

La formation en Genre dans le monde francophone : pratiques et enjeux*

Hélène Ryckmans**

Condition indispensable à la mise en œuvre de l'approche Genre, la formation en Genre s'est développée dans le monde francophone ces dix dernières années. Les contenus et méthodologies de telles formations sont le fruit d'échanges Nord/Sud et Sud/Sud, de traductions en français et d'adaptation de concepts et méthodes élaborés en anglais ou en espagnol, de transferts d'outils et de méthodes, d'innovations également. Il s'agit de la constitution « sur le vif » d'un savoir commun.

L'approche Genre et développement est un cadre d'analyse qui dynamise la recherche en apportant un éclairage spécifique aux sciences sociales. Cet éclairage n'est pas neuf car parler de Genre ce n'est pas parler autrement des femmes ; il ne s'agit pas non plus de présenter les femmes ou les hommes comme des groupes homogènes ayant des logiques d'action univoques ; ni de se substituer à d'autres analyses préoccupées des relations entre classes, ethnies ou générations. L'approche Genre permet d'analyser la manière dont les interactions entre les hommes et les femmes affectent et sont affectées par les changements de l'environnement et influencent les pratiques de développement.

La remise en question d'un modèle de développement

L'émergence du concept Genre comme angle d'approche et grille de lecture des réalités du développement est le fruit d'une résistance opposée, par des chercheur-se-s et des praticien-nes du Sud, au concept d'Intégration des femmes dans le développement (IFD) proposé notamment par les agences de coopération dans la foulée de l'année internationale de la femme en 1975.

« Intégrer les femmes au développement mais à quel développement ? » Cette remise en question fut le fait des féministes du Sud rejetant le modèle de développement libéral occidental de la modernisation, reposant sur l'assujettissement du monde basé sur l'exploitation de la nature et de la force de travail des femmes. Elles ont, dans leurs travaux, mis en parallèle capitalisme, modèle néolibéral et patriarcat. Elles ont montré, également, l'hétérogénéité « des Sud » : Afrique, Amérique latine, Asie.

L'émergence du Genre a aussi été suscitée par la réflexion sur les effets négatifs ou pervers pour les femmes d'un certain nombre de projets et politiques de développement (« le développement contre les femmes »). Cette réflexion a été portée dans le cadre des évaluations de projets par des praticiennes féministes aussi bien du Sud que du Nord.

L'approche de Genre trouvant son origine au creux des projets de développement, la formation en Genre est donc, assez naturellement, souvent reliée aux approches adoptées dans le cadre des projets de développement.

Les besoins de formation

L'approche Genre, récente dans le monde francophone, fait l'objet de formations depuis une dizaine d'années. La demande de formation en Genre est actuellement très forte de la part des cadres et des praticien-nes du développement. L'ONG « Le Monde selon les femmes », en partenariat avec « l'AIDEP » (Voir <http://www.mondefemmes.org/stage/>), propose depuis 3 ans l'une des rares formations de moyenne durée (2 mois) en français.

La formation en Genre est le moyen le plus important pour rehausser la sensibilité au Genre des membres du personnel d'une organisation. Elle permet de faire comprendre les rapports existant entre les sexes et de donner des grilles de lecture des réalités sociales sur lesquelles ils interviennent.

Les besoins en formation s'articulent généralement autour de la planification stratégique d'actions de développement, dont le Genre n'est qu'un aspect. Les évaluations de projet demandent spécifiquement des études d'impact sur les femmes, ou sur les changements intervenus dans les relations de Genre grâce aux projets. Elles ont, de ce fait, stimulé la prise en compte du Genre dès la phase d'identification des projets, ce qui nécessite la formation du personnel en charge de leur mise en œuvre et de leur suivi.

Tout un pan de la demande de formation en Genre émane des fonctionnaires et techniciens des ministères, appelés à élaborer des politiques sociales et économiques dans lesquelles la prise en compte du Genre apparaît comme une nécessité, soit éthique, soit fonctionnelle¹.

L'approche « *empowerment* », revendiquée par les associations féministes et les associations à la base, est également un moteur de la demande de formation en Genre. De plus en plus souvent, enseignants et chercheurs souhaitent intégrer le Genre dans leurs enseignements et leurs recherches.

Le respect des engagements pris en 1995 à Pékin et l'élaboration de politiques de *mainstreaming* recommandent la prise en compte du Genre. Tous ces éléments activent donc une demande de formation en Genre encore inassouvie.

La demande de formation

La demande de formation doit être élucidée avec attention si on veut y répondre de la manière la plus adéquate. Il importe par exemple de clarifier ses enjeux institutionnels : qui demande la formation ? dans quel but ? à quelle analyse, de quel problème est-elle censée répondre ? qui la finance ? qui y participe ?

En répondant à la demande de renforcement des capacités d'un public intermédiaire amené à assurer par la suite la formation en Genre de populations à la base, les formations doivent également s'attacher à transmettre des attitudes et des méthodes pédagogiques pour que ces agents de terrain puissent à leur tour faire de l'alphabétisation en Genre.

Les demandes de formation visent plus précisément à donner, du concept Genre, une meilleure connaissance et une plus grande « opérationnalité ». La demande est forte pour des outils et des méthodes d'analyse de Genre : listes de questions, guides techniques, outils. Mais, au-delà des recettes, la réponse à la demande de formation nécessite de faire entrer les participant-es dans une démarche personnelle et

organisationnelle. Il importe en effet de proposer d'élaborer un produit concret (une démarche, un projet) durant la formation.

Les résistances au Genre

Faire un travail sur le Genre, dans un projet ou une institution, ne va pas de soi et provoque bon nombre de résistances, y compris, et parfois avec force, chez certaines femmes.

L'expérience montre que les résistances à la formation sont particulièrement nombreuses en ce qui concerne le Genre². Cette approche fait référence aussi bien aux valeurs et attitudes personnelles de la personne en formation, dans son système de valeurs et ses modes fonctionnement dans la sphère du privé, qu'à l'organisation du travail et aux procédures de l'institution où travaille le ou la participant-e³.

La formation des agents de développement n'est pas non plus toujours reconnue à sa juste importance : les agents de développement sont réticents devant une charge de travail accrue (en sus de la formation, les autres tâches restent également à accomplir) ; la hiérarchie n'y participe pas toujours et n'est donc pas prête à endosser les changements identifiés lors de la formation.

Pour limiter ce dernier écueil, il est souvent utile de proposer une formation en Genre au sein même de l'organisation. Elle permet de constituer un fonds de culture commune sur le Genre, de proposer des études de cas connues de tous, et surtout de définir des solutions qui pourront être mises en œuvre collégialement. Il est également important que ce travail, lorsqu'il est mené au sein d'une institution, avec des participant-es qui proviennent tou-te-s de cette même institution, puisse être animé par des intervenant-es extérieur-es, formé-es au Genre et à l'intervention en organisations. Cela permet de laisser s'exprimer les participant-es sur des thèmes délicats tels que le partage du pouvoir et les attitudes personnelles.

L'offre de formation

L'offre de formation en Genre a émergé, au début des années 90, en s'appuyant sur les méthodes de formation participative élaborée par les animatrices des mouvements sociaux et sur les études de centres de recherche. Certaines ONG font œuvre pionnière, telles Oxfam au sein de son Unité Genre et Développement (GADU)⁴, Développement et Paix au Canada... Les organisations internationales (la FAO⁵, l'Unicef, puis le FNUAP, l'Unifem, et plus récemment l'UNESCO⁶) ont également développé des modules de formation en Genre. Le Monde selon les femmes propose des formations et des documents pédagogiques en français. L'IUED avec EFI soutient l'édition des Cahiers Genre et développement⁷. Des formations sont données dans des projets de développement, dans des ministères en Afrique,...

Le contenu de ces modules de formation (voir fichier pdf *bibliographie modules de formation*) s'articule autour d'un fonds commun, dont il est bien difficile de démêler la trame et parfois les origines. Les sources ne sont pas toujours citées ; les formateurs traduisent, adaptent, enrichissent, transforment, déforment parfois les grilles de lecture et les outils pédagogiques. De toute évidence, il s'agit d'un savoir vivant, en constitution. Les modules et les approches pédagogiques s'enrichissent des expériences propres des formateurs et des participants, les adaptations sont donc nombreuses. C'est sans

doute cela qui en fait la richesse, si toutefois les concepts restent bien présentés et si les formatrice-teurs ont l'occasion d'échanger leurs outils et de capitaliser leurs expériences pédagogiques.

L'élaboration des formations : des visions Nord/Sud

La lecture de nombreux modules de formation dispensés en Afrique francophone et les commentaires et contenus développés par les dizaines de personnes que le Monde selon les femmes a sensibilisé à la question du Genre suscitent les commentaires suivants :

- Les grilles de lecture et les outils d'analyse de Genre si elles ont été élaborées **pour** le Sud, dans le cadre des projets et politiques de développement, l'ont été très vite aussi **par** le Sud. Il ne s'agit donc pas, contrairement à une critique souvent lancée, de concepts et méthodes **importées**. La production du Sud a seulement du mal à se faire reconnaître⁸. La langue est aussi un obstacle : la production sur le Genre en Amérique latine est particulièrement riche mais rarement traduite en français ; différents manuels et méthodologies de formation en Genre ont été élaborés en anglais par des consultant-es, des ONG ou des réseaux africains⁹; les ressources « originales » en français sont peu éditées et diffusées. Même via Internet, la diffusion est lente¹⁰.
- Dans le cadre des relations Nord/Sud, la méthodologie d'analyse de Genre permet de jeter un regard croisé bénéfique. Le Genre est un champ de savoirs communs en construction, dont les grilles de lectures s'élaborent par enrichissement mutuel à partir d'expériences concrètes. Dans cette construction commune, les praticien-nes, les groupes de base, les associations, les ONG et les réseaux d'appui fournissent des apports très riches. Les femmes, qu'elles soient du Nord et du Sud, travaillent à une renégociation de rôles et des espaces de pouvoir ; elles y intègrent également des valeurs sociales différentes, qui sont liées aux mutations ancrées dans des réalités socioculturelles locales. Ce sont aussi des méthodes d'analyse qui se raccrochent au concret, qui prennent naissance dans les pratiques, dans le vécu des individus, et qui ouvrent des perspectives larges d'analyse du contexte historique, culturel, socio-économique significatif qui les ont vues naître.

Cela étant, il ne faut pas occulter l'effet de mode et les prescrits existants de la part de certains organismes de coopération pour faire adopter le Genre comme conditionnalité de financement des projets dans le Sud.

Les contenus : un fond commun, peu d'innovations

L'analyse des contenus de nombreux modules de formations dispensées en Afrique francophone montre que les concepts et outils d'analyse de base de l'approche Genre sont relativement peu nombreux. On y retrouve un **nombre restreint** de concepts ou grilles de lecture :

- une définition du Genre (de IFD à GED) ;
- les trois rôles ;
- le cadre dit « de Harvard » (profil d'activité, accès et contrôle des ressources, facteurs d'influence)

- les besoins pratiques et les intérêts stratégiques ;
- les approches du développement (bien-être, efficacité...)
- les 5 critères ou 5 domaines *d'empowerment* de Sarah Longwe.

Les sources des exercices et grilles d'analyse proposées ne sont pas toujours citées mais la formation en Genre apparaît comme une sorte de savoir cumulatif, qui parfois s'autoreproduit. Certaines erreurs ou déformations dans les concepts sont reproduites et s'amplifient. Ainsi, l'idée est répandue que l'approche Genre serait pertinente pour analyser tous types de rapports sociaux, et non spécifiquement les rapports entre les femmes et les hommes, ce qui est incorrect.

La motivation ou la justification des formations est la nécessité de faire avancer les droits des femmes et d'accroître leur contrôle sur les ressources (la propriété des terres par exemple) ou leur participation citoyenne ou politique. Cependant, bien souvent, le critère de prise en compte du Genre se résume à la place des femmes dans les institutions : la parité (comme référent de la représentativité des femmes) supplante la prise en compte du Genre dans les projets et programmes de développement, leurs finalités et leurs impacts d'égalité entre les sexes.

L'adaptation des modules au contexte national et leur spécificité sont souvent¹¹ constituées par les études de cas, méthodes privilégiées pour permettre aux participants d'analyser selon les réalités qui leur sont connues de près et d'identifier des solutions à l'inégalité de contrôle sur les ressources, bref d'élaborer des plans d'action. Les modules proposent ainsi de définir des stratégies d'interventions, pour le projet et également parfois pour l'organisation (ONG ou Ministère). Le Monde selon les femmes et l'AIDEP demandent aux stagiaires, après un diagnostic institutionnel, l'élaboration d'une stratégie réaliste à mettre en oeuvre à l'issue de la formation.

Des listes de questions à se poser, des "check lists", sont enfin proposées pour divers secteurs d'activité (santé, éducation, hydraulique, création d'entreprises, environnement, agriculture...).

L'analyse de la vingtaine de documents de formations en Genre montre que certains contenus sont rarement abordés :

- les interventions des acteur-trices et le jeu des forces en présence dans l'identification des projets et des politiques de développement ;
- l'élaboration de statistiques, la récolte des données désagrégées par sexe et la méthodologie pour construire des indicateurs sexospécifique (par exemple, les indices sexospécifiques élaborés par le PNUD ne sont présentés dans aucun des modules de formation analysés) ;
- la question du pouvoir et celle de *l'empowerment* avec leurs multiples définitions et leurs manifestations dans la sphère du privé ou du public ;
- les évolutions perceptibles dans les rôles assumés et les activités prises en charge par les femmes et les hommes ;
- l'analyse institutionnelle des conditions de fonctionnement des projets et programmes ;
- l'intégration du Genre dans le cycle du projet n'est présentée qu'à partir de listes de questions (check lists) sectorielles ou thématiques, applicables aux différentes étapes du cycle du projet.

Des méthodologies qui se cherchent encore

La pédagogie employée présente rarement des innovations. Les rares méthodes (jeux de rôles, exercices de simulation) présentées sont des modules déjà connus, faisant partie du « patrimoine commun » : exercices d'échauffement de groupe, exercices sur l'approche du Genre (jeu des stéréotypes masculins/féminins, les dix déclarations sur le Genre, exploitation des proverbes locaux...), etc.

Les techniques d'animation de groupe alternent les jeux de rôles, les séances de groupe et plénières, l'emploi de l'oral et de l'écrit. Il serait sans doute intéressant de repérer et valoriser l'emploi des chansons, du théâtre-forum, de la vidéo ou de la radio, des dessins, pictogrammes ou photos. Les apports Sud/Sud et le transfert d'expériences (latinoaméricaines notamment) dans les formations en Genre¹² avec des pédagogies pour adultes, utilisées en éducation populaire, et celle du cerveau global (stimulant l'utilisation des diverses fonctions de notre cerveau), pourraient enrichir le corpus des formations en Genre disponibles en Afrique.

La parité dans les formations est aussi un élément important dans la mise en œuvre des formations en Genre. Les binômes de formateurs (une femme, un homme) semblent s'être généralisés dès le départ en Afrique, ce qui peut constituer un avantage certain dans l'efficacité de la formation en Genre. Le fait que les sessions de formation soient dispensées aux hommes et aux femmes est également un élément important pour la prise en compte du Genre.

En ce qui concerne les procédures, la formule de l'atelier dans une session de quelques jours semble donner de bons résultats, même si le temps imparti aux formations ne permet pas toujours de dépasser le stade de la sensibilisation. Et lorsqu'il s'agit d'un accompagnement institutionnel pour faire avancer une organisation dans sa réflexion et sa manière de porter le Genre, la formation doit sans doute être conçue autrement.

Impact et effets des sensibilisations et formations en Genre

Il est souvent difficile de connaître l'impact d'une formation en Genre. On constate fréquemment l'absence de mécanismes de suivi et les documents sont généralement muets sur les mécanismes de renforcement des formations envisagés ou effectivement mis en place. Or, une formation unique, ne faisant pas l'objet d'un suivi n'a guère de sens. « La thématique est si délicate qu'il est indispensable d'encadrer le personnel pour sa mise en œuvre dans le travail quotidien.... (Mais) la formation n'est qu'une des stratégies développées par l'organisation. Il ne faut (pas non plus) la considérer comme une panacée »¹³. Elle est indispensable mais insuffisante pour créer les conditions des changements organisationnels nécessaires à une prise en compte du Genre dans une institution. NOVIB a d'ailleurs développé un outil de diagnostic institutionnel et d'analyse de la progression vers l'égalité (la "Gender route"). L'engagement institutionnel pour la prise en compte du Genre est un élément clé de la réussite d'une formation.

L'évaluation *ex-post* de certaines formations en Genre¹⁴ met en évidence l'importance de mécanismes de suivi des formations. Un tel suivi permettrait :

- de vérifier l'application voire l'applicabilité de certains contenus dispensés ;
- d'actualiser voire d'approfondir les contenus et les méthodes après avoir mis en œuvre les recommandations (la formation en Genre est un processus de conscientisation et de transformation sociale qui prend un certain temps) ;
- de vérifier la compréhension des concepts par les agents de développement formés, *a fortiori* lorsqu'ils et elles deviennent à leur tour formateurs-trices ;

- de repérer les mécanismes par lesquels les institutions ont effectivement intégré les apports de l'analyse de Genre dans leurs procédures et leur fonctionnement.

Les grandes questions pour la systématisation de l'approche Genre restent encore l'opérationnalisation des outils et des indicateurs et l'institutionnalisation du concept pour une prise en compte transversale. La poursuite des formations en Genre et la diffusion de matériels de sensibilisation et de formation, aideront à la généralisation de l'égalité de Genre dans les projets et politiques de développement.

* Ce texte synthétise et actualise une présentation faite en 2001 à Abidjan, au colloque international UEPA-INED-ENSEA-IFORD « Genre population et développement en Afrique ».

**Le monde selon les femmes (www.mondefemmes.org)

1 L'approche « *efficacité* » déployée par plusieurs institutions internationales recommande une attention spécifique au Genre de la part des personnes en charge, par exemple, des programmes de lutte contre la pauvreté ou, évidemment, des politiques sectorielles dans lesquelles le Genre est le plus habituellement cité (santé, éducation,...). La rédaction des rapports nationaux sur le développement humain a nécessité des études diagnostic sur les conditions de vie des femmes (voir par exemple le chapitre III Genre et développement humain du *Rapport national sur le développement humain, Niger 1998*, République du Niger/PNUD). L'élaboration des documents stratégiques de réduction de la pauvreté (les PRSP) dans le cadre de l'octroi de prêts de la Banque mondiale se sont aussi focalisés sur les femmes, à cause de la féminisation de la pauvreté.

2 DRION C., P. CHOQUE (2000), *Le Genre dans les ONG*, Monde selon les femmes, Bruxelles.

3 MACDONALD Mandy, Ellen SPRENGER, Ireen DUBEL (1997) *Gender and Organisational Change, Bridging the Gap between Policy and Practice*, KIT, Amsterdam.

4 WILLIAMS Suzanne, with SEED Janet & MWAU Adelina, (1994), *The Oxfam Gender Training Manual*, Oxford, Oxfam (UK and Ireland).

5 FAO (1997), *Analyse socio-économique selon le Genre*, guide d'application niveau terrain.

6 UNESCO (2003), *Tips and Good Practices for conducting Gender-Training for UNESCO* (<http://portal.unesco.org/fr>)

7 REYSOO Fenneke et Christine VERSCHUUR, (dir.), *Les Cahiers Genre et développement, 4 numéros parus*, IUED-EFI, L'Harmattan – Paris.

8 SARR Fatou (1999), *Recensement des outils de formation en Genre*, UNIFEM, Ambassade royale des Pays Bas, document de travail, p. 19.

9 WACH Heike (1999), *Southern gender training materials. An overview and resource guide*, prepared by BRIDGE for BADC Belgium, p. 6.

10 Le Réseau Genre en action, le site Famafric ou les Pénélopes ont rendu accessibles ces ressources via l'Internet.

11 Avec une approche originale, le CEDREF a procédé à une analyse de la condition des femmes dans quatre aires culturelles du Mali. Il a ensuite assuré la traduction/adaptation des concepts centraux de l'analyse de Genre tels que le Genre, le développement, les besoins pratiques et besoins stratégiques, l'accès, le contrôle... Pour ces quatre contextes socio-culturels différents : CEDREF-GED, *Analyse sociale et concepts Genre dans quatre (4) aires socio-culturelles et linguistiques du Mali*, Série Genre et développement, Collection développement durable, sdnl.

12 Le Monde selon les femmes (2002), *Le Genre du sud au nord : Sensibilisation à la question du Genre du Sud et du Nord*, Bruxelles.

13 NCOS Gendergroep (1997), *Le Genre dans la pratique* (trad. du néerlandais), Bruxelles, pp 44-45.

14 Comité de coordination des actions des ONG du Mali CCA-ONG (1999), *Evaluation de l'impact des formations en Genre et développement sur les ONG membres du CCA-ONG*.