



CanSFE

**Renforcer la capacité et la
confiance pour l'élaboration de
programmes sexotransformateurs :
une expérience pédagogique virtuelle**

**Guide du formateur/de la
formatrice**



Module 3

Table des matières

<i>Séance 12 : Analyse comparative entre les sexes</i>	4
Procédure	5
Annexes	12
Annexe 12a : Cadres d'analyse comparative entre les sexes	12
Annexe 12b : Domaines de l'analyse comparative entre les sexes	14
Annexe 12c : Ressources pour l'analyse comparative entre les sexes	15
<i>Séance 13 : SEAR : d'une approche sensible au genre à une approche sexotransformatrice et féministe</i>	16
Procédure	17
Annexes	22
Annexe 13a : Le SEAR dans le continuum de l'égalité des genres	22
Annexe 13b : Document de discussion 2017 d'Oxfam : Appliquer des principes féministes au suivi, à l'évaluation, à l'apprentissage et à la redevabilité	25
<i>Séance 14 : Indicateurs de qualité pour les résultats en matière d'égalité des genres</i>	27
Procédure	28
Annexes	37
Annexe 14a : Comment mesurer le renforcement du pouvoir et la capacité d'action	37
<i>Séance 15 : Sources et outils de collecte de données pour les indicateurs d'égalité des genres</i>	38
Procédure	39
Annexes	43
Annexe 15a : Sources de données et méthodes de collecte de données	43
Annexe 15b : Liste d'outils	44
<i>Séance 16 : Redevabilité – des données pour qui? Utiliser les données sur l'EG pour renforcer les programmes et la participation des femmes et des filles</i>	45
Procédure	46
	2

Annexes	51
Annexe 16a : Grille d'appui à la discussion sur la redevabilité	51
Annexe 16b : Étude de cas – responsabilisation vers le bas	55
Séance 17 : Conclusion	59
Procédure	60
Annexes	63
Annexe 17a : Évaluation de la formation	63
Annexe 17b : Réponses au questionnaire d'évaluation de la formation	70

Séance 12 : Analyse comparative entre les sexes

Objectif pédagogique

Mieux comprendre les composantes fondamentales de l'analyse comparative entre les sexes et acquérir la confiance nécessaire pour entreprendre la planification et l'élaboration d'une analyse comparative entre les sexes.

Messages clés

- L'analyse comparative entre les sexes offre des informations essentielles pour orienter les programmes sexotransformateurs et leur mise en œuvre.
- La conception de l'analyse comparative entre les sexes peut s'appuyer sur des cadres actuels et devrait être adaptée aux besoins de votre initiative.
- L'analyse comparative entre les sexes devrait être effectuée tout au long du cycle du projet.
- L'analyse comparative entre les sexes peut être effectuée par toute organisation.

Notes pour le formateur / la formatrice

Durée

75 minutes

Activités

- Introduction : 15 minutes
- Activité : 20 minutes
- Discussion en grand groupe : 40 minutes

Ressources

- Manuel de ressources
- PowerPoint

Technologie

- Présentation PowerPoint
- Zoom
- Mural

Procédure

#	Étapes du formateur / de la formatrice	Soutien informatique
1	Commencez la séance en présentant le concept de l'analyse comparative entre les sexes et son importance pour le travail sexotransformateur : l'analyse comparative entre les sexes est une façon systématique d'identifier les enjeux clés contribuant aux inégalités entre les genres afin de pouvoir les résoudre efficacement¹. <i>Expliquez :</i> Dans cette séance, nous discuterons brièvement des points suivants : • Qu'est-ce que nous analysons dans une analyse comparative entre les sexes? • Comment effectuons-nous une analyse comparative entre les sexes? • Quand effectuons-nous une analyse comparative entre les sexes? • Qui effectue une analyse comparative entre les sexes?	• Commencez la présentation PowerPoint et partagez l'écran. • Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s). • Suivez les indices du formateur/de la formatrice pour savoir quand changer de diapositive.
2	Poursuivez la discussion avec le groupe : • Quelles données recueillons-nous? • Qu'est-ce que nous analysons? <i>Expliquez :</i> L'analyse comparative entre les sexes adopte une optique de genre pour répondre aux questions suivantes : • Qui fait quoi? • Rôles, responsabilités, attentes... pourquoi? • Qui possède quoi? Ressources, possibilités, pouvoir... pourquoi? • Qui décide quoi? Dans le ménage... la communauté... le gouvernement... pourquoi? • Qui en profite? • Qui perd?	• Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s). • Considérez la possibilité d'intégrer la photo des arbres à problèmes dans MURAL au PPT de cette séance (cela va démontrer qu'une partie de l'analyse comparative entre les sexes a déjà été réalisée).

¹ Condition féminine Canada : <https://cfc-swc.gc.ca/gba-acsc/index-fr.html>

Demandez aux participant·es s'ils et elles ont déjà réalisé une analyse comparative entre les sexes et donnez-leur l'occasion de partager leur expérience.

Demandez à ceux et celles qui n'en ont jamais fait de se souvenir de la séance du module 2 sur l'analyse de problème (qui était, dans une certaine mesure, une analyse comparative entre les sexes). Pour une véritable analyse comparative entre les sexes, vous devriez recueillir des données primaires et secondaires sur lesquelles fonder votre analyse critique.

Expliquez : Il est utile d'utiliser un cadre pour votre analyse comparative entre les sexes. Le cadre utilisé posera les questions ci-dessous de la façon la plus utile pour votre projet ou votre initiative, et la plus pertinente pour la population avec laquelle vous travaillez.

3

Expliquez : Tous les **cadres d'analyse comparative entre les sexes** ont différents champs d'investigation, ou domaines, mais au bout du compte, le but est de comprendre la réalité et les dynamiques entre les genres au sein du groupe ciblé – il s'agit d'une *analyse de situation* axée particulièrement sur l'observation du rôle du genre.

Les cadres d'analyse comparative entre les sexes offrent des méthodologies étape par étape pour l'analyse. Une analyse comparative entre les sexes approfondie devrait refléter les façons dont tous les facteurs transversaux (âge, environnement, ethnie, droits) influencent les femmes, les hommes et les personnes de divers genres. (Dirigez les participant·es vers l'annexe et les liens connexes).

Consultez l'**Annexe 12a** pour découvrir des **Cadres historiques d'analyse comparative entre les sexes**.

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).



4

Les champs d'investigation souvent utilisés par diverses organisations et institutions s'inspirent de tous ces cadres et peuvent comprendre :

- a. Les rôles et responsabilités
- b. Les normes sociales / sexospécifiques
- c. La participation et la prise de décision
- d. L'accès aux ressources / le contrôle de celles-ci
- e. Les normes systémiques / institutionnelles

Historiquement, plusieurs de ces cadres n'ont pas efficacement abordé l'intersectionnalité. C'est là où intervient l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) d'Affaires mondiales Canada, un processus analytique utilisé pour évaluer comment divers groupes de femmes, d'hommes et de personnes non-binaires font l'expérience de politiques, de programmes et d'initiatives⁶. Le « plus » dans ACS+ reconnaît que l'ACS+ ne se limite pas aux différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre). L'ACS+ tient compte de multiples facteurs identitaires comme la race, l'origine ethnique, l'âge et les handicaps de nature mentale ou physique⁷. Souvenez-vous de notre discussion sur l'intersectionnalité lors de la *séance 4*.

Pour de plus amples informations sur l'ACS+, y compris des vidéos et des exemples, visitez <https://cfc-swc.gc.ca/gba-ac/s/index-fr.html>.

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).

Activité 1 : Analyse comparative entre les sexes

5

Demandez aux participant·es de revenir à leur analyse de problème du Module 1 et de discuter des questions suivantes :

- Les problèmes identifiés dans votre analyse s'inscrivent-ils dans ces champs d'intervention ou domaines?

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).
- Pour la discussion en sous-groupes, déplacez les participant·es dans leur sous-groupe sur Zoom.



- Voyez-vous comment ce cadre d'analyse pourrait vous aider à identifier différents domaines d'inégalité? Et par conséquent, comment cela pourrait vous aider à orienter les réponses du programme?



Note : Si vous avez l'impression que vos participant·e·s commencent à se lasser de travailler en sous-groupe, vous pouvez également sélectionner UN arbre à problèmes qui, selon vous, représente une bonne diversité de champs d'intervention ou domaines. Utilisez cet arbre à problèmes pour tenir cette discussion en grand groupe.

Les participant·es doivent prendre **20 minutes** pour revenir à leur groupe d'analyse de problème pour parler des questions ci-dessous. Dirigez les participant·es à l'Activité 16.1 de leur **Manuel de ressources**, où seront indiqués leur numéro de groupe, le lien vers l'analyse de problème sur Mural et les questions de discussion.

6

Le « **comment** » de l'analyse comparative entre les sexes :

Contrairement à notre analyse de problème du Module 2, dans une véritable analyse ou évaluation comparative entre les sexes, vous recueilleriez des données primaires ou secondaires pour construire votre analyse. La conception même de votre analyse initiale dépendra de l'initiative ainsi que de la capacité et du budget de votre organisation.

Définir votre cadre

Votre organisation pourrait déjà avoir établi un cadre d'égalité des genres conforme à son travail et à ses priorités. Vous pouvez également élaborer un cadre d'analyse spécifique à chaque projet. Les ressources de **l'Annexe 12c** peuvent vous donner quelques exemples en plus de ceux abordés ci-dessous, pour différentes approches à la sélection de champs d'intervention précis.

- Inscrivez le lien Mural vers l'analyse de problème dans le fil de discussion de chaque sous-groupe.
- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).

**Recherche
informatique et
données
secondaires**

Une analyse comparative entre les sexes devrait commencer par une recherche informatique en utilisant des données secondaires. Cela peut comprendre une analyse politique, des statistiques de santé ou d'éducation régionales/nationales, de la recherche et des rapports d'autres organisations, d'institutions multilatérales, etc.

**Conception des
outils de
cueillette de
données
primaires**

Les questions de l'analyse comparative entre les sexes devraient toujours être intégrées à la conception du modèle de base, tant pour aborder les résultats en matière d'égalité des genres que pour offrir des informations contextuelles à divers points de collecte de données. Il est important de mesurer les inégalités entre les genres et le changement transformateur avec divers outils quantitatifs (sondages, statistiques) et qualitatifs (groupes de discussion, entrevues auprès d'intervenants clés, outils d'observation).

**Cueillette de
données**

Il est extrêmement important d'adopter une approche de collecte de données tenant compte du genre en examinant de façon critique qui recueille les données (connaissances, attitude, sexe, âge), quand et où les données sont recueillies et, évidemment, pour quelle cible les données sont recueillies (Comment les répondants sont-ils choisis? Quelles considérations sont importantes?).

Analyse

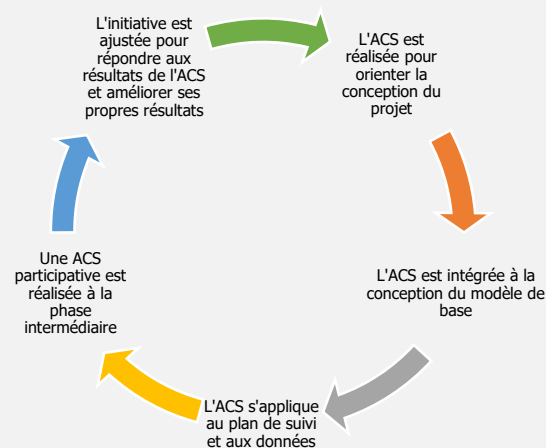
L'analyse devrait examiner les causes profondes de l'inégalité qui sont pertinentes pour l'initiative de manière à éclairer tant sa conception que sa mise en œuvre. L'analyse devrait être aussi participative que possible et devrait comprendre l'analyse et la validation des femmes et des filles en tant que telles. C'est souvent possible dans différentes mesures lorsque vous effectuez une analyse comparative entre les sexes tout au long du cycle du projet.

7 Le « **qui** » de l'analyse comparative entre les sexes :

Il est très important que l'analyse comparative entre les sexes ne soit pas perçue comme une tâche exclusivement réalisée par des spécialistes de l'égalité des genres. L'analyse comparative entre les sexes est un processus continu et devrait être réalisée à plusieurs étapes tout au long du cycle du projet. De plus, elle est la responsabilité de l'ensemble du personnel.

Le type d'expertise requise pour réaliser une analyse comparative entre les sexes dépend de la portée et de l'ampleur de la méthodologie utilisée et de la capacité actuelle de votre organisation. Votre analyse comparative entre les sexes pourrait omettre la cueillette de données primaires et se faire à petite échelle, ce qui exigerait du temps et des efforts de la part du personnel de votre organisation. Votre projet pourrait également avoir besoin de faire une analyse comparative entre les sexes à grande échelle dans de nombreux pays afin de recueillir des données qualitatives et quantitatives, ce qui pourrait nécessiter des ressources et de l'expertise externes.

En grand groupe, discutez de chacun des points de départ potentiels de l'analyse comparative entre les sexes dans le cycle du projet et demandez aux participant·es de dire qui pourrait en être responsable :



- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).

8

Concluez la séance en répétant les **messages clés** :

1. L'analyse comparative entre les sexes offre des informations essentielles pour orienter les programmes sexotransformateurs et leur mise en œuvre.
2. La conception de l'analyse comparative entre les sexes peut s'appuyer sur des cadres actuels et devrait être adaptée aux besoins de votre initiative.
3. L'analyse comparative entre les sexes devrait être effectuée tout au long du cycle du projet.
4. L'analyse comparative entre les sexes peut être effectuée par toute organisation.

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).

Annexes

Annexe 12a : Cadres d'analyse comparative entre les sexes

Source : <https://www.equilo.io/gender-analysis>

Il existe divers **Cadres historiques d'analyse comparative entre les sexes**. Ces derniers ont **évolué** au fil du temps. Nous avons créé cette Annexe 12a en y insérant des cadres clés que vous pourrez consulter.

Cadres historiques d'analyse comparative entre les sexes :

Cadre d'analyse de Harvard

Objectif : Démontrer qu'il est économiquement logique d'investir dans les femmes ainsi que dans les hommes; établir les grandes lignes du travail des femmes et des hommes de la communauté et en souligner les différences.

Forces : Recueille et organise de l'information sur la répartition du travail selon le sexe; distingue l'accès aux ressources et le contrôle de celles-ci.

Limites : A tendance à trop simplifier en adoptant une approche de type « cocher la case »; ignore les autres facteurs d'inégalité telles que la race, la classe et l'ethnie.

Cadre de Moser (Cadre de planification selon le genre – Caroline Moser)

Objectif : Se concentrer sur les besoins stratégiques selon le genre et sur les inégalités entre les genres ainsi que sur la façon de les aborder à l'échelle programmatique et politique.

Forces : Montre l'intégralité du travail par le concept des triples rôles; distingue les besoins sexospécifiques pratiques (ceux concernant le quotidien des femmes) et les besoins sexospécifiques stratégiques (ceux pouvant potentiellement transformer la situation actuelle).

Limites : Ne mentionne pas d'autres facteurs d'inégalité comme la classe, la race et l'ethnie; se penche sur des activités séparées des hommes et des femmes plutôt que sur les activités interreliées; est statique et n'examine pas le changement au fil du temps.



Cadre des rapports sociaux (Naila Kabeer, IDS)

Objectif : Analyser les inégalités entre les genres dans la distribution des ressources, des responsabilités et du pouvoir; analyser les rapports entre les individus ainsi que leurs rapports aux ressources et aux activités et comment ces derniers sont remaniés à travers les institutions; mettre l'accent sur le bien-être humain comme objectif ultime du développement.

Forces : Conçoit le genre comme étant central à la façon de réfléchir au développement et non comme étant accessoire; souligne les interactions entre les inégalités (race, classe, ethnie); centre l'analyse sur les institutions et souligne leurs aspects politiques.

Limites : Puisque le cadre se penche sur toutes les inégalités, l'accent sur le genre peut se perdre.

Cadre d'autonomisation des femmes

Objectif : Réaliser l'autonomisation des femmes en leur permettant d'avoir un contrôle égal des facteurs de production et de participer également dans le processus de développement.

Forces : Définit l'autonomisation comme un élément essentiel du développement; permet l'évaluation des interventions selon la base de l'autonomisation; cherche à transformer les attitudes.

Limites : Les profils du cadre sont statiques et ne tiennent pas compte du changement au fil du temps; le cadre ignore d'autres formes d'inégalité.

Annexe 12b : Domaines de l'analyse comparative entre les sexes

Rôles et responsabilités

Fait référence à la façon dont le genre détermine comment les individus passent leur temps de travail et de loisirs et comment les rôles sont distribués dans le ménage, au travail et dans la communauté. Cela comprend habituellement le travail productif, reproductif et communautaire, et peut également comprendre ce qu'on s'attend à ce que les individus ne fassent pas, en plus des comportements et des activités qu'on s'attend à ce qu'ils fassent.

Normes sociales / normes sexospécifiques

Les normes sexospécifiques sont des normes sociales qui définissent les actions acceptables et appropriées pour les femmes et les hommes dans une société ou un groupe donné. Elles sont enchâssées dans les institutions formelles et informelles, ancrées dans les mentalités et produites et reproduites dans les interactions sociales.

Participation et prise de décision

La nature et le degré de la capacité d'action d'un individu dans sa vie et sa communauté ainsi que les espaces décisionnels physiques et figurés auxquels il peut accéder. Cela se fait souvent selon un continuum dans lequel la participation est importante, mais où le pouvoir de prendre des décisions ou d'y contribuer (à l'échelle du ménage et de la communauté) est optimal.

Accès aux ressources / contrôle de celles-ci

Le rôle du genre dans la détermination de la capacité ou de la liberté d'une personne à bénéficier d'une diversité de ressources et à les utiliser, qu'il s'agisse de ressources financières ou de services publics, y compris l'accès à des choses comme l'information, les transports et le territoire ainsi que le contrôle de celles-ci. La clé est la différence entre l'accès aux ressources et le contrôle de celles-ci.

Normes systémiques / institutionnelles

Fait référence au contexte politique et institutionnel qui a été déterminé par, et qui en retour contribue à, la réalisation des droits, les normes de genres dominantes et la réalisation (ou l'absence) de la justice et de l'égalité entre les genres. Cela peut comprendre des éléments constitutionnels et législatifs à l'échelle nationale, mais peut également faire référence au fonctionnement de systèmes et d'institutions à l'échelle communautaire.

Annexe 12c : Ressources pour l'analyse comparative entre les sexes

Engendering Transformational Change: Save the Children Gender Equality Program Guidance & Toolkit. Aide à l'enfance. 2014.
https://resourcecentre.savethechildren.net/sites/default/files/documents/genderequalitytoolkit_es_20final.pdf

Ten Gender Analysis Frameworks & Tools to Aid with Health Systems Research. UK Aid. 2015.
<https://ringsgenderresearch.org/wp-content/uploads/2018/07/Ten-Gender-Analysis-Frameworks-and-Tools-to-Aid-with-HSR.pdf>

Analyse comparative entre les sexes. Affaires mondiales Canada.
https://www.international.gc.ca/world-monde/funding-financement/gender_analysis-analyse_comparative.aspx?lang=fra

Jhpiego Gender Analysis Toolkit for Health Systems
<https://gender.jhpiego.org/analysistoolkit/gender-analysis-framework/>

Oxfam Guide to Gender Analysis Frameworks
<https://www.ndi.org/sites/default/files/Guide%20to%20Gender%20Analysis%20Frameworks.pdf>

Equilo Gender Analysis
<https://www.equilo.io/gender-analysis>

Cascape Manual on Gender Analysis Tools
https://agriprofocus.com/upload/CASCADE_Manual_Gender_Analysis_Tools_FINAL1456840468.pdf

Séance 13 : SEAR : d'une approche sensible au genre à une approche sexotransformatrice et féministe

Objectif pédagogique

Comprendre qu'intégrer et refléter des approches sexotransformatrices et féministes en matière de SEAR se fait selon un continuum et peut s'appliquer tant aux processus qu'aux résultats des activités de SEAR.

Messages clés

- L'intégration des genres dans les activités de SEAR doit être complète et aborder des considérations liées au genre, tant pour ce qui est *du processus* que de *l'objectif*.
- Chaque échelle du continuum s'appuie sur la précédente. Par exemple, les activités de suivi *sexotransformatrices* auront nécessairement les caractéristiques des activités de suivi *sensibles au genre* et *tenant compte du genre*.
- La sensibilité au genre est un minimum absolu pour qu'une approche d'intégration des genres soit considérée comme une bonne pratique.

Notes pour le formateur / la formatrice

- S'il y a de l'expertise en SEAR au sein du groupe : utilisez-la!
- Assurez-vous de distribuer cette expertise de façon équitable dans les travaux en groupe et de donner à tout le monde la possibilité de s'appuyer sur sa propre expérience.

Durée

60 minutes

Activités

- Introduction (15 minutes)
- Activité 1 : Le SEAR dans le continuum de l'égalité des genres (40 minutes)
- Conclusion (5 minutes)

Ressources

- Manuel de ressources
- PowerPoint

Technologie

- Présentation PowerPoint
- Zoom
- Google Docs

Procédure

#	Étapes du formateur / de la formatrice	Soutien informatique
1	<i>Demandez aux participant·es</i> de se souvenir de quelques-uns des termes et concepts dont vous avez parlé dans le premier module. En grand groupe, invitez les participant·es à définir ou expliquer les termes suivants : • Sensible au genre • Tenant compte du genre • Sexotransformateur • Féministe Au besoin, vous pouvez renvoyer les participant·es à la feuille utilisée le Jour 1 pour qu'ils et elles comprennent ces termes.	• Commencez la présentation PowerPoint et partagez l'écran. • Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s). • Suivez les indices du formateur/de la formatrice pour savoir quand changer de diapositive.
2	<i>Expliquez</i> : Comme nous en avons parlé dans les derniers jours, ces termes sont utilisés pour décrire dans quelle mesure l'égalité des genres est intégrée au programme ou en est l'objectif. Ils peuvent également décrire l'approche de SEAR d'une organisation ou d'un projet.  Note : Si vous avez l'impression que vos participant·e·s commencent à se lasser de travailler en sous-groupe, vous pouvez également sélectionner UN arbre à problèmes qui, selon vous, représente une bonne diversité de champs d'intervention ou de domaines. Utilisez cet arbre à problèmes pour tenir cette discussion en grand groupe.	• Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).
3	<i>Demandez aux participant·es</i> d'expliquer l'acronyme SEAR et quelques-unes des activités associées à chaque terme :	• Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).



- **LE SUIVI** est habituellement l'évaluation systématique du rendement d'un programme au fil du temps. Il comprend la cueillette et la révision continuelles des données pour offrir aux gestionnaires de programme et à d'autres parties prenantes des indications en regard des plans du programme et de ses objectifs².
- **L'ÉVALUATION** se déroule à un moment précis et complète les activités de suivi en continu en réalisant des évaluations objectives et approfondies de la pertinence, de l'efficacité, de l'efficacéité et de la durabilité des programmes. Les évaluations formatives sont réalisées tout au long du cycle du programme en mettant l'accent sur l'amélioration. Les évaluations sommatives se déroulent à la fin du programme et sont utilisées pour évaluer son mérite global, sa valeur ou son efficacité.
- **LA REDEVABILITÉ**³ comprend divers mécanismes, dont le partage crucial d'informations aux parties prenantes du projet ou de l'organisation – les donateurs, les partenaires, les bénéficiaires ou les communautés participantes – quant à la prestation de services, l'utilisation de ressources et l'atteinte des résultats. La redevabilité envers le gouvernement ou les donateurs se nomme souvent la « responsabilisation vers le haut ». Les mécanismes de redevabilité qui ciblent les groupes ou les communautés bénéficiaires se nomment la « responsabilisation vers le bas ». La « responsabilisation horizontale » fait référence aux activités de partage et d'apprentissage avec les partenaires, les collègues, les organisations paires et les parties prenantes⁴.
- **L'APPRENTISSAGE** se fait grâce à des activités visant à utiliser les données du projet (qualitatives, quantitatives, formelles, informelles, d'observation) pour réfléchir aux approches programmatiques et opérationnelles et les améliorer. Elles comprennent souvent des initiatives de recherche précises.

² Oxfam G.-B. : A Quick Guide to Monitoring, Evaluation, Accountability and Learning in Fragile Contexts (pas de date)

³ Veuillez noter que les termes *redevabilité*, *responsabilisation* et *obligation de rendre compte* sont synonymes et s'utilisent de façon interchangeable selon l'organisation.

⁴ Veuillez noter que certain·es participant·es pourraient observer, à juste titre, que les termes responsabilisation « vers le haut » et « vers le bas » utilisent un langage hiérarchique qui laisse entendre qu'un degré d'importance différent est associé aux termes, lequel serait remis en question et rejeté par de nombreuses approches féministes.

4

Différentes activités de SEAR sont associées à différentes méthodologies et approches de mise en œuvre ou à leurs *processus*. Chaque activité de SEAR a également un *objectif* ou un *résultat*.

Demandez aux participant·es de réfléchir à des exemples de processus et d'objectifs/de résultats. Par exemple, l'objectif d'une activité de suivi pourrait être de déterminer la satisfaction des adolescentes quant aux services de santé reproductive. Son processus pourrait inclure la conception d'outils, la réalisation de groupes de discussion, l'analyse de résultats, etc.

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).

Activité 1 : Le SEAR dans le continuum de l'égalité des genres

5

Dites aux participant·es de consulter l'Activité 13.1 de leur **Manuel de ressources** pour savoir à quel sous-groupe ils et elles appartiennent. Une activité SEAR sera attribuée à chaque sous-groupe.

Les participant·es trouveront un lien vers Google Docs dans leur **Manuel de ressources**. Ils et elles y trouveront également un tableau (semblable à celui qui se retrouve dans la présentation PowerPoint à l'écran), dont la rangée du haut (suivi) sera déjà remplie.



Note : En vous préparant pour cette séance, assurez-vous que les conseillers/conseillères en matière de ME ou les chercheurs/chercheuses soient réparti·es de façon équitable entre les sous-groupes.

Les participant·es trouveront également un exemplaire de **l'Annexe 14b : Les principes de suivi, d'évaluation, d'apprentissage et de redevabilité féministe d'Oxfam**. Ce document peut alimenter leur discussion.

Les participant·es devront remplir les cellules de ce tableau en sous-groupe en y inscrivant les caractéristiques des différentes composantes du SEAR dans le continuum de l'égalité des

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).
- Déplacez les participant·es dans leur sous-groupe (3, 1 x évaluation; 1 x redevabilité; 1 x apprentissage).
- Soyez à l'affût des « mains levées » ou des groupes qui indiquent avoir besoin d'aide.
- Déplacez le formateur ou la formatrice d'un sous-groupe à l'autre pour aider à orienter la discussion et vous assurer que les participant·es sont sur la bonne voie.
- Assurez-vous que tous les groupes utilisent le bon lien Google Docs pour leur activité (songez à afficher le lien dans le

genres. Parcourez la ligne du haut (suivi) avec les participant·es et expliquez les différents éléments qu'elle contient. Invitez-les à en ajouter (la liste établie n'est pas exhaustive).

Demandez aux sous-groupes de réfléchir au processus et de tenir compte tant des *résultats* que du *processus* de SEAR. Les sous-groupes auront environ **20 minutes** pour remplir leur grille.

Faible intégration de l'EG

Forte intégration de l'EG

	Conscient des questions liées au genre/sensible au genre	Tenant compte du genre	Sexotransformateur/féministe
Suivi			
Évaluation			
Redevabilité			
Apprentissage			

fil de discussion de chaque groupe).

6

Après **20 minutes** de travail en sous-groupe, ramenez les participant·es en grand groupe. Demandez à chaque sous-groupe de choisir une personne pour présenter et expliquer deux caractéristiques de leur activité de SEAR représentant une approche sexotransformatrice ou féministe. Utilisez la feuille de ressources (**Annexe 13a**) pour enrichir leurs réponses et vous assurer qu'elles permettent à tout le monde d'être sur la même longueur d'onde.

- Ramenez les participant·es en grand groupe.
- Utilisez le mode galerie pendant les discussions/présentations en groupe afin de renforcer les liens entre les participant·es.



7

Une fois les présentations terminées, demandez aux participant·es de réfléchir aux questions suivantes :

1. Avez-vous remarqué que nous n'avons pas parlé d'approches « ne tenant pas compte du genre » ou « aveugles au genre »? D'après-vous, pourquoi?
 - *Parce que toute approche n'étant pas au minimum « consciente du genre/sensible au genre » est inacceptable.*
2. Que voyez-vous au fur et à mesure que vous vous déplacez sur le continuum vers une plus grande intégration des genres?
 - *Les caractéristiques s'appuient sur les précédentes et les bonifient.*
3. Veuillez nommer quelques-unes des incidences pratiques dont il faut tenir compte lorsqu'on se dirige vers une plus grande intégration des genres.
4. Souvenez-vous de la discussion que nous avons eue sur le budget, les ressources humaines et l'échéancier. Comment cela s'applique-t-il aux activités de SEAR?

- Restez en mode galerie pendant cette discussion en groupe.
- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).

8

Terminez la séance en répétant les **messages clés** :

1. L'intégration des genres dans les activités de SEAR doit être complète et aborder des considérations liées au genre, tant pour ce qui est *du processus* que de *l'objectif*.
2. Chaque échelle du continuum s'appuie sur la précédente. Par exemple, les activités de suivi *sexotransformatrices* auront nécessairement les caractéristiques des activités de suivi *sensibles au genre* et *tenant compte du genre*.
3. La sensibilité au genre est un minimum absolu pour qu'une approche d'intégration des genres soit considérée comme une bonne pratique.

- Affichez la/les diapositive(s) connexe(s) pour conclure la séance.

Annexes

Annexe 13a : Le SEAR dans le continuum de l'égalité des genres

	Conscient des questions liées au genre/sensible au genre	Tenant compte du genre	Sexotransformateur/féministe
Suivi	- Fait le suivi des bénéficiaires et parties prenantes féminines et masculines. - Tient compte du genre pendant la planification et l'analyse de risques pour la cueillette de données. - Saisit et organise des données ventilées selon le sexe et l'âge.	- Fait le suivi des bénéficiaires et parties prenantes féminines et masculines. - Tient compte du genre pendant la planification et l'analyse de risques pour la cueillette de données. - Saisit et organise des données ventilées selon le sexe et l'âge. - S'assure que les femmes et les filles participent de façon significative aux activités de suivi.	- Fait le suivi des bénéficiaires et parties prenantes féminines et masculines. - Tient compte du genre pendant la planification et l'analyse de risques pour la cueillette de données. - Recueille et organise des données ventilées selon le sexe et l'âge. - S'assure que les femmes et les filles participent de façon significative aux activités de suivi. - Conçoit les activités de suivi avec les femmes et les filles participantes. - S'assure de l'utilisation d'outils de suivi qui saisissent des données individuelles et expérientielles. - Utilise des activités de suivi qui, en soi, renforcent le pouvoir.

Évaluation	• Tient compte du genre durant la planification et l'analyse de risques de la cueillette de données. • Saisit des données ventilées selon le sexe et l'âge. • Analyse et présente les différents résultats pour les hommes et les femmes bénéficiaires de différents âges (lorsque possible/pertinent).	• Évalue les différents résultats pour les hommes et pour les femmes bénéficiaires de différents âges. • Inclut l'analyse comparative entre les genres et identifie des moteurs sexospécifiques du changement ou d'absence de changement. • Inclut l'analyse des facteurs intersectionnels de l'identité.	• Évalue les différents résultats pour les hommes et pour les femmes bénéficiaires de différents âges. • Inclut l'analyse comparative entre les genres et identifie des moteurs sexospécifiques du changement ou d'absence de changement. • Inclut l'analyse des facteurs intersectionnels de l'identité. • Utilise une combinaison de méthodes qualitatives et quantitatives pour saisir l'expérience objective et subjective. • Évalue le statut et le changement des dynamiques de pouvoir entre les hommes et les femmes / les garçons et les filles (c.-à-d., des changements de <i>position</i>).
Redevabilité	• S'assure que le partage d'information est également accessible aux parties prenantes féminines et masculines. • Partage des résultats ventilés selon le sexe et l'âge.	• S'assure que le partage d'information est également accessible aux parties prenantes féminines et masculines. • Partage des résultats ventilés selon le sexe et l'âge.	• S'assure que le partage d'information est également accessible aux parties prenantes féminines et masculines. • Partage des résultats ventilés selon le sexe et l'âge.

Apprentissage		• Communique les résultats et invite la participation des femmes et des filles.	• Produit des résultats en collaboration avec les femmes et les filles et avec leur participation. • Accorde une priorité égale ou supérieure aux activités de responsabilisation et à la participation « vers le bas » dans la planification, le suivi et l'apprentissage.
	• Les initiatives de recherche sont ventilées selon le sexe et l'âge de façon appropriée. • Les initiatives d'apprentissage tiennent compte du genre dans l'élaboration de la méthodologie. • Les produits d'apprentissage documentent toute constatation indiquant les différences entre les résultats axés sur le genre ou les résultats liés à la mise en œuvre selon le genre.	• Toute initiative de recherche est ventilée selon le sexe et l'âge de façon appropriée. • Les initiatives d'apprentissage tiennent compte du genre dans l'élaboration de la méthodologie. • Les produits d'apprentissage comprennent une analyse des résultats selon le genre ou des apprentissages liés à la mise en œuvre selon le genre. • Les résultats d'apprentissage sont validés et partagés avec la diversité des participant·es ou des sujets.	• Toute initiative de recherche est ventilée selon le sexe et l'âge de façon appropriée. • Les initiatives d'apprentissage sont co-conçues avec les participant·es et tiennent compte du genre dans l'élaboration de la méthodologie. • Les produits d'apprentissage comprennent une analyse des résultats selon le genre, ou des apprentissages liés à la mise en œuvre selon le genre. • Les résultats d'apprentissage sont identifiés et déterminés selon la diversité des participant·es ou des sujets.

Annexe 13b : Document de discussion 2017 d'Oxfam : Appliquer des principes féministes au suivi, à l'évaluation, à l'apprentissage et à la redevabilité

Les Principes féministes d'Oxfam pour les activités de suivi, d'évaluation, d'apprentissage et de redevabilité

S'appuyant sur les contributions de spécialistes de la mesure et de l'évaluation (ME) tels que Srilatha Batliwala et Alex Pittamn, les principes féministes de SEAR d'Oxfam International reposent sur le postulat selon lequel la discrimination fondée sur l'identité de genre est structurelle et systémique et que la justice sociale, dans tout contexte, peut être réalisée seulement par un changement dans les relations de pouvoir. Chez Oxfam, nous reconnaissons l'autonomie et l'indépendance de nos partenaires dans le travail que nous faisons ensemble et nous nous engageons à nourrir des relations de redevabilité mutuelle. Nous reconnaissons que les évaluations et les connaissances, en tant que processus de changement transformateur et politique, sont complexes, et que le changement prend du temps et des investissements.

Par conséquent, les activités de SEAR d'Oxfam devraient soutenir la production de connaissances significatives, accessibles et utiles et devraient également :

Planification

- Examiner le genre et les relations de pouvoir, pourquoi elles existent et comment elles peuvent changer, et s'efforcer de produire des connaissances de façon à reconnaître le pouvoir;
- Être co-conçues et co-gérées avec les participant·es afin qu'ils et elles s'entendent sur les conclusions de l'évaluation et comment les données produites seront utilisées;

Outils

- Utiliser des outils et méthodes participatives, encourageant une vaste participation, en particulier en supprimant les obstacles à la participation;
- Adopter une approche fondée sur les droits;
- S'assurer que l'impact et le changement découlant du processus de mesure et d'évaluation sont équitables entre les genres et fondés sur les droits;

Conscience de soi et attitudes

- Reconnaître que les personnes qui réalisent les processus d'évaluation devraient être conscientes d'elles-mêmes et posséder les compétences suivantes, sans s'y limiter : l'animation, l'écoute, la capacité d'effectuer une entrevue et l'écriture/l'enregistrement;
- Reconnaître qu'il faut du temps pour instaurer la confiance et la compréhension;
- Être flexibles, adaptables et sensibles au contexte, car les résultats et indicateurs afférents originellement proposés peuvent être révisés au fur et à mesure que les personnes et les organisations répondent au changement;



- Reconnaître que le changement est non linéaire et complexe, et qu'il requiert par conséquent le suivi et la saisie des impacts négatifs, de la résistance, de la réaction et des résultats inattendus;
- Utiliser des méthodologies qualitatives et quantitatives ainsi que des méthodes qui évaluent la contribution plutôt que de demander l'attribution;
- Soutenir le renforcement de la capacité organisationnelle pour un engagement significatif dans le SEAR féministe;
- S'assurer que différents degrés de redevabilité sont soulignés et perçus comme étant importants, par exemple en utilisant des mécanismes significatifs de rétroaction; et
- S'assurer que l'apprentissage soit inclus et partagé tout au long du processus de SEAR et qu'il contribue au travail futur.

Référence supplémentaire – Oxfam Canada : <https://42kgab3z3i7s3rm1xf48rq44-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2020/06/Oxfam-Canada-Feminist-MEAL-Guidance-Note-French.pdf>

Séance 14 : Indicateurs de qualité pour les résultats en matière d'égalité des genres

Objectif pédagogique

Comprendre comment élaborer et sélectionner des indicateurs de qualité pour soutenir les résultats en matière d'égalité des genres et les programmes sexotransformateurs.

Messages clés

- Les indicateurs sont un signe de changement et doivent montrer efficacement le degré de changement accompli par les résultats du projet; ils DOIVENT, au strict minimum, être sensibles au genre sur le continuum de l'intégration des genres.
- Le changement sexotransformateur fait référence aux changements d'attitudes et de comportements sociaux (la position et non seulement la condition) et par conséquent, requiert une combinaison d'indicateurs, dont des indicateurs qualitatifs.

Notes pour le formateur / la formatrice

- Les formateurs/formatrices n'ayant pas une solide connaissance de la gestion axée sur les résultats et de ses outils connexes devraient lire le [guide d'Affaires mondiales Canada sur la gestion axée sur les résultats](#) pour se préparer à cette séance-ci, et accorder une attention particulière aux sections qui abordent les résultats, les indicateurs et les méthodes de cueillette de données. Un autre outil pratique est le document sur les [Dix étapes de la Banque mondiale pour mettre en place un système de suivi et d'évaluation axé sur les résultats](#).
- Il ne s'agit pas d'une formation sur la gestion axée sur les résultats ni sur la mesure et l'évaluation, mais cette discussion de base peut aider les participant·es à contribuer à l'élaboration d'outils et de systèmes de ME reflétant les meilleures pratiques en matière d'égalité des genres.

Durée

70 minutes

Activités

- Introduction (40 minutes)
- Activité (20 minutes)
- Conclusion (10 minutes)

Ressources

- Manuel de ressources
- PowerPoint

Technologie

- Présentation PowerPoint
- Zoom

Procédure

#

Étapes du formateur / de la formatrice

Soutien informatique

1

Ayant élaboré leurs résultats sexotransformateurs, les sous-groupes vont maintenant concevoir des indicateurs de qualité pour soutenir la mesure de ces résultats. Les **indicateurs** sont un élément clé de l'élaboration de la mesure des résultats (que l'on appelle, en gestion axée sur les résultats, le cadre de mesure du rendement).

Affaires mondiales Canada propose les éléments suivants dans son modèle pour les partenaires. Dans les deux prochaines séances, nous nous pencherons sur la nature des éléments des programmes sexotransformateurs encadrés : les indicateurs et les sources de données ainsi que les méthodes de collecte de données.

Résultats attendus	Indicateur(s)	Données de base	Cibles	Sources des données	Méthodes de collecte des données	Fréquence	Responsable
Résultat ou énoncé des résultats	Qu'est-ce qui est mesuré?	Quel est votre point de départ?	Quel sera votre point final?	D'où ou de qui proviennent les données?	Comment les données sont-elles recueillies?	À quelle fréquence ces données sont-elles recueillies?	Qui recueille les données?

- Commencez la présentation PowerPoint et partagez l'écran.
- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).
- Suivez les indices du formateur/de la formatrice pour savoir quand changer de diapositive.



2

Premièrement, pour nous assurer d'avoir la même compréhension de ce qu'est un indicateur, nous aborderons les définitions et les types d'indicateurs de base.

Demandez aux participant·es : qu'est-ce qu'un indicateur?

En bref, un indicateur est un signe qui montre qu'un changement s'est produit. Les indicateurs de qualité sont élaborés de façon spécifique et ont des caractéristiques spécifiques. Plusieurs d'entre vous connaîtront la définition d'AMC :



Note : Selon AMC, un indicateur, parfois appelé « indicateur de rendement », est un moyen de mesurer un résultat ou un extrant réels. Il peut être **quantitatif** ou **qualitatif**, et il est composé d'une unité de mesure, d'une unité d'analyse et d'un contexte. Les indicateurs sont **neutres** : ils n'indiquent ni le sens du changement ni la cible visée.

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).

3 Expliquons rapidement ce que chacun de ces termes signifie :

Il y a deux types d'indicateurs :

Les indicateurs quantitatifs

- Les indicateurs quantitatifs sont utilisés pour mesurer des quantités ou des montants.
- Ils peuvent être *vérifiés objectivement*. Par exemple : la température, la distance, la circonférence de l'avant-bras, mais également les connaissances et les compétences de quelqu'un.

Les indicateurs qualitatifs

- Les indicateurs qualitatifs sont *subjectifs*. Ils permettent de rendre compte d'une information expérientielle, comme la qualité de quelque chose ou la perception qu'ont les bénéficiaires de leur situation, leur opinion ou leurs préférences.
- Ils mesurent également la *perception* d'un individu quant à ses propres connaissances ou compétences.

Demandez aux participant·es de répondre aux questions suivantes :

Selon vous, quel type d'indicateur, qualitatif ou quantitatif, serait particulièrement important pour mesurer le changement transformateur? Demandez à quelques volontaires d'expliquer pourquoi.



Note : Il est important de faire une distinction entre les indicateurs qualitatifs et quantitatifs ainsi que les **méthodes de collecte de données**. Nous parlerons des méthodes de collecte de données dans la prochaine séance.

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).

4

Chaque **indicateur possède 3 éléments** :

1. **L'unité de mesure** est le nombre, le pourcentage, le niveau, le ratio, etc.
2. **L'unité d'analyse** précise ce qui sera observé : il peut s'agir de particuliers, d'institutions, d'artéfacts sociaux ou de groupes sociaux.
3. **Le contexte** est l'ensemble des circonstances qui font en sorte qu'un indicateur est utile pour mesurer un extrant ou un résultat en particulier.

Unité de mesure	Unité d'analyse	Contexte
#/total	des filles et des garçons âgés de 15 à 19 ans (ventilé par milieu rural / urbain)	qui ont consulté une clinique de santé dans les 12 derniers mois
Niveau de confiance	de partenaires masculins de femmes en âge de procréer	dans la sécurité des séances de consultations de planification familiale
%/total	d'établissements de santé (publics / privés)	fournissant des services sensibles au genre aux populations ethniques dans la langue de leur choix
Degré de soutien	parmi les hommes adultes	pour que les femmes travaillent à l'extérieur du ménage
%/total	de citoyens ayant suivi une formation (ventilé par sexe , âge et province)	ayant déclaré des changements dans leurs habitudes de consultation des médias un mois après avoir participé à la formation de sensibilisation à la propagande
#	de projets de politiques adoptés	qui créent des conditions propices à une réconciliation nationale dans les zones de conflit
Ratio	femmes-hommes	occupant des postes décisionnels au gouvernement

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).



Demandez aux participant·es d'identifier des éléments précis des indicateurs dans le tableau qui les rendent **sensibles au genre**. Note au formateur/à la formatrice : ils sont **en rouge**.

Enfin, un indicateur devrait être **neutre** — c'est-à-dire qu'il n'indique ni le sens du changement (par exemple, augmenté ou amélioré) ni la cible visée (la cible est habituellement identifiée lorsqu'un point de départ est établi).

5

Maintenant que tout le monde est sur la même longueur d'onde, *expliquez* : nous allons maintenant aborder comment les indicateurs peuvent servir au mieux **les objectifs en matière d'égalité des genres**.

Un indicateur doit toujours être élaboré ou sélectionné pour **capturer efficacement le degré de changement** d'un résultat (transformateur, tenant compte du genre, etc.), et doit **toujours être sensible au genre**, indépendamment du degré de changement. La sensibilité au genre est le degré minimal de l'intégration des genres.

Qu'entendons-nous? Lorsque nous parlons de changements transformateurs, afin d'être **efficaces**, nous voulons mesurer les changements d'attitudes et de perceptions sur la valeur des femmes et des filles, leur capacité d'action et de prise de décision. La majorité des résultats ont de multiples indicateurs; certains quantitatifs et d'autres qualitatifs.

Les indicateurs sensibles au genre :

- Sont ventilés selon le sexe et l'âge
- Sont ventilés selon d'autres facteurs pertinents de l'intersectionnalité
- Utilisent un langage qui décrit l'unité d'analyse en donnant des détails selon le genre
- Utilisent un langage qui comprend des éléments sexospécifiques du contexte

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).

6

Donnez l'exemple de l'énoncé de résultat suivant : **La capacité accrue des adolescentes à revendiquer leur droit d'utiliser des services et des ressources de contraception sécuritaires et accessibles.**

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).



En grand groupe, posez la question suivante : Afin de répondre à ce résultat, voudrions-nous mesurer seulement le degré d'utilisation des moyens de contraception par les adolescentes?

Discussion : Prenez comme exemple extrême, une diminution des taux de mortalité maternelle (TMM). Le droit aux services de santé sexuelle et reproductive de qualité, dont les services de santé maternels, néonataux et infantiles, devraient définitivement entraîner une réduction des TMM. Toutefois, cela peut également se produire sans la réalisation des droits ou du renforcement du pouvoir et de la capacité d'action des femmes et des filles. Imaginez qu'un État rende obligatoires les accouchements en établissement pour toutes les naissances. Bien que cela réduirait probablement les TMM, cela entraînerait également une diminution de la capacité d'action et du pouvoir décisionnel des femmes et des filles.

Donnez aux participant·es l'occasion de répondre à la question en grand groupe, puis expliquez que **non**, en fait, nous voulons **également** mesurer si ce droit est réalisé – ce qui nous demande de mesurer leur capacité d'action quant à la décision d'utiliser des contraceptifs. Les taux d'utilisation seuls ne nous parlent pas du **renforcement du pouvoir** des adolescentes.

Expliquez : Pour les programmes de santé, nous voulons mesurer l'amélioration des résultats sanitaires, mais du point de vue de l'égalité des genres et des droits. Nous voulons également mesurer **comment** ces résultats ont été améliorés, et s'ils ont été réalisés grâce à **l'augmentation de la capacité d'action**, laquelle est essentielle au **renforcement du pouvoir**.

- Mettez-vous en mode galerie pendant la discussion en grand groupe.

7

Expliquez : Avant d'élaborer les indicateurs de votre énoncé de résultats et d'inclure des termes comme « capacité d'action » et « renforcement du pouvoir », il est utile de vous poser les questions suivantes : **Comment pouvons-nous mesurer des concepts complexes comme la capacité d'action, le choix et le renforcement du pouvoir?** Les participant·es peuvent trouver trois possibilités. Si ce n'est pas le cas, vous pouvez expliquer ainsi :

Abordons quelques-unes des forces et des limites de diverses approches :

- S'adresser directement aux bénéficiaires pour leur poser des questions sur le renforcement de leur pouvoir, leur capacité d'action, leurs choix.
- Utiliser un indicateur qui *suggère* le renforcement du pouvoir/la capacité d'action, parfois nommé indicateur substitutif (« proxy »).
- Utiliser un indicateur ou un indice composite pour mesurer les aspects multidimensionnels du renforcement du pouvoir et de la capacité d'action.

Demandez : À votre avis, quels sont les avantages et les désavantages de chacune de ces approches? Utilisez la ressource de **l'Annexe 14a** pour orienter votre discussion.

Présentez et expliquez un exemple d'indice en vous servant soit du [Hunger Project's Women's Empowerment Index](#) ou du [Women's Empowerment in Agriculture Index](#). Par exemple, l'Indice de renforcement du pouvoir des femmes du projet Hunger se compose de 5 champs d'intervention ou « domaines » clés :

Capacité d'action	Les femmes sont capables de prendre des décisions et d'exercer un contrôle sur les ressources. Elles sont libres de prendre leurs décisions sans avoir peur des répercussions.
Revenu	Les femmes ont la capacité de profiter des activités économiques et d'un accès accru aux marchés et aux ressources financières.
Leadership	Les femmes ont la capacité de participer aux activités communautaires et sont encouragées à parler dans leur communauté et en leur nom.
Ressources	Les femmes et les filles ont accès aux ressources et aux compétences dont elles ont besoin pour devenir des participantes égales au sein de la société.
Temps	Les femmes et les filles réduisent les corvées domestiques (temps passé à exécuter un travail ardu, servile ou ennuyeux), libérant du temps pour poursuivre des activités productives ou des études, prendre soin de leurs enfants et s'adonner à des loisirs.

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).
- Mettez-vous en mode galerie pendant la discussion en grand groupe.

Activité 1 : Indicateurs de qualité pour les résultats en matière d'égalité des genres

- 8** *Demandez aux participant·es* de consulter l'Activité 14.1 de leur **Manuel de ressources** pour trouver le lien de leur sous-groupe et lire les instructions détaillées de l'activité. En utilisant les résultats élaborés lors des séances précédentes, les participant·es devront définir des indicateurs de qualité pour un résultat immédiat et un résultat intermédiaire capturant efficacement des changements en matière d'égalité des genres. Laissez environ **30 minutes** aux sous-groupes pour réaliser l'activité.

Demandez aux participant·es de se souvenir des points suivants :

- Un résultat peut avoir plusieurs indicateurs! Par exemple, un résultat lié à l'amélioration de la santé sexuelle et reproductive pourrait avoir un indicateur sur la diminution des taux de grossesse chez les adolescentes, un autre sur l'augmentation du pouvoir décisionnel des ménages, et un autre sur la diminution des taux de violence sexuelle et fondée sur le genre.
- Il n'existe pas d'indicateurs PARFAITS et ceci n'est pas une formation sur la mesure et l'évaluation. Vous devriez vous attarder à capturer le changement sexotransformateur décrit dans vos énoncés de résultats.

 **Note :** Il est important que le formateur / la formatrice se déplace d'un sous-groupe à l'autre afin de soutenir les discussions et s'assurer que les sous-groupes sont sur la bonne voie.

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).
- Déplacez les participant·es dans leur sous-groupe sur Zoom.
- Déplacez le formateur ou la formatrice d'un sous-groupe à l'autre pour aider à orienter la discussion et vous assurer que les participant·es sont sur la bonne voie.
- Soyez attentif / attentive aux groupes ayant besoin de soutien (regardez les discussions et restez à l'affût des « mains levées », etc.).

 **Note :** Assurez-vous d'ajouter une colonne au modèle logique pour que les participant·es puissent y inscrire leurs réponses.

- 9** Ramenez tout le monde en grand groupe et invitez une personne par sous-groupe à partager ses indicateurs. Invitez le reste du groupe à partager ses commentaires et ses idées en vous assurant que la discussion demeure constructive.

L'élaboration et la sélection d'indicateurs requièrent de la pratique. Permettez aux spécialistes de la mesure et de l'évaluation (ME) de soutenir l'élaboration des indicateurs, mais sans trop s'attarder aux aspects techniques de la ME pour élaborer les indicateurs du développement.

- Ramenez tout le monde en grand groupe
- Mettez-vous en mode galerie pour la discussion en grand groupe.



10

Concluez la séance en répétant les **messages clés** :

1. Les indicateurs sont un signe de changement et doivent montrer efficacement le degré de changement accompli par les résultats du projet; ils DOIVENT, au strict minimum, être sensibles au genre sur le continuum de l'intégration des genres.
2. Le changement sexotransformateur fait référence aux changements d'attitudes et de comportements sociaux (la position et non seulement la condition) et par conséquent, requiert une combinaison d'indicateurs, dont des indicateurs qualitatifs.

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).

Annexes

Annexe 14a : Comment mesurer le renforcement du pouvoir et la capacité d'action

Une question directe sur le renforcement du pouvoir amènerait les participant·es à indiquer s'ils et elles ont l'impression d'avoir du pouvoir ou non. Par exemple : « *Avez-vous l'impression d'avoir du pouvoir quant aux décisions liées à votre santé reproductive?* ».

L'autodéclaration de l'expérience de phénomènes complexes et multidimensionnels tels que le renforcement du pouvoir ou la capacité d'action peut s'avérer problématique pour plusieurs raisons : cela suppose que le répondant ou la répondante comprend le concept de la même façon que vous; cela suppose que le répondant ou la répondante ne voit aucun risque à répondre de façon positive ou négative à une question sur son propre pouvoir ou sa capacité d'action; cela suppose que sa compréhension du concept restera la même pendant une certaine période.

Un indicateur substitutif utilisé à la place de la mesure directe. Comme son nom l'indique, cet indicateur est approximatif ou représente un phénomène ou une occurrence. Par exemple, l'augmentation du revenu est souvent utilisée comme indicateur substitutif du renforcement du pouvoir économique. La supposition est que l'augmentation du revenu suggère qu'un renforcement du pouvoir économique a eu lieu. Toutefois, les indicateurs substitutifs peuvent s'avérer problématiques pour les facteurs du contrôle et du choix. Dans le cas d'un renforcement du pouvoir économique, il est important de comprendre d'autres éléments de la capacité d'action et du renforcement du pouvoir liés à l'augmentation du revenu. Par exemple, comprendre si une femme est capable de choisir comment le revenu accru est dépensé, si le revenu accru découle d'activités d'exploitation, si gagner ce revenu accru était son propre choix, et s'il a amélioré son bien-être ou s'il n'a qu'augmenté son travail et sa vulnérabilité.

Un indicateur ou un indice composite rassemble de multiples éléments pour créer un outil de mesure unique pour un phénomène complexe et multidimensionnel. Ces indicateurs peuvent être composés de multiples sous-indicateurs quantitatifs et qualitatifs. Par exemple, un indice composite utilisé pour mesurer le renforcement du pouvoir économique des femmes pourrait comprendre des éléments qui mesurent leur revenu accru, leur rôle décisionnel dans les dépenses du ménage, et des changements dans leurs contributions au travail et aux soins impayés au sein du ménage. Les avantages d'un indicateur ou d'un indice composite sont nombreux : il peut être élaboré en réponse à un contexte précis ou selon un projet et ses objectifs précis; les sous-indicateurs ou domaines peuvent habituellement être ventilés et offrir une compréhension plus profonde et révélatrice du changement (ou de l'absence de changement) en cours; et surtout, il laisse la place à l'exploration des aspects multidimensionnels de la capacité d'action et du renforcement du pouvoir. Ses désavantages pourraient notamment être le fait que l'élaboration et l'analyse d'indicateurs composites requièrent un plus grand degré de compétences techniques; que la nature complexe de son élaboration signifie qu'un indicateur composite récemment conçu devrait être testé avant d'être mis en œuvre; et que l'élaboration implique habituellement l'application de pondération et de seuils, ce qui peut intégrer des préjugés et des suppositions à l'outil et au calcul des résultats. De plus, un indicateur ou un indice composite peut exiger un outil ou un processus de cueillette de données plus longs puisqu'il reflète de multiples dimensions, lesquelles ont des répercussions sur le temps et le budget.

Séance 15 : Sources et outils de collecte de données pour les indicateurs d'égalité des genres

Objectif pédagogique

Comprendre comment les principes féministes et les programmes sexotransformateurs peuvent être représentés et promus dans la conception de la collecte de données.

Messages clés

- Les voix des femmes et des filles sont essentielles pour mesurer le changement sexotransformateur et pour être en adéquation avec les approches féministes de SEAR.
- Il existe une grande diversité d'outils de collecte de données pouvant efficacement répondre aux indicateurs et ayant le *potentiel* de remettre en question les dynamiques de pouvoir, de s'aligner sur les principes féministes et de contribuer à mesurer les changements transformateurs, et ce, selon le *processus* utilisé.

Notes pour le formateur / la formatrice

- Avant d'animer cette séance, assurez-vous de bien comprendre les outils de collecte de données et les sources de données qui seront abordés. Vous n'avez pas besoin d'être un·e spécialiste de la question, mais vous devez être en mesure de répondre à des questions d'ordre général sur les différentes méthodes.

Durée

60 minutes

Activités

- Introduction (20 minutes)
- Activité (20 minutes)
- Conclusion (20 minutes)

Ressources

- Manuel de ressources
- PowerPoint

Technologie

- Présentation PowerPoint
- Zoom

Procédure

#

Étapes du formateur / de la formatrice

Soutien informatique

1

Expliquez : Pendant cette séance, vous vous pencherez sur la deuxième composante du cadre de mesure du rendement : les sources de données et les méthodes de collecte de données pour les programmes sexotransformateurs.

Résultats attendus	Indicateur(s)	Données de base	Cibles	Sources des données	Méthodes de collecte des données	Fréquence	Responsable
Résultat ou énoncé des résultats	Qu'est-ce qui est mesuré?	Quel est votre point de départ?	Quel sera votre point final?	D'où ou de qui proviennent les données?	Comment les données sont-elles recueillies?	À quelle fréquence ces données sont-elles recueillies?	Qui recueille les données?

- Commencez la présentation PowerPoint et partagez l'écran.
- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).
- Suivez les indices du formateur/de la formatrice pour savoir quand changer de diapositive.

2

Présentez la liste de sources de données et de méthodes de collecte de données au groupe. Tenez une brève discussion pour vous assurer que tout le monde comprend quelques-uns des différents outils. Utilisez la ressource à **l'Annexe 16a** pour bonifier les listes au besoin.

Note : Il y en a PLUSIEURS et ce n'est pas nécessaire de les mentionner tous!

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).
- Mettez-vous en mode galerie pendant la discussion.

3

En passant ces listes en revue et en y ajoutant de nouvelles références, demandez aux participant·es de penser aux programmes sexotransformateurs et aux approches féministes. En grand groupe, tenez une brève discussion sur les sources de données qui reflètent le mieux une approche féministe et qui sont les plus essentielles pour comprendre le renforcement du pouvoir et la capacité d'action des femmes et des filles.

Expliquez aux participant·es :

Les méthodes qualitatives et moins formelles ou structurées sont souvent associées à l'approche féministe ou à des principes féministes, car on les considère comme étant plus participatives et plus susceptibles de reconnaître et de remettre en question les dynamiques de pouvoir entre les personnes qui recueillent les données et les sujets, et d'être plus efficaces pour saisir les expériences individuelles et subjectives. Toutefois, certaines personnes pensent que la caractérisation de méthodes formelles et rigoureuses comme étant moins « féminines » ou féministes est en soi une façon de créer de fausses dichotomies⁵.

Cependant, les meilleures pratiques nous indiquent que les plus solides systèmes de SEAR utilisent une approche à méthodes mixtes tenant compte de données quantitatives et qualitatives pour mesurer les changements dans l'état et les trianguleront pour acquérir une meilleure compréhension du changement. Cela nous oblige, en tant que praticiens et praticiennes et en tant que défenseurs et défenseuses de l'égalité des genres, à explorer comment le processus et l'application de ces différentes méthodes **peuvent au mieux refléter les principes féministes et mesurer efficacement le changement sexotransformateur**.



Note : Recueillir des données directement auprès de femmes et de filles est essentiel pour évaluer le changement en matière de renforcement du pouvoir et de capacité d'action. Recueillir des données auprès d'hommes et de garçons est également important pour comprendre les changements dans un environnement favorable à l'égalité des genres, tout comme le sont les données recueillies auprès de la communauté, des prestataires et directeurs de services, dans analyses politiques, etc.

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).
- Mettez-vous en mode galerie pendant la discussion.

⁵ <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/974/2124>

- 4 En grand groupe, *demandez aux participant·es* de discuter brièvement de quelques-uns des avantages et des désavantages des différentes méthodes de collecte de données. Pour alimenter la conversation, demandez-leur de se souvenir de leurs discussions sur la mise en œuvre et sur les facteurs du temps, des ressources humaines et du budget. Limitez le temps de discussion à **10 minutes**.

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).
- Mettez-vous en mode galerie pendant la discussion.

Activité 1 : Sources de données et méthodologies

- 5 Ensuite, *demandez aux participant·es* de revenir en sous-groupe et de déterminer, pour chacun des indicateurs : la/les source(s) de données et la/les méthode(s) de collecte de données.

Demandez aux sous-groupes de garder les points suivants à l'esprit lors de leurs discussions :

- En utilisant un indicateur ou un indice composite, les sous-groupes devraient dresser la liste des « domaines » – qu'inclura-t-elle? Pensez aux sources de données qui devraient être aussi précises que possible.
- Pour chaque méthode, les sous-groupes devraient identifier des considérations clés dans le processus pouvant garantir l'amplification de la voix des femmes et des filles, favoriser le renforcement du pouvoir, remettre en question les dynamiques de pouvoir, permettre la cocréation et la coproduction du savoir, etc.

Accordez environ **20 minutes** aux sous-groupes pour identifier les sources de données et les méthodologies pour leurs indicateurs. *Expliquez* : lorsque vous reviendrez en grand groupe, on pourrait vous demander de décrire pourquoi vous avez choisi ces sources de données/méthodologies.

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).

 **Note :** Assurez-vous que la conversation ne s'empêtre pas trop dans les détails techniques et les spécificités de l'élaboration des indicateurs et des outils. L'objectif de l'activité est d'appliquer une optique sexotransformatrice et féministe au travail de SEAR, reconnaissant que ce n'est pas exhaustif, et que la conception d'un cadre de mesure du rendement et d'un flux de données est un exercice beaucoup plus long et technique.

6 En grand groupe, *demandez à chaque sous-groupe* de partager un ou deux exemples de son travail. Accordez **20 minutes** à chaque sous-groupe pour le faire. Invitez les participant·es à poser des questions, à faire des recommandations et à explorer les exemples de manière positive et constructive.

- Mettez-vous en mode galerie pendant la discussion en groupe.

7 Terminez la séance en répétant les **messages clés** et remerciez les participant·es. Expliquez-leur que dans la prochaine séance, vous aborderez comment *l'utilisation des données* peut être sexotransformatrice et se conformer aux principes féministes.

1. Les voix des femmes et des filles sont essentielles pour mesurer le changement sexotransformateur et pour être en adéquation avec les approches féministes au SEAR.
2. Il existe une grande diversité d'outils de collecte de données pouvant efficacement répondre aux indicateurs et ayant le *potentiel* de remettre en question les dynamiques de pouvoir, de s'aligner sur les principes féministes et de contribuer à mesurer les changements transformateurs, et ce, selon le *processus* utilisé.

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).

Annexes

Annexe 15a : Sources de données et méthodes de collecte de données

Sources de données : Est-ce une information de première ou de seconde main?	
Primaires	• Participant·es (individus) • Intermédiaires • Documents gouvernementaux (politiques, programmes, proclamations, etc.) • Dossiers institutionnels/organisationnels • Photographies ou artefacts • Environnement physique
Secondaires	• Données d'enquête démographique et sanitaire • Rapport sur le développement humain • Indice mondial de la paix • Recherche révisée par des pairs • Rapports de la communauté de pratique
Méthodes de collecte de données	
• Sondages • Groupes de discussion • Observation guidée • Conversation avec des individus concernés • Changement le plus significatif • Visites/observation sur le terrain • Promenade d'étude • Examens critiques de dossiers officiels ou d'autres documents • Entrevues individuelles et auprès d'informateurs/informatrices clés • Dossiers officiels/données secondaires • Recensement • Recherche scientifique	

Annexe 15b : Liste d'outils

Ces outils ont été partagés par des personnes ayant participé à cette formation. Nous encourageons les formateurs/formatrices à enrichir cette liste et à la partager avec le CanSFE pour bonifier la formation.

- <https://learn.tearfund.org/fr-fr/resources/footsteps/footsteps-31-40/footsteps-36/the-bead-game>
- https://www.participatorymethods.org/sites/participatorymethods.org/files/all%20together%20now_int%20HIVAIDS.pdf
- https://care.org/wp-content/uploads/2020/05/FP-2013-CARE_CommunityScoreCardToolkit.pdf
- <https://www.odl.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/9809.pdf>

Ressources Photovoice

- Bisung, E., Elliott, S. J., Abudho, B., Karanja, D. M., & Schuster-Wallace, C. J. (2015). Using Photovoice as a Community Based Participatory Research Tool for Changing Water, Sanitation, and Hygiene Behaviours in Usoma, Kenya. *Biomed Res Int*, 2015, 903025. doi:10.1155/2015/903025
- Hergenrather, K. C., Rhodes, S. D., Cowan, C. A., Bardhoshi, G., & Pula, S. (2009). Photovoice as Community-Based Participatory Research: A Qualitative Review. *American*
- Simmonds, S., Roux, C., & Avest, I. t. (2015). Blurring the Boundaries Between Photovoice and Narrative Inquiry: A Narrative-Photovoice Methodology for Gender-Based Research. *International Journal of Qualitative Methods*, 14 (3), 33-49.
- Sutton-Brown, C. A. (2014). Photovoice: A Methodological Guide. *Photography and Culture*, 7(2), 169-185. doi:10.2752/175145214X13999922103165

Séance 16 : Redevabilité – des données pour qui? Utiliser les données sur l'EG pour renforcer les programmes et la participation des femmes et des filles

Objectif pédagogique

Découvrir et explorer différentes approches à la redevabilité et comprendre comment le partage de données et l'apprentissage peuvent être sexotransformateurs et renforcer les programmes.

Messages clés

- Les bonnes pratiques de redevabilité et d'apprentissage devraient inclure des mécanismes de responsabilisation vers le haut, de responsabilisation vers le bas et de responsabilisation horizontale tenant compte de l'égalité des genres.
- D'une perspective féministe et fondée sur les droits, les bénéficiaires (ou les participant·es) en tant que tels doivent être propriétaires à parts égales des données (en ayant accès aux données, en les comprenant et en contribuant à leur analyse et à leur utilisation).

Notes pour le formateur / la formatrice

Durée

80 minutes

Activités

- Introduction (15 minutes)
- Activité 1 (30 minutes)
- Activité 2 (20 minutes)
- Conclusion (15 minutes)

Ressources

- Manuel de ressources
- PowerPoint

Technologie

- Présentation PowerPoint
- Zoom

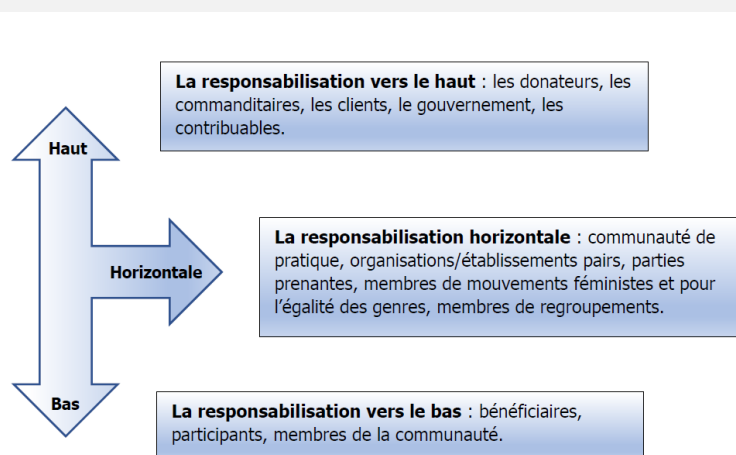
Procédure

#	Étapes du formateur / de la formatrice	Soutien informatique
1	<i>Expliquez aux participant·es</i> : Maintenant que vous avez parlé de l'information que vous voulez recueillir et comment vous allez le faire, dans cette séance, vous explorerez les points suivants du point de vue des programmes sexotransformateurs. ○ Des données pour <i>quel objectif</i>? ○ Des données pour <i>qui</i>? <i>Demandez aux participant·es</i> de discuter de la question suivante en grand groupe : Pourquoi utilisons-nous des données? • Pour comprendre le progrès réalisé • Pour améliorer les programmes • Pour communiquer le progrès • Pour faire des rapports et rendre compte des résultats	• Commencez la présentation PowerPoint et partagez l'écran. • Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s). • Suivez les indices du formateur/de la formatrice pour savoir quand changer de diapositive.
2	<i>Demandez aux participant·es</i> de se souvenir de la discussion précédente sur les définitions derrière S-E-A-R. Qu'entendons-nous réellement par redevabilité?  Note : La redevabilité signifie l'obligation d'expliquer, de justifier et d'être tenu responsable de ses actes envers autrui⁵. Rappel : La REDEVABILITÉ comprend divers mécanismes, dont le partage crucial d'informations aux parties prenantes du projet ou de l'organisation – les donateurs, les partenaires, les bénéficiaires ou les communautés participantes – quant à la prestation de services, l'utilisation de ressources et l'atteinte des résultats. La redevabilité envers le	• Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).

⁶ Dictionary.com

gouvernement ou les donateurs se nomme souvent la « responsabilisation vers le haut ». Les mécanismes de redevabilité qui ciblent les groupes ou les communautés bénéficiaires se nomment la « responsabilisation vers le bas ». La « responsabilisation horizontale » fait référence aux activités de partage et d'apprentissage avec les partenaires, les collègues, les organisations paires et les parties prenantes⁷.

- 3 *Expliquez aux participant·es* : Qu'entendons-nous par responsabilisation vers le haut, vers le bas et horizontale? Quel public vise chacun de ces niveaux de redevabilité?



- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).

- 4 Commençons par **la responsabilisation vers le bas**. Prenez **10 minutes** pour aborder les questions suivantes avec les participant·es. Utilisez la ressource à **l'Annexe 16a** pour alimenter votre formation au besoin. Ce lien mural est inscrit à l'Activité 16.1 du **Manuel de ressources**. Vous inscrirez les idées issues de la discussion sur la page Mural, mais les participant·es pourront également s'y joindre et inscrire leurs propres idées.

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).
- Le formateur ou la formatrice animera la discussion et le soutien informatique saisira les idées exprimées sur une page dans Mural.

⁷ Veuillez noter que certain·es participant·es pourraient observer, à juste titre, que les termes responsabilisation « vers le haut » et « vers le bas » utilisent un langage hiérarchique qui laisse entendre qu'un degré d'importance différent est associé aux termes, lequel serait remis en question et rejeté par de nombreuses approches féministes.



La responsabilisation vers le bas

- Quels types d'activités comprend-elle?
- Pourquoi la responsabilisation vers le bas est-elle importante, particulièrement dans le cadre de programmes sexotransformateurs?
- Quels en sont les avantages? Pour qui?
- Le faisons-nous assez souvent? Pourquoi pas?

Si nous sommes d'accord pour dire qu'elle est extrêmement importante, **comment** y parvenir? Et surtout, comment le faire de façon significative? *Note au formateur/à la formatrice* : Elle est liée aux principes féministes et constitue en soi une expérience qui renforce le pouvoir des participant·es.

- Les participant·es sont également encouragé·es à aller sur la page Mural pour y inscrire leurs propres idées.
- Affichez le lien Mural dans la barre de discussion sur Zoom.

Activité 1 : Étude de cas

- 5 Dirigez les participant·es à l'Activité 16.1 de leur **Manuel de ressources**. Expliquez-leur que vous discuterez de cette méthode comme exemple de responsabilisation vers le bas. Présentez brièvement la méthode, puis demandez aux participant·es d'en relire la description. Accordez-leur 5 minutes pour le faire.

En grand groupe, prenez **20 minutes** pour discuter des points suivants :

- Comment cet exemple renforce-t-il le pouvoir des participant·es?
- Quelles considérations sur le genre et l'intersectionnalité devraient être incluses dans cette méthode?
- Quelles sont les implications pour la mise en œuvre (RH, échéancier, budget)?

Ces questions se retrouvent également dans le **Manuel de ressources**.

- Faites défiler les diapositives connexes.
- Mettez-vous en mode galerie pour la discussion en grand groupe.



6

Expliquez : Nous allons explorer comment les autres domaines de redevabilité peuvent refléter une approche transformatrice ou féministe.



Note : Pour la discussion, encouragez les participant·es à partager des anecdotes tirées de leur propre expérience!

Expliquez : Nous aurons **30 minutes** pour tenir cette discussion et inscrire nos idées sur Mural. Vous retournerez sur Mural et bonifierez les notes que nous avons prises plus tôt sur la responsabilisation vers le bas.

Responsabilisation vers le haut

- Quels types d'activités comprend-elle?
- Pourquoi ce type de responsabilisation est-il important dans le cadre de programmes sexotransformateurs?
- Comment pouvons-nous utiliser nos rapports aux donateurs pour les sensibiliser au renforcement du pouvoir des femmes et des approches fondées sur les droits?
- Sur quoi devons-nous rendre compte? Que devons-nous souligner? Comment présenter nos données?

Responsabilisation horizontale

- Quels types d'activités comprend-elle?
- Pourquoi ce type de responsabilisation est-il important dans le cadre de programmes sexotransformateurs?
- Comment la responsabilisation horizontale peut-elle refléter et promouvoir les principes féministes?
- Comment la responsabilisation horizontale peut-elle améliorer les programmes sexotransformateurs?

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).
- Le formateur ou la formatrice animera la discussion et le soutien informatique saisira les idées exprimées sur une page dans Mural.
- Les participant·es sont également encouragé·es à aller sur la page Mural pour y inscrire leurs propres idées.
- Affichez le lien Mural dans le fil de discussion sur Zoom.

7

Concluez la séance en répétant les **messages clés** :

1. Les bonnes pratiques de redevabilité et d'apprentissage devraient inclure des mécanismes de responsabilisation vers le haut, de responsabilisation vers le bas et de responsabilisation horizontale tenant compte de l'égalité des genres.
2. D'une perspective féministe et fondée sur les droits, les bénéficiaires (ou les participant·es) en tant que tels doivent être propriétaires à parts égales des données (en ayant accès aux données, en les comprenant et en contribuant à leur analyse et à leur utilisation).

- Affichez la/les diapositive(s) connexe(s).

Annexes

Annexe 16a : Grille d'appui à la discussion sur la redevabilité

Voici des idées pour orienter les discussions de cette séance. Le formateur ou la formatrice devrait tenir compte de ces idées et inclure ses propres réflexions et expériences pour enrichir et contextualiser le contenu.

Responsabilisation vers le bas

Quels types d'activités comprend-elle?

- La communication des résultats et du progrès aux bénéficiaires/participant·es.
- La validation des résultats par l'analyse participative et l'interprétation.

Pourquoi la responsabilisation vers le bas est-elle importante, particulièrement dans le cadre de programmes sexotransformateurs?

- Une approche fondée sur les droits, laquelle est essentielle pour qu'un programme soit sexotransformateur, demande que la participation, la transparence et la responsabilisation soient au cœur des processus et du programme. La responsabilisation vers le bas devrait être au cœur de l'élaboration et de la mise en œuvre du programme.
- L'élément principal d'un programme sexotransformateur est de transformer les tendances du pouvoir et de renforcer le pouvoir de ceux et celles qui ont été marginalisés ou exclus – tant par les résultats de l'initiative que par la participation dans le processus.
- Un programme sexotransformateur est axé sur le renforcement de la capacité d'action et du pouvoir, ce qui comprend détenir la propriété de l'information et participer à la cocréation du savoir. « N'exigez rien pour moi sans moi. »

Quels en sont les avantages? Pour qui?

- L'information et la participation sont essentielles au renforcement du pouvoir. En s'assurant que les processus et les résultats sont codétenus et validés, les participant·es peuvent bénéficier d'une plus grande capacité d'action.
- Les praticiens et les praticiennes ont l'obligation d'être redevables envers la communauté/les participant·es/les bénéficiaires. De plus, le processus de cocréation du savoir peut avantager et renforcer la conception ainsi que la crédibilité du programme ou de l'initiative.

Responsabilisation vers le haut

Quels types d'activités comprend-elle?

- Communiquer ou partager les progrès/les résultats aux donateurs.
- Communiquer ou partager les progrès/les résultats à la clientèle⁸.
- Communiquer ou partager les progrès/les résultats aux membres du conseil d'administration ou aux propriétaires.

Pourquoi ce type de responsabilisation est-il important dans le cadre de programmes sexotransformateurs?

- Lorsque la clientèle/les donateurs priorisent le changement transformateur, la responsabilisation vers le haut exige que les progrès/les résultats soient efficacement réalisés et communiqués.
- Les organisations et les institutions peuvent avoir une importante influence sur les décisions et les priorités des donateurs, de la clientèle, etc., par la façon dont elles partagent les données, les résultats et les leçons apprises. Lorsque le changement sexotransformateur est suivi, mesuré et communiqué, il peut entraîner des changements vers le haut en démontrant des voies vers le changement.
- Les contraintes et les défis du changement transformateur qui sont liés à l'étendue, l'échelle et les paramètres établis par les donateurs/la clientèle peuvent être abordés par la communication et le partage. Par exemple, des budgets et des échéanciers insuffisants pour la réalisation du changement social sont plus susceptibles d'être ajustés lorsque les praticiens, les praticiennes et les partenaires démontrent comment ces contraintes empêchent la réalisation des résultats.

Comment pouvons-nous utiliser nos rapports aux donateurs pour les sensibiliser au renforcement du pouvoir des femmes et des approches fondées sur les droits?

- Plus nous nous concentrons sur la qualité de l'analyse comparative entre les sexes dans nos rapports, plus nous renforçons la capacité de nos donateurs et de nos bénéficiaires de comprendre les résultats en matière d'égalité des genres.
- Plus nous soulignons le coût, le temps et les ressources humaines nécessaires aux programmes sexotransformateurs dans nos rapports, plus nous augmentons l'efficacité de notre plaidoyer en faveur d'échéanciers plus longs, de plus importants budgets, etc.

⁸ Le terme « clientèle » fait habituellement référence à la personne ou au groupe à qui un service est offert et pour lequel un paiement est effectué. Le terme « clientèle » peut être utilisé par certaines organisations pour faire référence aux bénéficiaires (ceux et celles qui reçoivent les services) alors que d'autres organisations l'utilisent pour faire référence aux groupes ou personnes qui effectuent un paiement (donateurs). Lorsque nous parlons de responsabilisation vers le haut, nous utilisons le terme « clientèle » pour faire référence aux donateurs.



Sur quoi devons-nous rendre compte? Que devons-nous souligner? Comment présenter nos données?

- Indépendamment de l'objectif d'une initiative, les considérations d'égalité des genres et les contributions au changement social peuvent être soulignées ou diminuées dans les rapports et la présentation des données, et la voix des femmes/filles/personnes de différents genres et marginalisées peut être exclue ou amplifiée. Le simple fait de ventiler des données efficacement nous permet d'approfondir l'analyse, d'interpréter les données selon la perspective du genre et du changement sexotransformateur (ou selon l'absence de progrès). Sensibiliser les donateurs/la clientèle au progrès (ou à l'absence de progrès) vers l'égalité des genres est toujours une étape importante pour faire avancer la conversation et tenter d'obtenir plus de soutien.
- Les changements sexotransformateurs prennent du temps et sont complexes. Les résultats ne sont pas toujours réalisés dans la mesure prévue. Il est essentiel que les raisons expliquant les résultats inadéquats soient bien comprises et incluses dans les rapports. En plus d'améliorer les programmes au sein de l'organisation, cela peut contribuer à l'amélioration du secteur en éclairant les donateurs/la clientèle et leurs mécanismes/paramètres de financement.

Responsabilisation horizontale

Quels types d'activités comprend-elle?

- Participer à la communauté de pratique (p. ex., de petits regroupements) et échanger avec elle.
- Publier des rapports et des leçons apprises pour contribuer au secteur.
- Méthodologies, ressources et outils de sources ouvertes.
- Travailler et contribuer à des partenariats et à des occasions de collaboration et de partage.

Pourquoi ce type de responsabilisation est-il important dans le cadre de programmes sexotransformateurs?

- La transformation sociale doit être efficace comme mouvement pour le changement et ne peut se réaliser à travers des initiatives ou des acteurs unilatéraux et isolés.
- Les principes féministes demandent que la collaboration, la transparence, la coopération et l'inclusion soient des facteurs déterminants de l'égalité des genres et du changement social. La redevabilité mutuelle pour la réalisation de ces principes est essentielle à la création d'un mouvement pour le changement.

Comment la responsabilisation horizontale peut-elle améliorer les programmes sexotransformateurs?

- Le changement sexotransformateur est complexe et doit refléter les facteurs intersectionnels de l'exclusion et de la marginalisation. Lorsque les organisations s'engagent envers la redevabilité mutuelle au sein d'une communauté de pratique, une diversité de voix est entendue et peut orienter les programmes et les initiatives dans tout le secteur.
- Lorsque les organisations sont tenues responsables par une communauté de pratique et qu'elles sont redevables envers autrui, cela hausse toutes les normes dans le mouvement pour le changement social. « Une marée montante soulève tous les bateaux ».

Annexe 16b : Étude de cas – responsabilisation vers le bas

Leading for Peace : Mobilisation des participant·es et analyse des indicateurs	
Projet	Leading for Peace
Organisation	Plan International Canada
Durée	5 ans
	140 000 bénéficiaires (victimes du conflit armé, avec un accent sur les enfants, les adolescent·es et les jeunes)
Lieu	Colombie
Champs thématiques	Renforcement de la paix; protection des enfants; droits, citoyenneté et participation; renforcement du pouvoir économique; renforcement institutionnel (unité des victimes du conflit armé).

Objectifs de l'activité

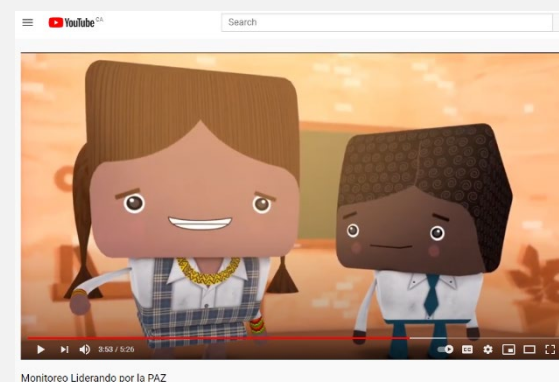
Avec les participant·es du projet (enfants, adolescent·es, jeunes et adultes) :

- Partager et acquérir une compréhension claire des objectifs du projet.
- Partager et interpréter les résultats de l'évaluation (point de départ, mi-parcours, point final).
- S'entendre sur les actions requises pour améliorer le programme et réaliser les résultats attendus.

Méthode

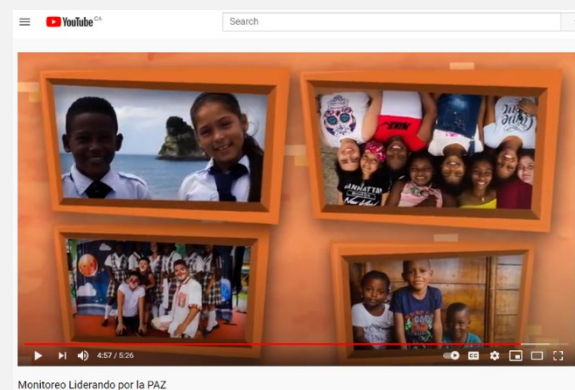
Partie 1 : vidéo infographique⁹

Étape 1 : Selon les résultats de l'étude (de départ, de mi-parcours, finaux) une **vidéo infographique est conçue et réalisée**. La vidéo est adaptée aux enfants et aux adolescent·es et explique les résultats principaux de façon simple et dynamique. Elle est utilisée pour les campagnes de communication, mais est également un élément essentiel des ateliers de partage d'information.



Étape 2 : Les membres de la communauté sont invités à participer à **l'atelier de partage d'information**. Cela se fait dans chaque région (Chocó, Valle del Cauca et Nariño) et des ateliers distincts sont donnés à différents groupes d'âge (enfants, adolescent·es, jeunes et adultes) et sexes. Les ateliers sont offerts à des groupes de 15 à 20 personnes.

Étape 3 : Lors de l'atelier, après les présentations et les activités brise-glace, la vidéo infographique est présentée aux participant·es. Ensuite, on leur demande de **réfléchir aux éléments de la vidéo qui les ont le plus intéressé·es et pourquoi**. La méthodologie change selon le groupe d'âge. On demande aux enfants de dessiner, aux adolescent·es et aux jeunes de former des groupes de trois, de discuter et d'écrire leurs idées sur un tableau de papier. Pour les adultes, l'activité peut se faire avec un tableau à feuilles ou sous forme de groupe de discussion (principalement pour les fonctionnaires et le personnel enseignant) alors que les animateurs/animateuses écrivent et organisent les idées sur des fiches autocollantes.



⁹ <https://www.youtube.com/watch?v=kqpKjeoB1tE>

Étape 4 : **Les résultats de l'étape précédente sont partagés.** Dans les groupes d'enfants, les dessins sont placés sur le mur et on invite les enfants à expliquer leur dessin s'ils le souhaitent. On leur demande également de se promener dans la salle et **de choisir les dessins qu'ils aiment et de dire pourquoi**. Dans les groupes d'adolescent·es et de jeunes, chaque groupe présente le contenu du tableau à feuilles aux autres participant·es. Dans les groupes d'adultes, les animateurs/animateuses tiennent une discussion sur les principaux sujets identifiés.

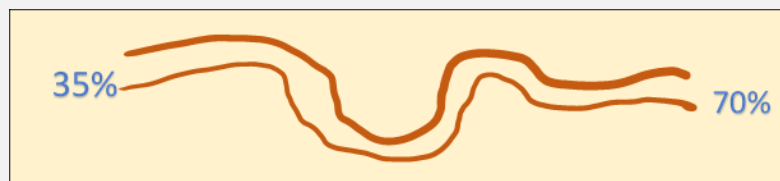
Partie 2 : Analyse des indicateurs

Les indicateurs dans le cadre de mesure du rendement ne sont pas tous pertinents pour tous les groupes d'âge (par exemple, le renforcement du pouvoir économique est seulement pertinent pour les jeunes). Ainsi, seuls les indicateurs pertinents pour un groupe d'âge en particulier seront analysés par celui-ci. La méthodologie change légèrement d'un groupe d'âge à l'autre, mais reste très semblable.

Étape 1 : L'animateur/l'animatrice inscrit l'énoncé de l'indicateur sur un tableau à feuilles et souligne ses composantes clés. Ensuite, on demande aux participant·es de discuter en sous-groupe de ce que **chaque composante signifie pour eux**. L'animateur/l'animatrice inscrit chaque composante sous forme de titre sur des feuilles séparées. Le groupe est ensuite réuni et les suggestions des sous-groupes sont écrites sur les feuilles sous chacune des composantes. L'animateur/l'animatrice clarifie et bonifie la liste au besoin.

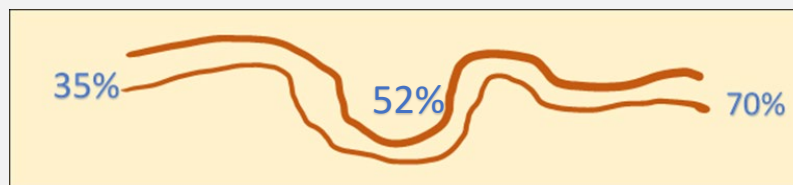
Exemple d'indicateur : % de victimes de violence contre les adolescent·es et les jeunes ayant une connaissance adéquate des mesures de protection personnelle et des systèmes de protection communautaires.

Étape 2 : Lorsque les concepts clés de l'indicateur sont clarifiés, sur un plus grand tableau à feuilles, l'animateur/l'animatrice inscrit à gauche l'indicateur et la valeur (dans ce cas-ci, pour la mesure de départ). À droite, il/elle inscrit le chiffre ciblé. Selon le groupe d'âge, **ces chiffres sont expliqués plus en détail**. Par exemple, en utilisant une échelle de 1 à 10, les participants ou les participantes ou des objets (billes/pommes) plutôt que des pourcentages. Une personne volontaire est choisie pour **tracer un chemin** entre le chiffre de départ et l'objectif.



Étape 3 : Ensuite, les participant·es doivent dire ce qui **devrait être fait ou amélioré pour atteindre l'objectif**. L'animateur/l'animatrice écrit ces idées le long du chemin.

Étape 4 : Pour les mesures additionnelles (mi-parcours, point final), les tableaux créés pour le point de départ sont réutilisés. Au besoin, on refait les étapes 1 et 2 et on rappelle les actions proposées pour atteindre l'objectif. Le tableau original est affiché au mur et les nouvelles données (mi-parcours, point final) y sont ajoutées.



Étape 5 : L'animateur/l'animatrice dirige ensuite une **discussion participative** orientée vers les questions suivantes :

- Avons-nous atteint notre cible/objectif? Selon vous, pourquoi avons-nous atteint ou n'avons-nous pas atteint notre objectif?
- Quelles actions décrites dans le chemin ont été accomplies/complétées? Lesquelles n'ont pas été accomplies/complétées?
- Que devons-nous ajouter ou améliorer pour atteindre l'objectif proposé?

Séance 17 : Conclusion

Objectif pédagogique

Réfléchir à la valeur de la formation et identifier les prochaines étapes à suivre pour acquérir de nouvelles compétences et connaissances.

Messages clés

- La valeur d'une formation se mesure aux changements qu'elle engendre.
- Chaque participant·e se servira de ses nouvelles compétences et connaissances de façon différente.
- Le CanSFE continuera de soutenir les membres et les participant·es dans leur processus.

Notes pour le formateur / la formatrice

- Assurez-vous d'avoir copié le Slido de la séance d'introduction dans votre présentation et d'avoir identifié vos propres « prochaines étapes » pour indiquer aux participant·es à quoi ils et elles peuvent s'attendre après cette formation quant au suivi et au soutien.

Durée

30 minutes

Activités

- Introduction (10 minutes)
- Rétroaction (10 minutes)
- Prochaines étapes/questions (10 minutes)

Ressources

- Manuel de ressources
- PowerPoint

Technologie

- Présentation PowerPoint
- Zoom

Procédure

#	Étapes du formateur / de la formatrice	Soutien informatique
1	Commencez la dernière séance en félicitant les participant·es pour leur travail exceptionnel et en les remerciant pour leur participation active et respectueuse. <i>Expliquez :</i> Pendant cette séance, nous aurons l'occasion de réfléchir à la formation et à notre propre participation, et de partager nos réflexions avec les autres. <i>Demandez aux participant·es</i> de se souvenir du tout premier objectif de la formation : « Cette formation cherche à <i>renforcer la confiance et la capacité des spécialistes et des non-spécialistes de l'égalité des genres lors de la mise en œuvre de programmes sexotransformateurs en santé des femmes et des enfants.</i> » <i>Demandez aux participant·es</i> de se souvenir de leurs réponses à la première question de la séance d'introduction : <i>Quels sont les trois mots qui décrivent votre façon de participer dans un contexte de groupe ou d'une formation en groupe?</i> Demandez-leur ensuite de se souvenir des objectifs de participation qu'ils s'étaient fixés et de se demander s'ils et elles ont atteint ces objectifs et s'ils et elles ont eu la possibilité de participer autant qu'ils et elles le souhaitaient.	- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s). - Assurez-vous qu'une image du Slido d'origine du groupe soit collée dans la présentation.

Activité 1 : Réflexion

2

Expliquez : Pour conclure, nous allons explorer les objectifs de la formation et vos objectifs personnels. Il peut parfois être malaisant de faire une critique en grand groupe, même si elle est constructive. Ainsi, en duo ou en trio, vous vous adonnerez à un exercice de rétroaction de type « sandwich », c'est-à-dire que vous identifierez quelque chose de positif, ferez un commentaire constructif et terminerez par un autre point positif.

Demandez-leur d'aborder certains aspects de l'expérience dont ils et elles vont bénéficier, tant dans leur vie professionnelle que personnelle. Cela peut être lié au contenu, à l'expérience ou même aux personnes rencontrées! Toutefois, aucun processus n'est parfait, et les participant·es doivent avoir la possibilité d'exprimer comment, à leur avis, la formation pourrait être améliorée, ou s'ils et elles ont l'impression que les objectifs n'ont pas totalement été atteints. Expliquez que cet exercice contribuera également à améliorer les outils et la méthodologie pour la prochaine fois et que leurs commentaires constructifs sont les bienvenus.

Accordez **10 minutes** aux sous-groupes pour discuter et répondre aux questions suivantes :

- 1) Est-il probable que cette expérience change votre façon de travailler? Si la réponse est oui, pourquoi? Si la réponse est non, pourquoi pas?
- 2) Comment cette expérience aurait-elle pu être bonifiée ou plus utile?
- 3) À titre personnel, qu'avez-vous acquis par cette expérience?

Les participant·es peuvent écrire leurs réponses et les partager avec le formateur/la formatrice, attendre et les partager sous forme de commentaires dans le formulaire d'évaluation de la formation, ou les lire et en discuter en grand groupe (s'ils et elles sont à l'aise de le faire).

- Déplacez les participant·es dans leur sous-groupe.
- Le formateur/la formatrice ne devrait pas circuler d'un sous-groupe à l'autre pendant cette activité.



3

Après 10 minutes, revenez en grand groupe et invitez les participant·es qui sont à l'aise de le faire, à partager leurs commentaires ou leurs réflexions. Expliquez-leur également qu'ils et elles auront la possibilité de partager leurs réflexions sur le formulaire d'évaluation de la formation.

- Ramenez les participant·es en grand groupe et mettez-vous en mode galerie pendant la discussion.

4

Remerciez les participant·es pour leurs réflexions avec leurs collègues et avec le grand groupe, le cas échéant.

Terminez la séance en expliquant à quoi peuvent s'attendre les participant·es quant aux prochaines étapes après la formation. En plus de toute action ou engagement que votre organisation souhaite faire, assurez-vous d'inclure les points suivants :

1. Un formulaire d'évaluation de la formation sera partagé avec le groupe. Il peut être rempli en ligne et est anonyme.
2. Un dossier comprenant les ressources, les références et les liens créés et utilisés pendant la formation sera partagé avec les participant·es pour qu'ils et elles puissent continuer de les utiliser.
3. Des renseignements quant à la possibilité d'un suivi et d'un soutien continuel seront communiqués alors que les participant·es vont intégrer leurs nouvelles connaissances et compétences à leur travail.

En tant que formateur ou formatrice, vous voudrez peut-être souligner les contributions de tiers dans la préparation et la prestation de la formation (par exemple, soutien avec les composantes techniques ou coanimation, offre de tout contenu additionnel, etc.).

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).

Annexes

Annexe 17a : Évaluation de la formation

Note : Songez à reproduire ce formulaire d'évaluation dans Google Forms (ou tout autre logiciel semblable) pour permettre aux participant·es de le remplir en ligne dans un format convivial.

L'objectif de cette évaluation est de mieux comprendre dans quelle mesure la formation a été importante et efficace pour vous et de nous aider à orienter et ajuster son approche et son contenu final.

Il vous faudra de 10 à 15 minutes pour remplir le formulaire.

L'évaluation est anonyme et n'est pas un test – vos commentaires éclairés et honnêtes sont les bienvenus. N'hésitez pas à communiquer avec [insérez le nom du/de la/des formateur·s/formatrice·s] pour toute question ou préoccupation.



PREMIÈRE PARTIE : Contenu de la formation

Cette section aide à démontrer dans quelle mesure le contenu a été transmis efficacement par la formation et retenu par les participant·es.

1. Quelle est la différence entre le genre et le sexe?

(inscrivez la réponse en rouge)

2. Selon les concepts que vous avez appris, comment décririez-vous la différence entre « conscient des questions liées au genre » et « sexotransformateur »?

(inscrivez la réponse en rouge)

3. Le changement sexotransformateur se définit comme suit : (surlignez la bonne réponse en jaune)

- A. Un profond changement structurel réalisé en abordant les causes profondes de l'inégalité entre les genres.
- B. Ignore les normes, les rôles et les relations liés au genre et très souvent, renforce ou aggrave la discrimination fondée sur le genre.
- C. Divers mouvements sociaux, politiques et idéologiques qui cherchent à définir, établir et réaliser l'égalité politique, économique, personnelle et sociale entre les sexes.
- D. A et B.

4. Qu'est-ce qui est à la source de l'inégalité entre les genres et de l'exclusion/la discrimination?

(inscrivez la réponse en rouge)



5. Pourquoi l'acronyme LGBTQ2S+ regroupe-t-il un si vaste éventail d'identités?

(inscrivez la réponse en rouge)

6. Quels termes sont des exemples de facteurs d'identité intersectionnels? Surlignez toutes les réponses qui s'appliquent.

- La nationalité
- Le genre
- La capacité
- La classe
- L'orientation sexuelle
- La race

7. Veuillez décrire la différence entre une approche fondée sur les droits de la personne et une approche instrumentaliste :

(inscrivez la réponse en rouge)

8. Quels sont les principes clés qui guident toutes les étapes de la mise en œuvre d'une approche fondée sur les droits de la personne? Surlignez toutes les réponses qui s'appliquent.

- L'égalité et la non-discrimination
- La participation et l'inclusion
- La transparence et la redevabilité
- Profite à autrui



9. Parmi les éléments suivants, lesquels un énoncé de résultats en matière d'égalité des genres possède-t-il? **Surlignez** toutes les réponses qui s'appliquent.

- Les énoncés de résultats en matière d'EG ajoutent toujours « particulièrement les femmes » au résultat énoncé.
- Les énoncés de résultats en matière d'EG décrivent explicitement une amélioration ou un changement positif en matière d'égalité des genres.
- Les énoncés de résultats ne font pas seulement référence aux « hommes et aux femmes » ou simplement ajouter « y compris les filles » au résultat énoncé.

10. Veuillez donner deux exemples de la façon dont une activité de SEAR (suivi, évaluation, apprentissage, redevabilité) peut être sexotransformatrice :

(inscrivez la réponse en rouge)

11. Selon vous, quel type d'indicateur, qualitatif ou quantitatif, serait particulièrement important pour mesurer le changement sexotransformateur? (**Surlignez** la bonne réponse en jaune)

- Qualitatif
- Quantitatif

12. Les indicateurs sensibles au genre : (**Surlignez** la bonne réponse en jaune)

- Sont ventilés selon le sexe et l'âge
- Sont ventilés selon d'autres facteurs pertinents d'intersectionnalité
- Utilisent un langage qui décrit l'unité d'analyse en la détaillant selon le genre
- Utilisent un langage qui comprend des éléments du contexte liés au genre
- Toutes ces réponses

13. En adoptant une approche féministe, envers qui les interventions devraient-elles être principalement redevables? (**Surlignez** la bonne réponse en jaune)

- Les donateurs/la clientèle
- Le gouvernement et les contribuables
- Les membres de la communauté
- Le mouvement des femmes
- Les femmes et les filles

DEUXIÈME PARTIE : Prestation de la formation

Cette section nous aidera à comprendre si l'animation et la prestation ont été efficaces.

1. Y a-t-il eu un bon équilibre entre le travail en sous-groupe et les instructions du formateur/de la formatrice?

(surlignez votre choix dans l'échelle suivante)

- 1 (Mauvais équilibre)
- 2
- 3
- 4
- 5 (Très bon équilibre)

2. La personne animant la formation a-t-elle laissé assez de place à la participation active? (surlignez votre choix dans l'échelle suivante)

- 1 (Non)
- 2
- 3
- 4
- 5 (Oui)

3. Qu'avez-vous préféré entre les activités en sous-groupe et les discussions en grand groupe en mode galerie?

(surlignez votre choix)

- Les activités en sous-groupe
- Les discussions en grand groupe en mode galerie

4. La plateforme de formation en ligne est-elle un espace qui vous a semblé sécuritaire pour la participation?

(surlignez votre choix dans l'échelle suivante)

- 1 (Pas vraiment)
- 2
- 3
- 4
- 5 (Oui, absolument)



5. Si vous avez donné une note faible (1-3) à la question précédente, veuillez expliquer pourquoi.

(inscrivez la réponse en rouge)

6. La personne animant la formation a-t-elle répondu efficacement aux commentaires et aux questions tout au long de la formation? (surlignez votre choix dans l'échelle suivante)

- 1 (Non, pas vraiment)
- 2
- 3
- 4
- 5 (Oui, très efficacement)

7. En ce qui a trait à la technologie et à la plateforme de formation, quels sont les deux éléments qui ont été les plus efficaces?

(inscrivez la réponse en rouge)

8. En ce qui a trait à la technologie et à la plateforme de formation, quels sont les deux éléments qui ont été les moins efficaces?

(inscrivez la réponse en rouge)



9. Dans le but d'améliorer nos prochaines formations, y a-t-il quoi que ce soit qui pourrait être modifié afin d'améliorer la qualité de l'apprentissage et de la participation?

(inscrivez la réponse en rouge)

10. Comment préféreriez-vous que la formation soit échelonnée? (Environ 17 heures de formation) (Surlignez votre choix)

- 3 jours complets (de 9 h à 17 h)
- 4 jours semi-complets (de 9 h 30 à 15 h 30)
- 5 demi-journées (plus ou moins) (de 13 h à 16 h 30)
- Autre : (le cas échéant, inscrivez la réponse en rouge)

11. Dans quelle mesure envisagez-vous d'appliquer ces connaissances à votre travail? (Surlignez votre choix dans l'échelle suivante)

- 1 (Pas vraiment)
- 2
- 3
- 4
- 5 (Oui, absolument)

12. Si vous avez donné une note faible (1-3) à la question précédente, veuillez expliquer pourquoi.

(inscrivez la réponse en rouge)

Annexe 17b : Réponses au questionnaire d'évaluation de la formation

PREMIÈRE PARTIE : Contenu de la formation

Cette section aide à démontrer dans quelle mesure le contenu a été transmis par la formation et retenu par les participant·es.

1. Quelle est la différence entre genre et sexe?

Sexe : La différence biologique entre les femmes et les hommes, les garçons et les filles. C'est universel, inchangé par la culture et la géographie, et très difficile à changer.

Genre : Les normes, les attentes et les croyances quant aux relations, aux capacités, aux valeurs et aux rôles attribués aux filles et aux garçons, aux femmes et aux hommes. Ces normes sont des constructions sociales et ne sont pas déterminées biologiquement. Elles peuvent varier d'une culture à l'autre et changent au fil du temps.

2. Selon les concepts que vous avez appris, comment décririez-vous la différence entre « conscient des questions liées au genre » et « sexotransformateur »?

Conscient des questions liées au genre : Une politique ou un programme qui cherchent à améliorer les conditions de la vie quotidienne des femmes, des filles et des personnes de différents genres en abordant des enjeux et des besoins concrets liés au genre. Ces politiques ou programmes n'abordent pas les relations entre les genres et n'améliorent pas le statut social des filles, des femmes et des personnes de différents genres (c.-à-d., comment elles sont valorisées dans la société)¹⁰.

Sexotransformateur : Une politique ou un programme qui abordent les causes de l'inégalité entre les genres dans le domaine de la santé en incluant des façons de transformer les normes, rôles et relations nuisibles liés au genre, et ce, avec l'intention explicite de changer les relations de pouvoir inégales. L'objectif dépasse l'amélioration de la condition des femmes, des filles et des personnes de différents genres, et cherche à améliorer leur statut social (c.-à-d., comment elles sont valorisées dans la société)¹¹.

¹⁰ Down to Zero : <http://downtozeroplatform.com/dtz/files/Plan%20Netherlands%20Gender%20Equality%20Programma%20Criteria.pdf>

¹¹ Down to Zero : <http://downtozeroplatform.com/dtz/files/Plan%20Netherlands%20Gender%20Equality%20Programma%20Criteria.pdf>



3. Le changement sexotransformateur se définit comme suit :

- E. Un profond changement structurel réalisé en abordant les causes profondes de l'inégalité entre les genres
- F. Ignore les normes, les rôles et les relations liés au genre et très souvent, renforce ou aggrave la discrimination fondée sur le genre
- G. Divers mouvements sociaux, politiques et idéologiques qui cherchent à définir, établir et réaliser l'égalité politique, économique, personnelle et sociale entre les sexes
- H. A et B

4. Qu'est-ce qui est à la source de l'inégalité entre les genres et de l'exclusion/la discrimination?

Des relations de pouvoir inégales.

5. Pourquoi l'acronyme LGBTQ2S+ regroupe-t-il un si vaste éventail d'identités?

L'identité et l'expression de genre ainsi que l'orientation sexuelle sont complexes et diversifiées, elles sont fluides – c'est-à-dire qu'elles peuvent changer au fil du temps – et elles sont individuelles.

6. Quels termes sont des exemples de facteurs d'identité intersectionnels?

- La nationalité
- Le genre
- La capacité
- La classe
- L'orientation sexuelle
- La race



7. Veuillez décrire la différence entre une approche fondée sur les droits de la personne et une approche instrumentaliste :

Approche fondée sur les droits de la personne

Une approche fondée sur les droits de la personne à l'égard de l'aide internationale est un outil servant à aider les pays à honorer les engagements en matière de droits de la personne qu'ils ont pris afin d'aider les personnes à connaître leurs droits fondamentaux et les processus qu'elles peuvent utiliser pour les faire valoir.

Ce faisant, elle cherche à atteindre des résultats équitables et durables. Elle soutient une approche féministe, puisque les droits de la personne constituent le fondement même de l'égalité entre les genres et du renforcement socioéconomique des femmes et des filles.

Approche instrumentaliste

Peut se comprendre en posant la question suivante : « *Si ce problème est réglé, quels seront les avantages externes supplémentaires pour l'entourage (c.-à-d., la communauté, l'économie, etc.)?* »

En ce qui a trait à l'égalité des genres, une approche instrumentaliste perçoit celle-ci comme un moyen de réaliser d'autres objectifs tels que le développement économique ou la paix et la sécurité durables.

8. Quels sont les principes clés qui guident toutes les étapes de la mise en œuvre d'une approche fondée sur les droits de la personne?

- L'égalité et la non-discrimination
- La participation et l'inclusion
- La transparence et la redevabilité
- Profite à autrui

9. Parmi les éléments suivants, lesquels un énoncé de résultats en matière d'égalité des genres possède-t-il?

- Les énoncés de résultats en matière d'EG ajoutent toujours « particulièrement les femmes » à un énoncé de résultat
- Les énoncés de résultats en matière d'EG décrivent explicitement une amélioration ou un changement positif en matière d'égalité des genres
- Les énoncés de résultats ne font pas seulement référence aux « hommes et aux femmes » ou simplement ajouter « y compris les filles » au résultat énoncé



10. Veuillez donner deux exemples de la façon dont une activité de SEAR (suivi, évaluation, apprentissage, redevabilité) peut être sexotransformatrice :

- Fait le suivi des bénéficiaires et parties prenantes féminines et masculines
- Tient compte du genre pendant la planification et l'analyse de risques pour la cueillette de données
- Saisit et organise des données ventilées selon le sexe et l'âge
- S'assure que les femmes et les filles participent de façon significative aux activités de suivi
- Conçoit les activités de suivi avec les femmes et les filles participantes
- S'assure de l'utilisation d'outils de suivi qui saisissent des données individuelles et expérientielles
- Utilise des activités de suivi qui, en soi, renforcent le pouvoir
- Évalue les différents résultats pour les hommes et pour les femmes bénéficiaires de différents âges
- Inclut l'analyse comparative entre les genres et identifie des moteurs sexospécifiques du changement ou de l'absence du changement
- Inclut l'analyse des facteurs intersectionnels de l'identité
- Utilise une combinaison de méthodes qualitatives et quantitatives pour saisir l'expérience objective et subjective
- Évalue le statut et le changement des dynamiques de pouvoir entre les hommes et les femmes / les garçons et les filles (c.-à-d., des changements de *position*)
- S'assure que le partage d'information est également accessible aux parties prenantes féminines et masculines
- Partage des résultats ventilés selon le sexe et l'âge
- Produit des résultats en collaboration avec les femmes et les filles et avec leur participation
- Accorde une priorité égale ou supérieure aux activités de responsabilisation et à la participation « vers le bas » dans la planification, le suivi et l'apprentissage

11. Selon vous, quel type d'indicateur – qualitatif ou quantitatif – serait particulièrement important pour mesurer le changement sexotransformateur?

- Qualitatif
- Quantitatif

12. Les indicateurs sensibles au genre :

- Sont ventilés selon le sexe et l'âge
- Sont ventilés selon d'autres facteurs pertinents d'intersectionnalité
- Utilisent un langage qui décrit l'unité d'analyse en la détaillant selon le genre
- Utilisent un langage qui comprend des éléments du contexte liés au genre
- Toutes ces réponses



13. En adoptant une approche féministe, envers qui les interventions devraient-elles être principalement redevables?

- Les donateurs/la clientèle
- Le gouvernement et les contribuables
- Les membres de la communauté
- Le mouvement des femmes
- Les femmes et les filles