

**Gender and
Sustainable
Development,
USAID/Morocco:**

**Report of Two
Gender Training
Workshops**

A project funded by the Office of Women in Development, Bureau for Global Programs, Field Support and Research, U.S. Agency for International Development, under contract number FAO-0100-C-00-6005-00 with Development Alternatives, Inc.

June 2002



1717 Massachusetts Ave. NW, Suite 302, Washington, DC 20036 USA
Tel.: 202-332-2853 FAX: 202-332-8257 Internet: WIDinfo@widtech.org

A Women in Development Technical Assistance Project

Development Alternatives, Inc. ! International Center for Research on Women
Academy for Educational Development ! Development Associates, Inc.

This publication was made possible through support provided by the Office of Women in Development, Bureau for Global Programs, Field Support and Research, U.S. Agency for International Development, under the terms of Contract No. FAO-0100-C-00-6005-00. The opinions expressed herein are those of the authors and do not necessarily reflect the views of the U.S. Agency for International Development.

GENDER AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT, USAID/MOROCCO: REPORT OF TWO GENDER TRAINING WORKSHOPS

by

Akanksha A. Marphatia, ICRW/WIDTECH
Rachida Afilal, Consultant

Development Alternatives, Inc.

June 2002



A Women in Development
Technical Assistance Project

*A project funded by the Office of Women in Development, Bureau for Global Programs, Field Support and
Research, U.S. Agency for International Development, under contract number FAO-0100-C-00-6005-00*

ACKNOWLEDGMENTS

The WIDTECH team would like to thank the four members of the USAID Gender Team/trainers, Nadia Amrani, Nadia Ben Larabi, Jaouad Bahaji, and Dawn Traut, for their tireless efforts and dedication to the training workshops. Their valuable and timely suggestions helped ensure that the content of both workshops responded to participants' needs. Contributions and comments provided by Abderahhim Bouzzaza (gender advisor, USAID/Morocco) on training materials were particularly helpful. Charlotte Johnson-Welch's (director, WIDTECH project) guidance and poignant comments on the final report were greatly appreciated.

TABLE OF CONTENTS

INTRODUCTION.....	1
Objectives.....	1
Methods.....	2
Report Outline.....	2
TRAINING-OF-TRAINERS WORKSHOP, JUNE 10–11, 2002.....	2
Planning.....	2
Objectives and Content.....	3
Assessment.....	4
MISSIONWIDE GENDER TRAINING WORKSHOP, JUNE 17–18, 2002.....	5
Objectives and Content.....	6
Assessment.....	7
RECOMMENDATIONS.....	9

ANNEXES

Annex A: Scope of Work (French and English)	A-1
Annex B: Materials from Training-of-Trainers Workshop	B-1
Annex C: Materials from Gender and Sustainable Development Workshop	C-1

ACRONYMS

ADS 200	Automated Directive System, 200 series
EGAT/WID	Economic Growth, Agriculture and Trade/Office of Women in Development
ICRW	International Center for Research on Women
IR	intermediate result
NGO	nongovernmental organization
PAPP	Planification sur l'Analyse des Problèmes et Potentiels
PMP	performance monitoring plan
SOW	scope of work
TOT	training of trainers
USAID	United States Agency for International Development
WIDTECH	Women in Development Technical Assistance Project

INTRODUCTION

Since 2001, the Women in Development Technical Assistance (WIDTECH) Project (a project of the Office of Women in Development, USAID/EGAT/WID) has provided support to USAID/Morocco.¹ This report covers the last technical assistance provided by the WIDTECH project, two training workshops to build gender capacity in the USAID mission. The workshops included (1) a training-of-trainers workshop (TOT) for four USAID/Morocco project officers to build their capacities in gender analysis and facilitation skills (June 10–11, 2002, workshop); and (2) a missionwide gender training session (June 17–18). WIDTECH provided gender trainers to lead the first workshop, contribute to developing training materials, and serve as a resource person for the second workshop (see Annex A, “Scope of Work”).

The two-step training aimed to build a critical mass of gender competence in order to sustain gender integration in mission programs. If successful, the mission’s gender team members could provide timely assistance to their colleagues on activity-specific efforts to include gender. In addition, the team could also monitor and document efforts to integrate gender into the agency’s annual report. This latter task would enable the mission to meet the gender reporting requirements as specified in the Automated Directive System (ADS) 200 series.

In 2002, the mission will begin its new five-year strategic planning process. Building sufficient levels of gender competence should help ensure that gender is taken into account throughout the planning and implementation process, and ensure that indicators (such as intermediate results) to measure a project’s success are gender-sensitive where appropriate. Including attention to gender in the agency’s strategic plan is expected to enhance results, as the needs of both men and women would be reflected in the mission’s wide range of projects.

Objectives

The WIDTECH trainers² focused on building the skills of the four program officers who make up the mission’s gender team. The team members were Ms. Nadia Amrani (gender advisor), Ms. Nadia Ben Larabi (project financial analyst), Mr. Jaouad Bahaji (coordinator, development projects), and Ms. Dawn Traut (democracy and governance project officer). The trainings aimed to:

- Reinforce knowledge of gender concepts and strengthen abilities to integrate the concepts into programs, projects, and policies;
- Hone training and facilitation skills so the team could provide similar training on gender to staff members five days after their own training; and

¹ Sectorwide assessment of the level of gender integration present in the mission’s activities (January 2001); gender training to nongovernment and government officials (June 2001 and March 2002), a mission-issued task order; and the current task.

² Akanksha A. Marphatia, education specialist, WIDTECH/ICRW, and Rachida Afilal, local consultant.

- Clarify Automated Directive System (ADS) requirements for gender integration for USAID/Morocco staff.

Methods

The two-step training was carried out between June 3 and June 18, 2002, at USAID/Morocco in Rabat. The first training session was a training-of-trainers (TOT) workshop and was conducted from June 10–11. The second training, led by the four USAID/Morocco gender team members trained in the first workshop, took place June 17–18. Nine USAID/Morocco and nongovernmental (NGO) representatives participated in this training. (Thus, a total of 13 people were trained in this two-step process.)

The WIDTECH team carried out a needs assessment with participants of both workshops. A training plan was shared with mission staff for their input and concurrence. WIDTECH prepared and delivered the TOT workshop and developed both the pedagogical and didactical materials for the missionwide gender training. The four USAID gender team members served as trainers in the second workshop. WIDTECH consultant Afilal served as a resource person during this training, compiled results from the participants' evaluations, and wrote the training report.

Report Outline

The following sections include a description of the planning, objectives, participants, and training curriculum for each of the workshops.

The assessment sections of the training documents (needs assessment, training report, constraints, and recommendations) can be found in the main body of this report. Needs assessment and evaluation instruments, as well as training materials and detailed reports of the second workshop, are included in the annexes.

The main body of this report is written in English per the mission's request. However, the pedagogical and didactical documents developed for the training are in French, as the two workshops were delivered in this language (see Annexes B and C).

TRAINING-OF-TRAINERS WORKSHOP, JUNE 10-11, 2002

Planning³

A needs assessment questionnaire and an interview guide were developed to understand the four gender team members' existing knowledge of gender and facilitation skills. The assessment focused on identifying their understanding of basic gender concepts and previous

³ See Annex B, needs assessment report, questionnaire, and interview guide for TOT workshop.

facilitation experiences; professional responsibilities and application of gender in current initiatives; and individual and institutional expectations of the training.

Only two of the four team members had previous training in gender. Their training experience occurred more than two years ago and focused narrowly on introducing key concepts. Team members' facilitation experience also was limited. The most experienced member had been a teacher, while others had little or no facilitation experience. Professional responsibilities for the gender team members ranged from planning and supervising development projects to integrating gender in USAID/Morocco programs and operations; monitoring and evaluating impact; and managing financial aspects of the mission program portfolio. All members expressed the desire to master gender concepts and analytical tools to integrate gender and to measure its impact.

Based on the results of the needs assessment, the consultants proposed training modules to the team and Abderahhim Bouzzaza (USAID/Morocco gender advisor). The group offered valuable suggestions for modifying the content and recommended that a presentation outlining ADS 200 gender requirements be made by WIDTECH for USAID/Morocco sector leads on June 10.

Objectives and Content

The objectives of the workshop were to enable participants to:

- Master the key concepts of gender and gender integration so as to be able to communicate them effectively and clearly in the missionwide gender training on June 17 and 18;
- Identify ways to maximize the impact on the mission's portfolio of the enhanced gender sensitivity of the trained individuals;
- Reinforce facilitation and training skills; and
- Introduce USAID/Morocco staff to the ADS 200 gender requirements.

The following table summarizes the content of the June 10–11 TOT workshop. See Annex B for a complete training plan.

Day 1: June 10	
Morning Sessions	Afternoon Sessions
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Introductions and group-building exercise ▪ Workshop objectives, expectations, and norms ▪ Introduction to key gender concepts 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Individual presentations of case studies to analyze gender integration ▪ Introduction and practice of facilitation skills ▪ Introduction to gender-sensitive indicators ▪ Evaluation ▪ Presentation of ADS gender requirements
Day 2: June 11	
Morning Sessions	Afternoon Sessions
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Individual presentations of gender-sensitive–indicators case studies ▪ Group discussion on roles and responsibilities of four gender experts at USAID (with participation of supervisor at USAID/Morocco) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Practice of facilitation skills ▪ Group discussion on constraints to and strategies for integrating gender ▪ Group discussion on recommendations for follow-on activities

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Introduction to gender mainstreaming ▪ Individual presentations of case studies to analyze gender integration 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Discussion on training content for June 17–18 gender training workshop ▪ Final evaluation (written)
--	--

The WIDTECH team used a combination of training techniques and approaches to ensure maximum participation and learning. Brief presentations of concepts and tools alternated with case studies (practical exercises), completed either individually or in small groups. Plenary sessions were utilized to facilitate the sharing of experiences and to extract lessons from practical exercises that related directly to each participant’s case study.

From the first afternoon on, the WIDTECH team shifted case-study presentation and didactic responsibilities (taking notes on a flipchart, synthesizing discussion sessions, and so on) to the four gender team members so they could practice their facilitation skills. These sessions were captured on videotape and later viewed, both to congratulate the participants on their progress and to communicate constructively areas for improvement.

Introductions to key concepts began with a brainstorming session led by the TOT participants and concluded with a summary of discussion points presented by the WIDTECH team using Microsoft PowerPoint. In the first brainstorming session, the participants formulated their own definition of gender: *Rapport homes/femmes déterminé par les enjeux de pouvoir et menant vers l’égalité entre les sexes et l’équité dans une perspective de développement durable*.⁴ This definition established an important reference point, as subsequent sessions offered additional clarifications and reinforcement of key terms.

In order to apply the concepts they had just learned, the four TOT participants prepared and presented case studies from their current work. In each case study, they analyzed the level of gender integration and the existence of gender-sensitive indicators and later presented their findings in plenary.

The TOT workshop curriculum was modified throughout the training in order to respond to changing needs and enhance participants’ learning. Oral evaluations and constructive feedback by the participants at the end of the first day led the WIDTECH consultants to modify the second day’s activities to better meet the workshop objectives. For example, participants said that the terminology used in the framework prepared by the WIDTECH team differed from that used by the mission. As a result, the session on gender-sensitive indicators on the second day was organized around a group discussion of two case studies.

Assessment

The general consensus was that the four participants developed a clearer understanding of each key concept related to gender as a result of attending the first workshop. Skills’ acquisition varied from one participant to another. While all improved their presentation and

⁴ In English: “Relations between men and women based on power which lead to achieving equality and equity between the two sexes.” This definition is provided from the perspective of sustainable development.

facilitation skills (as seen in the videotape of the two days), some of the TOT participants adapted their styles and internalized criticism with more ease than others. The capacity to apply key gender concepts and presentation techniques in their daily work and to communicate them effectively to colleagues also varied. This is linked to individuals' prior knowledge and application of gender concepts, and to the degree to which they actively participated in the workshop. Their mastery of concepts will further develop after the application of these concepts in their work, and through possible follow-on training.

The workshop focused both on content (key gender concepts) and facilitation skills. These require different training strategies, because of their diverse natures. While the WIDTECH team's efforts to combine the two were appreciated, it would have been more beneficial to participants had each been given more time. For example, the amount of time needed to prepare the team to deliver the missionwide training was underestimated. In the end, three of the four gender team members spent an additional day and a half with the WIDTECH consultants to prepare for the training workshop the team would lead. As a result, the content of the June 17–18 workshop was modified to reduce the number of topics to be addressed, and the activities were reconfigured to match the skill and comfort levels of the team members.

The honesty of communications between the four gender team members built trust that is needed for a training team to facilitate a workshop. Furthermore, they learned about each other's strengths and weaknesses so that they could arrive at an appropriate division of responsibilities for the upcoming training workshop. The immediate application of the skills acquired during the TOT workshop reinforced the confidence and knowledge of the four gender team members. Nevertheless, the fact that the four newly trained members had to deliver a one-and-a-half-day training workshop on gender five days after their own training created some pressure for the team.

Finally, due to several logistical constraints, it proved to be more challenging than expected to build a coherent pattern of iterative learning in the training. The fact that the training room was located at the mission led to some disruptions, variable absenteeism, and some difficulty in building teamwork for group and facilitation exercises. This was related in large part to the fact that the four participants were juggling daily responsibilities during the workshop.

MISSIONWIDE GENDER TRAINING WORKSHOP, JUNE 17–18, 2002

Three of the four USAID gender team members who participated in the TOT workshop delivered the missionwide gender training on June 17 and 18.⁵ The fourth team member delivered the ADS guidelines session to mission staff. Nine representatives from partner organizations (NGOs) and USAID/Morocco attended the one-and-a-half-day workshop (see Annex C, "List of Participants"). This training was the first opportunity for the USAID/Morocco gender team members to apply the concepts they learned the week before

⁵ Two detailed training reports can be found in Annex C. The first is written by WIDTECH consultant Rachida Afilal and the second is a report by USAID/Morocco.

and practice their facilitation skills. Rachida Afilal, one of the two WIDTECH consultants, served as a resource person for the workshop.

Participants completed a short needs assessment questionnaire (Annex C) prior to the workshop. Based on their responses, the WIDTECH consultant proposed a training plan, and the mission gender team members developed modules using some of the material covered during the TOT workshop. Presentations included an introduction to key gender concepts, mainstreaming, and gender analytical tools.

At the end of the workshop, the nine participants evaluated the training they received. Following the workshop, the three gender team members who led the training, the WIDTECH consultant, and a USAID/Morocco supervisor met to review the evaluations, assess the pedagogical success of the workshop, and discuss challenges and follow-on activities.

Objectives and Content

The workshop had two objectives:

- Increase participants' understanding of the importance of gender for promoting sustainable development; and
- Reinforce participants' capacities to integrate gender into programs and activities.

The following outlines the content of the gender workshop. More complete information can be found in Annex C.

Day 1: June 17	
Morning Sessions	Afternoon Sessions
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Introductions and group-building exercise ▪ Workshop objectives, expectations, and norms ▪ Introduction to key gender concepts ▪ Group exercise on understanding constraints to integrating gender into development projects ▪ Summation of morning sessions 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Introduction to gender mainstreaming ▪ Group exercise on sector-specific case studies on including gender in development programs ▪ Summary of key concepts from first day ▪ Presentation of ADS gender requirements
Day 2: June 18	
Morning Session	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Introduction to gender analytical tools ▪ Group work on applying tools to participants' own activities ▪ Discussion in plenary ▪ Individual work with action plans for follow-on activities ▪ Group discussion of obstacles to gender integration and strategies ▪ Evaluation 	

The training team used a mix of plenary and small-group sessions and a combination of training techniques. Brainstorming sessions were followed by brief presentations of concepts and tools. Sector-specific case studies using gender analytical tools were completed in small groups and provided an opportunity for participants to practice how to integrate gender into

their own projects and activities. Plenary sessions facilitated the sharing of experiences and the extracting of lessons from the case studies.

As was done in the TOT workshop, introductions to key concepts began with brainstorming and concluded with a summary of discussion points presented by the mission gender team members. The first brainstorming resulted in a participant-derived definition of gender: *Le genre c'est d'établir des rapports hommes-femmes plus équitables, dans une perspective de développement durable.*⁶ While this definition varied slightly from that developed during the TOT workshop, its purpose was to establish a reference point for the participants and facilitate reinforcement of key concepts throughout the training.

The curriculum was modified over the course of the workshop to respond to emerging needs and concerns, as well as to maximize learning and respect the time allocated for individual sessions. For example, the session on gender analytical tools required more time than allotted. In order to accommodate it, the final two sessions on obstacles, strategies, and recommendations were collapsed into a single session.

Assessment

The workshop can be assessed in terms of two factors—the gender team members' facilitation techniques and the pedagogical content of the training. The following section discusses the delivery of the training and the capacities of the three participating gender team members. The subsequent section assesses the content of the workshop and summarizes participants' responses in the workshop evaluation.

Assessment of Facilitation Techniques: Overall, the training could be deemed a success on both didactical and pedagogical levels. The effort the gender team members put into adapting the training curriculum to meet participants' needs, and the team members' comfort level in presenting key concepts, paid off. Their active participation in developing the curriculum and modules facilitated their presentations of the materials, which were appreciated by the participants. Given the short length of the workshop, training methods were mixed and balanced and, while the workshop was basically an introduction to key concepts, participants felt they had learned enough to begin integrating gender into their activities. In particular:

- The gender team members created a collegial and participatory atmosphere during the workshop. Other than their presentations and summaries of brainstorming sessions, they often called on participants to share their experiences with gender integration.
- The team used numerous didactic materials, including flipcharts, PowerPoint presentations, training binders, and sign-in lists, with ease. This reflected their having spent sufficient time preparing the logistics and materials ahead of time.

⁶ English translation: "Gender means establishing equitable relationships between men and women; these in turn can lead to sustainable development."

- The sequence and length of training sessions were balanced to hold the attention of participants throughout the workshop.

Because this was the first such training the facilitators delivered, the available WIDTECH resource person attended the training to support the team members and respond to their self-identified needs. She also was able to provide an additional explanation of instructions and key concepts and offered illustrative examples to complement discussions. The gender team members and workshop participants appreciated her participation in the workshop.

Assessment of Pedagogical Content of the Workshop: Each of the nine participants was involved in a development project—in either the health or democracy and governance sector; one person worked in the financial and human resources area. Participants’ field-based experience was particularly helpful during brainstorming sessions, when they offered examples from their own projects.

Participants’ responses to the final evaluation can be summarized as follows:

- Most participants (six of nine) said the training will have a great impact on their work. They were confident they could apply to their own activities key concepts they learned during the training. Group and individual exercises (case studies, gender analytical tools and frameworks, action plans, and ADS gender requirements) were particularly appreciated, as was time allocated for discussions in plenary, where participants could share their experiences.
- Overall, participants felt that the gender team members were well-prepared, the training modules were organized in an appropriate order, and the content was useful. The most appreciated aspects were the collegial atmosphere created during the training, ice-breakers, presentations of key concepts, and group work and discussions among participants. In particular, they appreciated the opportunity to offer their own definitions of gender and that the number of participants was small.
- Participants anticipated undertaking the following activities to integrate gender into their activities postworkshop: follow-on training, field-based initiatives (surveys), projects with partner organizations, and meetings with colleagues. In particular, they felt they could apply the gender analytical tools when implementing projects, choosing partner organizations, and monitoring and evaluating programs.
- Participants felt the workshop helped them identify both obstacles to and strategies for integrating gender. The most frequent obstacles cited were resistance from communities and sometimes partner organizations; limited knowledge (or mastery) of gender concepts among project officers and teams; and the lack of gender-disaggregated data.⁷

⁷ Gender-disaggregated data are based on information collected from and about men and women and boys and girls and can be analyzed to identify gender factors such as decision-making power, access to specific resources, and time and labor allocations.

RECOMMENDATIONS

To maximize the impact of both training workshops, the following sets of recommendations are made. The first set concerns opportunities for the gender team to begin to function as the mission's gender focal point. The second includes recommendations for additional training to reinforce the team's gender integration and facilitation skills. The last set of recommendations focuses on workshop logistics.

Immediate Opportunities for Trainers to Apply Their Skills: Where appropriate and possible, the mission should create immediate opportunities for the newly trained gender team members to apply their knowledge and skills. The immediate application of their skills in the June 17–18 workshop and a similar workshop in fall 2002 are positive steps to building gender capacity in the mission. The four team members, together with their supervisor, suggested the following ideas:

1. **Clarify roles and responsibilities.** Clarifying the roles and responsibilities of each of the gender team members and communicating these to other mission staff can stimulate demand for the support they can provide to their colleagues in gender integration. The mission's director of gender issues was identified as a possible leader for this action.
2. **Integrate gender team members into missionwide activities.** The team members should interact with their own and other sectors in the following instances:
 - Participate in the “crosscutting” team meetings and, later, the “making communities work” team meetings.
 - Assist sectors in integrating gender during annual report preparation, development of performance monitoring plans and intermediate results, requests for proposals, quarterly reports, and so on. This would help the mission ensure that it meets the gender requirement obligations specified in the ADS guidelines.
 - Organize follow-on meetings with participants trained in the June 17–18 workshop to further consolidate gender expertise in the mission. The participants could be the “focal points” for each sector and work with the gender team.
3. **Lead follow-on activities to measure the impact of both workshops.** This recommendation can be implemented in two ways. First, the trainers could follow up with participants to measure the impact of the training in their work. A brief questionnaire could be developed to yield information on which tools were the most helpful, how the participants have integrated gender into their activities, and challenges they have had to overcome. Second, a follow-on training in a few months, to reinforce the knowledge and skills gained from the workshops, could build on the results of the two workshops.

Further Reinforcement of Skills: The TOT workshop began the process of building staff capacity to integrate gender and serve as gender trainers. The mission should find ways to support further development of the gender team members' skills to the mission's benefit. The following were identified as possible follow-on activities in this effort:

1. **Reinforce the following facilitation techniques.**⁸ This will help the gender team members consolidate and improve their skills for future workshops. Skill areas include:
 - Co-facilitating, including coordinating individual sessions between two trainers;
 - Summarizing brainstorming sessions and key concepts introduced during the day (such as regrouping main ideas);
 - Explaining instructions for individual and group exercises;
 - Reinforcing key gender concepts; and
 - Providing constructive feedback.

2. **Reinforce presentation and communication skills.** Following the workshop, the participants are involved in a skills-building training session in presentation skills. They would also benefit from a workshop on communication strategies, such as clear enunciation of ideas, providing and receiving constructive and challenging feedback, priority setting, time management, and multitasking.

3. **Reinforce advocacy strategies.** It is important for proponents of gender to be able to communicate constructively the importance and applicability of gender in programs and policies to various stakeholders, especially because integrating gender often faces resistance. Follow-on training could be specific to the mission staff and key partner agencies, such as NGOs and government officials.

4. **Conduct a workshop on gender and strategic planning.** In 2002, USAID/Morocco will begin a planning process to develop a new strategic plan for the upcoming five years. The participation of at least two of the four gender team members would enhance the likelihood that gender is integrated throughout the plan. If this were done, including at the strategic objective level, the burden of reporting on gender integration efforts would be lessened during annual reporting. Once the responsibilities of the gender team members in this process are identified, further training may be necessary to ensure that they are able to provide consistent and clear guidance to other staff members.

5. **Offer training in sector-specific gender integration.** In order for the four gender team members to serve as gender resource people to USAID colleagues, they will need additional training in how to use gender analytical tools and collect sector-specific gender information. However, in order for the training to yield maximum benefits, the team members should be relieved of their normal day-to-day activities during the training period. The training facilitators could refer to materials developed during WIDTECH-supported gender training in Agadir (2001, 2002), for which materials were developed in French and Arabic.

Logistics: The third set of recommendations relates to the organization of future gender (and other topic-area) workshops.

⁸ These suggestions are derived from the two training reports from the June 17–18 workshop (see Annex C). Recommendations were made by consultant Rachida Afilal and the three workshop facilitators.

1. **Provide sufficient time and human resources for preparing training.** The four gender team members who participated in the TOT workshops noted that they spent a great deal of time and energy to prepare and deliver the missionwide training and the ADS guidelines presentation. Supervisors need to be aware of the investment required and alleviate participants' concurrent responsibilities.
2. **Allocate more time to the training workshop.** Participants of both workshops expressed the need to allocate more time to such workshops. This said, it is important to note that the duration of workshops is often limited to the availability of participants, so longer workshops might not be possible.
3. **Establish realistic training and learning objectives.** For future training workshops, the mission is urged to limit training objectives so participants can focus their time and energy more strategically.
4. **Move training to an off-site location.** This will enable participants to focus more fully on the workshop and not be distracted by competing responsibilities. This might reduce the rate of absenteeism and improve the learning and retention process.

ANNEX A
SCOPE OF WORK

USAID/MAROC:
DEFINITION DES TACHES
RENFORCEMENT DE LA CAPACITE INSTITUTIONNELLE POUR
INTEGRER LES QUESTIONS FEMININES
6 mai 2002-05-22

PRESENTATION GENERALE

Le Plan stratégique national de l'USAID/Maroc (CSP 1999-2005) incorpore des thèmes importants dont les Objectifs stratégiques individuels et les Objectifs spéciaux se font l'écho. Pour favoriser la réalisation du but du Plan stratégique national qui est d'"élargir la base des ressources et la capacité du développement durable, l'USAID/Maroc a élaboré des interventions complémentaires connues sous le nom de "thèmes interdépendants"(CCT)—qui portent sur la région de Souss-Massa-Dra'a (SMD), dans le sud du Maroc. Un des deux thèmes CCT est notamment la participation accrue des femmes et des filles dans certains secteurs de la SMD et des actions ont été mises au point pour permettre de parvenir à des résultats de manière cohérente, intégrale et globale.

Un élément de cette stratégie qui relie ce thème aux quatre secteurs prioritaires des programmes de l'USAID (croissance économique, environnement et ressources naturelles, population et santé, enseignement de base) est la formation, en particulier pour ce qui est de l'intégration des questions féminines.

C'est dans ce contexte que WIDTECH/ICRW a évalué les besoins de formation des partenaires de l'USAID sur les questions féminines dans ses quatre domaines de programme et a élaboré des documents didactiques pour répondre à ces besoins. Afin d'intégrer les questions féminines aux programmes et activités de l'USAID, WIDTECH/ICRW a conduit un atelier de formation en deux parties, portant sur les questions féminines et le développement durable, à l'intention des partenaires gouvernementaux de l'USAID et des ONG.

En outre, l'Evaluation de mars 2001 sur les questions féminines a conclu que "les plans de suivi des résultats ne s'étaient pas conformés aux directives ADS sur ce thème [questions féminines]" (page 18). Les experts ont recommandé de "dispenser à tout le personnel de la mission une formation sur les questions féminines et les résultats" (page 21). Nina Etymezian, conseillère précédente en matière d'éducation et questions féminines, a également recommandé que nous acquerions suffisamment d'expertise interne, spécifique au secteur, pour assurer la durabilité de l'initiative sur les questions féminines. A cette fin, l'USAID/Maroc aimerait demander une assistance sous la forme d'une formation des formateurs pour une équipe de base sur les questions féminines afin de se conformer aux directives ADS ainsi que de sensibiliser davantage l'USAID à l'importance de l'intégration du thème sur les questions féminines.

OBJET DES TRAVAUX

L'objet de cette déclaration des tâches est d'obtenir les services d'une équipe de deux consultants du projet WIDTECH de l'Office Femme et Développement (G/WID) (mentionnés ci-après "consultants") pour améliorer la connaissance du personnel de la mission USAID/Maroc sur les concepts, les approches et les outils relatifs aux questions féminines, leur capacité à en faire emploi pour mieux intégrer les questions féminines dans les projets et les activités de l'USAID/Maroc, ainsi que les familiariser davantage avec les directives ADS dans la mesure où elles s'appliquent à l'intégration des questions féminines. Compte tenu de la demande de la Mission, le spécialiste WIDTECH en matière d'éducation, qui a dirigé l'Atelier sur les questions féminines et le développement, sera l'un des deux consultants et chef d'équipe.

- **Formation des formateurs sur les questions féminines (TOT).** Les consultants concevront et exécuteront une évaluation des besoins et des discussions dirigées avec les quatre membres de l'équipe de la Mission sur les questions féminines. Puis ils concevront et conduiront une formation de deux jours sur les questions féminines à l'intention de l'équipe de la Mission. Cet atelier de formation portera sur la valorisation des connaissances et des compétences en utilisant des méthodologies et contenu de formation aux questions féminines, sur les directives ADS et sur les aptitudes générales d'animation et de formation. Les quatre membres de l'équipe sur les questions féminines sont Mlle Nadia Amrani (conseillère en questions féminines, USAID/Maroc), Mlle Nadia Ben Larabi, Mlle Dawn Traut (spécialiste de la démocratie et de la gouvernance, USAID/Maroc) et un membre du personnel local de la Mission. Le français et l'anglais seront utilisés pendant la formation des formateurs.
- **Elaboration des documents de l'atelier pour le personnel de la mission et quelques partenaires:** les consultants, avec la participation des membres de l'équipe sur les questions féminines, élaboreront un programme de formation et les documents pour la formation de deux jours à l'intention du personnel de la Mission et de quelques partenaires (voir plus bas). La formation s'appuiera sur le programme et les documents didactiques élaborés lors de l'atelier de formation en deux parties sur les questions féminines que WIDTECH a mis en œuvre avec les partenaires de l'USAID dans la région de Souss-Massa-Dra'a (SMD), dans le sud du Maroc, ainsi que sur d'autres informations disponibles dans le pays. La formation portera sur les stratégies relatives aux questions féminines et au développement (GAD) et l'intégration des femmes et des filles dans la vie économique, ainsi que sur les directives ADS actuelles spécifiques aux questions féminines.
- **Atelier de formation sur les questions féminines:** le consultant local apportera un soutien technique à l'équipe des questions féminines pour la mise en œuvre de l'atelier de formation de deux jours qui s'adressera au personnel de la Mission USAID/Maroc et à quelques partenaires (voir plus haut). La formation se déroulera en français et en anglais.
- **Cadre de suivi et évaluation:** les consultants travailleront avec l'équipe chargée des questions féminines pour examiner le cadre actuel d'évaluation des résultats de la Mission

et suggéreront où des changements pourraient être apportés pour renforcer le suivi et évaluation des incidences des investissements de projet sur les questions féminines.

- **Ebaucher les points de préparation d'un Plan des questions féminines pour la Mission:** les consultants travailleront avec l'équipe chargée des questions féminines pour ébaucher les points d'un Plan des questions féminines pour la Mission qui aidera l'USAID/Maroc à intégrer les questions féminines dans ses activités. Ces points devraient:
 - Prendre en compte les questions de passation de marchés de la Mission et présenter dans les grandes lignes la politique de l'Agence sur la conclusion de contrats avec des femmes d'entreprise et de petits entrepreneurs.
 - Prendre en compte les directives ADS de l'Agence et les dispositions habituelles abordant les questions féminines à inclure dans les demandes de propositions, les demandes d'assistance, etc.
 - Dans le cadre des buts opérationnels et stratégiques de la Mission, suggérer une structure d'intégration des questions féminines qui favorise la diversité, l'avancement professionnel sur le lieu de travail et le pouvoir de décision.
 - Prendre en compte les résultats/activités des objectifs stratégiques.
 - Prendre en compte les termes de référence, y compris la composition et la gouvernance de l'équipe des questions féminines.

METHODOLOGIE

- **Préparatifs:** avant le départ du chef d'équipe pour le Maroc, les consultants examineront les documents envoyés par la Mission, y compris les documents de stratégie et de planification de la Mission, tels que les actuels ISP, les informations générales disponibles sur les questions féminines au Maroc et autres données du pays, les rapports d'évaluation et plans d'action d'autres partenaires ou pays sur les questions féminines, que l'équipe pourra utiliser comme modèles. Les consultants examineront aussi les documents de formation produits lors de la Formation en deux parties sur les questions féminines qui s'est déroulée dans la région de Souss-Massa-Dra'a (SMD), ainsi que les documents de formation élaborés par WIDTECH.

Les consultants évalueront la connaissance et les compétences de l'équipe des questions féminines quant à l'application des concepts des questions féminines, ainsi que son expérience en formation. Cette évaluation des besoins servira à élaborer le stage de deux jours sur la Formation des formateurs.

- **Planification et coordination dans le pays:** à son arrivée au Maroc, le chef d'équipe et le formateur local se réuniront avec l'équipe des questions féminines pour discuter des changements éventuels à apporter à la formation des formateurs et à l'atelier sur les questions féminines, ainsi que de la manière d'examiner et d'élaborer le plan de suivi et évaluation. Les consultants et l'équipe des questions féminines mettront sous forme finale un plan de travail détaillé pour assurer la réalisation avec succès de chaque tâche. Ils

seront aussi présentés par l'équipe chargée des questions féminines au personnel pertinent de la Mission, notamment le Directeur de la Mission et les chefs d'équipe PDO et SO

- **Tâches sur place:** les deux formations seront conduites successivement. Pendant la formation des formateurs, les documents existants seront modifiés et d'autres documents pourront être élaborés pour l'atelier de formation du personnel de la Mission aux questions féminines. A la suite des deux ateliers, les consultants travailleront en étroite collaboration avec l'équipe chargée des questions féminines (et autre personnel de la Mission, le cas échéant) à l'élaboration du cadre de suivi et évaluation, et ébaucheront les points d'un Plan des questions féminines pour la Mission afin d'intégrer ces questions aux activités de la Mission.
- **Séance d'information et rapport préliminaire avant le départ:** avant le départ du chef d'équipe du Maroc, les consultants rendront compte au Directeur de la Mission et soumettront à la Mission un rapport préliminaire sur la formation pour examen et commentaires. Ce rapport comportera des recommandations pour les étapes suivantes. Le projet de cadre de suivi et évaluation et les points pour un Ordre de Mission seront joints en annexe au rapport de la formation.
- **Rapport final:** le rapport final sur la formation sera révisé compte tenu des commentaires de la Mission et de l'examen du rapport par le Directeur de projet WIDTECH.

REALISATIONS

- **Deux formations:** les consultants conduiront un stage de formation des formateurs de deux jours à l'intention de l'équipe sur les questions féminines. Le consultant local apportera un soutien à cette équipe en mettant en œuvre un atelier de formation de deux jours sur les questions féminines s'adressant au personnel de la Mission.
- **Rapport sur la formation aux questions féminines:** ce rapport comportera un résumé de la formation des formateurs et de la formation sur les questions féminines s'adressant au personnel de la Mission. Les annexes incluront: (a) tous les documents élaborés pendant les formations; (b) le projet de cadre de suivi et évaluation; (c) l'ébauche des points pour un Ordre de Mission.

L'USAID/Maroc fournira ses commentaires écrits aux consultants dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du rapport préliminaire. Le rapport final sera soumis à l'USAID/Maroc dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception des commentaires écrits de la Mission.

ESTIMATION DU NIVEAU D'EFFORT (NE)

Le niveau d'effort est estimé à 37 jours – 23 jours pour le chef d'équipe (spécialiste de l'éducation de WIDTECH) et 14 jours pour le formateur local. L'équipe de la Mission chargée des questions féminines devra être disponible pendant quatre jours aux dates suivantes : 4 juin pour une demi-journée ; 7, 8 et 13 juin pour une demi-journée. La formation pour le personnel de la Mission conduite par l'équipe des questions féminines aura lieu les 17 et 18 juin.

Tâche	NE du chef d'équipe (spécialiste de l'éducation de WIDTECH)	NE du consultant local	Dates proposées et personnes concernées	NE total
Examen des documents	4 jours	2 jours	30 et 31 mai, consultants travaillent indépendamment	6 jours
Ebauche de l'évaluation des besoins (décider si elle sera écrite ou sous forme de discussions dirigées)	1 jour	1 jour	3 juin, consultants travaillent indépendamment	2 jours
Conduite de l'évaluation des besoins et rapport sur les résultats	1 jour	1 jour	4 juin, consultants travaillent avec l'équipe des questions féminines pendant une ½ journée	2 jours
Elaboration de documents didactiques pour la formation des formateurs	2 jours	2 jours	5 et 6 juin, consultants travaillent indépendamment	4 jours
Conduite de la formation des formateurs	2 jours	2 jours	7 et 10 juin avec l'équipe des questions féminines	4 jours
Soutien à l'équipe des questions féminines pour l'atelier de formation	2 jours	2 jours	11 et 12 juin, consultants travaillent indépendamment	4 jours
Aide à l'élaboration du cadre SE et compte rendu à la Mission	2 jours	2 jours	13 et 14 juin, consultants travaillent avec l'équipe des questions féminines pendant une ½ journée et le reste indépendamment	4 jours
Soutien pendant la formation du personnel de la Mission et partenaires	0 jour	1-1/2 jour	Lundi et mardi 17 et 18 juin, équipe des questions féminines dirige la formation avec le soutien du formateur local	1-1/2 jour
Note de formation sur l'atelier des questions féminines avec le personnel de la Mission et partenaires	0 jour	½ jour	Mardi 18 juin, formateur local travaille indépendamment	½ jour
Rapport de voyage	5 jours	0 jour		5 jours
Voyage	4 jours	0 jour		4 jours
Total	23 jours	14 jours		37 jours

PERIODE D'EXECUTION

Il est prévu que la période d'exécution commencera le 30 mai ou aux alentours de cette date et s'achèvera au plus tard le 15 juillet 2002.

RELATIONS ET RESPONSABILITES

WIDTECH fournira une équipe de deux consultants. Les deux consultants parleront le français et l'anglais couramment. Tous les rapports à fournir seront soumis en anglais. Les consultants posséderont l'expérience technique de terrain nécessaire, ayant travaillé sur les questions féminines et le développement en Afrique, mis en œuvre des ateliers de formation sur les questions féminines, et le chef d'équipe sera bien au courant des directives ADS de l'USAID. WIDTECH couvrira le coût de la rémunération journalière des consultants, de leurs indemnités journalières, de leur logement et déplacements dans le pays.

La Mission fournira le soutien suivant : services d'interprète conformément aux besoins ; locaux et fournitures de bureau ; soutien administratif (par exemple fixer des rendez-vous, faire des photocopies) ; accès aux transports locaux et autre soutien comme la Mission le jugera bon.

RAPPORTS A FOURNIR

Les consultants travailleront étroitement avec l'équipe des questions féminines, en particulier avec Dawn Traut, qui assurera la supervision pendant son séjour au Maroc, avec la collaboration des chefs d'équipe SO. Des réunions seront organisées au début et à la fin du séjour des consultants avec le Directeur de la Mission ou son représentant. WIDTECH assurera la direction technique et gestionnaire d'ensemble conformément aux besoins. Tous les rapports d'assistance technique seront soumis à l'USAID/Maroc et à WIDTECH pour commentaires.

**USAID/MOROCCO:
STRENGTHENING INSTITUTIONAL CAPACITY FOR
GENDER INTEGRATION
SCOPE OF WORK**

May 6, 2002

BACKGROUND

USAID/Morocco's Country Strategic Plan (CSP: 1999-2005) incorporates important themes echoed in each individual SO and SpO. To support achievement of the CSP goal of "expanded resource base and capacity for sustainable development," USAID/Morocco developed complementary interventions known as crosscutting themes (CCTs) that are focused in the Souss-Massa-Dra'a (SMD) region in southern Morocco. One of the two CCT themes is the increased participation of women and girls in selected sectors in the SMD region, around which actions were developed to help ensure that results are achieved in a cohesive, integrative, and inclusive manner.

One element of the strategy by which this theme is interwoven into USAID programming in its four priority sectors (Economic Growth, Environment and Natural Resources, Population and Health, and Basic Education) is training, particularly as concerns the integration of gender issues.

It is in this context that WIDTECH/ICRW assessed the needs of USAID partners in its four programming areas for gender training and developed training materials to meet these needs. To integrate gender into USAID's programs and operations, WIDTECH/ICRW conducted a two-part gender and sustainable development training session for USAID governmental partners and NGOs.

In addition, the March 2001 gender assessment found that "performance monitoring plans have failed to follow ADS guidance on [the gender] issue" (page 18). The experts recommended "[providing] some gender and results training for all mission staff" (page 21). Nina Etymezian, the previous education and gender advisor, also recommended that we build sufficient amounts of sector-specific, in-house expertise through training to ensure the sustainability of the gender initiative. To this end, USAID/Morocco would like to request assistance in the form of a TOT for a core gender team to ensure adherence to ADS as well as to raise USAID's awareness of the importance of gender integration.

PURPOSE OF WORK

The purpose of this statement of work is to obtain the services of a team of two consultants from the Office of Women-In-Development (G/WID)'s WIDTECH project (hereafter referred to as "consultants") to strengthen USAID/Morocco staff's knowledge of gender concepts, approaches and tools, their capacity for using the same to better integrate gender

into USAID/Morocco projects and operations, and knowledge of ADS requirements as they relate to gender integration. Based on the mission's request, WIDTECH's education specialist, who managed the gender and development training, will serve as one of the two consultants and as team leader.

- **Gender Training of Trainers (TOT):** The consultants will design and carry out a needs assessment and focus-group interviews with the four members of USAID/Morocco's gender team. Next, they will design and implement a two-day gender training workshop for USAID/Morocco's gender team. This will include knowledge and skills development in using gender training methodologies and content, ADS gender requirements, and general facilitation and training skills. The four members of the gender team are Ms. Nadia Amrani (gender advisor, USAID/ Morocco), Ms. Nadia Ben Larabi, Ms. Dawn Traut (democracy and governance specialist, USAID/Morocco), and an FSN. French and English will be used during this TOT.
- **Development of Workshop Materials for Mission Staff and Some Partners:** The consultants, with input from the gender team members, will develop training curriculum and materials for a two-day training workshop for mission staff and some partners (see below). The training will draw on the training curriculum and materials developed in the two-part gender training that WIDTECH has implemented with USAID partners in the SMD region in southern Morocco and other available in-country information. It will focus on gender and development (GAD) approaches and gender mainstreaming and review current ADS gender-specific requirements.
- **Gender Training Workshop:** The local consultant will provide technical support to the gender team in its implementation of the two-day training workshop that will target USAID/Morocco staff and some partners (see above). The training will be conducted in French and English.
- **Monitoring and Evaluation Framework:** The consultants will work with the gender team to review the mission's current results framework and suggest where changes could be made to strengthen the monitoring and evaluation for gender impacts.
- **Draft Points for Preparing a Mission Gender Plan:** The consultants will work with the gender team to draft points for a mission gender plan that will support USAID/Morocco in mainstreaming gender into its operations. These points should:
 - Reflect the mission's procurement issues and highlights the agency's policy on contracting with women and small-business owners;
 - Reflect the agency ADS guidelines and standard provisions addressing gender to be included in RFPs, RFAs, and so on;
 - Outline steps for measuring proposed performance, evaluating and scoring gender components of proposals;
 - Within the mission's operational and policy goals, suggest a gender structure that promotes diversity, career development in the workplace, and empowerment;
 - Show SO results/activities; and

- Reflect terms of reference including membership and governance for the gender team.

METHODOLOGY

- **Preparations:** Prior to the team leader's departure for Morocco, the consultants will review documents to be forwarded by the mission, including relevant mission policy and planning documents, such as the current ISP; background information available on gender issues in Morocco and other in-country data; and gender assessment reports and action plans from other partners or countries, which can be used as models by the team. They also will review training documents issuing from the two-phase gender training session in the SMD region and other gender training materials developed and used by WIDTECH.

The consultants will assess the gender team members' understanding of and skills in applying gender concepts and methodologies and their training experience. This needs assessment will be used to develop the two-day TOT.

- **In-country Planning and Coordination:** Upon arriving in-country, the team leader and the local trainer will meet with the gender team to discuss any changes in the TOT and the gender workshop, and the approach for reviewing and developing the monitoring and evaluation (M&E) plan. The consultants and the gender team will finalize a detailed work plan to ensure the successful completion of each task. They also will be introduced to relevant mission staff, including the mission director and PDO and SO team leaders.
- **In-country Tasks:** The two workshops will be implemented consecutively. During the TOT, existing materials will be modified, and additional materials may be developed for the missionwide gender training workshop. Following the two workshops, the consultants will work closely with the gender team (and other mission staff, as appropriate) to develop the M&E framework and draft points for a mission gender plan to integrate gender into mission operations.
- **Predeparture Debriefing and Draft Report:** Prior to the team leader leaving Morocco, the consultants will debrief with the mission director and leave a draft training report for mission review and comment. The training report will include recommendations for next steps. The draft M&E framework and points for a mission order will be attached to the training report.
- **Final Report:** The final training report will be revised based on mission feedback and review by the WIDTECH project director.

DELIVERABLES

Two trainings: The consultants will deliver one two-day TOT for the gender team. Afterward, the local consultant will support the gender team in implementing a two-day, missionwide gender training workshop.

- **Gender Training Report:** This report will include a summary of the TOT and the missionwide gender training workshop. Attachments will include all materials developed for the trainings; the draft M&E framework; and draft points for a mission order.

USAID/Morocco will provide written comments to the consultants within five working days of receipt of the draft report. The final report will be submitted to USAID/Morocco five working days after receipt of written mission comments.

ESTIMATED LEVEL OF EFFORT

The estimated level of effort (LOE) is 37 days—23 days for the team leader (WIDTECH's education specialist) and 14 days for a local trainer. The mission gender team will be available on the following dates: June 4 for half a day, June 7 and 8, and June 13 for half a day. The mission staff training led by the gender team will take place on June 17 and 18.

Task	LOE for Team Leader (WIDTECH's Education Specialist)	LOE for Local Consultant	Proposed Dates and People Involved	Total LOE
Review documents	4 days	2 days	May 30 and 31, consultants work independently	6 days
Draft needs assessment (to be decided whether written or focus-group interviews)	1 day	1 day	June 3, consultants work independently	2 days
Conduct needs assessment and report on results	1 day	1 day	June 4, consultants work with gender team for ½ day	2 days
Develop training materials for TOT	2 days	2 days	June 5 and 6, consultants work independently	4 days
Conduct TOT	2 days	2 days	June 7 and 10, consultants work with gender team	4 days
Support gender team in gender training workshop	2 days	2 days	June 11 and 12, consultants work independently	4 days
Assist with developing M&E framework and debrief mission	2 days	2 days	June 13 and 14, consultants work with gender team for ½ day on the 13th and independently on the 14th	4 days
Provide support during training of mission staff and partners	0 days	1½ days	June 17–18, gender team to lead training with support of local trainer	1½ days
Training note on gender workshop with mission staff and partners	0 days	½ day	June 18, local trainer works independently	½ day
Trip report	5 days	0 days		5 days
Travel	4 days	0 days		4 days
Total	23 days	14 days		37 days

PERIOD OF PERFORMANCE

It is anticipated that the period of performance will begin on or about May 30, 2002, and be completed no later than July 15, 2002.

RELATIONSHIPS AND RESPONSIBILITIES

WIDTECH will provide a team of two consultants. Both consultants will be fluent in French and English. All deliverables will be submitted in English. The consultants will have technical field experience working in gender and development in Africa and implementing gender training workshops, and the team leader will be knowledgeable about USAID ADS requirements. WIDTECH will cover the cost of the consultants' daily rates, per diem, lodging, and in-country travel.

The mission will provide the following support: interpreter services as needed; office space and office supplies; administrative support (appointment-making, copying services, and so on); access to in-country transportation; and other support as deemed necessary by the mission.

REPORTING REQUIREMENTS

The consultants will work closely with the gender team, particularly with Dawn Traut, who will provide oversight while in-country, in collaboration with SO team leaders. The consultants' entry and exit meetings with the mission director or his representative will be organized. WIDTECH will provide overall technical and management direction as necessary. All technical-assistance deliverables will be provided for comment to USAID/Morocco and WIDTECH.

ANNEX B

MATERIALS FROM TRAINING OF TRAINERS WORKSHOP

June 10–11, 2002

Work Plan

Needs Assessment Questionnaire

Interview Guide

Analysis of Needs Assessment and Interviews

Training Plan

Training Materials

Participant List

Workshop Evaluation

WORK PLAN

lundi, le 3 juin

10h introductions
10:30 à 13 revoir TOR
partage des tâches
finalisation de l'identification des besoins
13 à 14h déjeuner avec Dawn
14h à 15h réunion de l'équipe
revoir les TOR
programmer les journées de travail en groupe
16h 17h30 bilan de journée ; programmation

mardi, le 4 juin : Analyse des questionnaires et

10h remise de l'évaluation et CV
10 à 12 RA/AM analyse
finalisation de l'évaluation pour le 17 et 18
14h entretien avec Jaouad et Nadia
14h30 entretien avec Dawn
15-16h analyse
16-17h discussion en groupe
17-18h RA/AM bilan et programmation pour mercredi

mercredi, le 5 juin

Elaboration de documents didactiques pour la formation des formateurs

jeudi, le 6 juin

Elaboration de documents didactiques pour la formation des formateurs
L'après-midi: DAI SIWM Présentation

vendredi, le 7 juin

matinée: entretien avec Nadia Amrani
Elaboration du cadre SE

Lundi, le 10 juin

9h à 17h formation de formateurs
l'introduction aux concepts
bilan de journée

NEEDS ASSESSMENT QUESTIONNAIRE

QUESTIONNAIRE
Renforcement de la capacité institutionnelle de l' USAID
pour l'intégration du genre dans les politiques et les programmes
" Formation des formateurs "

Mesdames et messieurs,

Dans le cadre du renforcement de sa capacité institutionnelle, l'Agence Américaine du Développement International (USAID-MAROC), organise, au profit de quatre de ses fonctionnaires, une session de formation de formateurs en genre.

Dans cette perspective, une formation de 2 jours s'adressera à ces collaborateurs afin d'optimiser leur compétence en matière d'intégration de l'approche genre dans leur travail.

Dans l'attente de faire plus ample connaissance avec vous, nous vous demandons de bien vouloir compléter le questionnaire ci-après. Vos réponses nous seront très utiles pour répondre favorablement à vos besoins et à vos attentes et nous permettront d'affiner le contenu de la formation.

Nous vous remercions pour votre collaboration et pour le temps que vous réserverez à ce travail .

Equipe d'encadrement :

- Akanksha Marphatia , WIDTECH / ICRW
- Rachida Afilal, consultante, WIDTECH / ICRW

1. Profil professionnel

1.1. Nom et prénom :

1.2. Adresse postale :

1.3. téléphone/ fax / e-mail:

1.4. Sexe: Femme Homme

1.5. Depuis combien de temps travaillez vous pour l'USAID ?

.....

1.6. Quelle est votre fonction au sein de l'USAID ?

.....
.....

1.7. Quelles sont vos principales tâches et responsabilités à l'USAID ?

.....
.....

1.8. Travaillez – vous :

Seul(e) en équipe

1.9. Avec quel(s) service(s) collaborez -vous le plus ?

.....
.....

1.10. le service dans lequel vous travaillez exige-t-il des compétences en genre ?

oui non

1.10.a. si oui pouvez vous préciser comment et pourquoi ?

.....
.....

4. Les attentes et les apports

4.1. Quelles sont vos attentes par rapport à cette formation ?.....

.....
.....

4.2. Quelles sont vos craintes/doutes

.....
.....

4.3. Quels sont les aspects de l'approche genre que vous souhaitez maîtriser ou approfondir ?

.....
.....

4.4. Quelles sont les compétences en animation que vous souhaitez développer ou acquérir ?

.....
.....

4.5. Avez-vous des appréhensions quant à l'expérience d'animation que vous allez mener ?

Oui

non

Si oui, pouvez vous préciser lesquelles ?

.....

GUIDE D'ENTRETIEN : EQUIPE D'ANIMATION

Nom et prénom:

Axe 1: Sur le concept genre

1- quels sont les problèmes relatifs au concept que vous avez rencontrés jusque là?

2- A quoi léguez-vous les résistances enregistrées à ce niveau?

Axe2: Sur la formation en genre

1- pensez vous utile pour vous afin de renforcer vos capacités de suivre un package de formation sur le genre: genre et développement, genre et communication, planification stratégique...?

Axe 3: Sur le mainstreaming :

1- Au niveau de votre travail, de votre service, avez vous des propositions (d'ordre organisationnel, structuel, relationnel, coordinationnel,...) à faire pour renforcer l'intégration du genre dans votre travail?

2- Si résistances il ya comment l'expliquez vous? Comment pensez-vous y répondre?

Axe 4- Sur l'animation :

1- avez vous une stratégie d'animation qui vous est propre?

2- Quel aspect voulez vous développer (écoute, reformulation, questionnement)?

L'IDENTIFICATION DES BESOINS : ANALYSE DES QUESTIONNAIRES

Introduction :

L'approche par questionnaires de l'identification des besoins de l'équipe de formation a concerné quatre axes principaux, à savoir:

- le profil professionnel des membres de l'équipe des formateurs potentiels,
- leur niveau des connaissances en matière de genre,
- leur expérience en matière d'animation,
- leurs attentes et leur apports par rapport à ce processus en général et à cette formation en particulier.

Cependant, parce que le nombre des personnes concernées par ces questionnaires est de quatre seulement, nous avons opté puis procédé à une analyse qualitative qui pourrait nous aider à apporter des éléments de réponses aux questions suivantes:

- Comment optimiser l'impact de cette activité de formation de sorte à ce qu'elle génère l'enclenchement d'un processus qui pourrait s'inscrire dans la durée?,
- Comment conjuguer deux formations; l'une en genre, l'autre en formation des formateurs, de sorte à mettre le maximum d'atouts assurant la mise en place du processus et la garantie de sa pérennité?,
- Comment concilier entre des attentes présentant forcément des écarts, eu égard aux profils des formateurs, à leur capital - connaissances relatif à l'approche genre et à leurs expériences en terme d'animation, pour une implication effective et équilibrée de tous les membres dans ce processus?.

Par ailleurs, rappelons que ces questionnaires ont été complétés par des entretiens individuels semi directifs dans l'objectif de délimiter plus amplement les apports des uns et des autres d'une part, et celui d'intégrer plus aisément et plus activement l'équipe des formateurs dans le processus de formation d'une autre part.

1- Profils des formateurs:

L'équipe des formateurs est composée de trois jeunes femmes dont une américaine et un jeune homme, occupant respectivement les fonctions suivantes:

- spécialiste de programmes de développement et conseillère en genre,
- analyste financière,
- coordinatrice du programme « démocratie et gouvernance » et du « groupe de travail sur la démocratie »,
- agent de développement.

Il est à noter que les fonctions occupées par les membres de cette équipe se déclinent en des tâches ayant trait à :

- la gestion des projets de développement,
- la supervision des activités concernant la société civile, les partenaires politiques...,
- le financement des projets ayant rapport à la santé, l'environnement...,
- la supervision du dossier « genre » au sein de l'USAID.

Ainsi, il se révèle que toutes ces tâches exigent la maîtrise de l'approche genre pour une intégration effective dans les programmes et les activités gérées par ces membres. Des formations plus efficaces et plus poussées dans ce sens s'avèrent indispensables selon les membres de l'équipe des formateurs.

Par ailleurs, il se révèle également que les membres de cette équipe sont appelés souvent à travailler en équipe ou avec d'autres services, d'où des besoins d'appui et de renforcement des compétences dans trois domaines clés:

- la communication,
- la gestion des relations humaines,
- la capitalisation du travail de groupe et donc la mise en commun des efforts.

Le renforcement des capacités individuelles dans ces domaines jouera en faveur du renforcement de la capacité institutionnelle de l'USAID, partant du fait que les techniques de gestion des ressources humaines s'avère comme étant un outil d'appoint pour la mise en commun des efforts et pour l'optimisation de la coordination.

2- Connaissances sur le genre :

2.1- Sur la définition du concept :

Les définitions du genre proposées par les membres de l'équipe des formateurs focalisent sur trois principes récurrents :

- l'égalité des sexes,
- l'équité sociale,
- la participation et l'implication des femmes dans les activités de développement.

Ainsi, comme nous pouvons le constater l'approche participative et l'approche genre semblent se chevaucher pour n'en faire qu'une. Ceci témoigne d'une certaine confusion quant à la réponse à la question suivante: comment intégrer l'approche dans le travail et non à quel niveau l'intégrer?. Rappelons que l'approche genre est souvent réduite à nombre des femmes impliquées dans un projet de développement: le genre est surtout approché en terme d'effectif et non en terme d'égalité des chances et d'opportunité des deux sexes à bénéficier et profiter équitablement de l'impact du développement.

Cette confusion s'explique par le fait que:

- sur les 4 membres, 2 n'ont bénéficié d'aucune formation en genre,
- les 2 autres, ont suivi une formation préliminaire qui a juste permis l'introduction puis la familiarisation avec le concept et non son appropriation.

2.2- Sur l'intégration du genre dans le travail :

L'intégration de l'approche genre dans le travail est considérée comme très importante par l'ensemble des membres de l'équipe des formateurs. Travailler dans la perspective du développement durable exige, selon certains de ces membres, une modification des relations hommes/femmes et donc une redéfinition des rôles. S'inscrivant dans une perspective de développement durable, l'approche genre reste pour tous les membres incontournable. Plus concrètement, intégrer l'approche genre dans le travail, selon certains de ces membres, semble prêter également à confusion, dans la mesure où les outils de mainstreaming ainsi que l'élaboration des indicateurs de suivi et d'évaluation ne sont pas également maîtrisés.

2.3- les niveaux d'intégration/ application du genre dans le travail :

Tous les membres déclarent intégrer le genre dans leur travail et ce à tous les niveaux⁹ :

- planification des programmes ,
- conception des programmes ,
- gestion, suivi et évaluation des activités,
- données/ statistiques et sélection des contrats (propositions des projets) .

Or, paradoxalement, il est à noter que ces membres estiment de manière unanime que l'USAID devrait intégrer l'approche genre à tous les niveaux commençant par la planification stratégique, passant par l'élaboration des projets à mettre en œuvre et aboutissant au suivi et à l'évaluation des activités.

2.4- Les contraintes rencontrées quant à l'intégration de l'approche dans le travail :

Concernant cette question les avis sont partagés :

- pour les uns, les obstacles sont exprimés en terme d'impact estimé limité malgré les efforts déployés. Ceci est dû, dans une large mesure, à la résistance affichée par les communautés face à la participation des femmes dans les activités de développement,
- pour les autres, les obstacles rencontrés sont d'ordre culturel et ont trait à la présence d'une culture traditionnelle qui exclue les femmes du processus de prise de décision en l'emprisonnant dans ses rôles traditionnellement délimités. Le genre à ce niveau est perçu en terme de sexe et non en terme de relations entre les sexes.

⁹ classement selon le degré de fréquences

3- Expérience en matière d'animation :

3.1- Le capital « expérience » :

Les réponses des membres de l'équipe des formateurs concernant ce volet se rapprochent et convergent plus ou moins vers une même réalité, à savoir, :

- les expériences des membres en matière d'animation sont très limitées pour ne pas dire quasi inexistantes. En effet, sur les 4 membres :
 - 1 n'a jamais fait d'animation,
 - 1 a une expérience d'enseignante,
 - 1 déclare avoir peu d'expérience,
 - 1 déclare à son actif deux expériences, l'une dans le cadre d'une colonie de vacances et l'autre avec des jeunes à la recherche d'un emploi.

Bien que cette réalité puisse paraître handicapante, il n'en reste pas moins que les membres de l'équipe ne ressentent aucune appréhension quant à l'expérience d'animation qu'il seront appelés à mener. La seule « gêne » exprimée se situe au niveau de la non maîtrise des modules qu'ils seront amenés à appliquer surtout que leur connaissances sur l'approche genre restent plutôt approximatives. Cependant, l'enthousiasme affiché par les membres de l'équipe témoigne de leur volonté à réussir cette expérience.

3.2- Le profil d'un bon animateur/animatrice

Pour l'ensemble des membres de l'équipe des formateurs, plusieurs qualités ont été citées comme indispensables pour un bon animateur :

- l'écoute,
- la clarté des messages,
- la capacité à communiquer et à impliquer tous les participants aux activités de l'atelier,
- la capacité à reformuler et à questionner,
- capacité à maîtriser le groupe...

4- Sur les attentes et les apports :

Les attentes exprimées par les membres de l'équipe des formateurs concernent principalement :

- la maîtrise de l'approche genre, via les outils, les cadres d'analyse et les indicateurs d'évaluation et de suivi,
- la maîtrise de la technique d'animation par le développement de l'aptitude à l'écoute et à la gestion des conflits dans les groupes,
- la capacité à convaincre les autres, les partenaires y compris, de l'intérêt d'intégrer l'approche genre dans leurs politiques, activités et programmes,
- la capacité à bien communiquer sur le genre pour estomper les résistances...

Si les ces attentes se révèlent très ambitieuses d'une part, il n'en reste pas moins d'une autre part, que certains de ces membres sont conscients des limites d'une telle formation eu égard à sa durée. Des propositions relatives à l'organisation d'autres sessions de formations en genre ciblant un groupe plus large ont été formulées à ce niveau.¹⁰

Analyse de contenu des entretiens¹¹

Notes à retenir:

- Tous les formateurs ont apporté des propositions et des idées pratiques quant à l'intégration du genre dans leur travail, soit en terme organisationnel, structurel, interactionnel, financier...
- Les questions posées montrent qu'ils sont dans le processus et qu'ils sont prêts à s'y inscrire et à s'y investir un peu plus,
- Les appréhensions enregistrées relèvent surtout des déficits qu'ils estiment avoir en matière de genre,
- Le besoin de bénéficier d'une formation plus approfondie en genre (package) dans une perspective de renforcement des capacités individuelles, a été clairement exprimé. Des sessions de formations en communication ont été sollicitées,
- Pour les personnes ayant reçu une formation préliminaire ou initiale ou encore introductive, il est utile d'approfondir et compléter la formation pour maîtriser les outils genre pour une meilleure intégration de l'approche dans leur travail,
- Sur le plan structurel, l'USAID prépare son plan stratégique pour 2004-2009. Il serait souhaitable qu'une équipe outillée en genre collabore à l'élaboration de ces programmes,
- Pour les activités en cours, les nouvelles ou à programmer, l'intervention pour intégrer l'approche reste possible et même indispensable,
- Pour les personnes qui travaillent sur le terrain, la formation sur l'approche est incontournable.

2- Les questions posées par l'équipe des formateurs se sont surtout exprimées en terme d'attentes:

- le contenu pédagogique de la formation? Quand est ce que les formateurs pourront l'avoir?
- Comment va se faire la distribution des tâches?
- Voir la possibilité de faire des répétitions filmées entre le 13 et le 14 et donc comment organiser cela?
- Prévoir de travailler plus longuement avec l'équipe des formateurs sur les modules et sur comment accomplir les tâches pendant l'atelier du 17 - 18 pour dépasser le handicap dû à la non maîtrise du sujet (genre),
- Comment faire pour renforcer sa confiance en terme de communication pour affronter les résistances?
- Comment clarifier l'impact de la formation au niveau global et non seulement au niveau des formateurs.

¹⁰ voir analyse de contenu des entretiens

¹¹ voir le guide d'entretien, annexe.

3- propositions de l'équipe d'encadrement:

Liste de modules/ axes (jeudi après midi le 06.06.02)

- Clarification/introduction des concepts
- Mainstreaming au niveau du travail,
- Technique d'animation,
- Système ADS,
- Indicateurs (suivi/evaluation)

Méthode pédagogique:

- Pratique d'animation,
- Répétitions filmées,
- Travail sur les cas (proposition des deux cas/ personnes),
- Travailler sur les contraintes et les appréhensions
- Bilan journalier avec l'évaluation

TRAINING PLAN

Jour 1: Concepts clés, technique d'animation et ADS

Session	Objectifs	Techniques	Supports	Temps alloué
Mise en situation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Présenter et consolider le groupe 2. Installer une ambiance de travail conviviale 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Présentation individuelle par un pseudonyme au choix traduisant les caractéristiques des participants 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cartes en couleur 2. Le scotch 	20 minutes 9h30-9h50
Objectifs et Attentes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Expliquer les objectifs 2. Discuter les attentes au regard des objectifs 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ecrire sur des cartes de couleurs: attentes espoirs/craintes et participation 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cartes de trois couleurs 2. Flip chart 3. rétroprojecteur 	20 minutes 9h50-10h10
Dynamique de l'atelier	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mettre en place les règles et les normes de l'atelier 2. Présenter le programme 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Désignation de rapporteur 2. Désignation de l'oreille, l'oeil et l'horloge 3. Mise en place de la boîte à idées 4. Affichage du baromètre 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cartes de trois couleurs 2. Boîte à idées 3. Un baromètre 4. Flip chart 	20 minutes 10h10-10h30
Echauffement	<ol style="list-style-type: none"> 1. Détendre les participants et les disposer à reprendre les activités 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jeu de balle – l'histoire d'une femme marocaine 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Balle 	10 minutes 10h30-10h40
Présentation et analyse des concepts	<ol style="list-style-type: none"> 1. Clarifier les concepts clés: Le concept genre 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Brainstorming 2. Présentations 3. Restitution de la session 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Flip chart 2. Datashow 3. Rétroprojecteur 	60 minutes 10h40-11h40
Pause café				
Présentation et analyse des concepts	<ol style="list-style-type: none"> 1. Besoins pratiques/intérêts stratégiques 2. L'IFD et le GED 3. Profil d'activités 4. L'accès et le contrôle des ressources 5. Facteurs d'influence 6. Introduction aux indicateurs sensible au genre 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fiche sur la repartition des tâches 2. Travail individuel sur le cadre d'Harvard 3. Cadre d'analyse sur les indicateurs 4. Cadre : la dimension de l'intégration du genre 5. Restitution de la session 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Flip chart 2. Datashow 	15 minutes 11h40-11h55 55 minutes 11h55-12h50
Déjeuner				
Echauffement	<ol style="list-style-type: none"> 1. Détendre les participants et les disposer à reprendre les activités 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rappel des pseudonymes 		60 minutes 12h50-13h50 5 minutes 15h15-15h20

Session	Objectifs	Techniques	Supports	Temps alloué
Restitution de la session et reprise des concepts clés	1. Synthèse des sessions		1. Flip chart	5 minutes 13h-55-14h
Indicateurs	1. Etudes des cas sur les indicateurs 2. Mettre l'accent l'intégration des formateurs dans les structures institutionnelle a l'USAID/Maroc	1. Présentation des deux cas pratiques (Strategic Objectives et IR) : D&G et EG	1. Flip chart	45 minutes 14h-14h45
Technique d'animation	1. Acquérir les compétences en animation 2. Renforcer la capacité d'écoute 3. Acquérir la technique de reformulation 4. Maîtriser la technique du questionnement	1. Brainstorming 2. Présentation 3. Exercice d'écoute et de reformulation	1. Flip chart 2. Data show 3. Cassette, poste, piles 4. Camra	30 minutes 14h45-15h15
Echauffement	2. Détendre les participants et les disposer à reprendre les activités	2. Le Yoga – mener par les participants		5 minutes 15h15-15h20
Technique d'animation: les simulations	1. Entraîner l'équipe des formateurs à l'exercice de l'animation 2. Maîtriser la technique d'animation	1. Simulations par chaque participant sur les concepts acquissent pendant la journée ou autre 2. Jeux de rôles	1. Audiovisuel (caméra, tv, magnétoscope) 2. Flip chart	35 minutes 15h20-15h55
Evaluation	1. Evaluer les activités (menée par les participants)	1. Présentations individuelles de l'oreille, l'horloge et l'oeil 2. Le baromètre	1. Flip chart	10 minutes 15h55-16h
Le genre et Administrative Directive Services (ADS)	1. Maîtriser les critères genre de l'ADS 2. Appliquer la technique dans le travail 3. Discuter des contraintes et des obstacles 4. Discuter l'intégration des formateurs genre dans les secteurs 5. Restitution de la session	1. Présentation	1. Dataslow	45 minutes 16h-16h45

Jour 2: L'intégration du genre et technique d'animation

Session	Objectifs	Techniques	Supports	Temps alloué
Mise en situation	1. Consolider le groupe	1. Jeu tic-tac-toc sur les pseudonymes		10 minutes 9h-9h10
Rappel sur les concepts travaillés la première journée	1. Renforcer les acquis 2. Assurer le lien avec les activités de la journée	1. Présentations par les participants 2. Synthétisation	1. Flip chart	20 minutes 9h10-9h30
Indicateurs	3. Etudes des cas sur les indicateurs 4. Mettre l'accent l'intégration des formateurs dans les structures institutionnelle a l'USAID/Maroc	1. Presentation des deux cas pratiques (Strategic Objectives et IR) : D&G et EG	1. Flip chart	45 minutes
Introduction à l'intégration du genre, "le mainstreaming"	1. Définir le concept 2. Clarifier la démarche 3. Délimiter les étapes	1. Brainstorming 2. Présentations 3. Exercice sur la démarche: cas pratiques préparés par l'équipe des formateurs	1. Flip chart 2. Data show 3. Fiche sur des cas pratiques	60 minutes 9h30-10h30
Pause café				
L'application de l'approche "l'intégration du genre", "le mainstreaming"	1. S'approprier la démarche 2. Intégrer la démarche dans le travail 3. Améliorer la technique de la communication	1. Framework (problème, cause, rapport au genre) 2. Jeu de rôle: personne/ conseiller	1. Flip chart 2. Framework probleme/cause rapport au genre	60 minutes 10h40-11h40
Restitution de la session	1. Synthèse de la session	1. Session interactive menée par les participants	1. Flip chart	20 minutes 11h50-12h10
Déjeuner				
Echauffement	1. Détendre les participants et les préparer à reprendre les activités	1. Jeu de l'observation		60 minutes 12h10-13h10
				10 minutes 13h10-13h20

Session	Objectifs	Techniques	Supports	Temps alloué
Technique d'animation: les simulations	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entraîner l'équipe de formateurs à l'exercice de l'animation 2. Maîtriser la technique de l'animation 3. Voir le niveau d'acquisition de la technique d'animation 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Simulations sur les cas pratiques (2 participants) 2. Jeu de rôles (2 participants) : <ul style="list-style-type: none"> - framework - personne/consillier - presentation - commentaires 	<p>Audiovisuel (caméra, tv, magnétoscope)</p> <p>Cas pratiques</p>	60 minutes 13h20-14h20
Echauffement	<ol style="list-style-type: none"> 1. Détendre les participants et les disposer à reprendre les activités 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Leader-follower 		10 minutes 14h50-15
Obstacles et strategies	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifier les succès et les obstacles à l'intégration de genre dans les programmes et les projet de développement 2. Identifier les stratégies pour surmonter les problèmes identifier. 3. Identifier les formations a suivre pour renforcer les capacites specifique des formateurs 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Brainstorming 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Flip chart 	30 minutes 15h-15h30
Programmation pour l'atelier du 17-18 juin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Discussion sur les modules et les exercices utilise pour l'atelier de 10-11 juin 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Construction d'une programmation pour l'atelier le 17-18 juin 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Balle 3. Flip chart 	45 minutes 15h30-16h15
Evaluation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluation finale 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluation ecrite 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fiche d'évaluation 	30 minutes 16h15-17h

TRAINING MATERIALS, TRAINING OF TRAINERS WORKSHOP

Objectifs

Attentes des participants

L'histoire d'une femme marocaine

L'approche genre : concepts clés et outils Brainstorming

L'IFD et le GED

Cadre d'analyse : répartition des tâches domestiques

Cadre d'analyse d'Harvard

Les indicateurs tenant compte du genre

 Fiche technique sur un projet

 Cadre d'analyse des indicateurs tenant compte du genre

L'intégration de la dimension genre

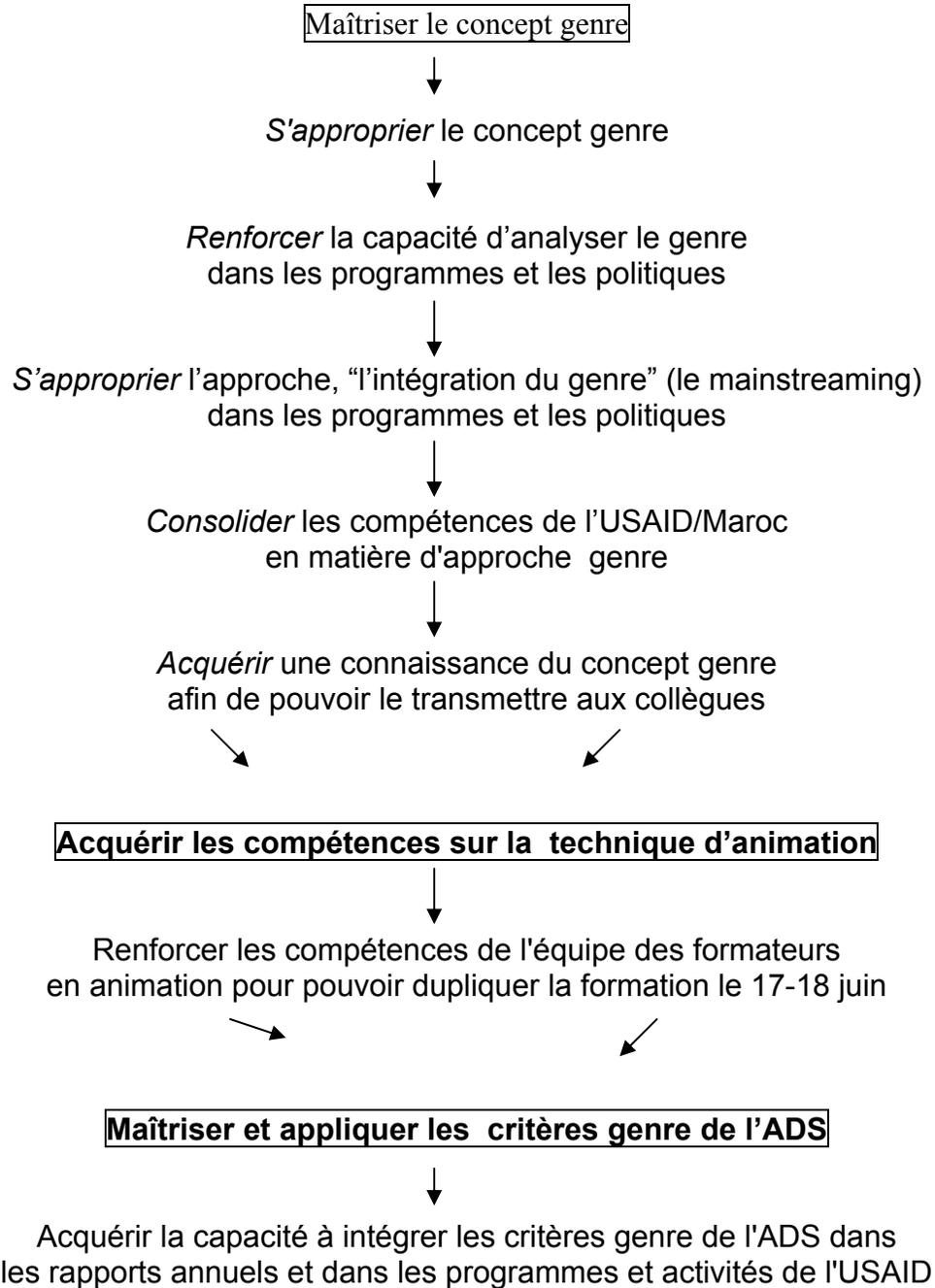
La technique d'animation

L'intégration du genre ou le mainstreaming

 Rivière principale

Canevas analyse genre

OBJECTIFS DE LA FORMATION DES FORMATEURS



Attentes des Participants

Participation	Attentes	Espoirs/craintes
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participer dans tous les aspects ; surtout l'animation ▪ Participer plus au niveau stratégique (apprentissage) ▪ Partager le savoir et mieux comprendre nos projets ▪ Participer dans la discussion et dans les cas pratique ▪ parler du peu d'expérience que j'ai et des informations statistiques dont j'ai connaissance 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ apprendre le concept du genre et savoir l'appliquer au travail ▪ pratiquer une formation (devenir formatrice) ▪ pouvoir appliquer à tout le monde dans les trois langues (arabe, français, anglais) ▪ comment intégrer le concept « gender » dans toutes les activités et programmes de développement au Maroc ▪ savoir plus sur le concept genre ▪ comprendre comment l'intégrer dans les projets ▪ amélioration des connaissances et acquisition du nouveau outils et concepts ▪ pouvoir à la fin du workshops mettre en application ce que j'ai appris 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ les questions impossible à répondre des participants ▪ une manque de sérieux chez les participants ▪ terminologie (arabe) ▪ ne pas pouvoir s'exercer ▪ genre et volonté politique ▪ mise en œuvre des projets aspects genre ▪ maîtriser assez le sujet et aider dans le développement d'un CV pour la formation du 17-18 et en disposer une partie ▪ sensibiliser les collègues et les contractants

L'histoire d'une femme marocaine

IZZA BOUJEMÂA et les autres

Izza est née dans un petit village du sud à environ 57KM d'Agadir. Elle est venue au monde à l'aide d'une sage femme. Elle n'a jamais été à l'école. Maintenant, elle a 24 ans déjà ,elle travaille toute la journée pour subvenir aux besoins de sa famille. Elle s'est mariée très tôt . Elle est chef de famille à cause de l'absence de son mari qui travaille en ville.

Elle a eu 3 filles mais elle ne peut plus avoir d'autres grossesses vu son état de santé de plus en plus dégradé. Le médecin lui a conseillé de ne plus avoir d'enfants. Mais son mari est furieux car il veut un garçon. Négligeant les conseils du médecin, elle est retombée enceinte et a eu un garçon. Elle subit la violence de son mari qui veut encore un autre garçon. Izza veut que ses filles se scolarisent, mais elle n'arrive pas à trouver une association qui puisse l'aider.

À 35 ans, ses forces s'étaient déjà épuisées. Donc, elle dépend de sa famille. Elle est morte à l'âge de 35 ans. Depuis, le mari s'est remarié, ses enfants restent avec belle mère . Ayant un grand cœur, elle décide de les envoyer à l'école.

Un immigré issu de la région arrive et épouse la fille aînée de BOUJEMAA qui a 16 ans. Il l'a prise comme seconde épouse. Miloud est retraité d'une usine française et membre actif d'une association. ITRI se marie donc à un homme beaucoup plus âgé qu'elle sous la pression exercée par son père.

Elle devient désormais une source de revenu pour toute sa famille.

Brainstorming sur l'approche genre

Définition du « genre » retenue par l'équipe des formateurs:

Rapport hommes/femmes déterminé par les enjeux de pouvoir et menant vers l'égalité entre les sexes et l'équité dans une perspective de développement durable

Brainstorming : l'approche genre

GENRE

1. Rapports entre hommes et femmes : enjeux de pouvoir au quatre niveaux :
 - Niveau juridique (les lois)
 - Economique
 - Relatif aux sexes biologiques

- Spatial (mobilité)
2. La justice
 - L'égalité des chances sont différentes pour les hommes et pour les femmes
 - Les opportunités pour tous
 - Bénéfices des opportunités sont différents pour les hommes et les hommes (l'impact)
 - Sensibiliser les politiques au genre : problème de communication
 3. Les interactions entre les hommes et les femmes
 - La socialisation définit toutes les relations hommes/femmes
 - L'effet que les opportunités que les femmes ont sur les hommes
 - Les intérêts stratégiques et les besoins des hommes et des femmes
 - Les participation des hommes et des femmes : égale et inégale
 - Rapport femmes-femmes
 - Dynamique à rapport à l'âge
 - Relations familiale
 4. Participation des femmes pour un développement durable
 - Un développement dans la durée et le temps
 - Approche participative : implication dans toutes les situation ; on s'arrete à la representativité
 - Approche genre : une démarche ; l'intégration des interets stratégiques
 - Renforcement des capacités des femmes :en terme de nombre et en terme d'effectif

L'approche genre : concepts clés et outils

Voir les diapos dans la formation du 17-18 juin.

L'IFD et le GED

Intégration Femmes au Développement (IFD)	Genre et Développement (GED)
L'approche	
Une approche qui est centrée sur les femmes	Une approche globale du développement
Le centre d'intérêt	
Les femmes	Les rapports femmes hommes
Le problème	
L'exclusion des femmes (qui représentent la moitié des ressources potentielles de Production) du processus de développement.	Les relations de pouvoir inégales (riches et pauvres, femmes et hommes) qui empêchent le développement équitable ainsi que la pleine participation des femmes
L'objectif	
Un développement plus efficient, plus efficace	Un développement équitable et durable où les femmes et les hommes prennent les décisions
La solution	
Intégrer les femmes au processus de développement existant	Accroître le pouvoir des plus démunis et des femmes ; transformer les relations non égalitaires
Les stratégies	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Projets pour femmes ▪ Volet femmes ▪ Project intégrés ▪ Accroître la productivité des femmes ▪ Accroître le revenu des femmes ▪ Accroître la capacité des femmes d'effectuer les tâches traditionnellement liées à leur rôle 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifier/considérer les besoins pratiques déterminés par les femmes et les hommes en vue d'améliorer leur condition. ▪ Traiter en même temps des intérêts stratégiques des femmes. ▪ Faire face aux intérêts stratégiques des pauvres par un développement axé sur les gens

Cadre d'analyse genre : répartition des tâches domestiques¹²

- A. Noircissez
- B. Faites le total
- C. Restons courtois !

¹² Sophie Charlier, Claudine Drion, Clarice, Un autre genre S.V.P. ! *un livre-jeu sur l'égalité entre femmes et hommes*. Bruxelles : Editions Luc Pire/Le Monde selon les femmes, 1998.

	Femme C'est moi !	Homme C'est moi !
Faire les courses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ranger les courses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuisiner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mettre la table	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nettoyer la cuisine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Débarrasser la table	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faire la vaisselle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mettre de l'ordre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dépoussiérer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Balayer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Passer l'aspirateur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nettoyer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laver la voiture	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laver le linge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tondre la pelouse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faire les lits	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Repasser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laver les vitres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sortir les poubelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arroser les plantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Régler les factures	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Petites répartitions	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laver les enfants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Coucher les enfants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Réunions de parents	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tracas administratifs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entretiens, peintures	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nettoyer le W.C.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laver la baignoire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organiser les loisirs des enfants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ranger les armoires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organiser les vacances	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Changer les draps	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Total		

CADRE D'ANALYSE D'HARVARD

Les outils de l'analyse genre

A) Le cadre d'analyse de Harvard – l'analyse des rôles hommes femmes

L'objectif : L'identification des rôles et responsabilités des femmes et des hommes

Résultats attendus :

- Approfondir connaissance des disparités entre les femmes et les hommes dans le développement ;
- Maîtrise de l'analyse du genre pour un développement durable ;
- Elaboration des stratégies pour l'implication de l'analyse dans la pratique.

Mode d'utilisation

- Remplir le tableau selon les rôles et les responsabilités liées aux femmes ou aux hommes.

Le cadre d'analyse de Harvard¹³

1. Profil d'activité			
Activités liées à la production Agriculture : Activité n. 1 Activité n. 2 etc. Création de revenu : Activité n. 1 Activité n. 2 etc. Emploi : Activité n. 1 Activité n. 2 etc. Autres :	Femmes Filles		Homme Garçons
Activités liées à la reproduction Liées à l'eau : Activité n. 1 Activité n. 2 etc. Liées au combustible : Préparation des aliments : Soins des enfants : Soins à la santé : Ménage et réparations : Lieu au marché : Autres :	Femmes Filles		Hommes Garçons
2. Profil accès et contrôle			
Ressources Terre Equipement Main-d'œuvre Argent comptant Education-formation, etc. Autres	Accès Femmes Hommes		Contrôle Femmes Hommes
Bénéfices Revenu gagné à l'extérieur du foyer Possession de biens Besoins essentiels (nourriture, vêtements, logement) Education Pouvoir politique/prestige, etc. Autres :			
3. Facteurs d'influence			
Politiques Economiques Culturels Touchant l'éducation Environnementaux Juridiques Internationaux Autres :	Impact ?	Possibilités ?	Contraintes ?

¹³ Source : Overholt, Anderson, Cloud and Austin. Gender Roles in Development Projects (les rôles des sexes dans les projets de développement). Kurmari Press INC. Connecticut, 1985. Formation « Genre et développement durable » Agadir (Maroc) USAID 11-14 Juin 2001.

Les indicateurs tenant compte du genre

Présentation sur Powerpoint élaborée par Mme: Rachida Afilal

Essayons de définir: Qu'est ce qu'un indicateur?

- Un indicateur est un indice. Ce peut être un nombre ou un fait qui sert à mesurer les changements apportés à une situation au cours d'une période donnée.
- Il permet d'examiner de près les résultats et donc l'impact de certaines initiatives, interventions ou activités initiées,
- Il est incontournable pour le suivi et l'évaluation des projets de développement.

Pourquoi des indicateurs genre?

Restons AMI!

Les indicateurs tenant compte du genre ont une fonction spéciale:

- Approche la relation entre les sexes selon une perspective égalitaire,
- Mesurer les changements apportés avec le temps au rôles masculins et féminins,
- Indiquer dans quelle mesure et par quels moyens les projets de développement ont atteint les résultats et les objectifs prévus en matière d'égalité des sexes.

l'utilisation des indicateurs: regardons ce plan de travail

Essayons d'observer cette démarche à 4 étapes:

- Définir les objectifs, il en existe 2 types: ceux dont les résultats sont quantifiables; ceux qui se rapportent à un processus et dont l'analyse se doit- être qualitative.
- Cerner les facteurs extérieurs à risques ou favorables: les cycles d'un projet, peuvent être affectés par des facteurs qui contribuent à sa réussite ou à son échec,
- Choisir les indicateurs à utiliser: les catégories en sont: les intrants, les processus, les extrants, les retombées,
- les indicateurs quantitatifs,
- Les indicateurs qualitatifs.

Essayons de définir ces catégories d'indicateurs

- Les intrants: concernent les ressources allouées au projet,
- De processus: mesurent les activités d'utilisation des ressources affectées à un projet donné. Ils contrôlent la progression vers les objectifs,
- Les extrants: mesurent les résultats intermédiaires: quand la participation du donateur décline vers sa fin,
- De retombées: se rapportent au résultat à + long terme, lorsque la participation du donateur a pris fin,
- Quantitatifs: les mesures numériques du changement,
- Qualitatifs: perceptions, représentations par rapport aux relations/ rapports sociaux.

Les critères de choix des indicateurs « le bon indicateur au bon endroit »

Ils doivent :

- être élaborés à l'aide de l'approche participative en faisant appel à tous les intervenants autant que possible,
- Correspondre aux objectifs,

- Comporter des indicateurs de risques et d'éléments favorables,
- Être définis pour chacune des étapes,
- Être quantitatifs et qualitatifs,
- Ventilés par sexe.

Canevas relatif aux indicateurs

Objectif	Indicateurs de risques et d'éléments favorables	Indicateurs d'intrants	Indicateurs de processus	Indicateurs d'extrants	Indicateurs de retombées

L'intégration de la dimension genre

	Pas du tout	Un peu	Assez bien	Beau-coup	Tout à fait
Politique Et Genre					
1. La mission/le mandat général de votre organisation prend-il en compte la dimension du genre de façon explicite ?					
2. Votre organisation a-t-elle une politique qui affirme son engagement en faveur de l'égalité des chances entre hommes et femmes ?					
3. Les hauts responsables de l'organisation ont-ils été impliqués dans l'élaboration de cette politique ?					
4. Le conseil d'administration a-t-il été impliqué dans l'élaboration de cette politique ?					
5. Le personnel a-t-il été impliqué dans l'élaboration de cette politique ?					
6. La politique s'accompagne-t-elle d'un plan d'action prévoyant une répartition des responsabilités ?					
7. Des ressources budgétaires ont-elles été allouées pour la mise en œuvre la politique ?					
8. Le genre est-il pris en compte lors des exercices de planification des activités de l'organisation ?					
Intégration de la dimension du genre dans les programmes					
1. L'intégration de la dimension du genre est-elle prévu dans les directives de votre organisation ?					
2. Une analyse de genre et une évaluation des besoins est-elle conduite avant la planification des programmes et la conception des projets ?					
3. Des données désagrégées selon le sexe sont-elles collectées pour les projets et programmes ?					
4. Les projet et programmes sont-ils élaborés en concertation avec les organisations locales ? Les associations féminines ?					
5. L'impact des projets et programmes sur les hommes et les femmes est-il suivi et évalué ?					
6. Y a-t-il un service « genre », une unité ou un point focal pour les questions « genre » ?					
7. Y a-t-il au sein de chaque service/département des responsables de l'intégration du genre ?					
8. Le personnel responsable du genre au sein de chaque service/département est-il lié au service, unité ou point focal « genre » ?					
9. Votre organisation s'occupe-t-elle de promouvoir l'échange, la collaboration ou autres formes d'interaction avec les associations locales ou de la société civile dans le domaine du genre ?					

L'animation des ateliers

Animer c'est avant tout faciliter

- Les principes de base sont les suivants:
 - Personne ne sait tout
 - Personne ne sait rien
- L'animateur est un facilitateur dont le rôle est:
 - de stimuler les savoirs,
 - de créer une synergie favorable à insuffler les apprentissages,
 - D'amener tous les participants à construire eux mêmes ensemble leurs propres enseignements,
 - Cadrer l'animation vers les objectifs assignés.

Essayons de retenir ces paramètres

l'animation d'un atelier dépend trois paramètres:

- L'animateur qui structure la démarche du groupe de sorte à assurer son bon fonctionnement en vue de réaliser les objectifs assignés,
- Le membre du groupe/participant et ses habitudes communicatives : c'est la dimension psychosocio-logique de la communication qui engage dans une large mesure l'acquisition de la technique de l'écoute,
- L'objectif à accomplir: dans la mesure où il doit être SMART.

Animer c'est aussi acquérir l'art de communiquer

Pour une animation réussie

Une animation efficace = une communication à 4temps

Animer dans les règles de l'art

Les 4 temps de l'animation: l'EQUERE

- Ecouter activement c'est prêter attention aux signes: aiguiser l'oreille, écouter avec les sens, déployer son sens communicatif ...
- Questionner est une technique pour avancer: mettre en action les 4 types de questions (ouverte, fermées, alternatives, à choix multiples...)
- Reformuler c'est l'art de dire en d'autres termes: c'est en explicitant, en explorant le contenu manifeste et latent
- S'exprimer c'est observer une règle d'or= respecter l'autre dans sa différence.

Une règle d'or la règle des 5 C

Faire passer le message, c'est respecter la règle des 5 C:

- Court: pour éviter de se perdre dans des détails qui déconcentrent,
- Concis: c'est à dire bref et succinct pour éviter un message diffus et vague,
- Clair: pour ne pas prêter à équivoque,
- Complet: contenant tous les éléments susceptibles de garantir sa compréhension,
- Compréhensible: il remplit les conditions pré- citées.

Brainstorming sur le mainstreaming : rivière principal

Genre et fil conducteur

Projet

Stratégies

Opérationnel

Suivi/évaluation

(leçons tirées mène à l'adaptation des projets au besoins réels du population cible)

Développement durable

L'intégration du genre ou le mainstreaming

Voir module élaboré pour la formation du 17-18 juin

Canevas analyse genre

Problème	Cause	Cause rapport au genre

SUMMARY OF ADS 200 SERIES SECTIONS THAT REFER TO GENDER INTEGRATION

Presented by Akanksha A. Marphatia

Background to USAID's Commitment to Advancing Gender Equality

- The 1973 Percy Amendment to Foreign Assistance Act: USAID has congressional mandate to integrate women into its programs, projects;
- October 1982 USAID policy on this requirement in "Women in Development" paper;
- March 1996 gender plan of action makes commitments to change USAID procedures to better foster gender integration; and
- Revised ADS is newest addition to USAID gender policy.

USAID's Commitment to Advancing Gender Equality

"Our efforts to achieve long-lasting growth will only succeed if our resources empower women as well as men to seize opportunities and make a difference for themselves, their families and their communities."

-- J. BRIAN ATWOOD, Former USAID Administrator, "Commitment to Action: Meeting the Challenge of ICPD"

New ADS Requirements for Gender Considerations in Program Design

The ADS of USAID now requires strategic objective (SO) teams to incorporate gender considerations into:

- Technical analyses,
- Performance management systems at the SO and immediate result (IR) levels, and
- Activity approval documents.

Key ADS Sections That Include New Language on Gender Integration

Technical Analysis for Strategic Plans (ADS 201.3.4.11)

Gender analysis is a required component of all technical analyses undertaken during strategic planning and development of results frameworks. Analytical work should address:

- How gender relations will affect the achievement of sustainable results,
- How proposed results will affect the relative status of women, and
- Not only the differences between men and women but also the relationship and balance between them and the institutional structures that support them.

Planning for Performance Management (ADS 201.3.4.13)

Indicators and evaluations must reflect gender considerations when analyses performed as part of the strategic planning process indicate that:

- The context, activity, or its anticipated results will involve or affect women and men differently; and/or
- This difference is potentially significant for achieving a sustainable program impact.

When designing activities, technical analyses may be necessary to determine the most desirable outputs. Each type of analysis should specifically and appropriately address relevant gender issues.

Determine the major outputs necessary to achieve each intermediate result.

Pre Obligation Requirements (ADS 201.3.6.4.11)

- Activity approval documents must include a gender statement outlining the most significant issues and/or posing questions about gender issues relevant to the activity.
- This gender statement must be incorporated into the competitive RFA, RFP, or APS.
- If no significant gender issues have been identified, a brief rationale must be provided as part of the activity approval process.
 - The contract or agreement officer then works with the SO team to ensure that the relative significance of gender technical capacity is appropriately reflected in the technical evaluation criteria.

Model Checklist for Pre-Obligation Requirements (ADS 201.5B)

The model checklist for pre-obligation requirements has been revised to reflect the above changes to USAID gender policy.

(ADS 201.6B)

Are findings from the gender analysis adequately reflected in the activity design? Has the one-page gender statement or justification been included?

EVALUATION FINALE

Secteur _____

Fonction _____

1. De façon générale, comment évaluez-vous l'impact que l'atelier a eu sur votre travail ?

Très grand impact Grand impact Impact moyen Peu d'impact Aucun impact

2. Quels sont les éléments les plus importants que vous avez appris durant cet atelier et que vous souhaiteriez appliquer dans votre travail ? (veuillez les classer en les énumérant de 1 à 9 par ordre d'importance)

Le concept genre

L'analyse genre

L'ADS (applicable aux fonctionnaires de l'USAID)

L'intégration du genre ou le mainstreaming

Le cadre analyse d'Harvard

Identification de la dimension du genre

Etudes de cas

Cadre de PAPP

Plans d'action

D'autres ? (veuillez préciser) _____

3. Pensez-vous que les modules travaillés vont vous permettre de renforcer votre compréhension de l'analyse de genre et son intégration dans le travail de développement :

Oui Non

Si oui, comment ?

4. Quels sont les aspects que vous avez trouvés inutiles ?

5. Quelles sont les actions que vous prévoyez pour intégrer la dimension genre dans votre travail ?

D'autres formations Réunions Enquêtes Travail sur le terrain

Coordination avec les partenaires

Autre ? (veuillez préciser) _____

6. A quel niveau prévoyez-vous d'intégrer la dimension genre :

Diagnostic préalable à l'élaboration de projet

Mise en œuvre de projet

Suivi d'un projet

Evaluation d'un projet

Mise en place des partenariats

Autre ? (veuillez préciser) _____

7. Au niveau de votre travail, quels sont les obstacles qui limitent l'intégration de la dimension genre ?

8. Cet atelier, vous-a-t-il aide à analyser les problèmes/obstacles à l'intégration de genre dans les programmes et les projets de développement ?

Fortement Suffisamment Moyennement Faiblement Nullement

9. Cet atelier, vous a-t-il permis d'identifier les stratégies pour surmonter les problèmes identifiés ?

Fortement Suffisamment Moyennement Faiblement Nullement

10. Dans l'ensemble, la démarche pédagogique adopté dans cet atelier, a-t-elle été :

Très appropriée Bien appropriée Moyennement appropriée

Faiblement appropriée Pas du tout appropriée

11. Dans l'ensemble, l'équipe d'encadrement, était-elle :

Très bien préparée Bien préparée Suffisamment préparée

Faiblement préparée Pas du tout préparée

12. La durée de l'atelier était-elle :

Appropriée Trop courte Trop longue

13. Quels sont les aspects que vous avez appréciés en particulier ?

14. Avez-vous des recommandations à faire pour optimiser l'impact de la formation que vous avez suivie ?

ANNEX C

**MATERIALS FROM GENDER AND
SUSTAINABLE DEVELOPMENT WORKSHOP**

June 17–18, 2002

Needs Assessment Questionnaire

Training Plan

Training Reports

Training Materials

Detailed Pedagogical Instructions of Workshop

List of Participants

Final Evaluation

NEEDS ASSESSMENT QUESTIONNAIRE

QUESTIONNAIRE
Renforcement de la capacité institutionnelle de l' USAID
Pour l'intégration du genre dans les politiques et les programmes
17-18 juin 2002

Mesdames et messieurs,

Dans le cadre du renforcement de sa capacité institutionnelle, l'Agence Américaine du Développement International (USAID-Rabat), organise, une session de formation sur le mainstreaming au profit de fonctionnaires de l'USAID et de cadres associatifs partenaires de cet organisme.

Dans cette perspective, une formation de 2 jours s'adressera à ces collaborateurs afin d'optimiser leur compétence en matière d'intégration de l'approche genre dans leur travail.

Ainsi, et afin d'adapter le contenu pédagogique de la formation à vos besoins, nous vous prions de bien vouloir compléter ce questionnaire. Vos réponses nous seront très utiles, dans la mesure où elles nous aideront à affiner les modules de cette formation.

Nous comptons sur votre collaboration et nous vous en remercions à l'avance.

Equipe d'encadrement :

- Akanksha Marphatia
- Rachida Afilal

Equipe d'animation :

- Dawn Traut
- Nadia Ben Larabi
- Nadia Amrani

2.3. Pensez - vous qu'il est important d'intégrer le genre dans vos activités ?
oui O non O

2.3.a. Si oui, pouvez vous préciser pourquoi ?
.....
.....

2.4. Avez-vous déjà intégré le genre dans votre travail ?
oui O non O

2.4.a. Si oui à quel niveau de votre activité ?
.....
.....

2.5. Quels sont les contraintes et les obstacles rencontrés lors de cette intégration?
.....
.....

2.6. Comment pensez- vous utiliser les acquis de cette formation dans votre travail/activités quotidiennes?
.....
.....
.....

Avez -vous déjà suivi une /des formation(s) sur le genre?
oui O non O

2.7.a. Si oui, dans quel cadre et quels en étaient les thèmes?
.....
.....
.....

4. Les attentes

4.6. Quelles sont vos attentes par rapport à cette formation ?
.....
.....
.....

4.7. Quelles sont vos craintes/doutes
.....
.....

4.8. Quels sont les aspects de l'approche genre que vous souhaitez maîtriser ou approfondir ?
.....

JOUR 1

9h-16h

Accueil et Ouverture

Objectifs et Attentes

Règles et Normes de l'Atelier

Approche Genre

PAUSE CAFE

Travail Pratique sur l'Analyse Genre

DEJEUNER

Intégration du genre

PAUSE CAFE

Travail Pratique sur l'Application du genre

Evaluation

JOUR 2

9h-12h30

Mise en situation

Outils d'Analyse Genre

PAUSE CAFE

Plans d'Actions

Obstacles & Stratégies

Evaluation Finale

Clôture

Jour 1: Renforcement Des Concepts Clés					
Session	Objectifs	Techniques	Supports	Temps alloué	Répartition
Accueil et Ouverture				30 mn. 9h-9h30	N. Amrani
Mise en situation	<ol style="list-style-type: none"> Présenter et consolider le groupe Installer une ambiance du travail conviviale 	<ol style="list-style-type: none"> Présentation individuelle par les gestes Présentation individuelle par un acronyme au choix traduisant les caractéristiques des participants 	<ol style="list-style-type: none"> Etiquettes autocollante 	30 mn 9h30-10h	Dawn
Objectifs et Attentes	<ol style="list-style-type: none"> Expliquer les objectifs Discuter les attentes au regard des objectifs 	<ol style="list-style-type: none"> Ecrire sur des cartes de couleurs: attentes et craintes Présenter les objectifs de l'atelier 	<ol style="list-style-type: none"> Cartes de deux couleurs Flip chart Rétroprojecteur 	20 mn 10h 10h20	N. Amrani
Dynamique de l'atelier	<ol style="list-style-type: none"> Mettre en place les règles et les normes de l'atelier Présenter le programme 	<ol style="list-style-type: none"> Brainstorming sur les normes de l'atelier Désignation de rapporteur Désignation de l'oreille, l'œil et l'horloge Mise en place de la boîte à idées Affichage du baromètre 	<ol style="list-style-type: none"> Cartes de trois couleurs Boîte à idées Un baromètre Flip chart 	15 mn 10h20- 10h35	N. Ben Larabi
Echauffement	<ol style="list-style-type: none"> Détendre les participants et les disposer à reprendre les activités 	<ol style="list-style-type: none"> Jeu de balle – l'histoire d'une femme marocaine 	<ol style="list-style-type: none"> Balle 	10 mn 10h35- 10h45	N. Ben Larabi
Présentation et analyse des concepts	<ol style="list-style-type: none"> Clarifier les concepts clés: Le concept genre L'analyse genre Disparités homme-femme 	<ol style="list-style-type: none"> Braistorming sur le concept Regroupement des idées puis définition Présentations 	<ol style="list-style-type: none"> Flip chart Datashow 	50mn 11h40- 10H45	N. Amrani
Pause café					
Présentation et analyse des concepts	<ol style="list-style-type: none"> Travail pratique sur l'analyse genre Besoins pratiques/intérêts stratégiques L'IFD et le GED Profil d'activités L'accès et le contrôle des ressources 	<ol style="list-style-type: none"> L'arbre à problèmes en trois groupe de travail Présentation Travail en groupe intersectoriel sur le cadre d'Harvard 	<ol style="list-style-type: none"> Datashow Cadre d'Harvard Flip chart 	10 m 11h40- 11h50	Dawn

12. Facteurs d'influence		Déjeuner				
Session	Objectifs	Techniques	Supports	Temps alloué	Répartition	
Echauffement	3. Détendre les participants et les disposer à reprendre les activités	3. Jeu de la chaise	1. Chaises	10 mn 3h40- 13h50	N.Amrani	
Restitution de la matinée	2. Synthèse des sessions	2. Présentation	1. Flip chart	5 mn 13h50- 13h55	N.Amrani	
Introduction à l'intégration du genre, "le mainstreaming"	4. Définir le concept 5. Clarifier la démarche 6. Délimiter les étapes	4. Brainstorming sur le concept 5. Synthétisation du concept mainstreaming (rivière) 6. Présentation 7. Exercice individuel : identification de la dimension du genre 8. Commentaires sur l'exercice	4. Flip chart 5. Data show 6. Cadre identification de la dimension genre	45 mn 13h55- 14h40	N. Ben Larabi Dawn	
Echauffement	1. Détendre les participants et les disposer à reprendre les activités	1. Le Yoga		10 mn 14h40- 14h50	Dawn	
Application de l'intégration du genre	4. S'approprier la démarche 3. Intégrer la démarche dans le travail	3. Travail en groupe : études de cas selon les secteurs (éducation, santé, gestion de l'eau et croissance économique) 4. Commentaires et Discussion en plénière	2. Cas proposés 3. Flip chart	45 mn 14h50- 15h35		
ECHAUFFEMENT	1. Approfondir l'analyse des inégalités	1. Reprise de l'histoire d'une femme marocaine	1. Flip chart	10 mn 15h35- 15h45	N. Amrani	
Restitution de la journée	2. Rappeler les concepts clés	1. Présentation	1. Flip chart	15 mn 15h45- 16h	N. Ben Larabi	
Evaluation	1. Evaluer les activités de la journée	1. Présentations individuelles de l'oreille, l'horloge et l'œil 2. Le baromètre	1. Flip chart	20 mn 16h- 16h20	Dawn	
Le genre et Administrative Directive Services (ADS)	6. Maîtriser les critères genre de l'ADS 7. Appliquer la technique dans le travail	2. Présentation	2. Dataslow	25 mn 16h20- 16h45	Jawad	

Jour 2: Travail pratique sur les outils d'analyse genre					
Session	Objectifs	Techniques	Supports	Temps alloué	Répartition
Mise en situation	2. Consolider le groupe	2. Jeu de leader-follower 3. Rapporteur, l'oreille, l'œil, l'horloge	1. l'oreille, l'œil, l'horloge 2. Flip chart	15 mn 9h-9h15	N. Amrani
Rappel sur les concepts travaillés lors de la première journée	3. Renforcer les acquis 4. Assurer le lien avec les activités de la journée	3. Synthétisation 4. Présentation du programme de la journée	2. Flip chart	10 mn 9h15-9h25	Dawn
Outils d'analyse genre et de planification	5. Maîtriser l'outil planification de l'analyse des problèmes et des potentiels (PAPP)	1. Exercice de PAPP en groupe selon le secteur 2. Discussion en plénière	1. Cadre PAPP 2. Cas proposés par les participants	45 mn 9h25-10h05	N. Amrani
Pause café					
Plans d'action	2. Planifier les activités par rapport au genre dans leur travail	2. Exercice individuelle : canevas de plan d'action 3. Présentations des plans d'action	1. Cadre de plan d'action 2. Flip chart	45 mn 10h15-11h	N. Ben Larabi
Echauffement	1. Commenter les acronymes	1. Travail en binôme		15mn 11h-11h15	
Obstacles et stratégies	4. Identifier les obstacles à l'intégration de genre dans les programmes et les projets de développement 5. Identifier les stratégies pour surmontées les problèmes.	2. Brainstorming en plénière 3. Synthétisation	4. Flip chart	20 m 11h15-11h35	N. Amrani N. Ben Larabi
Restitution de l'atelier	2. Synthétiser les concepts et les activités de l'atelier	2. Présentation	2. Transparent 3. Rétroprojecteur	10 mn 11h35-11h45	Dawn
Evaluation	1. Evaluation finale	1. Présentations individuelles de l'oreille, l'horloge, l'œil et rapporteur 2. Evaluation écrite	1. Fiche d'évaluation	15 mn 11h45-12h	N. Amrani Dawn
Clôture	1. Clôturer atelier	1. Rapport de l'atelier par le rapporteur 2. Discours de l'USAID		30 mn 12h-12h30	

Rapport de l'atelier, présenté par l'USAID/Maroc

Déroulement de l'atelier:

L'atelier a été mené selon la méthodologie suivante:

- Brainstormings, puis définition construite par le groupe
- Restitution des idées avec la participation de l'audience
- Présentation des concepts, des outils d'analyse et d'intégration, et des approches
- Suivis par des exercices pratiques de groupe.

Jour 1

1. Nous avons commencé par l'identification des attentes et des craintes qui sont comme suit:

Attentes des participants:

- Utiliser ce qui a été appris
- Renforcer les connaissances en genre
- Apprendre comment les intégrer dans son travail
- Bonne ambiance et participation de tous
- Discuter de manière pratique et acquérir le réflexe genre
- Plaider pour le genre et le développement
- Pouvoir transmettre le message
- La formation apporte une valeur ajoutée
- Pouvoir expliquer à tout le monde ce qu'est le concept du genre
- La formation apporte des atouts et des informations pratiques
- Améliorer son approche de la question genre
- Apprendre comment intégrer le genre dans son travail et pas seulement au niveau des activités
- Devenir plus conscient de la nécessité d'intégrer le genre dans les activités de l'USAID.

Craintes des participants:

- Un atelier trop théorique
- Durée de l'atelier insuffisante
- Ne pas assimiler en deux jours l'approche genre
- Difficulté de demeurer réaliste, car l'intégration du genre dans certaines sociétés peut être difficile au niveau politique
- Oublier de mettre en application l'approche "genre et développement"
- Ne pas pouvoir appliquer l'approche dans son travail
- Ne pas démystifier assez l'approche genre
- Pas de grande interaction entre les participants

Sur la base de ces deux listes nous nous sommes proposé, d'un commun accord, d'atteindre les objectifs suivants:

- Souligner l'importance de l'intégration du concept du genre
 - Renforcer les capacités des participants à intégrer le genre dans leurs activités
 - Consolider les acquis des participants pour leur permettre de mieux intégrer le genre dans leur travail.
2. Après avoir établi la dynamique du groupe, nous avons construit l'histoire de la vie d'une femme marocaine. Cette histoire a servi plus tard (deuxième jour) aux participants pour relever les thèmes relatifs au genre, identifier les inégalités femmes-hommes, et essayer d'analyser ces inégalités en utilisant les concepts et les outils du genre (Annexe 1).
 3. Suite à un brainstorming on a défini le genre: tout le monde avait de nombreuses idées. On les a regroupées et on en a tiré une définition du genre: Le genre c'est d'établir des rapports hommes-femmes plus équitables, dans une perspective de développement durable. L'organisation de ces idées a été faite au travers d'une présentation Powerpoint.
 4. Nous avons enchaîné avec un exercice pratique appelé "l'arbre à problèmes", un outil d'analyse genre. Il s'agit, pour un problème donné, d'identifier les causes, qui, dans l'arbre, correspondent aux racines. Par la suite, de détecter les vecteurs de ces causes (souvent ce sont facteurs socioculturels, organisationnels et institutionnels); dans notre arbre, ceux-ci correspondent au tronc, appelé "canal d'alimentation". Et enfin, on arrive aux fruits de l'arbre, représentant les problèmes, qui sont bien souvent interdépendants.

L'intérêt de cet outil est d'analyser un problème, d'en identifier les causes, de souligner ce qui amplifie et véhicule ces causes et puis d'essayer de voir les problèmes engendrés. Un autre intérêt de cet arbre est que chaque problème (fruit) peut à son tour être analysé avec un arbre à problème. Cela revient à dire que l'analyse peut être poussée aussi loin que l'on veut, et donc que l'activité conduite sera la plus appropriée à tel ou tel problème. La présentation de l'arbre de chaque groupe s'est faite sous forme de visite guidée. (les cas établis par les participants ont été repris dans l'Annexe 2).

5. Ensuite, un rapprochement entre les deux approches "Intégration de la femme dans le développement" (IFD) et "Genre et développement" (GED) a été fait. Il a été souligné que les deux approches étaient valables et, que l'IFD n'est pas révolue, mais que le GED est né lorsqu'on s'est rendu compte des limites de l'IFD. Le centre d'intérêt de l'IFD c'est la femme; l'objectif est son intégration dans le développement; et la stratégie c'est des projets pour femmes ou avec des volets femmes. Or, il s'est avéré que souvent ces projets n'ont pas permis d'améliorer la situation de la femme. D'où l'approche du GED où le centre d'intérêt est les rapports femmes-hommes; en vue de transformer les relations inégalitaires. La stratégie vise à identifier les besoins pratiques et les intérêts stratégiques, aussi bien des femmes que des hommes, en vue d'améliorer leurs conditions de vie.

Les besoins pratiques et intérêts stratégiques ont fait l'objet d'une présentation Powerpoint un peu plus tard.

6. L'après-midi, on a synthétisé la session du matin. Un brainstorming a été conduit pour définir le "mainstreaming". Les idées émises ont été résumées en une définition générale: le mainstreaming est l'intégration de l'approche genre, tout au long du cycle d'un projet, depuis l'étape de l'étude et de la conception jusqu'à celle de suivi et évaluation, en passant par l'implémentation.

Cet outil d'intégration du genre peut être aisément utilisé à n'importe quelle étape du projet, par exemple dans un projet en cours où l'analyse de la différenciation selon le genre n'a pas été introduite depuis le départ. Si on est à l'étape d'implémentation, on peut adopter des mesures correctives. Même à l'étape d'évaluation, les leçons tirées peuvent être utilisées pour mieux concevoir le prochain projet ou activité.

7. Pour l'application de cet outil, une étude de cas a été proposée aux participants qui se sont organisés en trois groupes sectoriels. Un groupe a travaillé sur l'évaluation d'un projet de la santé, un autre sur une étude de cas sur l'eau et l'environnement et le troisième sur mondialisation, emploi et croissance économique. Le travail de chaque groupe a été présenté en plénière par un participant désigné par le groupe.
8. A la fin de la journée l'ADS relatif à l'intégration du genre dans les programmes de l'USAID a fait l'objet d'une présentation Powerpoint. Prévue au départ uniquement pour les employés de USAID, les autres participants ont demandé d'y assister, et sont pratiquement tous restés jusqu'à la fin.

Jour 2:

1. Renforcement des acquis, par un rappel des concepts et approches genre et des outils d'analyse par les participants eux-mêmes,
2. Pour maîtriser l'outil de planification et d'analyse des problèmes et potentiels (PAPP), un exercice a été mené au sein de deux groupes. L'un a travaillé sur la réduction de la corruption dans la délivrance des permis de conduire; et le deuxième sur la réduction du taux de mortalité maternelle. L'exercice du PAPP est venu en enchaînement avec l'arbre à problème. Ce dernier ayant permis l'identification du problème et des causes (facteurs d'influence), le PAPP vient apporter trois autres dimensions qui sont les suivantes: 1) les ressources disponibles pour résoudre le problème (potentiels); 2) la situation idéale d'avenir (objectifs) et puis 3) les mesures à prendre (projet proposé). Son objet est d'aller plus loin dans l'analyse genre. Cet exercice a été discuté en plénière (cas pratiques annexe 3).
3. Par la suite un exercice individuel a été conduit pour élaborer un plan d'action personnel. Le but était d'amener les participants à réfléchir sur la manière d'exploiter les connaissances acquises lors de la formation pour intégrer l'approche genre dans leur travail, et la manière d'inciter leurs collègues à en faire autant.
4. Et pour boucler la chaîne, un brainstorming a été conduit pour identifier les obstacles à l'intégration du genre dans les programmes de développement et pour identifier les

stratégies pour contrer ces obstacles. Il est fait état de ce dernier maillon de la chaîne dans l'Annexe 4.

Une fiche d'évaluation a été distribuée aux participants pour qu'ils donnent leurs impressions sur le contenu de la formation, sur le déroulement de l'atelier et sur l'équipe de facilitatrices. Ces évaluations vont être traitées par la personne-ressource, Mme Rachida Afilal. Mais les résultats du baromètre (sur un flipshart, trois figures ont été dessinées, la première montrant quelqu'un de content, la deuxième quelqu'un de neutre et la dernière quelqu'un de mécontent) que les participants ont rempli à la fin de chaque journée, montrent leur satisfaction. Leurs commentaires verbaux ont été positifs. Ils ont également fait quelques recommandations, à savoir:

- Organisation par l'USAID d'autres formations réunissant des personnes de différents secteurs;
- La formation est perçue différemment selon qu'elle est dispensée par l'USAID elle-même ou par un intermédiaire. Dans le premier cas, les participants ont le sentiment qu'elle est plus effective. C'est l'occasion d'avoir une bonne vision sur comment l'organisme pour lequel ils travaillent (USAID) conduit ses programmes, et de suivre sa démarche,
- Prévoir des formations un peu plus longues pour pouvoir couvrir le sujet;
- Les facilitatrices doivent être moins directives et ne pas répondre à toutes les questions mais plutôt donner la possibilité aux autres participants de le faire;
- Réserver plus de temps à l'exercice du PAPP. Au départ, seulement quarante cinq minutes ont été réservées à cet exercice, les participants ont demandé une demi heure de plus. Malgré ce temps supplémentaire, ce n'était pas suffisant. Etant donnée l'importance de cet exercice, un minimum d'une heure et demi devrait lui être réservé.

L'équipe prévoit de tenir compte de toutes ces remarques et recommandations, à savoir:

- une meilleure allocation du temps selon les attentes des participants;
- un certain degré de flexibilité pour remodeler légèrement le programme;
- une plus grande participation des bénéficiaires de la formation;
- une meilleure coordination entre les facilitateurs;
- une plus grande maîtrise des concepts;
- multiplier les exemples et ne pas se limiter toujours aux mêmes;
- travailler les consignes aussi bien pour les exercices que pour les séances d'échauffement;
- essayer de connaître bien à l'avance les attentes des participants, pour mieux programmer la formation.

Un mot de la fin a été prononcé par Monsieur le Directeur adjoint des programmes.

Pour conclure, "l'équipe Genre" est désormais très engagée quant à la question du genre et s'est promise d'en être l'avocate et l'ambassadrice, et ce, aussi bien dans le travail que dans toute autre dimension appropriée à de son intégration.

Rapport de l'atelier l'intégration du genre dans les activités de développement.¹⁴

Introduction

L'atelier du 17-18 juin est l'aboutissement d'un processus ayant démarré avec un atelier de formation des formateurs qui s'est étalé sur deux jours. L'atelier a donc été une opportunité pour les formateurs dans la mesure où ils ont pu tester leur capacité et compétence tant en terme d'approche genre qu'en terme de technique de formation.

Ainsi, dans ce rapport, nous allons nous baser sur les résultats des questionnaires d'évaluation remplis par les participants, de focaliser sur cinq axes :

- Le déroulement de l'atelier ;
- Remarques sur les prestations de l'équipe de formateurs en matière d'animation ;
- Remarques sur la maîtrise du contenu pédagogique de la formation par l'équipe des formateurs ;
- Les acquis de cette session de formation ;
- Les recommandations.

Le déroulement de l'atelier. Les préparatifs (préparation des flip chart, vérification des supports, accueil des participants, aménagement de la salle, préparation des dossiers) de l'atelier a été un indicateur d'implication des formateurs dans le processus. L'utilisation des supports n'a pas posé de problèmes. Les présentations ont fait l'objet d'un intérêt certain de la part des participants.

La répartition des tâches entre les facilitateurs telle qu'elle a été convenue dans les séances de travail relatives à la préparation de l'atelier a été généralement bien observée hormis les quelques rectifications apportées au contenu pédagogique de la formation.

Sur un autre plan, l'assiduité des formatrices et leur contribution à la révision des modules (reformulation, allègement du contenu des diapositives ...) les a aidé à afficher plus de maîtrise par rapport à leurs sessions et ce à deux niveaux :

- Conceptuel via une approche simple de l'intégration de l'approche genre associée parfois à l'approche participative ;
- Méthodologique axé sur une implication accentuée des participants et leur incitation à une participation active (donner des exemples, parler des expériences des uns et des autres...).

¹⁴ Rédigé par Rachida Afilal, consultante

Par rapport à la maîtrise des concepts. Cependant, il s'avère qu'un travail plus approfondi sur les concepts spécialement du mainstreaming et des outils d'analyse genre est incontournable.

Sur la méthode d'animation. Les formatrices ont une capacité à mettre l'audience dans de bonnes dispositions. Leur bonne volonté tout comme leur acharnement témoignent d'une grande générosité et d'une capacité indéniable à s'investir dans cet exercice. Elles ont une présence ressentie positivement par l'audience et l'ambiance de travail était détendue et les travaux de groupe d'un grand intérêt. Le choix des exercices d'échauffement était très approprié et a fait l'adhésion de tous les participants. L'exercice sur l'histoire d'une femme a particulièrement bien fonctionné.

Par ailleurs, des efforts restent à faire quant à :

- La pratique de la co-animation ;
- Améliorer la coordination entre l'équipe de formation et renforcer chez elle la notion d'accompagnement ;
- La pratique de la restitution et de la synthèse ;
- Regroupement des idées ;
- L'identification du fil conducteur qui fait qu'un contenu pédagogique est cohérent ;
- L'explication des consignes aussi bien dans les exercices d'échauffement que des travaux des groupes ;
- Un travail plus approfondi sur les concepts et donc sur l'approche genre proprement dite ;
- Des attitudes défensives de la part de certaines formatrices.

Sur la gestion du temps au regard du contenu pédagogique de la session . Par rapport à la période allouée à la formation, les modules travaillés étaient ambitieux. Les séances réservées au PAPP, à l'arbre à problèmes ou aux plans d'actions ont exigé plus de temps. Quelques adaptations ponctuelles ont été donc faites : la séance réservée au plans d'action par exemple a été scindée avec celle réservée aux obstacles et aux stratégies relatives à l'intégration de l'approche genre. Ces adaptations ont permis de respecter et de sauvegarder l'enchaînement du contenu de la formation. Les sessions de restitution et de rappel ont pris quant à elles moins de temps que prévu.

En tant que personne ressource, sa participation s'est effectuée de manière spontanée, parfois à la demande des formatrices. Elle a consisté à :

- Apporter des compléments d'explication surtout relativement aux concepts ;
- Apporter des exemples illustratifs adaptés ;
- Assurer le lien pour les participants entre certaines activités de l'atelier ;
- Renforcer la compréhension des consignes pour les travaux de groupes et l'assimilation de l'approche ;

l'analyse des questionnaires d'évaluation

Les participants. Les profils des 9 participants ayant suivi la formation étaient très intéressants dans la mesure où ils sont déjà suffisamment rôlés concernant les projets et les programmes de développement aussi bien dans les secteurs de la santé ou encore de la gouvernance et de la démocratie. Plus que des participants, ils ont été plutôt des personnes ressources dont les apports en terme d'échanges d'expérience ont été très instructifs. Leur réceptivité est restée alerte tout au long de l'atelier.

Sur les acquis de la session. L'évaluation de l'atelier par les participants a été dans l'ensemble positive dans la mesure où sur les 9 participants, 6 ont considéré que l'atelier va avoir un très grand impact sur leur travail. Le volet pratique de la formation concrétisé par pratique tel les exercices et les travaux de groupe ou aux travaux individuels ont été particulièrement appréciés. Ainsi, un intérêt plus pointu a été accordé au PAPP, aux plans d'actions, à l'étude des cas, à l'ADS et à l'analyse genre. Ces activités ont constitué une occasion d'échange d'expériences et d'acquis.

Les acquis de cette formation semblent être très opérationnels dans la mesure où les 9 participants ont estimé que les modules travaillés lors de cette session vont leur permettre de renforcer leur capacité à maîtriser l'analyse genre et à l'intégrer dans leur travail. Aucun module n'a été mentionné « inutile » par les participants qui ont dans deux cas considéré que le manque de temps a parfois fait que la marge de discussion soit parfois limitée, d'où une certaine frustration.

Sur les actions prévues pour l'intégration de la dimension genre dans le travail. Les actions prévues par les participants pour intégrer plus l'approche genre dans leur travail se déclinent comme suit :

- Organiser d'autres formations sur le genre et développement ;
- Les activités de terrain (enquêtes, suivi...);
- La coordination avec les partenaires ;
- Réunions d'équipes.

L'aspect pratique quant à l'intégration de l'approche genre semble être privilégié par les participants qui portent en eux le souci d'opérationnaliser les acquis de cette formation.

Les niveaux d'intégration des acquis. L'intégration des acquis par les participants concerne pratiquement tous les niveaux. Cependant, l'échelonnement de ces niveaux se présente comme suit :

- Implantation/ mise en œuvre du projet ;
- Mise en place des partenariats ;
- Le diagnostic et le suivi;
- L'évaluation des projets.

Les obstacles et les limites de l'intégrations de l'approche. Les idées exprimées sur les obstacles ont convergé vers trois points essentiels :

- La résistance des communautés et des partenaires ;

- Le manque de savoir faire de la part des intervenants en matière d'approche genre;
- Le manque de données ventilées en genre.

Apport de l'atelier quant à l'identification des obstacles des stratégies. Les attitudes des participant quant à cette question sont éloquentes. Ainsi, sure les 9 participants :

- 4 ont estimé que l'atelier les a suffisamment aidé à identifier les obstacles à l'intégration de l'approche genre ;
- 3 que l'atelier les a fortement aidé ;
- 2 moyennement aidé.

A ce niveau, il est utile de rappeler que dans l'ensemble, les participants n'ont pas suivi précédemment de formation en genre. Les retombées pratiques de cette formation doivent être approchées aussi de manière ponctuelle pour une évaluation d'impact. Sur l'identification des stratégies, les participants estiment que cet atelier les a suffisamment aidé dans cette perspective.

Sur la démarche pédagogique. La démarche pédagogique adoptée lors de cet atelier a été évaluée comme étant bien appropriée. On retrouve la même tendance quant aux appréciations concernant l'équipe d'encadrement jugée bien préparée par 4 des participant et très bien préparée par 3. les 2 restants estiment qu'elle a été suffisamment préparée .

Evaluation générale de l'atelier. Les aspects les plus appréciés de cette formation se déclinent comme suit :

- L'ambiance conviviale de travail et les brises glaces ;
- Les présentations sur les concepts et les exercices pratiques ;
- Les définitions formulées par les participants ;
- Les échanges entre les participants ;
- Le nombre limité des participants.

Les recommandations

Les recommandations des participants ont concerné les aspects suivants :

- Réserver plus de temps à la formation : la durée a été estimée trop courte ;
- Renforcer les acquis de cette formation par l'organisation d'autres ateliers de formations sur les outils de l'analyse genre ;
- Prévoir un suivi pour cette formation pour en évaluer l'impact ;
- Organiser des rencontres d'échanges entre les différents projets de l'usaid pour optimiser la coordination et capitaliser les actions.

**TRAINING MATERIALS. GENDER AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT
WORKSHOP : 17-18 JUIN 2002**

Programmation

Rapport de l'atelier, présenté par l'USAID/Maroc

L'approche genre : concepts clés et outils

Besoins Pratiques/Intérêts stratégiques

L'IFD et le GED

L'intégration du genre ou le mainstreaming

L'identification de la dimension genre

Etudes de cas sur l'analyse genre

 La scolarisation des jeunes filles

 Gestion de l'eau et l'environnement

 La santé

 La mondialisation et croissance économique

L'ADS

Travaux de groupes

Cadre d'analyse Planification sur l'Analyse des problèmes et Potentiels (PAPP)

Canevas d'un plan d'action

Obstacles et stratégies

Matérielles Pédagogiques de l'atelier

L'approche genre : concepts clés et outils

Mettons nos lunettes genre!

Qu'est ce que le genre?

Le genre: un concept clé dans le développement durable

Sexe

- Concept biologique lié au déterminisme biologique
- On naît femme; on naît homme= chromosomes
- Organes génitaux différents

Genre

- Concept sociologique, lié à la construction sociale où les rapports/rôles relèvent de l'ordre social et culturel. Ils sont déterminés par le culturel
- Sont variables
- Sont dynamiques et peuvent être transformés

Les rôles de genre

Ils déterminent l'accès, le bénéfice et le contrôle des ressources. Cependant,:

- Ils peuvent varier en fonction des variables telles que l'âge, la région, la religion, etc....
- Ils changent d'une culture à l'autre,
- Ils changent d'une époque à l'autre,
- Ils peuvent varier d'un groupe social à l'autre.

Le genre est surtout ...

- le résultat d'un processus de socialisation des hommes et des femmes véhiculé par les différentes institutions sociales telles que:
- Ce processus leurs assigne des rôles différents au niveau de :
 - La production,
 - La distribution des responsabilités.

Gardons nos lunettes genre!

Qu'est ce que l'analyse genre?

Essayons de définir...

L'analyse genre est une approche qui:

- Intègre équitablement les hommes et les femmes au niveau des droits et des devoirs pour un développement durable,
- Se base sur l'analyse des rapports pour assurer l'équité, l'égalité et l'équilibre dans le partage des ressources et des bénéfices.

L'analyse genre posée en questions: qui perd, qui gagne?

- Questions principales:
 - Qui fait quoi?
 - Qui a quoi? Qui décide?
 - Qui a le pouvoir?
 - Qui a des besoins et quel sont-ils ?
- Les cadres de réponses:
 - Répartition des rôles genre
 - Accès et contrôle des bénéfices
 - L'empowerment
 - Les besoins pratiques
 - Et les intérêts stratégiques

Les outils d'analyse genre permettent de:

- Répondre aux enjeux d'un développement durable,
- Faire des femmes des participantes effectives et des bénéficiaires du développement,
- Comprendre les obstacles à l'accès, au contrôle et au bénéfice des ressources,
- Prévoir des réponses aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

Disparités homme - femme

Elles se traduisent au niveaux de:

- la répartition des rôles sociaux eu égard aux différences biologiques,
- l'accès et du contrôle des ressources,
- de la disparité au niveau de la participation dans la prise de décision.

Besoins Pratiques/Intérêts stratégiques

Les besoins pratiques et les intérêts stratégiques: essayons de distinguer

- Les besoins pratiques sont :
 - Immédiats,
 - À court terme,
 - Liés aux besoins quotidiens: nourriture, logement, revenus, santé, scolarisation...
 - Satisfaits par des réponses/éléments précis: pompes à eau, dispensaires, métier à tisser...

La satisfaction des besoins pratiques: quel impact pour les femmes ?

- Elle a tendance à rendre les femmes bénéficiaires et *parfois participantes*
- Elle peut améliorer les conditions de vie des femmes,
- Elle *n'altère pas en général les rôles et les rapports traditionnels* entre les hommes et les femmes,
- Elle a tendance à rendre la vie des femmes plus facile en créant parfois même chez elles des nouveaux besoins pratiques ...

Les intérêts stratégiques: objectif « Egalité »

- Ils ont tendance à être:

- À long terme,
- Sont communs à presque toutes les femmes,
- Sont liés à une position de subordination: manque de ressources, d'éducation, vulnérabilité à la pauvreté, à la violence...

La satisfaction des intérêts stratégiques

- Elle a tendance à:
 - Rendre les femmes agent de changement ou les habilite à devenir agents,
 - Améliorer la situation des femmes dans la société ,
 - Peut donner des pouvoirs aux femmes,
 - Peut transformer les relations,
 - Peut jouer sur les inégalités entre les sexes.

L'IFD et le GED

(voir même cadre dans la formation de 10-11 juin 2002)

Le mainstreaming ou l'intégration du genre

Qu'est ce que le mainstreaming? Essayons de définir!

Trois éléments sont à retenir pour définir:

- C'est un outil d'évaluation de l'impact d'une intervention/mesure/action... planifiée dans tous les domaines et à tous les niveaux,
- C'est également un instrument opérationnel qui focalise sur le souci de l'égalité entre les sexes dans toutes les activités.
- C'est un outil qui permet de cibler les mesures et les procédures organisationnelles dans une perspective de changement allant vers l'égalité des chances entre les sexes.

Le mainstreaming: pourquoi est- ce si important?

Parce qu'il:

- Place les hommes et les femmes au cœur du processus de prise décision,
- Investit pleinement dans les ressources humaines (hommes et femmes) et les utilise équitablement,
- Conçoit la différence entre les sexes comme un atout et une plus value jouant en faveur du développement durable.

les étapes du mainstreaming: les 5 étapes de l'intégration

- L'étape de préparation des politiques et des plans d'action,
- L'étape de la programmation et de la planification,
- L'étape de la mise en œuvre / exécution des politiques et des plans ,
- L'étape du suivi des plans d'actions
- L'étape de l'évaluation

Sur la méthodologie du mainstreaming

Quelles sont les circonstances/ conditions favorables au mainstreaming:

- La volonté politique,
- Une politique axée sur l'égalité entre les sexes,
- Compilation des données et des statistiques ventilées selon le sexe, les analyser en fonction de l'activité
- Financement et des ressources humaines suffisantes,
- Participation active des femmes dans la vie politique et publique et dans les sphères et instances de prise de décision.
- La compréhension du concept
- Appliquer le concept et non seulement le théoriser

Quels sont les obstacles au mainstreaming

- La non compréhension ou la mauvaise interprétation du concept,
- Le besoin d'une compréhension plus profonde du concept de l'égalité,
- L'absence de connaissances et de données sur les questions de l'équité,
- Le risque de parler de l'intégration du genre sans perspectives d'application.

L'identification de la dimension genre

(voir même cadre dans la formation de 10-11 juin 2002)

Études de cas sur l'analyse genre

Études de cas¹⁵

Eau et environnement

L'Office régional de la mise en valeur agricole de Ourzazate (ORMVAO) a réalisé plusieurs projets agricoles, notamment des actions au soutien au développement agricole et d'alimentation de parcours. Ces projets consistaient à améliorer le couvert végétal et l'équipement en infrastructures pastorales. L'élevage est une activité importante dans la région de Ouarzazate. Il occupe le premier rang sur le plan national pour la production des caprins qui constituent environ 10% des effectifs.

Pour lutter contre la désertification, il est important de comprendre les structures sociales et les rapports sociaux qui régissent l'accès à l'eau et à la terre. Beaucoup d'études ont montré que les structures sociales et les relations hommes-femmes dans la vallée du Draa codifiaient l'accès à l'eau et à la terre et impliquaient une véritable division sociale distinguant les couches sociales : les draoua travaillent la terre et font de l'artisanat ; les hrars (arabes et berbères) pratiquaient l'élevage, considéré comme une activité noble, ainsi que la politique et la guerre par le passé ; enfin les m'rabtines et chorfa ont l'apanage du religieux, de l'écriture et de la diffusion de la loi coranique.

L'eau d'irrigation est gérée de manière collective par la communauté. Aussi, la répartition de l'eau obéit à des règles d'organisation strictes. En plus de la stratification sociale stricte, les

¹⁵ Formation « genre et développement durable », Agadir (Maroc), Usaid. 11-14 juin 2002

femmes constituent un groupe social qui ne peut pas siéger à la Jmaa . Celle-ci est un espace exclusivement masculin et réunit le plus souvent les notables de la communauté.

L'exclusion de la Jmaa les exclue également de la prise de décision quant à la répartition de l'eau. Or, les femmes sont les premières utilisatrices de l'eau, aussi bien sur le plan domestique pour la reproduction du groupe que par l'irrigation. Les femmes rurales assurent de multiples rôles, travaillent la terre, gèrent l'environnement au quotidien, assument les corvées...

En outre, le partage de l'eau est lié au système d'appropriation des terres. Celles-ci se trouvent entre les mains d'une minorité, donc la répartition de cette ressource laisse beaucoup de sans-droits à l'eau.

Ainsi, les femmes sont doublement pénalisées dans certains cas, du fait de leur statut au sein de la société, mais aussi par rapport à leur appartenance à une catégorie sociale déterminée, comme n'ayant pas droit à l'eau. Des hommes appartenant à des catégories défavorisées rencontrent les mêmes problèmes que les femmes.

Cette réalité sociale ne favorise pas la lutte contre la désertification, et par la même la réduction de la pauvreté. La collecte de bois, l'approvisionnement en eau induisent une destruction importante des ressources naturelles. La surexploitation et le prélèvement exclusif du bois pour les besoins domestiques induit la disparition de l'humus et rend le sol moins perméable en accélérant le ruissellement et l'érosion. L'analyse de ces problèmes d'érosion hydrique à l'échelle nationale, montre que 12,5 millions d'hectares de terres de cultures, de parcours et de forêts sont réellement menacés par l'érosion. Cette préoccupation impose des coûts importants à l'économie nationale en terme de réduction de la production agricole dans les zones de collines et de montagnes.

Questions :

1. Les femmes et les hommes ont-ils le même degré de participation à la gestion de l'eau ? pourquoi ?
2. Le statut et conditions des femmes ont-ils un impact particulier sur l'accès à l'eau et à la prise de décision ?
3. L'appartenance ethnique et la stratification sociale ont-elles des incidences spécifiques sur les femmes et les hommes, relatives à l'eau ?
4. Comment accroître l'accès et le contrôle des ressources pour les femmes et les catégories défavorisées ?
5. Comment accroître le rôle des femmes dans la prise des décisions ?
6. Montrez le lien entre statut des femmes, accès à l'eau et protection de l'environnement ?

Etude de cas

Mondialisation, emploi et croissance économique¹⁶

Les années 90 ont connu de grands changements se traduisant par l'émergence de la société civile comme agent de développement, ainsi que par la présence massive des femmes sur le marché de l'emploi. Certaines études montrent que dans les pays du Sud, la mondialisation, à travers l'intensification des échanges internationaux, augmente la création d'emploi et par conséquent, les opportunités d'accès à un travail rémunéré pour les femmes. Néanmoins, l'augmentation du taux d'activité des femmes ne s'est pas toujours accompagnée d'une amélioration réelle de leurs conditions de vie et de travail. Du fait de leur statut social et de leur condition, les femmes se trouvent le plus souvent engagées dans les emplois précaires, occasionnels, peu rémunérés et en compétition avec les hommes. Les efforts de développement initiés par les différents acteurs se sont accompagnés d'inégalité entre hommes et femmes face à l'accès aux ressources, leur bénéfice et leur contrôle. De même, les nouvelles dynamiques du marché n'ont pas profité de manière équitable à toutes les catégories sociales, et ont creusé les disparités régionales.

En effet, le chômage touche de manière chronique les jeunes de 15-24 ans (37%), et les 25-34 ans (30%). A cause du gel de l'emploi dans le secteur public et compte tenu de la crispation du marché, le niveau d'instruction semble même constituer un frein à l'insertion professionnelle. Ainsi, 30% des jeunes ayant un niveau d'instruction moyen ou supérieur sont touchés par le chômage. La situation, du marché du travail a pour conséquence la difficulté pour les hommes de s'insérer sur le plan professionnel—l'exemple des diplômés chômeurs est révélateur à maints égards—et un taux d'activité important pour les femmes. L'accès à l'emploi est considéré comme une chance pour les femmes de renforcer leur autonomie financière et d'acquérir plus de pouvoir de décision et plus de confiance en soi. Le salaire des femmes contribue fortement à la consolidation des liens familiaux et sert à maintenir un équilibre social, en particulier dans une conjoncture économique difficile pour les hommes. Les femmes ont souvent recours à des alternatives de survie. Ainsi, elles exploitent leur savoir-faire féminin, à domicile ou en créant des micro-entreprises familiales ou associatives (broderie, couture, restauration, artisanat, etc.) pour faire face aux difficultés d'accès à l'emploi imposées par la conjoncture économique.

Les difficultés économiques que traverse le Maroc ne peuvent être imputées au seul facteur des politiques économiques prônées par les Programmes d'Ajustement Structurel. Celles-ci ont été jugées plutôt satisfaisantes sur le plan des équilibres macro-économiques. Le PAS venu se greffer sur des déséquilibres structurels de l'économie du Maroc, pays en développement se lançant dans de vastes projets de modernisation dans un contexte de mondialisation, n'a fait qu'accentuer les écarts sociaux existants préalablement et rappelant la fragilité de l'économie marocaine dépendante des aléas climatiques, de l'amenuisement des recettes touristiques et des transferts des Marocains résidents à l'étranger. Pays agricole, le Maroc connaît depuis plusieurs années des cycles de sécheresse plus ou moins importants, aggravant ainsi la vulnérabilité économique, et pesant comme une menace sur les équilibres sociaux et régionaux.

¹⁶ Formation « Genre et développement durable » Agadir (Maroc). USAID. 11-14 juin 2001.

La vulnérabilité économique a une incidence directe sur le plan du développement humain et social. Ainsi le Maroc est classé 126ème sur l'échelle du développement humain. La pauvreté toucherait une population importante, près de 20% de la population totale. La proportion des femmes chefs de ménage dans la catégorie des ménages marginalisés représente 52,1%. Autrement dit, plus d'un ménage pauvre sur deux est dirigé par une femme. En revanche, sur le plan national, le taux des ménages dirigés par une femme n'est que de l'ordre de 15,6%. Cela montre que la pauvreté a tendance à se féminiser, et se concentre principalement en milieu rural qui abrite près de 70% des pauvres. De même, les femmes représentent le tiers du salariat pauvre ; occupant des emplois précaires, sans couverture sociale et dans des conditions difficiles de travail.

Questions :

1. L'accès des femmes au marché du travail s'est-il accompagné d'une amélioration de leurs conditions de vie et de leur statut ?
2. La mondialisation et la globalisation ont-elles des incidences différentes selon le genre dans le contexte marocain ?
3. Quels sont les obstacles à la pleine participation des femmes dans le secteur économique ?
4. Comment renforcer la participation économique des femmes ?

Etude de cas

Evaluation d'un projet de santé

L'Organisation Mondiale de la Santé a entrepris un projet de développement intégré dans une localité au Maroc. Le but de cette action visait l'amélioration des conditions de vie des populations pauvres, afin de contribuer à l'amélioration de leur état de santé.

Une étude socio-économique et démographique a été réalisée avant le démarrage des activités. Elle cherchait à identifier les aspects démographiques, le niveau de vie ainsi que les activités économiques de la localité. Les résultats de cette étude devaient révéler les besoins de la population visée par le projet.

Le projet a porté sur la construction d'un centre de santé, la création de coopératives d'élevage et de pêche, ainsi qu'une coopérative d'artisanat pour les femmes. Ayant identifié un fort taux d'analphabétisme chez les femmes, le projet a prévu des cours d'alphabétisation également.

L'OMS a débloqué un budget d'1 million de dirhams à répartir entre les différentes activités du projet, sous forme de prêts remboursables sur trois ans.

Trois ans après, une évaluation fut menée pour mesurer le degré de succès ou d'échec du projet en termes d'efficacité, d'efficience, d'impact et de reproductibilité. L'évaluation va montrer que les femmes n'ont pas bénéficié de manière équitable des différentes activités prévues.

L'adhésion aux coopératives nécessitait un apport de capital personnel pour chaque adhérent. Il s'est avéré qu'au lieu que les groupes cibles (défavorisés, pauvres, femmes) n'ont pas eu accès aux coopératives faute de capital à investir. En revanche les groupes aisés de la localité ont pu bénéficier du projet, parce qu'ils avaient un capital pour démarrer.

En outre les cours d'alphabétisation prévus n'ont pas fonctionné ; seules les femmes âgées venaient de temps en temps.

La coopérative d'artisanat a démarré avec beaucoup d'enthousiasme, mais s'est vite essoufflée : les femmes productrices n'arrivaient pas à écouler leur marchandise, et ne pouvaient pas quitter leur domicile pour s'investir dans un commerce...

Questions :

1. Est-ce que les femmes de cette localité ont eu accès aux différentes activités de manière équitable ?
2. Ont-elles eu des bénéfices spécifiques par rapport au projet ?

3. Contrôlent-elles le processus du projet ?
4. Quels enseignements liés à la distinction entre les sexes l'étude réalisée pour l'identification des besoins devait-elle apporter à l'étape de la planification du projet ?
5. Comment pourrait-on améliorer le projet de façon à donner aux femmes et aux hommes des avantages égaux et mieux répondre aux besoins pratiques des femmes ?

Etudes de cas¹⁷

La scolarisation des petites filles

Au Maroc, on enregistre en milieu rural un faible taux de scolarisation des petites filles. Une étude menée par la GTZ à Ouarzazate et dans la vallée de Draa a montré comment la non-scolarisation des femmes est une cause majeure de l'incapacité de celles-ci à participer à d'autres activités, et de leur absence d'initiatives de prise de décision. Une petite fille interrogée disait : « Mon cartable c'est le panier et mon stylo c'est la fauche ».

Les petites filles accomplissent de nombreuses tâches reproductive et productives nécessaires à la survie du groupe. Elles sont chargées de la corvée de l'eau, du ramassage du bois, des travaux domestiques, etc. Selon l'enquête nationale sur le budget-temps des femmes (ENBTF), les petites filles de 7 à 14 ans contribuent dans 32,3% des cas au nettoyage extérieur et intérieur, 22,5% à la lessive, 43,8% à la vaisselle, 18,2% aux soins apportés aux plus jeunes.

La contribution des garçons aux tâches domestiques est de l'ordre de 1%. Même les activités d'élevage, réputées être assumées par les garçons, indiquent que la répartition des tâches est très inégale entre fillettes et garçons, respectivement 19% et 12,7%. Cette même enquête note également que les garçons ont tendance à assurer les activités lucratives, alors que les filles sont affectées à des tâches peu rentables et moins prestigieuses.

La même enquête relève que les raisons avancées de la non-scolarisation des enfant âgés de 7 à 14 ans sont en premier lieu le refus des parents (28,8%), suivi du manque de ressources financières (22,8%) et du manque d'écoles (22,6%).

Questions :

1. La division du travail selon le genre peut-elle changer d'un milieu à l'autre ?
2. Quels sont les rôles assumés par les filles et par les garçons ?
3. Quels sont les facteurs d'influence de la non-scolarisation des filles ?
4. Peut-on parler d'inégalité et d'iniquité face à l'éducation ?
5. Comment y remédier ?

¹⁷ Formation « Genre et développement durable » Agadir (Maroc). USAID. 11-14 juin 2001.

L'ADS (presentation adapté et delivré par Jaoad B..)

Voir présentation du 10 juin 2002

TRAVAUX DE GROUPE

Histoire d'une femme

Izza est née en 1962 à Tamgrourt, petit village proche de Zagora. De famille pauvre, ayant trois sœurs et deux frères, Izza n'a pas eu la chance d'être scolarisée. De ce fait, elle se retrouve à aider ses parents dans les tâches familiales.

Déjà, à quatorze ans, elle se marie. Elle a sept filles qui prennent tout son temps et son énergie; elle est partagée entre le travail domestique et l'éducation de ses enfants. Bien qu'elle soit très fatiguée, son mari insiste pour qu'elle enfante encore, et ce dans l'espoir d'avoir un garçon pour perpétuer le nom. La voyant très malade et épuisée par les huit grossesses successives, Mahjoub, son mari, la considère comme une charge et décide de la répudier.

La fille aînée d'Izza, nommée Aïcha, a pu être scolarisée. Izza avait une très belle voix. Un beau jour un riche américain de passage l'emmena avec lui aux Etats-Unis. Elle s'est sentie très isolée du fait qu'elle ne parlait pas l'anglais. Elle tomba enceinte une neuvième fois et donna naissance à un garçon.

Pendant ce temps-là, sa fille Aïcha s'est occupée de ses sœurs. Elle se maria très jeune et eut la même vie que sa mère. Aïcha avait une santé très fragile, suite à une complication lors de son troisième accouchement, elle trouva la mort très jeune.

Mahjoub, le père d'Aïcha et mari d'Izza, envoie ses sept filles aussi bien que ses trois petites filles à Casablanca pour travailler comme des petites bonnes dans des familles aisées.

Une association de protection des petites filles a pris contact avec Mahjoub.....

A suivre.....

Utilisation de l'histoire pour relever les thèmes relatifs au genre

Thèmes relatifs au genre:

- Absence de planning familial
- Non-scolarisation
- Manque d'opportunités pour les femmes
- Mariage précoce
- Mortalité maternelle
- Statut des femmes: répudiation
- Paramètre culturel

- Sort des femmes lié au hasard => émigration
- Exploitation des petites filles
- Société civile
- Evolution lente des mentalités
- Manque d'action
- Disparité entre les femmes urbaines et les femmes rurales
- Société patriarcale

l'arbre à problème

Premier cas: les filles sont moins scolarisées dans le milieu rural

1. Causes: Racines

- Niveau économique des familles rurales: enclavement, pauvreté et manque d'infrastructures de base
- Niveau social: rôle reproductif, mentalités, analphabétisme
- Niveau institutionnel: manque de suivi au niveau législatif
- Manque de stratégie

2. Canal d'alimentation: tronc

- Culture
- La famille
- Médias
- L'école

3. Problèmes: fruits

- Génération non préparée pour l'avenir
- Inégalité des chances pour les filles et les garçons
- Régression du milieu rural
- Problème de santé de toute la communauté
- Exclusion des femmes

Et pour noircir d'avantage le tableau: phénomène d'exode rural => avenir noir

Deuxième cas: Pourquoi les femmes ne sont pas bien représentées dans les institutions élues/professionnelles ?

Causes: Racines

- Elles sont minoritaires dans la plupart des professions
- Elles ne se proposent pas
- Elles ne sont pas proposées
- La nature de ces responsabilités n'est pas adapté à leur situation (exp.: réunion à 10 h le soir à Rabat alors que habite à casa => perception du voisinage, réaction du conjoint ou des parents si célibataire)
- Manque de confiance en les capacités et les compétences des femmes pour faire aussi bien sinon mieux que les hommes.

Canal d'alimentation: tronc

- Culture mentalité
- Organisation sociale
- Cadre légal
- Manque de formation et donc d'empowerment
- Attachement au pouvoir

Problèmes: fruits

- Sociétés équilibrée qui risque de tomber
- Impertinence des projets et des décisions prises
- Exclusion des postes de responsabilité
- Faible taux de représentativité
- Intérêts non défendus => cercle vicieux

Troisième et dernier cas: Exploitation des petites filles dans le travail domestique

Causes: Racines

- Pauvreté (conjoncture économique)
- Famille nombreuse (planification familiale)
- Existence d'une demande
- Pouvoir de décision des parents et surtout du père

Canal d'alimentation: tronc

- Absence de législation
- Culture
- Mentalité
- Absence de volonté politique et sociale

Problèmes: fruits

- Privation de la scolarité
- Inconscience de ses droits
- Proie à la violence et aux abus
- Frustration
- Fugues et prostitution et problèmes qui s'en suivent (MST, grossesse...)

Cadre d'analyse Planification sur l'Analyse des problèmes et Potentiels (PAPP)

Outil d'analyse genre : Planification s'appuyant sur l'analyse des problèmes et potentiels (PAPP)¹⁸

La PAPP s'appuie sur cinq aspects :

Situation existante = Problème	Facteurs d'influence = Causes du problème	Ressources disponibles pour résoudre le problème = Potentiels	Situation idéale d'avenir = Objectifs	Mesures à prendre = Projet proposé

¹⁸ *Approches participatives selon le genre dans la Coopération Technique. Birgit Kerstan. GTZ. 1996.*

Exercice du PAPP: Planification par l'analyse des problèmes et des potentiels

Groupe 1:

Situation existante = Problème	Facteurs d'influence = causes du problème	Ressources pour le résoudre = potentiels	Situation idéale d'avenir =objectifs	Projet proposé = mesures à prendre
Faible taux d'accouchement en milieu surveillé => mortalité maternelle 52%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inaccessibilité culturelle (influence du mari et de la famille pour la prise de décision) ▪ Méconnaissance des risques de la grossesse et de l'accouchement, sentiment d'insécurité, l'image négative du système de la santé ▪ Inaccessibilité physique ▪ (enclavement, manque d'infrastructures) ▪ Qualité des services et des soins (personnel médical et paramédical) ▪ Attitudes et comportements des professionnels: mauvais accueil, corruption, mauvais état des locaux, insatisfaction du personnel féminin.... 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Volonté politique ▪ Ressources et budget alloués au Ministère de la santé ▪ Pression mondiale (priorité) ▪ Ressources des bailleurs de fonds ▪ Motivation de la société civile ▪ ▪ 	<p>Amélioration de l'accès aux structures d'accouchements</p> <p>Faire de tout accouchement un événement heureux</p> <p><u>Remarque: objectif doivent être formulés en terme de changement quantitatif ou qualitatif.</u></p> <p><i>Proposition par animatrice:</i> Réduire le taux de mortalité maternelle de X</p>	<p>1. Implication de la société civile: projets de partenariat (statut de la femme, conscientisation de l'entourage...)</p> <p>2. Mises à niveau:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Des structures: rénovation ▪ Des compétences: formation ▪ Du plateau technique: dotation en équipements <p>Meilleure communication (technologie de l'information et des communications) au niveau national, professionnel et local.</p>

Exercice du PAPP: Planification par l'analyse des problèmes et des potentiels

Groupe 2:

Situation existante = Problème	Facteurs d'influence =causes du problème	Ressources pour le résoudre =potentiels	Situation idéale d'avenir =objectifs	Projet proposé =mesures à prendre
Lutte contre la corruption dans la délivrance des permis de conduire	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Désir de s'enrichir ▪ Insuffisance des salaires ▪ Procédures complexes ▪ Manque de contrôle interne ▪ Manque de volonté politique réelle ▪ Non application de la loi ▪ Manque de sanctions aussi bien pour les corrompus que pour les corrupteurs ▪ Corruption institutionnalisée 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existence de la volonté politique à haut niveau ▪ Faire respecter la loi ▪ Inspection générale: existence et volonté à mener des actions concrètes dans le secteur ▪ Expérience et expertise d'une ONG internationale et d'autres bailleurs de fonds disposés à assister 	Réduire le recours à l'argent dans la délivrance des permis de conduire de 20%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formation ▪ Simplifier les procédures ▪ Campagne de sensibilisation des candidats et du personnel des centres de délivrance des permis de conduire ▪ Suivi et contrôle interne au sein des centres.

Elaboration d'un plan d'action

L'activité que je doit mener pour intégrer le genre	Les mesures que je vais prendre pour réaliser cet activité	Les intervenants avec qui je vais coordonner	L'objectif que je désire atteindre

Obstacles à l'intégration du genre et les stratégies pour les surmonter

Obstacles à l'intégration du genre:

- Aspect culturel d'où résistance et non sensibilité à la question
- Discrimination
- Statut de la femme
- Sujet tabous: exemple parler de l'homosexualité, du SIDA et donc des rapports sexuels....
- Difficulté d'accès à des postes de responsabilités même lorsqu'elles ont les capacités requises
- Organisation des ONG

Stratégies pour surmonter ces obstacles:

- Sensibilisation et changement des mentalités
- Etablir des rapports plus équitables et donner les mêmes chances aussi bien aux femmes qu'aux hommes pour accéder et contrôler les ressources
- Révision du statut pour plus d'équité
- Utilisation des canaux des masses médias et les institutions sociales telle que l'école, la famille, l'institution religieuse....
- Renforcement des capacités des populations les plus démunies (Empowrment)
- Renforcer leurs capacités pour pouvoir accéder à des postes de responsabilité et d'en assurer la gestion et la bonne direction
- Stratégie intégrée: intégration commune du genre à tous les secteurs et non indépendamment (exemple: il est vrai que réunions du CCT mais il faut mieux cibler les actions, pour développer les synergies et éviter que chaque secteur travaille dans son coin.

**CONSIGNES POUR L'EQUIPE DES FORMATEURS POUR MENER LES
ACTIVITES DE L'ATELIER « INTEGRATION DU GENRE » DU 17 - 18 JUIIN**

17 juin

Présentations gestuelles : consignes

Durée : 10 minutes

1. Demander aux participants de se mettre en cercle,
2. chaque personne se présente par un geste (l'animateur se présente en premier)

Présentation d'acronyme

Durée : 20 minutes

1. inscrire sur un carton un acronyme de 4 lettres au plus .
2. Chaque lettre de l'acronyme correspond à une caractéristique de la personne.
3. Animateur se présente en premier

- Exemple :

P = Patiente

O = Ouverte

M = Motivé

A = Animé

Présentation des attentes et craintes

Durée : 10 minutes

1. Distribuer aux participants des cartons de deux couleurs différentes. Une pour les attentes et une pour les craintes.
2. Demander aux participants d'inscrire deux attentes et deux craintes sur les cartons.
3. Demander aux participants d'afficher leurs cartons sur le flip chart
4. Animateur organise les cartons et fait une petite restitution.

Présentation des objectifs de l'atelier

Durée : 10 minutes

1. Préparer les objectifs sur transparent
2. Présenter les objectifs sur transparent

Dynamique de l'atelier : mettre en place des règles et des normes de l'atelier

Durée : 5 minutes

1. Mener le brainstorming sur les règles et les normes de l'atelier
2. Noter les réponses sur le flipchart
3. Relire les règles et les normes et les afficher sur le mur :
 - Dire aux participants qu'ils peuvent proposer d'ajouter des normes tout au long de l'atelier pour améliorer la marche de l'atelier.

Désignation des rapporteurs, de l'oreille, l'œil et l'horloge

Durée : 5 minutes

1. préparer l'oreille, l'œil et l'horloge sur fiche cartonnées
2. expliquer le contenu des rôles et demander des volontaires parmi les participants qui vont se charger de les assurer
3. écrire le nom des personnes chargées de ces rôles sur flip chart et afficher sur le mur
4. Demander un volontaire pour faire le rapporteur de la journée
5. Demander un volontaire pour faire le rapport final de l'atelier
6. Afficher le nom des rapporteurs sur le flip chart avec l'oreille, l'œil et l'horloge sur le mur.
7. Préparer le baromètre, puis l'afficher et donner des indications aux participants

Echauffement : Jeu de balle – l'histoire d'une femme marocaine

Durée : 10 minutes

1. Se mettre en cercle
2. Animateur a une balle a la main, il commence l'histoire et lance la balle a un des participants qui continue
3. Echanger le balle entre les participants
4. Le co- animateur marque l'histoire sur le flip chart
5. A chaque fois qu'un participant reçoit le balle, il continue la construction de l'histoire

Présentation et analyse des concepts

Durée : 10 minutes

1. Animateur mène un brainstorming sur le concept
2. Il note les idées sur le flip chart
3. Il fait un regroupement d'idées
4. Il inscrit sur le flip chart la définition élaborée par les participants

Présentation des concepts genre, analyse genre et disparités homme-femme

Durée : 10 minutes

1. Préparer les diapos sur les concepts
2. Présenter en commentant (donner des exemples)

Exercice : L'arbre à problèmes

Durée : 30 minutes

1. Se mettre en 3 groupes selon le secteur d'activité et donner une grande feuille (de flip chart) et des markers pour chaque groupe ,
2. Donner a chaque groupe 4 marqueurs de 4 différentes couleurs et une grande feuille (Flip chart)
3. Demander à chaque groupe de choisir son thème.
 - Par exemple, « pourquoi il y a un sous scolarisation des jeunes filles ? » ; « pourquoi y-a-t'il une faible participation des femmes dans les postes de prise de décisions ? » ; « pourquoi les femmes travaillent beaucoup plus dans l'informel ? » , « pourquoi y-a-t'il un taux élevé de natalité dans notre pays ? »

4. En fonction du thème choisi, demander aux participants de dessiner l'arbre à problèmes passant par les racines (cause du problème), le tronc (canal d'alimentation) et les fruits (l'ensemble des problèmes qui se relient les uns et les autres). Utiliser trois couleurs
 - Par exemple : PROBLEME « pourquoi y-a-t'il une faible participation des femmes dans les postes de prise de décisions »
 - Chaque groupe mènera un brainstorming ouvert à partir de la question posée. CAUSE DU PROBLEME : analphabétisme, résistance des populations, mentalité archaïques, manque de volonté politique, manque de stratégie politique....
 - Dessiner donc les racines/les causes du problème (couleur bleue par exemple)
 - Le tronc (CANAL d'ALIMENTATION)représente les institutions par ou passe la socialisation et les apprentissages sociaux. Exemple : Ecole, famille, institution religieuse.... Les dessiner sous forme de tronc pour compléter l'arbre 9 (couleur verte)
 - Les fruits sont les problèmes qui se relient les uns et les autres (couleur rouge)
 - Relier par des flèches les problèmes . (couleur noire),
 - Demander a chaque groupe d'afficher son arbre a problèmes,
 - Le groupe se met d'accord sur la personne qui va exposer l'arbre à problèmes selon la technique de la visite guidée.

Présentation des besoins pratiques/intérêts stratégique et de l'IFD et le GED

Durée : 20 minutes

1. préparer les transparents sur les deux concepts
2. Faire la présentation

Exercice sur l'analyse genre: le cadre d'Harvard

Durée : 30 minutes

1. Expliquer les trois catégories du cadre : profil d'activités ; l'accès et le contrôle des ressources et facteurs d'influence
2. Donner un exemple pour chaque catégorie
3. Se reformer en groupes intersectoriel pour remplir le cadre
4. Dans chaque groupe il y un animateur qui participera aux discussions menée dans le groupe [pas de discussion en plénière)

L'APRES-MIDI du 17 juin

Echauffement : Jeu de la chaise

Durée : 10 minutes

1. Mettre les chaises en au nombre des participants, avec une chaise en moins
2. L'animateur se met au milieu du cercle debout (sans chaise) et pose une question se rapportant au genre.
 - Exemple : dans mon organisation il y a beaucoup plus d'hommes que de femmes
3. Demander : Les personnes qui connaissent cette situation se lèvent et échangent rapidement les places. La personne debout essaie de prendre place aussi. De sorte, qu'il il y aura toujours une personne debout.
4. La personne qui se trouve debout posera une question...et ainsi de suite

Restitution des activités de la matinée

Durée : 5 minutes

1. L'animateur présentera les grandes lignes et les idées principales discutées pendant la matinée

Introduction au Mainstreaming

Durée : 30 minutes

1. Animateur mène un brainstorming sur le concept
2. Le co animateur reprend les idées sur le flip chart
3. L'animateur fait une restitution et un regroupement des idées en schématisant la « rivière majeure » du Mainstreaming
4. Préparer les diapos sur le Mainstreaming
5. Faire sa présentation

Exercice : cadre de l'identification de la dimension genre

Durée : 15 minutes

1. Distribuer le cadre aux participants
2. Demander aux participants de le remplir individuellement
3. Discuter en plénière les enseignements à tirer de ce cadre

Echauffement : le yoga

Durée : 10 minutes

1. Demander aux participants de se mettre en cercle
2. Animateur mènera une petite séance de yoga en faisant une démonstration

Application de l'intégration du genre

Durée : 45 minutes

1. Demander aux participants de se mettre en groupe sectoriel (thématique)
2. Distribuer les cas photocopies à l'avance aux groupes
3. Dire aux participants qu'ils ont le choix de travailler sur le cas qui les intéresse.
4. Demander aux participants de lire le cas (texte) et de répondre aux questions qui suivent à la fin du texte
5. Demander à chaque groupe de désigner une personne pour présenter les questions et réponses en plénière
6. Animateur implique les autres participants dans les commentaires

Echauffement : reprise de l'histoire d'une femme

Durée : 10 minutes

1. Demander à un des participants de relire l'histoire lentement et à haute voix
2. Demander aux participants de relever dans l'histoire les thèmes relatifs au genre
3. L'animateur écrit les thèmes sur le flip chart et puis fait un petit commentaire sur les réponses

Restitution de la journée

Durée : 15 minutes

1. Animateur, à l'aide du flip chart résume les grandes activités et idées clés de la journée
2. Animateur annonce la programmation de la journée suivante

Evaluation de la journée

Durée : 20 minutes

1. Animateur demande à l'œil, l'oreille, l'horloge et le rapporteur de faire leurs commentaires
2. Demander aux participants de mettre leurs appréciations sur le baromètre
3. Demander aux fonctionnaires de l'USAID de rester pour la présentation de l'ADS et aux contractants de partir

L'ADS

Durée : 25 minutes

1. Préparer les diapos sur l'ADS
2. Demander aux participants s'ils ont besoin des clarifications

Matinée de 18 juin

Mise en situation

Durée : 15 minutes

1. Jeu leader-follower
 - Animateur demande aux participants de se mettre en cercle
 - Animateur fait une démonstration de jeu :
 - Les participants décident par un geste leur leader
 - Le leader commence par un geste que les autres suivent
 - L'animateur revient dans le cercle et observe les participants en tournant et essaie d'identifier le leader en lui donnant trois chances pour répondre
 - S'il arrive à identifier le leader, c'est le leader qui reprend l'exercice
 - Si au bout de la troisième tentative il n'arrive pas à identifier le leader, il est exclu du jeu et un autre participant reprend

Rappel des concepts de la première journée

Durée : 10 minutes

1. Animateur présente une synthèse sur les concepts travaillés le 17 juin
2. Il présente le programme de la matinée

Outil PAPP

Durée : 45 minutes

1. Demander aux participants de se mettre dans des groupes sectoriels (thématiques)
 - Leur demander de travailler sur un cas proposé par eux
 - Leur demander de remplir le cadre
 - Leur demander de présenter le cadre rempli en plénière
2. Demander aux participants de faire le commentaire sur chaque cadre

Plans d'action

Durée : 45 minutes

1. Demander aux participants (travail individuel) de remplir de cadre en répondant à la question suivante : ***Comment pensez-vous intégrer le genre dans votre travail ?***
2. Chaque participant présente son plan d'action

Echauffement : commentaires des acronymes

Durée : 15 minutes

1. Deux animateurs commencent par une démonstration
2. Demander aux participants de se présenter les uns et les autres
3. Demander aux participants de commenter les acronymes des uns et des autres

Obstacles et stratégies

Durée : 20 minutes

1. Animateur mène un brainstorming d'abord sur les obstacles à l'intégration du genre dans leur travail
2. Le co animateur notes sur un flip chart,
3. L'animateur mène le brainstorming sur les stratégies pour surmonter les obstacles, le co animateur note sur un autre flip chart
4. Animateur fait une synthèse

Restitution de l'atelier

Durée : 10 minutes

1. L'animateur fait une présentation générale sur les activités et les concepts travaillés sur transparents

Evaluation finale

Durée : 15 minutes

1. Demander à l'œil, l'oreille et l'horloge de faire leur commentaires et le rapporteur de la matinée de faire une petite présentation sur les activités de la matinée
2. Demander aux participants de remplir la fiche de l'évaluation

Clôture

Durée : 30 minutes

1. Demander au rapporteur de l'atelier de présenter son rapport
2. Discours de clôture par un représentant de l'USAID

LISTE DES PARTICIPANTS

Atelier: Intégration du genre dans les activités de développement

Nom	Position	Organisation	Coordonnées
Boutaina El Omari	Management Specialist	JSI - Rabat	Belomari@iam.net.ma 037.69.02.79
Saâdia Aglif	Technical Advisor	JSI - Agadir	Saaglif@iam.net.ma 061.57.4.16
Taoufik Bakkali	Project Management Specialist	USAID	Tbakkali@usaid.gov 037.63.20.01
Driss Amor Tijani	Deputy Controller	USAID	Tdriss@usaid.gov 037.63.20.01
Andrew Plitt	Controller	USAID	Aplitt@usaid.gov.ma 037.63.20.01
Aïcha Mokrani	Project Assistant	USAID	Amokrani@usaid.gov.ma 037.63.20.01
Najat Sarhani	Program Coordinator	MOST	Sarahani@iam.net.ma
Kenza Aquertit	Program Officer	NDI	Kenza.m@ndi.ma
Jihane Hajji	Technical Advisor	JSI - Tanger	Jihane_h@yahoo.fr 068.09.84.90
Nadia Ben Larabi	Budget Analyst	USAID	Larabiben@usaid.gov 037.63.20.01
Dawn Traut	Democracy and Governance Specialist	USAID	Dtraut@usaid.gov 037.63.20.01
Nadia Amrani	Dev. Program Spec./Gender Advisor	USAID	Namrani@usaid.gov 037.63.20.01
Jaouad Bahaji	Development Assistance Specialist Office of the Environment and Natural Resources	USAID	Jbahaji@usaid.gov 037.63.20.01

D. EVALUATION FINALE

Secteur _____

Fonction _____

15. De façon générale, comment évaluez-vous l'impact que l'atelier a eu sur votre travail ?

Très grand impact Grand impact Impact moyen Peu d'impact Aucun impact

16. Quels sont les éléments les plus importants que vous avez appris durant cet atelier et que vous souhaiteriez appliquer dans votre travail ? (veuillez les classer de 1 à 9 par ordre d'importance)

Le concept genre

L'analyse genre

L'ADS (applicable aux fonctionnaires de l'USAID)

L'intégration du genre ou le mainstreaming

Le cadre analyse d'Harvard

Identification de la dimension du genre

Etudes de cas

Cadre de PAPP

Plans d'action

D'autres ? (veuillez préciser) _____

17. Pensez-vous que les modules travaillés vont vous permettre de renforcer votre compréhension de l'analyse de genre et son intégration dans le travail de développement ?

Oui

Non

Si oui, comment ?

18. Quels sont les aspects que vous avez trouvé inutiles ?

19. Quelles sont les actions que vous prévoyez pour intégrer la dimension genre dans votre travail ?

D'autres formations Réunions Enquêtes Travail sur le terrain

Coordination avec les partenaires

Autre ? (veuillez préciser) _____

20. A quel niveau prévoyez-vous d'intégrer la dimension genre ?

Diagnostic préalable à l'élaboration de projet

Mise en œuvre de projet

Suivi d'un projet

Evaluation d'un projet

Mise en place des partenariats

Autre ? (veuillez préciser) _____

21. Au niveau de votre travail, quels sont les obstacles qui limitent l'intégration de la dimension genre ?

22. Cet atelier, vous-a-t-il aidé à analyser les problèmes/obstacles à l'intégration de genre dans les programmes et les projets de développement ?

Fortement Suffisamment Moyennement Faiblement Nullement

23. Cet atelier, vous a-t-il permis d'identifier les stratégies pour surmonter les problèmes identifiés ?

Fortement Suffisamment Moyennement Faiblement Nullement

24. Dans l'ensemble, la démarche pédagogique adoptée dans cet atelier, a-t-elle été :

Très appropriée Bien appropriée Moyennement appropriée

Faiblement appropriée Pas du tout appropriée

25. Dans l'ensemble, l'équipe d'encadrement, était-elle :

Très bien préparée Bien préparée Suffisamment préparée

Faiblement préparée Pas du tout préparée

26. La durée de l'atelier était-elle :

Appropriée Trop courte Trop longue

27. Quels sont les aspects que vous avez appréciés en particulier ?

28. Avez-vous des recommandations à faire pour optimiser l'impact de la formation que vous avez suivie ?