

2618

République du Sénégal

Un Peuple-un But –Une Foi

**Ministère de la Famille, du Développement Social
et de la Solidarité Nationale**

Direction de la Famille

Projet Genre et Renforcement des Capacités du MFDSSN

SEN/02/P11

*ATELIER DE FORMATION E GENRE A L'INTENTION DES CHEFS DE
SERVICES DEPARTEMENTAUX*

*DU MINISTERE DE LA FAMILLE, DU DEVELOPPEMENT SOCIAL ET DE
LA SOLIDARITE NATIONALE*

Centre Guindi, 11 - 14 Octobre 2004

RAPPORT D'EXECUTION

Rapport réalisé par :

**Madame Oumoul Khayri Niang M'Bodj
Anthropologue, Expert et Formatrice en Genre**

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
I. CONTEXTE ET OBJECTIFS DE LA FORMATION	4
II. METHODOLOGIE ET PORTEE DE L'ATELIER	5
III. CONTENUS DE LA FORMATION	6
3-1 PROBLEMATIQUE ET VISION DE GENRE	6
3-2 CONCEPTS D'ANALYSE DE GENRE.....	8
a) CADRE ANALYTIQUE DE HARVARD.....	13
b) CADRE D'HABILITATION DES FEMMES (attribution de pouvoir).....	13
c) MATRICE D'ANALYSE DES GENRES (MAG).....	13
d) CADRE DES RELATIONS SOCIALES.....	13
e) ANALYSE SOCIO-ECONOMIQUE SELON LE GENRE (ASEG)	14
f) PAQUET D'OUTILS GENRE, PAUVRETE ET EMPLOI (OIT/BIT).....	17
IV. PRODUITS DE L'ATELIER	20
4.1 RAPPORT DE SYNTHESE	20
4.2 JOURNEE DU 11.....	26
4.2.1 Module introductif.....	26
4-2-2. MODULE 1 CONNAÎTRE LES CONCEPTS DE GENRE /LES CONFRONTER AUX REALITES DE TRAVAIL.....	27
APTITUDE.....	27
4-3 JOURNEE DU 12	34
4-3-1 MODULE 2 : DISPARITES DE GENRE / CYCLE DE VIE / DIFFERENTES THEMATIQUES.....	34
BIOLOGIQUES	37
4-3-2 MODULE 3 VALEURS ET IMAGES / MASCULINITE / FEMINITE / THEMATIQUES DE DEVELOPPEMENT	40
INTERVENTION DE LA FORMATRICE SUR LES POINTS SOULEVES	42
4-3-3 RAPPORT DE LA JOURNEE DU 12 OCTOBRE 2004.....	43
fait par M. Chérif Badji.....	43
4-4 JOURNEE DU 13	45
4-4-1 MODULE 4 : OUTILS DU PROJET GENRE.....	45
TRAVAUX DE GROUPE SUR LA BOÎTE A IMAGES	45
4-4-2 MODULE 5 :OUTILS D'ANALYSE GENRE / THEMATIQUES DE DEVELOPPEMENT	46
COMMENTAIRES SUR LES POINTS SOULEVES	48
4-4-3 RAPPORT DE LA JOURNEE DU 13 OCTOBRE 2004 Marie Louise S.Diouf.....	49
4-5 JOURNEE DU 14	51
4-5-1 MODULES 6 ET 7 PLANS D' ACTIONS ET PARTAGE DES ACQUIS	51
4-5-2 RAPPORT DE LA JOURNEE DU 14 OCTOBRE 2004 (Dahirou Djibril Kébé)	56
V. ANNEXES	59
V. ANNEXES	59
5.1 PROGRAMME DE L'ATELIER GENRE ET DEVELOPPEMENT	59
5-2 LISTE DES PARTICIPANTS	62
5-3 QUESTIONNAIRE (PAREP)	64

I. CONTEXTE ET OBJECTIFS DE LA FORMATION

La formation en genre à l'intention des chefs de services départementaux du Ministère de la Famille, du Développement Social et de la Solidarité Nationale (MFDSSN) s'inscrit dans le cadre du Programme de « Renforcement des capacités » du MFDSSN à intégrer l'égalité et l'équité de genre dans les programmes de développement.

Elle est initiée par le « Projet Genre et Renforcement des Capacités » du MFDSSN dont la mission est de contribuer à l'amélioration du niveau et de la qualité de vie de la population en veillant à l'égalité et l'équité entre les sexes. Partie intégrante du **Sous-programme « Stratégies en matière de Population et Développement » (SPD)**, ce projet contribue avec le Sous-programme « Santé de la Reproduction », à la mise en œuvre du **5ème Programme de Coopération 2002-2006 entre le Fonds des Nations Unies pour la Population (FUNUAP) et le Gouvernement du Sénégal.**

Il a pour mission de contribuer à la réalisation des objectifs de la Déclaration de Politique de Population Actualisée (DPPA) à travers :

- **le renforcement de la gestion des programmes au niveau national, régional et local ;**
- **le renforcement des capacités institutionnelles à intégrer l'égalité et l'équité de genre.**

Ses stratégies d'intégration de l'égalité et l'équité de genre dans les programmes de développement », outre la sensibilisation et le développement d'outils, portent sur des formations sur l'Approche Genre et Développement.

Dans ce cadre, la formation en genre à l'intention des chefs de services départementaux a visé l'atteinte des résultats suivants :

- **l'acquisition par les chefs de services départementaux de capacités et d'outils permettant de développer une vision dynamique des relations de genre dans le cadre des programmes de développement ;**
- **l'acquisition de capacités et d'outils de sensibilisation de différents acteurs (institutions et communautés de base) pour l'intégration du Genre dans les démarches et programmes au niveau régional.**

Plus spécifiquement la formation fournira aux chefs de services départementaux du MFDSSN :

- **les informations utiles pour développer une vision genre au niveau de leurs propres services et dans le cadre des démarches de travail en direction de leurs cibles ;**
- **les éléments et outils leur permettant d'initier une sensibilisation et un plaidoyer pour pousser à l'intégration effective de l'approche genre dans les programmes de développement;**
- **la conception d'un plan d'action pour la prise en compte effectif du genre, le suivi et l'évaluation de l'évolution de cette intégration du genre dans les projets et programmes départementaux de Développement.**

L'impact de la formation devra se traduire à moyen terme par le développement sur le terrain, d'actions concrètes pour la prise en compte du genre en collaboration éventuelle avec les réseaux d'organisations de femmes et avec les Collectivités Locales.

Le présent rapport rend compte de l'exécution de la formation à travers la démarche, les produits de l'atelier et les résultats. Il comprend des annexes que sont le calendrier et la liste des participants.

II. METHODOLOGIE ET PORTEE DE L'ATELIER

L'atelier de formation en Genre à l'intention des Chefs de Services Départementaux du MFSSN s'est déroulé sur 4 jours, du 11 au 14 octobre 2004, au Centre Guindi.

Il a regroupé un total de cinquante (50) participants dont trente quatre (34) Chefs de services départementaux.

Un représentant du Projet d'Appui à la Réduction de la Pauvreté (PAREP) a assisté à l'essentiel des modules et a pu ainsi interpeller les participants sur des questions clés liées à la prise en compte du genre et se trouvant au cœur des préoccupations du PAREP.

Les représentants du Ministère du Plan, du de la Direction de la Planification des Ressources Humaines (DPRH), du Fonds des Nations Unies pour la Population (UNFPA) et de Mme la Ministre de la Famille, du Développement Social et de la Solidarité Nationale ont participé aux séances d'ouverture et de clôture de l'atelier.

Pendant les 4 jours impartis à la tenue de l'atelier, la formation a été structurée autour des modules suivants :

- **Module Introductif** : Modalités Pratiques, Attentes des Participant(e)s Raisons qui fondent ces attentes, Objectifs de la formation
- **Module 1** : Connaître les Concepts de genre /les confronter aux réalités de travail
- **Module 2** : Disparités de Genre/Cycles de vie /différentes thématiques
- **Module 3** : Valeurs et images/Masculinité et Féminité – Thématiques de développement
- **Module 4** : Outils Projet Genre (Argumentaires)
- **Module 5** : Outils d'analyse Genre appliqués à des thématiques de développement
- **Module 6** : Plan d'Action et de suivi-évaluation en vue d'intégrer le genre et de pousser à son intégration (stratégies, outils de travail, place boîte à images et argumentaires)
- **Module 7** : Partageons et Evaluons nos acquis pour cet atelier.

Dans la stratégie de travail de l'atelier, le travail de groupe a été privilégié en raison du nombre important de personnes impliqués dans l'atelier.

La démarche de l'atelier a été basée sur le respect des principes de l'andragogie et la prise en charge des besoins exprimés par les participant(e)s corrélés aux objectifs visés par le Projet Genre. A la fois pratique et valorisante, cette démarche a utilisé les « approches d'apprentissage par Actions Participatives ».

Chaque session a débuté avec la découverte et la mise en exergue des connaissances et aptitudes des séminaristes, avant de les approfondir, de les renforcer et de les enrichir. Au cours de l'apprentissage, de façon systématique, les contextes de travail des participant(e)s ont servi de référence pour la réflexion sur les concepts et l'application des grilles d'analyse. Une place importante a été laissée à la créativité et au savoir-faire des participant(e)s.

Les modules liés aux argumentaires et autres outils du Projet Genre ont fortement mobilisé l'attention des participant(e)s. Les argumentaires ont répondu aux questionnements et vaincu certaines considérations d'ordre existentiel. Les supports imagés de sensibilisation Genre ont donné une vision pratique du travail attendu sur le terrain, à l'issue de la formation.

La foire aux acquis a permis aux participants de partager et d'évaluer leurs capacités, de renforcer ces acquis. La session sur les plans d'action a constitué une opportunité pour expérimenter la démarche, les concepts et outils de genre et partager de façon très pratique, les démarches d'intégration effective du Genre dans les programmes de développements.

Dans l'ensemble, en dépit de l'inégalité des niveaux de connaissance du Genre avant la formation, les participant(e)s ont été outillé(e)s pour pouvoir travailler, selon une vision genre, dans leurs différents domaines d'activité. Il(elle)s ont une conscience claire de l'importance d'intégrer le genre dans les programmes à l'échelle de leurs zones d'intervention. Il(elle)s détiennent les éléments conceptuels, méthodologiques ainsi que les repères culturels et psychosociologiques leur permettant de pousser à l'intégration du genre dans les programmes à tous les niveaux (décideurs, intermédiaires, communautaires), ainsi que dans le cadre du partenariat entre ces différents niveaux.

La mise en œuvre des capacités acquises à l'atelier est essentielle. Elle va compter parmi les facteurs décisifs pour l'appui des Collectivités Locales et autres acteurs, à une orientation efficace du développement local.

III. CONTENUS DE LA FORMATION

3-1 PROBLEMATIQUE ET VISION DE GENRE

Le Genre est une approche qui s'inscrit dans les dynamiques conceptuelles de recherche de voie de développement durable et de plein accomplissement des hommes et des femmes.

Il traduit une vision et une approche de développement, un paradigme ou repère conceptuel de la structuration des relations sociales.

Face au phénomène de la pauvreté et du succès limité des politiques de développement, l'approche genre ressort comme une porte d'entrée permettant d'inverser les relations défavorables au développement particulièrement au sein des pays en développement.

Elle découle d'un long processus d'expérimentation d'approches de développement susceptibles d'apporter des solutions durables aux problèmes de société. Elle constitue un enrichissement des approches visant faire des femmes des actrices de développement aussi engagés que les hommes.

Les prémisses de l'approche ont été marquées par la proclamation par l'ONU, de l'« Année Internationale de la Femme » (1975) suivi de la Décennie des Nations Unies (1976-1985) pour la Femme : égalité, développement et paix. La femme n'était plus perçue comme « Homme générique ».

L'approche genre a été précédée par l'approche d'Intégration des Femmes dans le Développement (IFD) développée entre 1970 et 1980.

L'argumentaire de la pertinence de l'IFD a mis l'accent sur les constats suivant :

- La contribution des femmes au développement n'est ni prise en considération, ni évaluée et valorisée
- Les femmes ne bénéficient pas des ressources et bénéfices du développement au même titre que les hommes.

L'IFD a considéré que les différents constats montrent la marginalisation des femmes et a donc cherché à résoudre le problème de la marginalité des femmes.

L'IFD a donc axé son approche sur

- les besoins des femmes de manière générale et en même temps sur la promotion de la femme en vue de sa participation au développement

L'IFD a considéré l'autonomie économique des femmes ainsi que l'équilibre des ressources et des besoins des populations comme enjeu de développement.

L'IFD a développé des stratégies pour l'intégration des femmes au développement à travers la promotion de projets spécifiquement féminins ou à composante femme selon une démarche intégrée. Dans ce cadre, elle a accordé une priorité à l'intégration des besoins des femmes dans la planification du développement et la mise en place de conditions (allègement des travaux domestiques, indépendance économique) permettant aux femmes de mieux jouer un rôle dans le développement.

Les actions développées sous l'égide de l'IFD ont principalement porté surtout sur :

- des recherches monographiques visant la visibilité des rôles familiaux et contraintes des femmes,
- l'organisation des femmes,
- les micro projets générateurs de revenus,
- les actions de bien-être familial,
- les formations techniques,
- l'allègement des travaux domestiques par le biais d'équipement technique.

On peut retenir que globalement, avant le développement du concept Genre, les politiques qui ont visé les femmes dans le développement, ont intégré les paradigmes de bien-être social et d'équité, de besoins essentiels, d'anti-pauvreté et d'efficacité.

Les femmes au delà de leur statut de mères et d'épouses ont été visées en tant que productrices avec une grande place aux notions d'efficacité et de rentabilité.

Le **concept de Genre** (à partir de 1980) a voulu comprendre les causes des échecs des projets, comprendre les différences et les inégalités entre les hommes et les femmes.

Le Genre s'est intéressé aux systèmes de base dans la construction sociale des sociétés. Il a mis l'accent sur les rôles, les responsabilités, contraintes et opportunités pour les individus.

Le Genre constitue une variable de différenciation des acteurs sociaux et de structuration de leurs relations. Il traduit la construction socio-psychologique des images de la femme et de l'homme.

Il se réfère aux processus relationnels entre les hommes et les femmes, aux attributs ou contenus sociaux de masculinité et de féminité.

Le concept fait une nette distinction entre le sexe et le genre.

Le sexe biologique est inné, permanent et universel.

Le genre ou identité sociale de l'homme et de la femme est un construit social. Les attributs de masculinité et de féminité sont façonnés au cours de dynamiques historiques propres à chaque communauté, à chaque société placées dans des contextes géographiques, culturels, etc..

3-2 CONCEPTS D'ANALYSE DE GENRE

a) Sexe et Genre

Entre les hommes et les femmes il existe des différences d'ordre **biologique et social**.

Le Sexe se réfère aux caractéristiques **biologiques de l'Homme/la Femme**. **Ces caractéristiques biologiques, innées sont universelles et invariables.**

Le Genre renvoie aux différences **sociales et culturelles**

b) Rôles sexuels et rôles de genre

Les rôles sexuels concernent les occupations ou les fonctions pour lesquelles il faut absolument être homme ou femme dans le sens biologique (maternité pour la femme, procréation pour l'homme par exemple).

Les rôles de genre : rôles /activités dévolus par la société aux hommes et aux femmes sur la base de ses propres représentations qu'elle se fait de leurs différence.

Les rôles de genre diffèrent selon l'âge, la classe sociale, la religion, l'ethnie, l'histoire, l'idéologie, l'environnement (géographique, économique, politique, institutionnel, etc.). Ils peuvent être flexibles, rigides, conflictuels, etc.

c) Stéréotypes

Les rôles de genre sont traduits à travers des stéréotypes.

Ces stéréotypes sont des projections et portraits qui présentent ces rôles comme étant socialement dévolus en fonction de capacités « normales » et « naturelles » des femmes et des hommes.

d) Division du travail

La division du travail selon le genre

- elle réfère aux différences de rôles, d'activités et de responsabilité que les sociétés assignent aux hommes et aux femmes au niveau des différentes sphères de fonctionnement et de pérennisation
- elle porte sur la valeur accordée à chacune des catégories de ces rôles.

e) Répartition des rôles entre les hommes et les femmes

La Elle repose sur une classification sociale et non pas biologique.

Ces rôles déterminent les types d'activités, de tâches et de responsabilités considérés comme étant caractéristiques de la féminité et de la masculinité.

Les rôles de genre sont en corrélation avec la division sexuelle du travail.

Les rôles sont de trois ordres :

- production (biens, services, travail rémunéré, pris en compte dans la comptabilité nationale, ..)
- reproduction (domestiques) non valorisé ou comptabilisé
- collectivité ou vie communautaire (organisation d'événements sociaux – niveaux de responsabilité et de visibilité des hommes différent de ceux des femmes.

f) Besoins de genre

Les hommes et les femmes ont des besoins à la fois pour mener leurs activités et se réaliser pleinement. Ces besoins sont de deux ordres :

- les besoins pratiques liés aux activités quotidiennes (domestiques, reproduction, communautaires)
- les besoins d'intérêt stratégique (ou simplement intérêts stratégiques) liés à la position sociale.

Le genre établit une sorte de dichotomie seulement opératoire entre les Besoins immédiats et les Intérêts ou besoins stratégiques

Les besoins immédiats sont liés à la quotidienneté de la femme/de l'homme. Pour la femme, il s'agit :

- de la gestion domestique de la maison (cuisiner, chercher de l'eau, éduquer les enfants, entretenir la maison, etc.) et dans le cadre de la reproduction familiale, de s'occuper de l'hygiène, prendre soin des enfants et des malades, veiller sur la survie de la famille, etc.
- de la gestion d'activités communautaires (baptêmes, mariages, animation culturelle, veillées funèbres, consolidation des relations sociales, gestion et règlement des conflits... etc.).

Répondre aux besoins immédiats des femmes (maternité/fécondité, travaux domestiques, ..) participe de leurs intérêts stratégiques. La non prise en compte de

ces besoins altère la qualité de leur vie et crée des fixations qui les empêchent de s'intéresser aux autres sphères de la vie.

Les intérêts stratégiques

Il s'agit des besoins psychologiques, spirituels, culturels, économiques, politiques et d'émancipation sociale, de réalisation de soi. Leur satisfaction accroît la position et le pouvoir des femmes, à assurer leur leadership social, politique, assure la promotion de leurs droits, développe leur conscience citoyenne, l'éducation, la formation, le contrôle sur leur propre corps, etc.

La prise en compte des besoins pratiques et des intérêts stratégiques est fondamentale pour transformer les relations hommes/femmes et parvenir à terme, à l'équité de genre et à l'égalité entre les sexes dans le développement.

Il convient de rappeler que le genre vise des transformations à long terme. Progressivement toute initiative visant l'équité et l'égalité dans les relations sociales de genre, doit à la fois intégrer les besoins immédiats et les intérêts stratégiques des femmes.

g) Accès et contrôle des ressources

Toute activité exige des ressources (humaines, productives naturelles, économiques ou financières, sociales ou politiques,...).

L'accès et le contrôle des ressources ont souvent impliqué des luttes car celui qui contrôle les ressources contrôle les décisions et a les capacités de soumettre d'autres groupes.

Le concept genre considère l'accès aux ressources comme étant la possibilité de pouvoir les utiliser et en jouir durablement. L'accès aux ressources (économiques, productives, politiques, temps) et aux bénéfiques (biens, éducation, formation, pouvoir politique, prestige, statut et possibilités et opportunités) signifie la possibilité et le pouvoir d'utiliser celles-ci, d'avoir la latitude d'en assurer la gestion et de pouvoir jouir pleinement des fruits qui en découlent.

Le contrôle des ressources implique le pouvoir d'orienter leur utilisation selon ses intérêts individuels et ou collectifs propres, la latitude d'en définir et imposer le mode d'utilisation.

h) L'accès et le contrôle différenciés par rapport aux ressources et bénéfiques

En fonction des rôles qu'ils jouent, les hommes et les femmes ont un accès donné à l'utilisation et au contrôle des ressources de base et des bénéfiques qui découlent de leur utilisation. L'accès et le contrôle restreints ainsi que le manque de temps peuvent entraver la pleine participation des femmes aux activités et à la prise de décision dans les processus essentiels de développement.

i) Facteurs d'influence

Les rapports entre les genres, dynamiques par essence sont sujets à l'influence des facteurs contextuels (facteurs socio-culturels, historiques, économiques, politiques, environnementaux, démographiques, juridiques, crises, religions, mouvements sociaux, facteurs institutionnels, contexte international et régional, etc.).

Ces facteurs sont susceptibles d'influencer et de modifier les rapports entre les genres, la division sexuelle du travail, l'accès et le contrôle des ressources et de susciter des contraintes et possibilités quant à l'égalité entre les genres et l'accès des femmes au pouvoir.

j) Condition et situation

La condition concerne l'état matériel et la situation concerne la position sociale d'un groupe comparativement à l'autre.

k) Inégalité de genre

Différence de traitement positive ou négative.

Les inégalités de genre sont perpétuées par des pratiques et normes sociales (au sein de la famille, de la communauté, des institutions) Elles sont justifiées par des valeurs véhiculées par des stéréotypes, codifiées par des lois et coutumes, par la Constitution, etc.

l) Discrimination de genre

La discrimination de genre concerne le traitement différent institutionnalisé sur la base de l'appartenance à un sexe.

m) Disparités de genre

Les disparités de genre concernent les inégalités de fait dans la satisfaction des besoins des femmes par rapport à l'amélioration de leurs conditions de vie, l'accès aux facteurs de production, la participation à la décision, le contrôle des ressources et bénéfices du développement.

n) Egalité de genre

L'égalité de genre signifie pour les deux sexes une égalité de droit et de fait. Il s'agit d'une égale :

- visibilité, autonomie, responsabilité, participation, accès aux services, concrétisation des droits, chances d'avoir des responsabilités significatives, de jouer un rôle clé dans les processus majeurs de développement, les mêmes opportunités.

o) Equité de genre

L'équité : justice naturelle ce qui est dû à chacun(e). Implique un traitement identique pour ceux qui sont pareils et un traitement différent pour ceux qui sont différents au nom de la justice sociale. Discrimination positive au nom de l'équité : vise à réduire les disparités et désavantages des femmes, à combler les gaps qui séparent les hommes et les femmes et empêchent les femmes de réaliser leur potentiel. Elle vise un juste équilibre entre les hommes et les femmes dans l'accès et le contrôle des ressources et avantages, aux bénéfices du développement, aux mécanismes de décision.

Pour promouvoir l'équité de genre, l'approche genre prône un traitement différencié des hommes et des femmes par des mesures de discrimination positive, visant à permettre aux femmes de bénéficier de conditions palliatives leur assurant des chances égales à celles des hommes.

p) Questions de genre

Les questions de genre renvoient à des problèmes où l'inégalité de genre est reconnue (disparités, discrimination, relation de pouvoir et de domination...)

q) Relations de Pouvoir

Relations de pouvoir

Les relations entre les hommes et les femmes se développent sur la base d'une inégalité fondamentale se traduisant par la subordination de la femme à l'homme. Cette inégalité est transversale aux hiérarchies sociales, économiques, culturelles, politiques.

Il existe plusieurs sources de pouvoir (capacité de, pouvoir sur ou autorité, pouvoir avec, pouvoir intérieur).

u) Sensibilité de genre

La sensibilité au genre traduit la conscience des différences entre les besoins, les rôles, les responsabilités et les problèmes des femmes et des hommes et leur prise en compte dans les programmes, les projets et les activités.

L'approche Genre combine plusieurs concepts permettant de procéder à une analyse dynamique et globale des réalités dans leur complexité et à travers leurs dimensions spécifiques. Les concepts Genre permettent une conceptualisation des approches.

3-3 L'ANALYSE GENRE

L'analyse genre se fait à travers un questionnement, une réflexion sur les réponses à ce questionnement. Elle utilise des grilles de collecte d'informations nécessaires à la prise en compte de la « dimension genre » dans l'élaboration des programmes et des Plans d'Actions dotés de mesures orientées vers un développement durable, juste et équitable.

Elle définit les questions à poser et les mesures à prendre et cible :

- les rôles de genre (Masculins et Féminins)
- la division sexuelle du travail
- les relations de pouvoir
- l'accès et le contrôle différenciés
- les facteurs d'influence
- les conditions et situations
- les besoins de genre (besoins pratiques et intérêts stratégiques)
- les niveaux de participation
- les possibilités de transformation des réalités.

Les cadres d'analyse genre permettent d'établir un lien entre la conceptualisation et le travail du développement. Certains cadres assez connus et d'autres nouveaux sont présentés.

a) CADRE ANALYTIQUE DE HARVARD

Le cadre analytique de Harvard décompose l'analyse en quatre niveaux : le profil d'activité (qui fait quoi ?) ; le profil d'accès aux ressources et aux bénéficiaires et de leur contrôle ; les facteurs d'influence et l'analyse du cycle du projet.

b) CADRE D'HABILITATION DES FEMMES (attribution de pouvoir)

Ce cadre (cf Sara Longe), peut servir à effectuer une analyse du genre qui retrace l'amélioration de l'égalité et de l'habilitation des femmes en cinq phases : bien-être, accès, sensibilisation, participation et contrôle.

c) MATRICE D'ANALYSE DES GENRES (MAG)

La MAG (cf Rani Parker) est destinée à l'analyse de genre à la base. Elle comporte :

- quatre niveaux d'analyse, à savoir : les femmes, les hommes, les ménages, les communautés
- et quatre catégories d'analyse sur les possibilités de changement de la main d'œuvre, du temps, des ressources et des facteurs socio-culturels.

d) CADRE DES RELATIONS SOCIALES

Le cadre des relations sociales (cf Naila Kabeer) est un outil de planification qui repose sur une philosophie en cinq points :

- le bien être humain est l'objectif du développement
- les relations sociales inégales (relations structurelles qui déterminent les positions hiérarchiques dans une structure donnée) impliquent des bases inégales qui empêchent les groupes défavorisés d'avoir les mêmes chances que les autres, pour profiter des opportunités. Ces relations sont toutefois historiquement spécifiques donc susceptibles d'être transformées. Elles constituent aussi des ressources pour les groupes et les individus (réseaux de solidarité)
- les causes de l'inégalité entre hommes et femmes résident dans la famille, mais aussi dans les institutions :(communautés, marché, Etat) qui participent à recréer les inégalités de genre à travers leurs règles, pratiques, cibles ou interlocuteurs, ressources et pouvoir.
- Le niveau de sensibilité en genre des politiques et les opportunités plus ou moins limités de mieux développer l'approche genre.
- L'importance d'analyser, dans le cadre d'une planification d'intervention, les causes immédiates, profondes et structurelles des problèmes et de leurs effets sur les acteurs concernés.

e) ANALYSE SOCIO-ECONOMIQUE SELON LE GENRE (ASEG)

L'ASEG est un outil (cf FAO) fondé sur une approche de développement qui intègre divers apports conceptuels, considère les différents niveaux d'organisation de la société, combine plusieurs entrées d'analyse pour examiner et comprendre les situations. Cet outil composé de trois ouvrages, est destiné :

- à ceux qui travaillent au sein des institutions et organisations dont la fonction est de faire le lien entre les politiques au niveau macro et le niveau de terrain (ministères, établissements d'enseignement et de recherche, ...)
- aux planificateurs et décideurs impliqués dans les politiques et programmes économiques, sociaux aux niveaux national et international
- aux agents de développement (vulgarisateurs, agents de terrain gouvernementaux et non gouvernementaux).

L'ASEG est une approche particulière avec 3 groupes d'apports conceptuels, 3 principes directeurs, 3 niveaux d'analyse, une philosophie de mise en œuvre dans le cadre d'un programme.

- LA DEMARCHE ET LES PRINCIPES DIRECTEURS OU POSTULATS DE L'ASEG

L'ASEG est une démarche de développement s'appuyant sur les trois catégories d'apports conceptuels liés respectivement aux **concepts de système, d'acteurs de développement, de genre**. Ayant pour objectif la réduction de l'écart entre les besoins des populations et les opportunités qu'offre le développement, son approche combine l'analyse des facteurs socioéconomiques à l'identification participative des priorités et potentialités des hommes et des femmes en lien avec les rôles socialement dévolus et aux processus d'interaction entre les populations et les autres acteurs de développement.

L'ASEG est également une philosophie fondée sur trois principes directeurs :

- Les rôles inhérents au genre sont déterminants

- Les personnes défavorisées sont prioritaires
- La participation est fondamentale.
- 1/ Les rôles inhérents au genre sont déterminants

L'ASEG vise la mise en place de contexte dans lequel femmes et hommes seront en mesure de réaliser tout leur potentiel ; il met donc en avant les besoins et priorités des hommes et des femmes. Dans cette optique, les rôles dévolus aux hommes et aux femmes sont déterminants dans la mesure où les opportunités et contraintes des femmes et des hommes pour assurer leur survie dans toutes les sphères (culturelle, politique, économique, environnementale), sont déterminés en fonction du sexe. Le sexe a une incidence sociale sur les rôles et les relations entre personnes dans toute activité et dans tout processus de prise de décision. Par ailleurs, la place des femmes et des hommes par rapport aux institutions qui définissent l'accès aux ressources et bénéfices du développement, est une variable essentielle dans l'analyse.

L'ASEG souligne que les rôles de genre sont :

- socialement définis
- variables dans le temps et dans l'espace
- dynamiques
- étroitement liés à la répartition du travail et des responsabilités.

2/ Les personnes défavorisées sont prioritaires

L'ASEC accorde une grande attention à la satisfaction prioritaire des besoins des plus défavorisés, la prise en compte des rôles dévolus aux hommes et aux femmes, ainsi que des secteurs pauvres.

En effet, la discrimination fondée sur le sexe, l'appartenance ethnique ou tout autre caractéristique socio-économique, a un effet de paupérisation sur les hommes et sur les femmes qui en sont victimes. Le manque d'accès aux ressources maintient les groupes et individus dans la pauvreté. Aussi, les personnes et les ménages avec un faible contrôle sur les facteurs indispensables à la survie et au développement, ont le plus de difficultés à satisfaire leurs besoins fondamentaux.

3/ La participation est fondamentale

La participation concerne le processus de communication entre les populations locales et les agents de développement qui les appuient dans la planification, la mise en œuvre et l'évaluation des actions de développement. Loin des paradigmes et démarches conçus et appliqués par des intervenants extérieurs au milieu, il s'agit d'aider les populations locales à l'auto prise en charge de leur développement en utilisant l'expertise d'intervenants extérieurs.

La participation donne naissance au partenariat, valorise les connaissances locales, renforce les capacités d'analyse et de planification, ouvre des espaces de décision aux organisations locales et les fortifie (ces organisations peuvent développer, mettre en œuvre et gérer des plans d'action).

Pour l'ASEG, la réalisation du développement permet d'augmenter :

- La durabilité par le biais de la sécurité et de la régénération des ressources (humaines, économiques, sociales, naturelles)

- L'égalité en donnant aux femmes et aux hommes les mêmes chances de participation et les mêmes bénéfices
- L'efficacité à travers l'utilisation des ressources sans gaspillage.
- **LES ENTREES D'ANALYSE**
- Le contexte de développement
- Les parties prenantes
- Les modes et moyens d'existence des parties prenantes
- Les besoins, ressources et contraintes priorités de développement

1/ Le contexte du développement

Le contexte de développement est la première entrées d'analyse de l'ASEG. Il est étudié selon ses trois niveaux d'organisation : macro, méso, micro.

Le niveau macro concerne les institutions internationales et nationales ainsi que sur leurs politiques et programmes. Le niveau méso ou intermédiaire se rapporte aux structures dont la fonction est de mettre en relation les niveaux macro et de terrain (micro). Le niveau terrain (micro) comprend la communauté, les ménages et les individus.

L'étude du contexte permet d'identifier les caractéristiques socio-économiques et d'identifier les interactions entre les divers facteurs socio-économiques à chaque niveau d'organisation de la société. Les facteurs socio-économiques sont des variables interdépendantes qui influencent et sont influencées par des orientations du développement et les prises de décisions.

2/ Les Parties prenantes

Les parties prenantes d'une situation de développement, sont toutes les personnes, groupes de personnes ou institutions ayant quelque chose à perdre ou à gagner dans les actions de changements ou de maintien des situations. Elles concernent également les personnes ou groupes susceptibles d'être touchés par les politiques et actions. Toutes les prenantes ont le droit d'escompter des bénéfices du changement ou tout au moins d'attendre que leur situation n'empire pas.

L'ASEG met l'accent sur l'importance des enjeux et les logiques de gains et de pertes. A tous les niveaux, elle cherche à identifier les parties prenantes, les différences liées au genre parmi et entre ces parties prenantes, les enjeux de chaque partie prenante, leur volonté de changement et les bénéfices spécifiques qu'elles pourraient en tirer. En même temps, elle étudie la position des parties prenantes par rapport à l'accès aux ressources et à leur contrôle, ainsi que les mécanismes d'accès et de contrôle de ces ressources, à tous les niveaux.

3/ Les modes et moyens d'existence des parties prenantes,

Il s'agit des stratégies initiées par les individus et communautés pour accéder aux ressources et aux bénéfices afin de satisfaire leurs besoins et répondre à leurs intérêts.

4/ les Besoins, ressources et contraintes

Dans l'optique de satisfaction des besoins pratiques et des intérêts stratégiques, l'ASEG met l'accent sur l'importance de la gestion des ressources dans une optique de minimisation des contraintes et d'optimalisation des potentialités.

f) PAQUET D'OUTILS GENRE, PAUVRETE ET EMPLOI (OIT/BIT)

Cet outil a été conçu dans le cadre du **Programme d'édification des capacités sur genre, pauvreté et emploi**

Il est sensé répondre aux besoins d'acteurs (hauts cadres, décideurs politiques, planificateurs de l'action gouvernementale, etc.) chargés de l'élaboration et de l'exécution de politiques et intervention en vue de générer des emplois pour combattre la pauvreté et promouvoir une réelle perspective genre.

La valeur ajoutée de ce Paquet multimédia modulaire de formation et d'information, est qu'il permet :

- d'intégrer une perspective genre dans les programmes politiques portant sur l'éradication de la pauvreté/engagement pris au sommet mondial développement social
- de prendre en compte les problèmes d'emploi productif et pauvreté, d'égalité homme et femme (Déclaration Beijing) dans l'élaboration des politiques.

En effet le cadre d'édification des capacités sur « Genre, pauvreté et emploi(GPE)» a été conçu à partir d'une analyse du contexte mettant en avant la problématique et la menace qu'elle constitue pour la paix et la démocratie.

a) Enjeux de développement ressortis par le cadre

Le cadre « GPE » fait ressortir trois caractéristiques du contexte international :

- la résolution du problème de pauvreté comme étant l'un des plus grands défis, de ce début du millénaire. Il se réfère aux dates marquantes du consensus de la communauté internationale sur l'enjeu de la question. Le sommet mondial sur le développement social (Copenhague, mars 1995) dans l'accord signé par la communauté internationale avait retenu le triple objectif de lutter contre la pauvreté, de promouvoir l'emploi, de préserver la cohésion sociale.
- la reconnaissance par l'opinion publique, de la nécessité de faire de la « discrimination positive » un outil de lutte contre la précarité et la marginalisation des droits des femmes sous tous leurs aspects.
- La reconnaissance du fait que la discrimination basée sur le genre comme toute autre discrimination, handicape sérieusement l'optimisation de l'utilisation des ressources humaines pour un développement économique et social effectif

b) Objectifs du programme d'édification des capacités en GPE

- Renforcer au bénéfice du plus grand nombre d'acteurs sociaux et d'institutions, les capacités à concevoir et exécuter des politiques et des programmes dans le but de créer des emplois, de combattre la pauvreté tout en instaurant l'égalité entre les genres,

- Simuler l'action de façon effective au niveau national,
- Renforcer les capacités des structures de l'OIT pour une meilleure assistance sur le terrain .

c) Pertinence

L'outil GPE trouve sa raison d'être selon les nécessités suivantes :

- Comblent le vide qui existe entre l'observation et l'analyse du phénomène de pauvreté d'une part et concevoir des stratégies pour éradiquer la pauvreté par une action effective sur le terrain au niveau national d'autre part ;
- Tirer le maximum possible d'enseignements de l'expérience vécue sur le terrain et les mettre à la disposition du plus grand nombre de bénéficiaires potentiels ;
- Compléter et renforcer les activités de coopération technique et de conseil de l'OIT et des autres espaces du système des Nations Unies et en faire aussi un outil adapté et prêt à l'emploi.

d) Apports et utilité

Les tendances du développement ont pour axes majeurs :

- Le phénomène de la pauvreté qui persiste en dépit des efforts considérables consentis pour l'éradiquer,
- les questions relatives au genre qui constituent effectivement une dominante majeure dans toutes les régions et quelque soit le contexte socio-économique. ;
- l'accès à l'emploi productif considéré comme étant un puissant moyen permettant de s'affranchir de la pauvreté ;
- l'existence d'une corrélation entre VIH/Sida et pauvreté dans la mesure où le VIH/Sida enfonce les ménages et les nations dans la pauvreté et la pauvreté favorise, à son tour, la propagation du VIH. Ce qui rend impérieux la nécessité de placer « le VIH/Sida » au centre de toute politique de développement.

Tenant compte des enjeux de développement, l'approche de l'OIT relative au genre, à la pauvreté et à l'emploi, est basée sur trois axes principaux, la promotion de l'emploi productif, la responsabilisation par le biais de l'organisation, la protection sociale pour plus de justice.

L'outil de formation en GPE peut être utilisé en vue :

- D'intégrer une perspective de genre dans les programmes politiques portant sur l'éradication de la pauvreté tels que consignés dans les engagements pris au sommet mondial sur le développement social.
- De prendre en compte les problèmes posés par la corrélation entre emploi productif et pauvreté dans l'élaboration des politiques pour l'égalité entre les hommes et les femmes et ce, en application de la Déclaration de Beijing et de sa plate forme d'actions
- Susciter et encourager un début d'idées au niveau national et entreprendre conséquemment une action pour la promotion de l'emploi
- Développer des programmes spécifiques couverts par l'outil GPE
- De susciter une prise de conscience sur le lien triangulaire qui existe entre le genre la pauvreté et l'emploi.

L'outil de formation GPE comporte 9 modules :

Module 1 : Tendances, problème et approches de développement en mettant l'accent sur la lutte contre la pauvreté

Module 2 : Pouvoir d'organisation et de négociation / leviers de changement

Module 3 : accès aux actifs. Met l'accent sur les droits d'utiliser et d'avoir le contrôle des ressources

Module 4 : Ressources financières destinées aux pauvres. Le rôle central du crédit

Module 5: L'investissement dans le capital humain : la formation

Module 6 : Accroissement des opportunités d'emplois salariés

Module 7 : Extension de la protection sociale

Module 8 : Fonds sociaux

Module 9 : Défis du futur / programme d'action.

IV . PRODUITS DE L'ATELIER

4.1 Rapport De Synthèse

Rapport de synthèse De L'atelier De Formation En Genre A L'intention Des Chefs De Services Départementaux Du Ministère De La Famille, Du Développement Social Et De La Solidarité Nationale- réalisé par :**Mesdames : Dieynaba N'Diaye Sall, Tabara Sall et N'Diaya N'Doye**

SOMMAIRE DU RAPPORT

- INTRODUCTION
- OBJECTIFS
- PARTICIPANTS
- DEROULEMENT
- RESULTATS ATTENDUS
- CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

INTRODUCTION

Le Projet Genre du MFDSSN sous la présidence de M. le Directeur de Cabinet a organisé du lundi 11 au jeudi 14 octobre 2004, au Centre Guindi, l'atelier de formation en Genre à l'intention des Chefs de Services Départementaux dudit Ministère.

Les représentants du Ministère du Plan, du Projet d'Appui pour la réduction de la Pauvreté (PAREP), de la Direction de la Planification des Ressources Humaines (DPRH), du Fonds des Nations Unies pour la Population (UNFPA) et de Mme la Ministre de la Famille, du Développement Social et de la Solidarité Nationale (MFDSSN) ; ont chacun fait une allocution de bienvenue.

OBJECTIFS DE L'ATELIER

L'objectif de l'atelier est de :

- Former les chefs de services départementaux en genre afin de les rendre capables d'avoir une vision et une interprétation dynamique sur le concept ;
- Dégager des stratégies opérationnelles à mettre en œuvre pour la prise en compte du genre auprès des cibles.

PARTICIPANTS

L'atelier avait comme cibles tous les chefs de services départementaux du Ministère de la Famille, du Développement Social et de la Solidarité Nationale pour une formation en genre d'une durée de 4 jours.

La consultante était Mme Oumoul Khayri Niang M'Bodj, assistée par Mme Absa Wade Ngom et avec l'intervention de M. Lamine Fall, M. Abdou Aziz Kébé, Abbé Jacques Seck.

DEROULEMENT DE L'ATELIER

7 modules ont été partagés et discutés en commissions. L'évaluation a été faite à la fin de chaque journée.

Ainsi les participants ont été répartis en trois groupes.

Module introductif

Il a consisté à la mise sur pied d'un comité de participants qui devaient élire chaque jour : l'oreille, le chrono et le rapporteur de la journée.

Ensuite les groupes ont défini leurs attentes par rapport au concept genre.

La présentation a fait ressortir :

Une définition cohérente du genre ;

Les causes des inégalités entre Hommes et Femmes (réf. travaux comm.1).

Modules développés par le Consultant

Connaître les concepts de genre / Les confronter aux réalités de travail.

Après un brainstorming sur le concept, ce module a consisté à l'élaboration de l'arbre à concepts selon le genre par chaque groupe.

Finalement il a été arrêté que :

Les racines constituent : les causes

Le tronc " : le genre

Les branches et les fruits : les conséquences (réf.travaux comm.2).

Disparités de genre

Les commissions ont eu à proposer plusieurs thèmes axés sur le genre par rapport au domaine d'intervention des services départementaux du MFDSSN.

Thèmes développés par les groupes :

Genre et éducation

Genre et VIH/SIDA

Genre et Pauvreté (réf.travaux comm.3).

La restitution a fait apparaître :

Les disparités existantes entre les hommes et les femmes selon les tranches d'âges.
15 – 25 ans

la faiblesse du taux de la SCOFI

Le taux élevé de femmes infectées par le VIH/SIDA

La déperdition scolaire

Le mariage précoce.

25 – 45 ans

Analphabétisme

Surcharge du travail

45 – 60 ans

Plus d'hommes dans les instances de décisions.

les causes des disparités

15 – 25 ans

Pesanteurs socio-culturelles

Valeurs et Images /Masculinité et Féminité - Thématiques de développement

Une étude de cas sur le concept a fait ressortir les points suivants :
Les tâches de rôles dévolus aux filles et garçons dans la famille par rapport aux valeurs socio-culturelles
Le manque d'infrastructures sanitaires dans le milieu scolaire
Le lévirat et sororat dace au VIH/SIDA
La domination et la violence de l'homme sur la femme (réf.travaux comm.4).

4. Outils du Projet Genre (argumentaires)

Boîtes à images.

L'analyse et l'interprétation des différentes images ont fait resurgir le genre sous ses différents aspects.

Par contre certaines images ont fait montre de l'égalité des chances entre Hommes et Femmes, l'accès à la terre, la sensibilisation et le plaidoyer sur l'accès aux instances de décision, la prise de responsabilité par la femme et la SCOFI (réf.travaux comm.5).

Argumentaire religieux chrétien (Module animé par Abbé Jacques Seck).

L'argumentaire a démontré que la discrimination dont les femmes sont victimes n'a pas sa vraie source dans la Sainte Bible, mais elles l'ont tirées des coutumes et valeurs socio-culturelles des peuples.

La faible représentativité des femmes dans les organisations et dans les instances de prise de décision a été soulevée dans les discussions.

Argumentaire religieux musulman (Module animé par M.Abdou Aziz Kébé).

L'intervention se résume sur 3 points :

Genre et principes directeurs législatifs

L'analyse des problèmes de genre liés à l'Islam

Les pratiques coutumières et les Droits musulmans.

En résumé, l'Islam n'est pas à l'origine des inégalités de l'inéquité de genre.

Outils d'analyse de Genre /Thématiques de développement.

L'analyse des outils a fait paraître les enjeux qui se posent dans la problématique de la prise en compte du genre dans les travaux de groupes /

Genre et pauvreté

Genre et répartition des tâches

Genre et SIDA

Genre et Dialogue social

Genre et violence conjugale.

Les plans de communication et d'éducation communautaires ont fait ressortir les points suivants :

Sensibilisation des cibles et des différents partenaires

Organisation, structuration, renforcement des capacités des femmes
Création de cadre d'échanges et de concertation entre les différentes composantes (cibles et partenaires) réf. Travaux comm.6).

Plan d'Action Genre

Le genre a été défini comme une variable socio-économique qui permet d'analyser les rôles, les attributs, les responsabilités, les contraintes, les chances et les besoins des hommes et des femmes dans n'importe quel contexte.
Une présentation des outils d'analyse selon le genre a été faite.

Cadre analytique de Havard : outil de collecte d'analyse de données, Il permet de décrire les rapports entre le genre dans une communauté et d'interroger la réalité sociale. Il comporte trois volets :

Profil d'activités

Profil d'accès et de contrôle

Facteurs d'influences

Cadre d'habilitation des femmes (UNICEF) : c'est une grille d'analyse pour l'égalité et l'acquisition du pouvoir pour les femmes, elle permet de reconnaître et d'analyser les questions de genre dans le processus de développement selon cinq niveaux d'égalité :

Les conditions de vie

L'accès aux ressources

La prise de conscience

La participation

Le contrôle.

Matrice d'analyse des genres (UNIFEM) : C'est un outil d'analyse qui permet d'identifier les facteurs de genre et leur comptabilité avec des objectifs d'un projet, il est utilisable tout au long du cycle du projet. Il comporte quatre niveaux d'analyse (femmes, hommes, ménages, communautés) et quatre catégories d'analyse (force de travail, temps, ressources, facteurs socio-culturels).

Analyse socio-économique selon le Genre (ASEG)

Il a comme objectif de réduire les écarts entre les besoins des populations et les opportunités qu'offrent le développement.

L'approche est basée sur trois principes directeurs :

La prise en compte des rôles dévolus à chacun des sexes

La priorité à accorder aux personnes défavorisées

La pleine participation des parties prenantes, notamment les femmes, durant toutes les étapes du processus de développement.

La démarche analytique se fonde sur des méthodes de recherche participative, d'analyse systémique et d'analyse des acteurs de développement.

Partage des acquis

Les groupes en atelier ont eu à recenser des produits pour les vendre de façon attractive en plénière pour ensuite déboucher à un plan d'action détaillé (réf. travaux comm.7).

NB : Durant l'atelier M.Ousmane Dia, Expert chargé de programme au PAREP a eu à intervenir pour donner des informations concernant les zones d'intervention et le mode de financement du programme.

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Les résultats attendus ont été les suivants :

- Les chefs de services départementaux sont informés, sensibilisés, formés en genre
- Les supports sont distribués aux chefs de services départementaux par le Projet de Genre.
- Le Plan de démultiplication au niveau local élaboré.

Dans l'ensemble le séminaire s'est bien déroulé. Les objectifs fixés ont été atteints et les résultats des évaluations exprimées par les participantes et participants ont été satisfaisants dans l'ensemble.

Recommandations

- Augmenter la durée des ateliers de formation en genre ;
- Intégrer l'aspect genre dans les projets et programmes existants du MFDSSN ;
- Financer des projets de sensibilisation en genre en faveur des cibles ;
- Faire un plaidoyer auprès des leaders et partenaires pour la prise en compte du genre ;
- Insister sur l'implication et la responsabilisation des cibles à tous les niveaux ;
- Aborder les cibles de façon individuelle (jeunes, femmes, hommes), pour ensuite les inviter à un cadre de concertation dans la mise en œuvre d'un PLD ;
- Introduire la notion de dialogue social et de conscience citoyenne ;
- Elaborer un plan de suivi –évaluation des activités de genre ;
- Médiatiser des thèmes sur « Genre et religion »
- Rédiger des rapports sur les activités de genre menées sur le terrain pour permettre à la coordination du projet de soumettre des requêtes dans ce domaine aux partenaires au développement ;
- Faire un plan d'action au niveau de chaque département ;
- Restituer et démultiplier la formation reçue en genre auprès du personnel de l'encadrement et des cibles ;
- S'agissant des partenaires au développement, développer un système de co-financement.

4.2 JOURNEE DU 11

4.2.1 Module introductif

- Travaux de groupe - Exercice : Partage des attentes

- 1- Constituer trois (3) groupes de convergence (groupe qui pense e rien connaître du genre, groupe qui connaît et n'applique pas, groupe des experts en genre)
- 2- Partager les attentes pour l'atelier au sein de chaque groupe en soulignant les facteurs (au plan professionnel ou personnel) qui fondent ces attentes.

- Résultats de l'exercice Partage des attentes

GRUPE 1 QUI NE CONNAÎT RIEN

ATTENTES

- Définition du concept genre (dans le contexte Sénégal)
- Les causes ou origines des inégalités et in équité entre Hommes et Femmes
- Historiques du concept genre
- Le concept genre et les valeurs socio-culturelles
- Quelle est la différence entre les concepts d'équité Genre / égalité et Genre
- La motivation profonde de l'approche genre
- Des objectifs de l'approche genre
- L'impact du genre sur le développement
- Quelle stratégie de prise ne charge de l'approche genre dans les actions de développement
- Comment appliquer l'approche genre dans les familles ?
- Quels sont les acquis ?

Motivations / Justification

- Motivations personnelles
- Motivations professionnelles

GRUPE 2 QUI CONNAIT ET N'APPLIQUE PAS (MOYENS) - Journée du 11 -

Attentes	Justification
Avoir une meilleure compréhension du concept genre Avoir une idée pérenne sur l'évolution du concept genre	Faire face aux différentes interpellations sur le terrain Faire un bon plaidoyer auprès des autorités, partenaires et autres leaders.

GRUPE 3 (EXPERTS) - JOURNEE DU 11 -

ATTENTES

- ≈ Consolidation des acquis
- ≈ Renforcement des capacités des collaborateurs et des partenaires au

développement pour une synergie des actions dans l'intégration de la dimension genre dans les politiques, plans et programmes
≈ Maîtrise des supports genre en vue de la démultiplication auprès des cibles.

DIFFICULTES QUI JUSTIFIENT CES ATTENTES

- ≈ Mauvaise interprétation du concept
- ≈ Résistance socioculturelle pour l'application
- ≈ Persistance des stéréotypes
- ≈ Manque de supports didactiques

- Module introductif Commentaires de la formatrice après restitution des Résultats de l'exercice Partage des attentes

Les attentes des participant(e)s correspondent avec les résultats attendus par le Projet Genre pour cet atelier de formation.
Les objectifs de la formation sont ainsi confirmés.

4-2-2. MODULE 1 CONNAÎTRE LES CONCEPTS DE GENRE /LES CONFRONTER AUX REALITES DE TRAVAIL

- Travaux de groupe : Exercice sur les CONCEPTS

1. Brainstorming sur les concepts de Genre (Concepts – définitions – questions auxquelles ils réfèrent / traduction de quelques concepts dans les langues de travail sur le terrain)
2. Construire un Arbre à concepts
3. **Restitution : affichage de l'Arbre à concept et jeu de rôles**

- Résultats de l'exercice sur les concepts

Groupe1 brainstorming sur les concepts

Concept Genre : Construction sociale

Genre / Sexe

Mérite

Compétence

Aptitude

Volonté de rétablir équilibre

Exploiter toutes les potentialités H/F

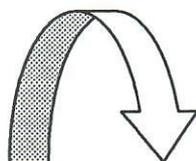
Outil d'analyse ⇒ Equilibre /Répartition - Gestion relation H/F

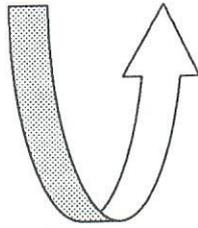
Développement durable

Groupe 2 – brainstorming sur les concepts

Important : Une femme formée égale une nation formée.

- Finalité du genre H/F/ Compléments
- Causes des problèmes du genre





□ Phénomènes visibilité

Débat H/F restrictif - Il est important de voir les approches et y inclure les inégalités à résoudre. Il existe des inégalités entre les femmes

De plus, quelles stratégies pour régler les problèmes de castes ?

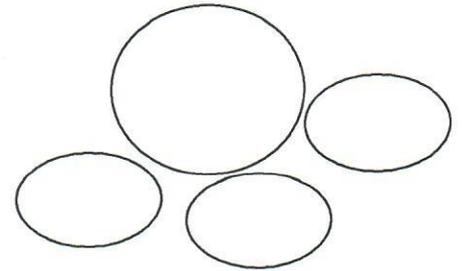
Le Genre signifie :

- Stratégie de réduction des inégalités entre sexe
- Le genre est tout ce qui n'est pas biologique
- Une approche qui permet de mieux prendre en compte les préoccupations des femmes
- L'analyse des rapports entre les différents groupes.

L'approche genre vise la pleine et entière participation de tous les groupes au processus de développement social, économique et culturel.

Genre ⇒ Promotion de la femme

- ≈ Castes —————→ Objectifs
- ≈ Problèmes entre femmes
- ≈ Opposition H/F
- ≈ Priorisation



Groupe3 : brainstorming sur les concepts

Les concepts- clé

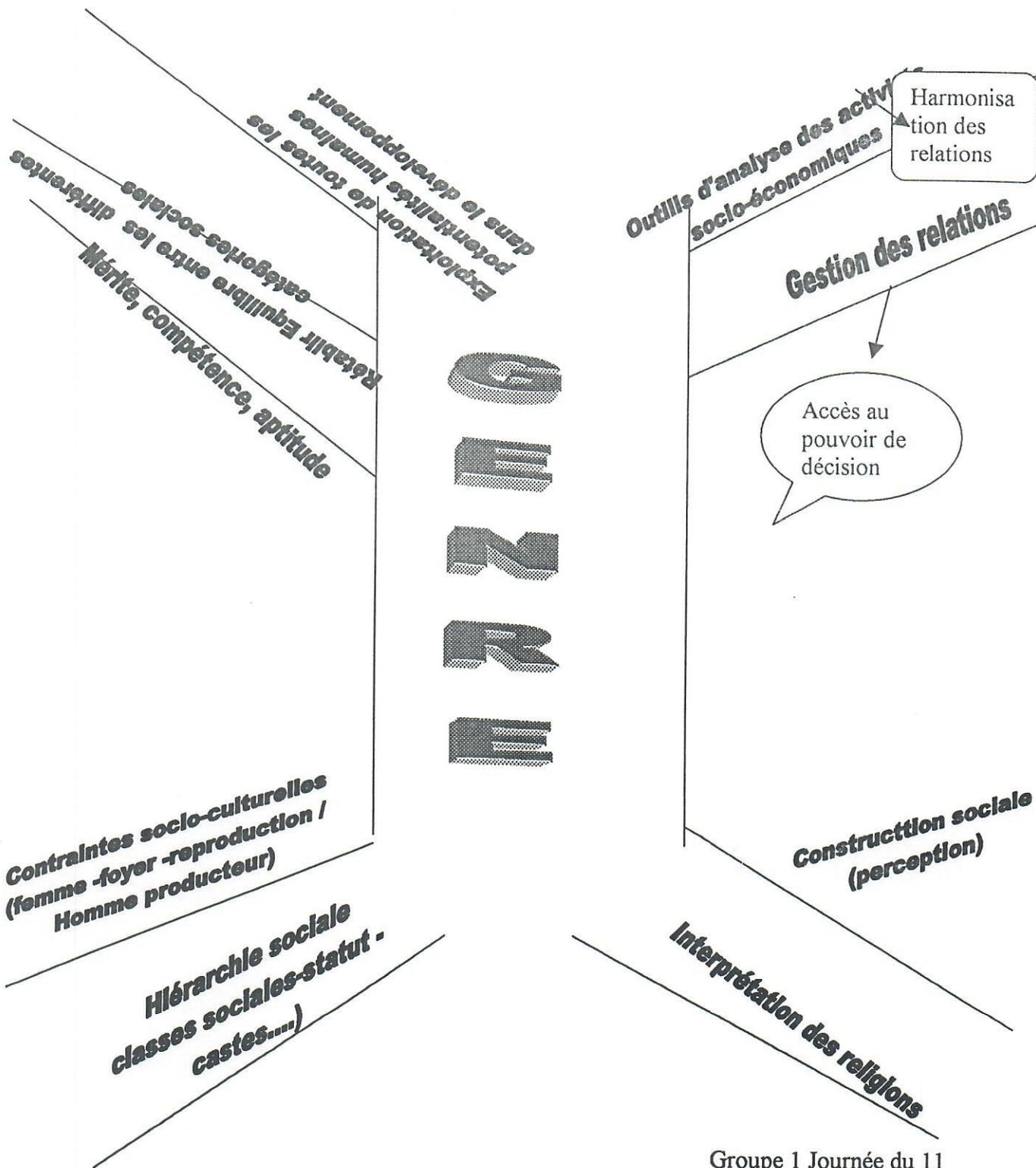
- Equité
- Egalité
- Discrimination
- Parité
- Inégalité de genre
- Stéréotype sexiste (rôle suivant le sexe).
- Concepts qui prônent l'égalité de droit et de chance entre les deux sexes

Définitions du Genre

- Approche qui vise à corriger les disparités et les inégalités
- Concept favorisant le développement intégral et harmonieux de l'Homme (être humain)
- Construction sociale qui discrimine la femme par rapport à l'homme.

ARBRES A CONCEPTS

Arbre à concepts du Groupe1



Groupe 1 Journée du 11

Arbre à concepts du GROUPE 2

Handwritten text in Wolof script, likely representing the names of participants or groups.

Handwritten text in Wolof script, likely representing the name of a participant or group.

Genre et Vulnérabilités

Genre et Religions

Genre

L'approche genre est l'ensemble
*Des stratégies qui visent la pleine
Et entière participation de tous les
groupes au processus de
développement social-économique
culturel et religieux*

Groupe 2 Journée du 11

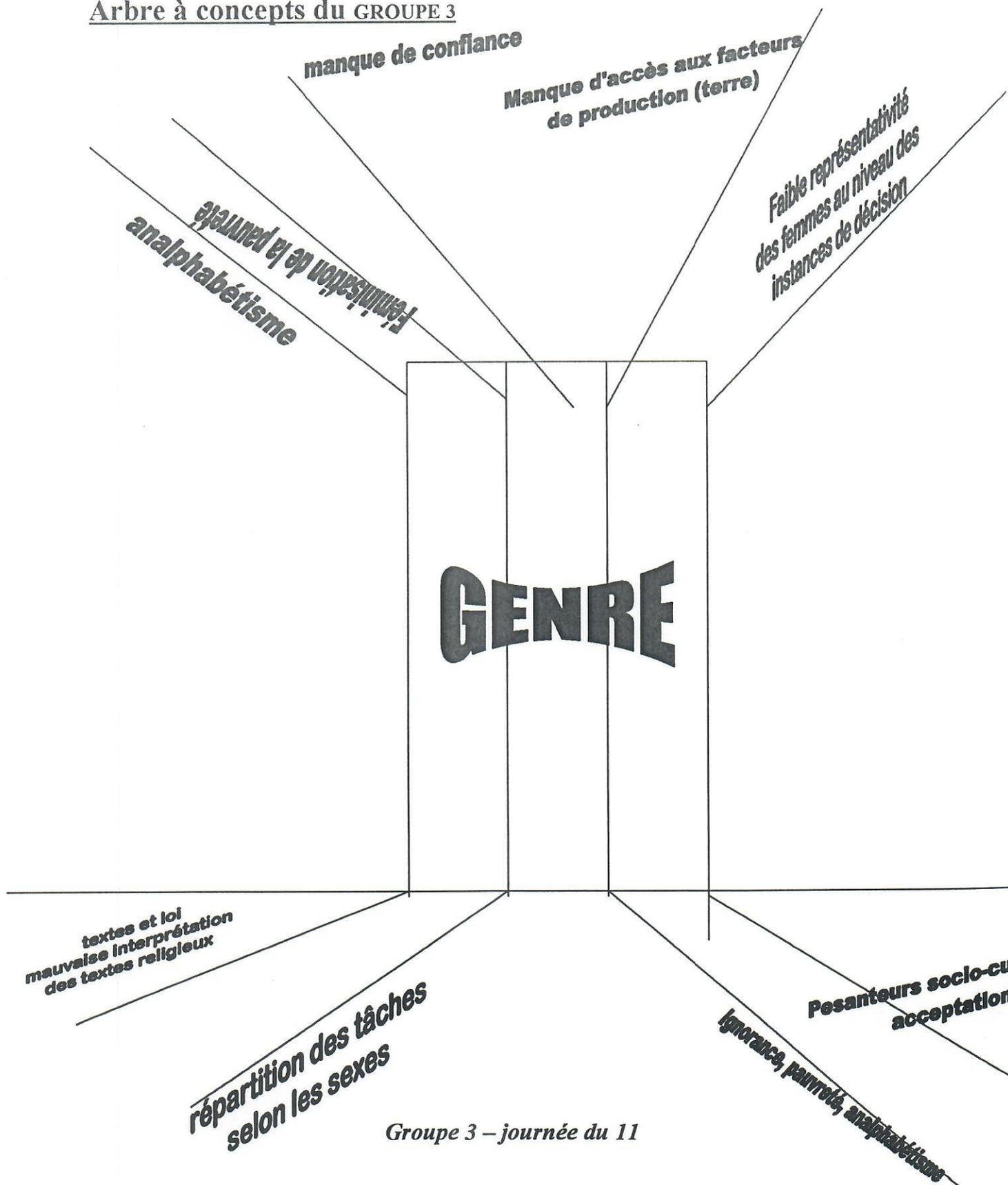
Jiggen Sopal té
boul Wolou

Jiggen si Faru
goor la Jogé

Xelu Jiggen
dafa Seugue

Handwritten text in Wolof script, likely representing the name of a participant or group.

Arbre à concepts du GROUPE 3



Groupe 3 – journée du 11

4-2-3 . RAPPORT DE LA JOURNEE DU 11 Octobre 2004 (réalisé par Mme Khady Ndour)

Cet atelier qui entre dans le cadre du renforcement des capacités en genre des chefs de services départementaux du Ministère permettra à ces derniers de mieux comprendre le concept, mais aussi de pouvoir faire une application sur le terrain. Plusieurs personnalités ont pris part à l'ouverture de la session qui a été présidée par le Directeur de Cabinet du Ministère. Des allocutions ont été aussi prononcées par les représentants du Projet d'Appui pour la Réduction de la Pauvreté (PAREP), du Ministère du Plan et du Développement du Développement Durable, de l'UNFPA et du représentant de la Directrice de la Planification des Ressources Humaines. Suite à cela, une pause de 20 mn a été marquée avant que ne commencent les travaux d'ateliers proprement dits.

Ainsi pour mieux nous connaître, nous nous sommes présentés et ensuite nous nous sommes répartis dans trois groupes pour faire le premier exercice qui a consisté à définir nos attentes et les justifications par rapport à ces attentes.

De ce fait, le premier groupe, composé de ceux qui ne connaissent rien en genre, a noté dans ses attentes :

- Une définition du concept genre mis dans le contexte sénégalais ;
- Une connaissance sur les causes des inégalités entre Hommes et Femmes ;
- Un point de repère historique du concept par rapport aux valeurs socio-culturelles ;
- Une compréhension de la différence entre équité genre/égalité genre ;
- Une compréhension sur la motivation profonde de l'approche genre
- Une compréhension sur les objectifs de l'approche genre et l'impact du genre sur le développement .
- Une définition de la stratégie de prise en charge de l'approche genre dans les actions de développement ;
- Une application de l'approche genre dans les familles.

Pour les justifications, le groupe cite des motivations personnelles et professionnelles mais sans détails.

Concernant le 2^{ème} groupe composé de ceux qui croient connaître le genre, ses attentes tournent autour de deux axes :

- Avoir une meilleure compréhension du concept genre ;
- Avoir une idée précise sur l'évolution du concept genre ;

Les justifications par rapport à ces attentes sont :

- Faire face aux différentes interpellations sur le terrain ;
- Faire un bon plaidoyer auprès des leaders et partenaires.

Enfin le 3^{ème} groupe qui est le groupe des experts a noté dans ses attentes :

- Une consolidation des acquis ;
- Le renforcement des capacités des collaborateurs et des partenaires au développement pour une synergie des actions dans l'intégration de la dimension genre dans les politiques, plans et programmes ;
- Une maîtrise des supports genre en vue de la démultiplication auprès des cibles.

Dans ce groupe, les justifications sont assimilées aux difficultés listées à savoir :

- Une mauvaise interprétation ;
- Une résistance socio-culturelle pour l'application ;
- Une persistance des stéréotypes ;
- Un manque de supports didactiques.

Ces travaux sont suivis de présentation des objectifs et du programme de la formation, lequel programme a été validé à l'unanimité avant la pause déjeuner.

La reprise est marquée par des travaux de groupes sur les concepts relatifs au genre.

Et pour cela, 03 groupes ont présenté chacun un exposé sur :

- Un brainstorming sur les concepts ;
- Un arbre à concepts.

Une définition des concepts, les questions auxquelles ils se réfèrent et leur traduction dans les différentes langues.

La restitution a commencé par le travail du 1^{er} groupe qui nous a présenté un arbre avec comme :

Racines : les contraintes socio-culturelles, la hiérarchie sociale, l'interprétation des religions, la construction sociale ;

Tronc : le genre ;

Branches : le mérite, la compétence, l'aptitude, la volonté de rétablir l'équilibre social; l'exploitation de toutes les potentialités humaines dans le développement, les outils d'analyse des activités socio-économiques, la gestion des relations sociales. Tout ceci dans le but d'une meilleure harmonisation des relations sociales, d'un développement durable et d'un accès au pouvoir de décision.

Quand au 2^{ème} groupe, il nous a d'abord défini le genre comme étant une approche qui constitue l'ensemble des stratégies qui visent la pleine et entière participation de tous les groupes au processus de développement social, économique, culturel et religieux.

Dans leurs branches nous pouvons constater que le concept genre est mis dans des contextes tels que : genre et développement, genre et pauvreté, genre et vulnérabilité, genre et religion et genre et société.

Les racines sont constituées de messages, de slogans traduits en langues wolof.

Enfin le 3^{ème} groupe nous donne d'abord des concepts relatifs au genre, ensuite il nous a présenté un arbre auquel il considère les racines comme des causes, le tronc comme le problème à résoudre et les branches comme des conséquences à ces causes et finalement il a présenté un certain nombre de définition du genre.

Cette plénière est suivie d'une discussion au cours de laquelle les intervenants ont beaucoup insisté sur une harmonisation de la compréhension sur les consignes pour les ateliers de groupe.

Cette première journée s'est terminée avec la synthèse des travaux qui a été faite par les formateurs en plus d'autres interventions allant dans ce sens.

4-3 JOURNEE DU 12

4-3-1 MODULE 2 : DISPARITES DE GENRE / CYCLE DE VIE / DIFFERENTES THEMATIQUES

- Travaux de groupe Exercice : DISPARITES DE GENRE / CYCLE DE VIE

1. Lister des thèmes importants à analyser
2. Choisir un thème / Domaine travail (pauvreté, éducation, prise de décision- VIH/SIDA, etc..)
3. Analyser la situation (droit- accès- contrôle) en terme de disparités selon les cycles de vie (15 – 25 ans / 25 – 45 ans / 45 – 60 ans)
4. Noter les Avancées et limites en matière de prise en compte genre, politiques et effets)
5. Discuter si les Politiques en cours peuvent ou non permettre des avancées ? en précisant Si Oui ou non - Pourquoi ? - Que faudrait-il faire ?

Résultats Exercice : DISPARITES DE GENRE / CYCLE DE VIE

- Groupe 1

Thèmes importants listés

1. Le système organisationnel
2. Accès aux ressources
3. Accès aux prises de décision
4. Education - Formation

Thème analysé

Education - Formation

EDUCATION/FORMATION : F/G : DISPARITES DE GENRE ET CYCLE DE VIE

Groupe 1 -Journée du 12 –

Disparités cycle de vie	disparités		Causes		Effets		Solutions d'Equité alternative pour l'Egalité de chance face aux opportunités		Ap mé Mi
	H	F	H	F	H	F	H	F	
15- 25 ans	+	-		(Abandon) mariages précoces grossesses précoces travaux domestiques	Les hommes Plus instruits Plus d'hommes au niveau	Abandon Plus faible niveau instruction Emplois subalternes.		SCOFI et maintien Application des textes/Mariage Précoce Lutte contre la	Se Fo Ple Fir pro dé (in

			Pesanteurs socio-culturelles	pauvreté Eloignement des écoles conditions d'hébergement manque structures d'accueil	des instances de décision		pauvreté Accès aux services sociaux de base (collège de proximité). ----- Bourses et Aides scolaires Uniformes
25 – 45 ans	+	-		Information et formation Manque de structures de formation		Analphabétisme	

EDUCATION/FORMATION : F/G : DISPARITES DE GENRE ET CYCLE DE VIE

Groupe 1 -Journée du 12 -

Disparités cycle de vie	disparités		Causes		Effets		Solutions d'Equité alternative pour l'Egalité de chance face aux opportunités		Approche méthodologique de Mise en œuvre
	H	F	H	F	H	F	H	F	
25 – 45 ans	+	-		Manque de formation et information Charges familiales		Analphabétisme Pouvoir d'achat faible Manque de qualification Non accès aux instances de décision		Alphabétisation Formation aux CEDAF Allègement des travaux Mise en place de garderies et cases des Tout Petits AGR Orientation dans les filières scientifiques et techniques Application des lois.	Sensibilisation Plaidoyer en genre
45 – 60 ans	+ Instances de décision Recherche	-	Idem			Idem		Recyclage Références Modèles	Plaidoyer

• Groupe 2

Thèmes importants listés

- 1- Amélioration statut socio-économique
- 2- Renforcement des capacités des femmes
- 3- Genre et VIH/SIDA

Thème analysé

Genre et VIH/SIDA

GENRE ET VIH/SIDA: F/G : DISPARITES DE GENRE ET CYCLE DE VIE

Groupe 2 -Journée du 12 -

Disparités cycle de vie	Disparités		Causes		Effets		Solutions d'Equité alternative pour l'Egalité de chance face aux opportunités		Approche méthodologique de Mise en œuvre		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
15- 25 ans	L'homme choisit sa femme Accès plus facile à l'école de même que le maintien	Facteurs socio-culturels -Mairages précoces, forcés, excision Analphabétisme Economiques Pauvreté : *Prostitution *promiscuité Socio-politiques Conflits sociaux *Guerre *Déplacements Biologiques Organes génitaux IST/SIDA Maternité			Croyances Socio-culturelles Pesanteurs Ignorance *Faible accès aux ressources faible accès aux instances de décision		Accroît les risques de propagation du SIDA Féminisation de la pauvreté Familles disloquées Orphelins du SIDA en croissance.				

GENRE ET VIH/SIDA: F/G : DISPARITES DE GENRE ET CYCLE DE VIE
Groupe 2 -Journée du 12 -

Disparités cycle de vie	Disparités		Causes		Effets		Solutions d'Equité alternative pour l'Egalité de chance face aux opportunités		Approche méthodologique de Mise en œuvre	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
25 – 45 ans		Facteurs socio-culturels Levirats – sororats Analphabétisme Economiques Idem Course effrénée vers le profit Socio-politiques Idem – migration Biologiques Idem – sexuellement actives.		IDEM		Idem				

GENRE ET VIH/SIDA: F/G : DISPARITES DE GENRE ET CYCLE DE VIE

Groupe 2 -Journée du 12 -

Disparités cycle de vie	Disparités		Causes		Effets		Solutions d'Equité alternative pour l'Egalité de chance face aux opportunités		Approche méthodologique de Mise en œuvre	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
45 – 60 ans		Facteurs socio-culturelles						Scolarisation des filles	IEC /CCC	
		Idem		Idem		Idem		Alphabétisation des femmes	Plaidoyer Lobbying	
		Facteurs économiques						Formation qualifiante	Approche Genre	
		Idem		Idem		Idem		Renforcement des capacités organisationnelles des femmes		
		Facteurs politiques Idem						Appui conseil / Centre Ado Allègement des travaux des femmes		

- **Groupe 3 – journée du 12**

Thèmes importants listés

- 1- Genre et Approche sectaire ou discriminatoire
- 2- Genre et Equité
- 3- Genre et Pauvreté

Thème analysé

GENRE ET PAUVRETE

GENRE ET PAUVRETE : F/G : DISPARITES DE GENRE ET CYCLE DE VIE

Groupe 3-Journée du 12 -

Disparités cycle de vie	disparités		Causes		Effets		Solutions d'Equité alternative pour l'Egalité de chance face aux opportunités		Approche méthodologique de Mise en œuvre	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
15- 25 ans	//	Faible TBS Déperdition scolaire Travail domestique précoce	//	Ignorance des parents Croyances Faible revenu	//	Femme destinée au foyer Exode rural Non accès aux instances		Plaidoyer Sensibilisation Renforcement des programmes de lutte contre		-Prise en charge dans les programmes de développement -Promotion de l'approche genre

				de décision Dépendance Prostitution	les pires formes de travail des enfants Vulgarisation de la CDE ;	dans la planification ; -Implication du mouvement associatif dans la scolarisation des filles.	
25 – 45 ans	//	Faible représentation dans l'emploi Faible représentation dans les instances de décision Analphabétisme élevé Faible accès aux ressources productives Travaux domestiques précoces	//	Manque de formation qualifiante Facteurs socioculturels Travail non quantifié Travail non visible Division du travail	Féminisation de la pauvreté Dépendance socio- économique Faible pourcentage dans les postes de responsabilité.	Promouvoir la parité Formation qualifiante et valorisante	Intégrer l'alphabétisation fonctionnelle dans les programmes de développement Renforcer les programmes d'accès aux ressources productives et activités génératrices de revenus.
45 –60 ans)		Faible représentation dans l'emploi Faible représentation dans les instances de décision Analphabétisme élevé		Facteurs socioculturels	Féminisation de la pauvreté Dépendance socio- économique Faible pourcentage dans les postes de responsabilité.	Discrimination positive	Renforcer les programmes d'accès aux activités génératrices de revenus

Projet et programme de lutte contre la pauvreté – Mise en œuvre par le Ministère –Pires formes de travail
–Décentralisation

4-3-2 MODULE 3 VALEURS ET IMAGES / MASCULINITE / FEMINITE / THEMATIQUES DE DEVELOPPEMENT

Travaux de Groupe : Analyser, à partir d'études de cas, les rôles des hommes et ceux des femmes, l'implication de ces rôles en termes de problèmes de genre, les stratégies à adopter pour lutter contre ces fléaux, la place de a boîte à image du Projet Genre dans ce cadre.

Groupe 1 Exercice sur l'eau et l'Hygiène en milieu scolaire

Situation /Analyse fait par le G1

Absence de point d'eau à l'école

Corvée d'eau imputée aux filles

Péril fécal

Risque d'infection

Manque d'équipement et produits d'entretien

Problèmes d'Hygiène corporelle pour les élèves

Les Filles sont plus exposées aux infections

(position, manque d'eau)

Les Tâches et rôles dévolus aux filles et garçons dans les familles selon les valeurs socioculturelles servent de modèles pour les taches confiés dans le cadre de la prise en charge de l'hygiène de l'école

Les Filles sont lésées par rapport à la gestion du temps scolaire
Complexe d'infériorité des filles vis à vis des garçons
Les rôles dévolus peuvent impliquer la révolte (abandon et autres...)
Le rôle des Familles doit consister à protéger la fille dans le contexte où l'école a confié à celle-ci un rôle de nettoyage sans aucun moyen
IEC/CC (rétablit les déséquilibres – Hygiène corporelle, éviter de perpétuer des comportements et des attitudes dans la répartition des tâches).
Le rôle de la Communauté sera :
La Construction de latrines pour filles et garçons
L'Appui pour l'entretien de l'Ecole
Les Politiques nationales devraient résoudre la question de l'Approvisionnement en eau potable dans les écoles.
Insister sur le volet hygiène dans les cours d'éducation sanitaires
Répartition équitable des tâches.

La boîte à Images du Projet Genre pourra être utilisée notamment les images: 2 – 3 –4 et 12.

Groupe 2 - Exercice Journée du 12 –
Violence contre les femmes

Situation /Analyse fait par le G2

Femme soumise, dominée, mère de nombreux enfants
Mari violent, irrespectueux, irresponsable
Famille démunie

Les causes de cette situation sont liées à :

- L'absence de suivi Médical CPN
- Les grossesses rapprochées
- Le manque d'information
- Les difficultés d'accès aux services de santé
- Faible niveau de revenu.

Les valeurs et images qui conditionnent ces situations demeurent entre autres :

Une femme doit être soumise
La fonction de reproduction de la femme est soumise à l'autorité du mari
Le mari chef de famille décide de tous
La demeure conjugale.

STRATEGIES

Ménages : IEC sur les droits de l'Homme
SMI /SR

Communauté : Plaidoyer – mobilisation sociale sur :
Les violences faites aux femmes
Les droits humains

La SMI/SR

Secteur santé :

Mise en place d'infrastructures sanitaires de proximité fonctionnelle
Accessibilité des soins et des médicaments

IEC /SMI/PF/SR

Politiques nationales :

Mettre en place l'Observatoire des Droits de la Femme
Renforcer les programmes de lutte contre la pauvreté

La boîte à images du Projet Genre sera utilisée dans sa rubrique **APPLICATION DE LA LOI**

Image 10 : Violence faite aux femmes pour décrire le problème, la situation de cette famille.

Image 1 et 2 : Egalité des droits et des chances à la naissance.

Les hommes naissent libres et égaux devant la loi

Image 15 : Disso ak waxtaan mooy indi mottalanté (complémentarité).

Groupe 3 – Groupe 2 - Exercice Journée du 12

Femme vivant dans un contexte de propagation du VIH/SIDA

Situation /Analyse fait par le G3

La mort des parents proches (choc psychologique) ;
L'augmentation des charges familiales ;
Diminution de ses revenus (pauvreté) ;
Prise en charge d'orphelins du SIDA ;
Malnutrition.

La communauté traverse une crise générale du à l'après guerre, le SIDA a fait des ravages, ce qui oblige les bras valides à quitter le village.

La femme a subi un mariage forcé

Kaddu kilifa Waaw la sant

Un malheur ne vient jamais seul.

Ay du yem ci boppu borom

Daw daay tabbi ci jëmbb.

STRATEGIES

Communication

CCC/SIDA, lutte commune

Promotion du dépistage volontaire

Multiplier les centres dépistage

Promotion des Condoms ;

Promouvoir les AGR.

L'APPORT DE LA BOÎTE A IMAGES:

Illustrer une situation ;

Renforcer la compréhension.

Intervention de la formatrice sur les points soulevés

Important d'analyser :

- l'ampleur de la Vulnérabilité des femmes dans les différents contextes
- les causes des Migrations

- Les Contenus des manuels scolaires traduisent la reproduction des images et clichés /H/F .La Fille accepte les tâches domestiques même à l'école –L'Ecole est pourtant un espace de modernité qui devait être un cadre de respect des droits des enfants de l'égalité de traitement des filles et des garçons.
- Les Politiques de prise en charge du VIH/SIDA doivent prendre en compte les causes de l'expansion du VIH/SIDA.
- La Santé : compétence décentralisée - la communauté doit contribuer à prendre en charge la question : population /VIH/SIDA.

4-3-3 RAPPORT DE LA JOURNEE DU 12 OCTOBRE 2004

fait par M. Chérif Badji

La discussion de la journée a débuté à 9h 45 par la présentation de résultats de l'évaluation de la première journée, suivie d'un exercice de proposition de trois thèmes par groupe sur le domaine d'intervention des services départementaux.

Dix thèmes ont été choisis au total dont :

Le système organisationnel ;
L'accès aux ressources de production
L'accès aux instances de décision
La formation par le groupe n°1

Quant au groupe n°2, il a proposé :

L'amélioration du statut socio-économique de la femme ;
le renforcement des capacités de la femme
Genre et VIH/SIDA.

Le groupe 3 devait fermer la marche avec les thèmes :

Genre et approche communautaire
Genre et équité ;
Genre et pauvreté ;
Cycle de vie selon les thématiques de développement.

En fonction des thèmes choisis tel que l'Education /Formation , Femme et VIH/SIDA, Femme et Pauvreté , ces groupes ont fait ressortir l'essentiel des disparités qui existent entre les hommes et les femmes selon les tranches d'âges, les causes de la disparité, les effets contraires, la solution, l'intervention ainsi que l'approche méthodologique de mise en œuvre.

Au niveau des disparités, les participants ont montré :

Pour la tranche d'âge de :
15 – 25 ans :
la faiblesse du taux brut de scolarisation des filles ;
le taux élevé de femmes infectées par le VIH/SIDA ;
la déperdition scolaire ;
le mariage précoce ;

25 – 45 ans :
Analphabétisme
Surcharge de travail

45 – 60 ans
Plus d'hommes au niveau des instances de décision
Les femmes inaptes à la reproduction

Causes des disparités

15-25 ans :
Mariage précoce ;
Travail domestique ;
Pauvreté, éloignement des écoles .
Condition de vie, hébergement des filles pesanteurs socio-culturelles ;
Ignorance des parents.

25 – 45 ans
Manque de formation et d'information ;
Charge familiale ;
- **Pesanteurs socio-culturelles ;**
Manque de ressources de production
Surcharge de travail de la femme.

45 – 60 ans idem.
Effets
15 – 25 ans
Femmes moins instruites que les hommes, faible présence des femmes dans les instances de décision ;
Travaux subalternes ;
Mariage précoce
Faible pouvoir d'achat.

25 - 45 ans
Non accès aux instances de décision
Faible pouvoir d'achat

45 – 60 ans
Idem

Solutions

Scolarisation et maintien des filles à l'école ;
Abandon du mariage précoce ;
Lutte contre la pauvreté ;
Accès aux services sociaux de base ;
Bourse et Aide scolaires
Renforcement des capacités des femmes ;
Formation qualifiante ;
Appui conseil dans les centres Ado ;
Allègement des travaux domestiques ;
Renforcement des programmes d'activités génératrices de revenus (AGR)
Programme de lutte contre la pauvreté.

Approches

Plaidoyer ;
Renforcement des capacités ;
SCOFI ;
IECC/CCC ;
Lobbying.

L'ouverture des débats a permis aux uns et aux autres d'apporter des contributions et des suggestions avant la pause déjeuner survenue à 13h 45.

A la reprise suite à un repas copieux, poursuite des travaux de groupes, travaux qui ont porté sur les valeurs et images masculinité et féminité thématique de développement.

Cet exercice a été traité sous forme d'études de cas portant sur l'eau et l'hygiène en milieu scolaire cas de Marie âgée de 13 ans, issue d'une famille de six enfants, qui avait la charge avec ses collègues filles de l'entretien des latrines de l'école qu'elles fréquentent.

L'autre cas traité par le groupe 2 « le cas de Souna », une dame âgée de 26 ans seulement est mère de 3 enfants de 2 à 6 ans et victimes des sévices de son mari sans possibilité de divorce.

Le troisième cas traité par le groupe 3 est celui de Rafy, dont la guerre et le VIH/SIDA sont à l'origine de ses souffrances.

Ces études de cas ont permis de mettre en exergue entre autre les tâches et rôles dévolus aux filles et garçons dans la famille selon les valeurs socio-culturelles, le manque d'infrastructure, l'impact et la pandémie du VIH/SIDA sur le développement économique, social de la communauté, la domination de l'homme sur la femme. La fonction de reproduction de cette dernière, le comportement et l'image dominateur de certains maris qui ignorent le droit de la femme.

La journée a pris fin avec l'intervention du représentant du PAREP, la lecture du rapport de l'œil, de l'oreille et du chrono du jour.

4-4 JOURNEE DU 13

4-4-1 MODULE 4 : OUTILS DU PROJET GENRE

TRAVAUX DE GROUPE SUR LA BOÎTE A IMAGES

Exercice : VALEURS ET IMAGES MASCULINITE / FEMINITE

Analyser les valeurs et images masculinité et féminité

Noter l'implication de ces valeurs dans votre travail de développement

Comment susciter et fixer de nouvelles images ?

Place que pourrait avoir la boîte à images ?

Groupe 1 – Images 3 – 6 – 7 – 11 –

Image 3 : La femme s'occupe des travaux domestiques, au moment où l'homme s'occupe d'activités génératrices de revenus (85 %) des activités domestiques par les femmes.

Image 6 : Egalité des chances. Pas de discrimination dans le cadre professionnel (lu goor mëna def ; jiggeen mëna ko def).

Image 7 : Soumission, subordination, ne gère pas ses biens (approche genre)

Image 11 : Mariage précoce, grossesses précoces – conséquence abandon des études.
(sensibilisation et application de la loi).

Image 14 : Accès à la terre – faible représentation des femmes dans les instances de décision
(sensibilisation, plaidoyer, application des lois, formation).

Travail Groupe 2-Images : 2 –5 –8-10 – 13

Image 2 : L'homme et la femme naissent égaux, par conséquent, les mêmes chances s'ils sont mis dans les mêmes conditions de socialisation.

Image 5 : L'homme et la femme doivent participer au même pied d'égalité à l'effort de développement économique.

Image 8 : Absence des femmes dans les instances de décision. Les femmes sont toujours confinées aux tâches domestiques à l'ère du 3^{ème} Millénaire.

Image 10 : violence faite aux femmes cause de la dépendance économique.

Image 13 : Non accès des femmes à la terre, l'accès des femmes à la terre ne doit plus être un rêve, mais une réalité : c'est un droit.

Travail Groupe 3 – Groupe III : 1 – 4 – 9 – 12 – 15

Image 1. Egalité à la naissance

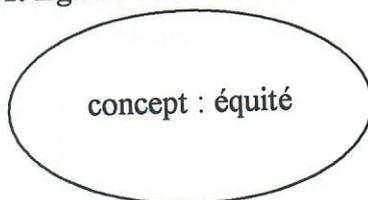


Image 4. Genre et division du travail



Mauvaise répartition
des tâches

Travail non valorisé
Surcharge de travail

Image : 9. Genre et dialogue sociale (parité)
(Genre et approche communautaire/Communication)
Participation prise de décision

Image : 12 . SCOFI et maintien
droit à l'Education pour Tous

Image : 15. Complémentarité H/F

Communication
Ecoute active.

4-4-2 MODULE 5 :OUTILS D'ANALYSE GENRE / THEMATIQUES DE DEVELOPPEMENT

Travaux de groupe : Procéder à une analyse selon le genre à partir d'une Etude de cas

Travail Groupe Pomme – journée du 13

I. ANALYSE DU CONTEXTE SELON LE GENRE

Travail Groupe Banane – journée du 13

1) Contexte

Nous sommes dans un contexte de crise socio-économique aigüe. Pendant que les femmes tentent seules de s'organiser et régler les problèmes au quotidien, toutes les autres couches de la population, en particulier les hommes baissent les bras.

Les femmes peinent pur approvisionner les familles en bois de chauffe et l'eau.

Les jeunes (H/F) migrent.

Les femmes sont victimes de la Violence conjugale.

2) Plan de communication et d'Education Communautaire

- *Objectifs*

Favoriser la mise en place de cadres de concertations sur les questions de développement.

- *Cibles*

- *Femmes*

Leaders

Personnes ressources

Partenaires au développement.

- *Enjeux*

Genre et Dialogue social

Prise d'initiatives par les femmes sans l'implication des hommes

Les comités de locaux élaborent les plans locaux de développement sans la composante femme.

Genre et Répartition des tâches

Genre et Pauvreté

Absence de bras valides (Les jeunes (H/F) migrent).

Genre et Violence conjugale.

Commentaires sur les points soulevés

Femmes ne décident pas de l'usage du préservatif

F / H / confrontés au lévirat et au sororat

Lecture des tranches d'âges

Mère

Dislocation
des familles

Epouse

Divorce

Fille

Enfants

Discussions

Les disparités hommes femmes sont criardes.

Il est essentiel dans les analyses de prendre également en compte les Facteurs d'influence, la notion de Modèle et la faible place des femmes dans certains secteurs stratégiques. La problématique du Leadership féminin doit être soulevée.

La question du Plaidoyer/ lobbying soulevée par tous les groupes, doit être bien analysée et utilisée à bon escient.

Les Programmes de lutte contre la pauvreté (PLCP et AFDS) ont évolué avec l'approche genre

Disparités concernant les hommes et les femmes

Partenariat avec les familles religieuses

Communication.

Gestion des conflits / Leaders d'opinions

Accent sur les femmes

Pour mieux réussir le genre l'aborder sous l'angle des Intérêts stratégiques articulés aux besoins pratiques.

4-4-3 RAPPORT DE LA JOURNEE DU 13 OCTOBRE 2004 Marie Louise S.Diouf

La journée du 13 octobre a démarré à 9h 15 mn avec la présentation du rapport de la journée du 12 par M. Badji, rapport qui à l'unanimité a été adopté par l'ensemble des participants.

9h 30 : Exercice en groupe sur l'analyse et l'interprétation de la boîte à image : images différemment réparties au sein des groupes :

Images 3, 6, 7, 11 et 14 pour le groupe 1

Images 2,5,8,10 et 13 pour le groupe 2

Images 1,4,9,12 et 15 pour le groupe 3.

9h 45 : remontée des travaux d'ateliers.

L'analyse et l'interprétation de ces différentes images par les groupes ont fait ressortir la non valorisation des tâches domestiques, la soumission et la subordination de la femme, le mariage précoce, la déperdition scolaire des filles, la faible représentation des femmes au niveau des instances de prise de décision, leur faible accès à la terre, la mauvaise répartition des tâches, les violences faites aux femmes.

Le commentaire des images positives a mis en exergue l'égalité des chances, l'accès à la terre, la sensibilisation et le plaidoyer sur l'accès aux instances de prise de décision, la responsabilité, la SCOFI et leur maintien à l'école.

Ces argumentaires religieux sur l'équité de genre a démontré la ségrégation et la discrimination dont les femmes sont victimes, n'ont pas leurs vraies sources dans la Sainte Bible, mais dans le terrain culturel des peuples.

La femme en Israël est gouvernée par l'homme, mais n'est pas esclave. Ces affirmations ont été illustrées par des exemples aussi bien au niveau de l'Ancien Testament que du Nouveau.

11h 45 : Débat

Les questions et suggestions des participants sur l'accès des femmes chrétiennes à la prise de décision au sein même de la religion (sacerdoce, épiscopat...) ; la faible représentativité des femmes au niveau des organisations de femmes et des instances de prise de décision.

12h 05 : Détente

les esprits se sont rafraîchis grâce aux talents de certains participants : plaisanteries et anecdotes ont fait vibrer la salle.

12h 30 : Argumentaire sur l'équité de genre présenté par M. Abdou Aziz Kébé.

Son intervention se résume en quatre points :

- Le genre et les principes directeurs législatifs ;
- L'analyse des problèmes de genre liée à l'Islam ;
- Les pratiques coutumières et les droits musulmans.
- L'Islam promet la dignité de la femme, l'homme et la femme étant créés de la même âme. Il enjoint à l'homme et à la femme de préserver l'équilibre sur terre. Pour tout simplement dire que l'Islam n'est pas à tout fait à l'origine des inégalités de l'inéquité du genre. La conviction actuelle est d'œuvrer dans le sens de l'amélioration du statut de la femme.

13h 45 : Débat

Les questions ont porté sur l'inégalité entre genre (par rapport à l'héritage, l'homme reçoit le double de la femme), mais aussi sur les inégalités entre les classes sociales. Les contributions et recommandations se résument par la médiatisation des thèmes sur genre et religion en vue de promouvoir l'équité et l'égalité pour chacun et pour tous en vue d'un équilibre entre homme et femme.

14h 25 : Pause-déjeuner

15h 15 : Reprise des activités, par un exercice d'Analyse Genre

16h 45 : plénière

Par rapport à l'analyse de genre du contexte selon le genre, il a été noté : la situation d'opulence, celle de pauvreté avec ses conséquences, l'oisiveté des hommes. Ils baissent les bras devant les difficultés que rencontrent les femmes.

Le contexte caractérisé par la dégradation de l'écosystème, et le SIDA.

S'agissant des enjeux qui se posent dans la problématique de la prise en compte du genre :

- Les hommes conservent jalousement leur privilège ;
- Les hommes sont limités dans leurs interventions en faveur des femmes ;
- Le genre et dialogue sociale, c'est à dire ;
- Non implication des femmes dans les conceptions de projets de développement ;
- Genre et pauvreté ;
- Genre et violence conjugale ;
- La répartition des tâches.

Les plans de communication et d'éducation communautaires font apparaître la nécessité de :

- Sensibiliser la cible et les différents partenaires ;
- Organiser et structurer la cible ;
- Créer des cadres d'échanges et de concertation entre les différentes composantes (cible et partenaires) ;
- Renforcer les capacités de la cible.

Autres idées :

- Création d'AVD
- Elaboration d'un plan de lutte contre le SIDA .
- Elaboration d'un plan de lutte contre les violences conjugales.
- La présentation de chaque groupe est suivie d'un jeu de rôle assez illustratif de l'étude de cas.

17h 35 : Débat

Des interventions étaient axées sur l'implication, la responsabilisation à différents niveaux des différents acteurs. Ils ont insisté sur la nécessité d'aborder la cible séparément (les jeunes, les femmes et les hommes), le sexe pour ensuite inviter l'ensemble de la cible à un cadre de concertation pour la mise en œuvre du PLD.

Elles ont enfin introduit la notion de dialogue sociale, la notion de conscience de citoyen, l'encadrement de ces activités de promotion socio-économiques par les services techniques du Ministère de la Famille.

17h 45 : Evaluation de la journée du 12

4-5 JOURNEE DU 14

4-5-1 MODULES 6 ET 7 PLANS D' ACTIONS ET PARTAGE DES ACQUIS

Travaux de groupes (Groupes de départ : groupe qui ne connaît pas le Genre dénommé G des nouvellement initiés – Groupe qui connaît et n'applique pas – Groupe des Experts)

Groupe qui connaît et n'applique pas

I FOIRE AUX ACQUIS

- 1. Genre et division du travail**
- 2. genre et prise de décision**

II PRESENTATION DES ELEMENTS

Situation de référence : une division nette du travail entre les hommes et les femmes :

Hommes = travail rémunérateur

Femmes = travaux domestiques traditionnels.

JEU DE ROLE /Scénario

Genre et Division du travail : les hommes s'activent dans les activités rémunératrices et les femmes sont confinées aux tâches quotidiennes.

**PLAN D'ACTION GROUPE QUI CONNAIT ET N'APPLIQUE PAS
JOURNEE DU 14**

Objectif global : Promouvoir l'approche Genre dans les Activités de Développement

Activités	Stratégies	Responsables	partenaires	Cibles	RAM
1°)-Restitution : agents (SERP) + Autorités	Réunion - compte rendu	Chef SDFDSSN	Autorités administratives -CERP- PAREP-Projet Genre	Agents et autorités	Agents et autorités sensibilisés sur le genre
2°)-Organiser une campagne d'information et de sensibilisation sur le genre	Sensibilisation	Equipement du service	Collectivités locales -Projet Genre - Projets de Développement et ONGs à la base	Organisations féminines - Elus locaux et autres OCB - Leaders d'opinions	Cibles indiquées sensibilisées sur le genre
3°)-Organiser des sessions de formation en genre	Atelier de formation	Chef SDFDSSN	Organisations des femmes - Personnes handicapées - les Aînés.	Les cibles du MFDSSN sensibilisés en Genre	

**Groupe Experts
OBJECTIFS DU PLAN D'ACTION**

1. Intégrer le genre dans les activités du SDFDSSN
2. Inciter les partenaires et cibles à intégrer le genre

Stratégies	Activités	Responsables	Période d'exécution	Zone d'intervention
1. Formation	a1. Organiser une session de formation en genre (3j) à l'endroit du personnel des SDFDSSN et des CPRS.	Chef SDFDSSN	nov-04	Départements

	a2. Organiser une session de formation en genre à l'endroit des leaders			
2. Mobilisation sociale	a3. Organiser une journée de lancement du Plan d'action	Chef SDFDSSN	déc. 2004	Départements
3. Sensibilisation	a4. Organiser 5 causeries par mois	Chef SDFDSSN	janv. 2005	Départements
	a5. Visites à domicile 5 visites à domicile	leaders formés	à partir de janvier	Départements
Stratégies	Activités	Responsables	Période d'exécution	Zone d'intervention
4. Suivi-évaluation	a6. Organiser une tournée de suivi-évaluation 1 fois par mois	chef SDFDSSN	Janv-Déc. 2005	Départements
	a7. Organiser des journées d'évaluation tous les 3 mois, élargies aux cibles	chef SDFDSSN, personnel, cibles, partenaires	Tous les 3 mois	Départements
5. Appui institutionnel	a8. Doter les Services départementaux en matériel audiovisuels (télé, radio cassettes, vidéo, rétroprojecteurs, équipement (photocopieuses, fax, Internet	Ministères et partenaires	Déc. 2004	Départements
	a9. Doter les services départementaux de véhicule plus appui en carburant		Déc. 2004	Départements
	Indemnisation du personnel	Projet Genre et partenaires	Durée plan d'action	Départements

Groupe Des Nouvellement Inities

- FOIRE AUX ACQUIS

Le Genre peut être considéré comme une démarche qui vise à organiser et à stabiliser une société qui partage une vie commune.

Il s'applique aux disparités sous toutes ses formes : économique, sociale, politique, culturelle etc.

Thème : Genre et Activités agricoles :

1. Accès à l'eau ;
2. Accès à la terre ;
3. Accès aux intrants ;
4. Accès aux financements ;
5. Commercialisation / Transformation
6. Main d'oeuvre

Accès à l'eau

Discrimination dans la gestion

Accès à la terre

Partage inéquitable des terres en qualité en quantité

Accès aux intrants

Partage inéquitable des intrants

les hommes cultivent d'abord leurs champs : traction animale, intrants mis à la disposition des hommes.

Accès aux financements

Conditions de financement inaccessibles aux femmes (taux d'intérêt, système de garantie, délai de remboursement, apports, etc.).

Commercialisation / Transformation

Elle concerne également les cultures de rente réservées aux hommes

Moyens de transport aux hommes

Cultures vivrières (légumes) aux femmes, destinées à la consommation ;

Non ouverture des productions des femmes aux marchés extérieurs

Pas de moyens et structures de transformation.

Main d'œuvre

La main d'œuvre féminine à la disposition des hommes (surtout les champs du mari).

PLAN D'ACTION GROUPE DES NOUVELLEMENTS INITIES

Objectifs	stratégies	Autorités	Moyens	Cibles
-----------	------------	-----------	--------	--------

1. Favoriser l'accès équitable à l'eau	Plaidoyer - IEC	Causeries - visites de proximité- Mobilisation sociale	Véhicule , carburant, sonorisation, boîte à images - moyens humains, moyens financiers	collectivités locales-chefs de villages-leaders d'opinions
2. Favoriser l'accès équitable à la terre et à la bonne terre	IDEM	IDEM	Moyens matériels, financiers, humains	IDEM
3. Faciliter l'accès aux intrants	IDEM	IDEM	IDEM	IDEM
4. Faciliter l'accès aux financements	Formation - plaidoyer -IEC	Former en gestion, management, leadership- Mettre en place 1 GEC - Mettre en place des C.L.E.C	Moyens didactiques, logistiques, financiers, humains	Bailleurs -SFD- Femmes
5. Favoriser l'écoulement des produits	Désenclavement -diversification des cultures - négocier l'installation d'unité de transformation	Aménager des pistes de production		

COMMENTAIRES DE LA FORMATRICE

A la suite de ces Plans d'Actions il est important de parler de la prochaine étape qui va intervenir immédiatement après l'atelier

Le Genre est adopté mais peu d'impact visible sur le terrain.

Formation de leaders relais et suivi de leur démultiplication

Evaluation interne / 2 mois.

Résultats attendus à cette étape

Plans d'actions harmonisés

Projet doit rechercher partenaires

PA sur 1 an y intégrer suivi-évaluation

Les collègues et CERP auront partagé les concepts et outils

Plaidoyer aura été fait

Bonne connaissance du genre

Moyens de vérification - qui sera destinataire - Service – Projet.

Avoir sensibilisé les groupements de femmes

Une journée de plaidoyer au niveau national.

4-5-2 RAPPORT DE LA JOURNEE DU 14 OCTOBRE 2004 (Dahirou Djibril Kébé)

Le quatrième jour de l'atelier de formation en genre à l'intention des chefs de services départementaux a démarré par une introduction de Mme la Consultante qui est revenue pour insister davantage sur les approches et concepts de genre. Une brève historique a fait ressortir l'échec ou la faible réussite de beaucoup de politiques de développement qui mettaient l'accent uniquement sur les femmes. L'amélioration ou le réajustement des approches utilisées jusque là a permis d'aboutir au genre qui, au delà des différences sociales qui se traduisent dans la distribution des rôles, des relations interpersonnelles et des responsabilités en fonction des contextes culturels et géographiques.

En d'autres termes, le genre peut-être considéré comme une variable socio-économique qui permet d'analyser les rôles, les attributs, les responsabilités, les contraintes, les chances et les besoins des hommes et des femmes dans n'importe quel contexte.

Les concepts clés de genre ont été également abordés. Il s'agit des relations de pouvoir, des rôles de genre, des stéréotypes dans les rôles de genre, de la division de travail selon le genre, des rôles sexuels et de l'accès différentiel entre autres.

Après la pause-café qui est intervenue vers 10h 30, les travaux se sont poursuivis par une projection d'images sur l'interprétation du genre. La conclusion qui en est sortie, montre que le genre n'est pas une inversion de rôles.

Cette parenthèse a permis de continuer sur l'analyse de genre avec différents outils. Ces outils tournent autour du cadre analytique de HAVARD avec ses trois volets que sont le profil d'activités, l'accent, le contrôle et les facteurs d'influence (politiques, économiques, culturels, religieux) du cadre d'habitation des femmes (UNICEF) pour l'accès et l'acquisition de pouvoir pour les femmes, de la matrice d'analyse des genres (UNIFEM) utilisable tout au long du cycle de vie du projet. Cette matrice comporte quatre niveaux d'analyse (femmes, hommes, ménages, communauté) et quatre catégories d'analyse (force de travail, temps, ressources, facteurs socio-culturels).

L'Analyse Socio-économique (ASEC) (FAO) et le paquet d'outil genre/pauvreté et emploi (OIT /BIT) ont été également présentés.

L'ASEC) avec comme objectifs de réduire les écarts entre les besoins des populations et les opportunités qu'offre le développement, présente trois outils à trois niveaux d'intervention : les décideurs, les acteurs et le niveau communautaire avec une philosophie qui prône la priorisation des personnes défavorisées et l'autopromotion, et recommande donc l'implication et la participation des bénéficiaires (partenariat, dialogue social, etc.).

Cette communication est suivie des travaux de groupe qui se sont poursuivis après la pause-déjeuner avec comme consigne d'élaborer une foire aux acquis en recensant les concepts, outils et idées pour aboutir à un plan d'action. Ces travaux ont conduit aux productions suivantes :

Groupe des moyens

Foire aux acquis

- Genre et division du travail
- Genre et prise de décision.

Présentation des éléments

Situation de référence : une division nette du travail entre les hommes et les femmes.

Tradition : hommes = travail rémunérateur
Femmes = travail domestique.

Scénario (simulation) autour du genre et ↓ accès aux postes de responsabilité et de la division du travail, équité et éducation.

L'échec du garçon qui s'est manifesté par son absentéisme et aux mauvais résultats, a amené sa sœur à le remplacer pour le même travail. Cette dernière a produit des résultats satisfaisants au niveau du projet et à la maison.

Un plan d'action dont l'objectif global s'articule autour de la promotion de l'approche genre dans les activités de développement est également produit. Globalement les activités gravitent autour de la démultiplication du présent atelier, de campagne d'information et de sensibilisation sur le genre et 'organisation de session de formation en genre.

Groupe des réinitiés

Foire aux acquis

Définition : le genre peut-être considéré comme une démarche qui vise à organiser et à stabiliser une société qui partage une vie commune.

Il s'applique aux disparités sous toutes ses formes.

Thèmes : Genre et activités agricoles.

Accès à l'eau :

- Discrimination dans la gestion de l'eau.

Accès à la terre

- Partage inéquitable des terres en quantité et en qualité

Accès aux intrants agricoles

Partage inéquitable des intrants

Accès au financement

Condition de financement inaccessible aux femmes, taux d'intérêt, système de garantie, délai de remboursement, apports.

Commercialisation

Elle concerne généralement aux cultures de rente réservées aux hommes

Moyens de transport destinés aux hommes

Cultures vivrières (légumes) aux femmes et destinées à la consommation

Pas de moyens et structures de transformation.

Main d'œuvre

La main d'œuvre féminine est à la disposition des hommes.

Les activités contenues dans le plan d'action se résument à l'IEC, au plaidoyer, à la formation et à la mise en place de GEC et CLEC (Caisse locale d'épargne et de crédit) et l'aménagement de pistes de production.

Groupe des experts

Genre et Education

- Egalité à la naissance : le petit garçon et la petite fille dans les mêmes conditions de travail et les mêmes moyens, les résultats obtenus seraient les mêmes. La petite fille aura en ce moment les mêmes chances d'occuper des postes de responsabilités.

- Grille HAVARD

Plan d'action

1. Intégrer le genre dans les activités du SRDFDSSN
2. Inciter les partenaires et cibles à intégrer le Genre.

Activités : formation, causeries et visites à domicile, tournée, suivi-évaluation.

De manière générale les stratégies ont tourné autour de la sensibilisation, du plaidoyer, du suivi-évaluation et de l'appui institutionnel.

Le débat qui a suivi les productions a soulevé des préoccupations et des interrogations sur les difficultés à mettre en œuvre, les activités de terrain dans l'immédiat eu égard aux moyens nécessaires.

Par rapport aux interpellations, la coordonnatrice du projet genre a apporté quelques clarifications. Pour ce qui concerne les moyens, elle suggère de mettre en place des stratégies et des partenariats pour pouvoir mener le minimum d'activités même à son niveau, la recherche de moyens est une priorité de toutes ces démarches.

V. ANNEXES

5.1 PROGRAMME DE L'ATELIER GENRE ET DEVELOPPEMENT

Jour 1

09 h -10 h 30

Ouverture

- Bienvenue et Discours officiels
- Présentation des participants

Module Introductif

- Modalités Pratiques (Règles du Jeu, Comité des participant(e)s)
- Attentes des Participant(e)s
- Raisons qui fondent ces attentes,
- Objectifs de la formation (des Participant(e)s, du Projet/Objectifs consensuels)

10 h 30-10 h 45 Pause

10 h 45 – 12h :

 MODULE1: Connaître les Concepts de genre /les confronter aux réalités de travail

Exercices en groupe

12h 13h Restitution

13 h 00 -14 h 30 :Pause Déjeuner

14 h 30- 16 h 30 :

 MODULE 1 (suite) Connaître les Concepts de genre

Restitution,

Partage,

Synthèse,

Approfondissements

16 H 30 - 17 Comité des participants

Evaluation

Jour 2

09 h -10 h 30 :

Module 2 : Disparités de Genre/Cycles de vie /différentes thématiques,
Exercice en groupe

10 H 30-10 H 45 : Pause

10H45-12H Module 2 (suite)

 Restitution et synthèse

12 H -13H Module 3: Valeurs et images/Masculinité et Féminité – Thématiques de développement

Jeu de rôle
Simulations
Etudes de cas
Rôle de nouvelles images/ boîte à images
13H- 14H30 Pause déjeuner

14H30 17 H
Module 3 (suite)
Restitutions
Synthèse
Approfondissements/ Boite à images

Jour 3

9 h 00-9 h 30 Comité des participants
Evaluation

9 h 30 –10H30 Module 4 Outils Projet Genre (Argumentaires)

10H30 -10H 45 Pause

10 h 45- 13 h Suite Argumentaires

13H 14H30 Pause déjeuner

14H30 15H 30 Module 5 : Outils d'analyse Genre/ thématiques de développement
Exercices en groupe

15H30 - 16H30 Module 5 (suite)
Restitutions
Approfondissement
Utilisation boîte à images

16H 30-17 H
Comité des participants
Evaluation
Préparation de l'évaluation finale

Jour 4

9 h –10h30
Module 6 : Plan d'Action et de suivi évaluation en vue d'intégrer le genre et de pousser à son intégration (stratégies, outils de travail, place boîte à images et argumentaires)
Exercices en groupe

10h 30- 10 h 45 Pause

10 h 45 –13 h

Module 6 (suite)

Restitution

Discussions/ Enrichissement des plans

Approfondissements

13 h 00 -14 h 30 Déjeuner

14 h 30- 16 h : Module 7 : Partageons nos acquis pour cet atelier
Exercice en groupe

16 h 17 h 30:

Module 7 (suite)

Synthèse Enseignements

Comité de participants

Clôture

5-2 Liste des participants

LISTE DES PARTICIPANTS
SEMINAIRE DE FORMATION EN GENRE
A L'INTENTION DES CHEFS DE SERVICES DEPARTEMENTAUX

N°	PRENOM ET NOM	FONCTION&STRUCTURE	ADRESSE	TEL
1	Safiétou Diop Ngom	Chef de service départemental de Dakar / MFDSSN	Route du Front de Terre	824 9 520 1
2	Fatou Diagne Seck	Chef de service départemental de Pikine / MFDSSN	Pikine	854 9 532 9
3	Mame Khady Ndour	Chef de service départemental de Guédiawaye / MFDSSN	Guédiawaye	877 7 534 9
4	Ndèye Guèye Seck	Chef de Service départemental de Rufisque / MFDSSN	Rufisque	836 9 539 1
5	Fatou Ngom Baldé	Chef de service départemental de Diourbel / MFDSSN	Diourbel	971 5 651 3
6	Aïssatou Barry	Chef de Service départemental de Mbacké / MFDSSN	Mbacké Barry	976 1
7	Marie Louise S.Diouf	Chef de service départemental de Bambèye / MFDSSN	Bambèye	973 6 515 2
8	Mamadou Diouf	Chef de service départemental de Fatick /MFDSSN	Fatick	591 3
9	Papa Abdoulaye Ba	Chef de service départemental de Gossas / MFDSSN	Gossas	947 1
10	Alioune Seck	Chef de service départemental de Foundiougne /MFDSSN	Foundiougne	948 1
11	Marie Rose Kasoka	Chef de service départemental de Kaolack /MFDSSN	Kaolack	552 8
12	Babacar Ndao	Chef de service départemental de Nioro	Nioro	946 1
13	Chérif Badji	Chef de service départemental de Kaffrine	Kaffrine	944 3
14	Mamadou Sarr	Chef de service départemental de Kolda	Kolda	536 0
15	Fatimata Niane	Chef de service départemental d e Vélingara	Vélingara	997 1
16	Dénis Badji	Chef de service départemental de Sédhiou	Sédhiou	995 1

LISTE DES PARTICIPANTS
SEMINAIRE DE FORMATION EN GENRE
A L'INTENTION DES CHEFS DE SERVICES DEPARTEMENTAUX

N°	PRENOM ET NOM	FONCTION&STRUCTURE	ADRESSE	TEL
17	Arame Coumba Fall	Chef de service départemental	Louga	967 1

		de Louga		641 3
18	Oumar Madany Sonko	Chef de service départemental de Linguère	Linguère	968 1 542 0
19		Chef de service départemental Kébémér	Kébémér	
20	Ibrahima Aly Sow	Chef de service départemental de Matam	Matam	966 6
21	Dahirou Djibril Kébé	Chef de service départemental de Ranérou	Ranérou	966 2
22	Biram Sady Ndiaye	Chef de service départemental de Kanel	Kanel	512 1
23	Maguette Bâ	Chef de service départemental de Saint-Louis	Saint –Louis	553 6 961 1
24	El Hadji Alioune Diouf	Chef de service départemental de Dagana	Dagana	963 1 643 5
25	Abdoulaye D. Sambou	Chef de service départemental de Podor	Podor	965 1
26	Samba Cissokho	Chef de service départemental de Tambacounda	Tambacounda	981 1
27	Racine Mbaye	Chef de service départemental de Bakel	Bakel	983 5 522 8
28	Mamadou Dia	Chef de service départemental de Kédougou	Kédougou	985 1
29	Sophie Guèye Sow	Chef de service départemental de Thiès	Thiès	952 2 577 6
30	Djibril Sylla	Chef de service départemental de Mbour	Mbour	957 1
31	Sarakh Diop Aïdara	Chef de service départemental de Tivaouane	Tivaouane	955 1 641 0
32	Dieyi Guèye Sène	Chef de service départemental de Ziguinchor	Ziguinchor	991 1 655 2
33	Théodore Dionou	Chef de service départemental d'Oussouye	Oussouye	993 1 538 3
34	Cheikhou Touré	Chef de service départemental de Bignona	Bignona	558 4

LISTE DES PARTICIPANTS
SEMINAIRE DE FORMATION EN GENRE
A L'INTENTION DES CHEFS DE SERVICES DEPARTEMENTAUX

N°	PRENOM ET NOM	FONCTION&STRUCTURE	ADRESSE	TEL
35	Bigué Mbodi Diandy	Responsable Genre /CARITAS	Avenue cheikh Anta Diop - 5915	822 3 653 8
36	Ousmane Dia	Expert PAREP	Immeuble Yoro Basse – 2 ^{ème} étage	569 5
37	Oumou Khaïry Niang	Consultante		
38	Lamine Fall	Consultant		

39	Aminata Ndiaye Diouf	Conseiller technique/MFDSSN		
40	Absa Wade Ngom	Coordonnatrice Projet Genre	Immeuble Yoro Basse – 2 ^{ème} étage	842 3
41	Dieynaba Ndiaye	Projet Genre	“ “ “	“
42	Tabara Sall	Projet Genre	“ “ “	“
43	Ndèye Ndiaya Ndoye	Projet Genre	“ “ “	“
44	Mame Coura Diop Gaye	Projet Genre	“ “ “	“
45	Mbayang Ndiaye	Projet Genre	“ “ “	“
46	Toussaint Kamony	Projet Genre	“ “ “	“
47	Ibrahima Dione	Projet Genre	“ “ “	“
48	Marie Seck	Centre Gindi		
49	Ibou Seck	Centre Gindi		

5-3 Questionnaire (PAREP)

Identification

PRÉNOM ET

NOM :

FONCTION :

.....

TÉLÉPHONE : **FAX** :

.....

EMAIL :

.....

1. Que comptez-vous faire sur le terrain avec les connaissances et habiletés acquises au terme de la formation ?

.....

2. ...Que comptez-vous faire pour appliquer l'approche genre dans vos activités en vue d'améliorer les conditions de vie des populations ?

.....

3. Quel appui comptez-vous apporter au PAREP pour une meilleure implication des populations (hommes et femmes) dans le processus de mise en œuvre du programme sur le terrain et à quelles conditions ?

.....

4. Avez-vous une expérience de formateur ?

Si oui

Dans quels domaines ?

5. Quelles autres formations souhaiteriez-vous bénéficier pour bien appuyer les projets et programmes de lutte contre la pauvreté, notamment le PAREP ?