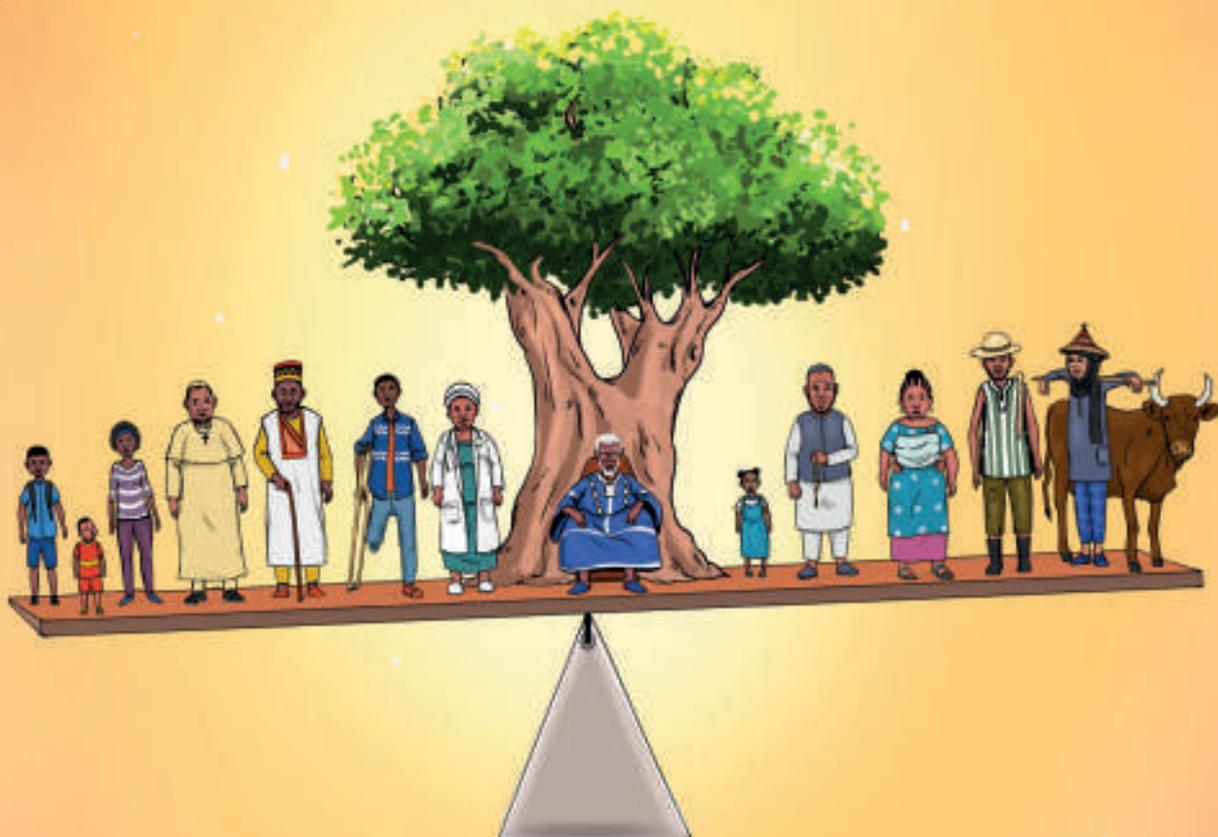




INTEGRATION DE LA SENSIBILITE AUX CONFLITS, L'EGALITE DE GENRE ET L'INCLUSION SOCIALE À LA PROGRAMMATION DES PROJETS

BOITE À OUTILS



Avant-propos

Cette boîte à outils et le guide pratique qui l'accompagne sont le fruit d'une recherche-action menée entre les équipes de plusieurs projets de la SNV au Burkina Faso, au Bénin, au Mali et au Niger dans le cadre d'ateliers de réflexion, de cocréation, d'application pratique, d'apprentissage et d'adaptation qui se sont déroulés de septembre 2021 à mai 2024. Ils ont pour objet de permettre aux équipes de projet d'adopter une démarche plus globale et cohérente d'intégration de deux approches transversales « **Egalité de genre et inclusion sociale (EGIS)** » et « **Gestion de projet sensible au conflit (GPSC)** », dans les étapes clés du cycle de projet, notamment :

1. L'analyse du contexte – y compris les interactions projet-contexte,
2. La planification et l'identification de stratégies pour ne pas nuire, et avoir des impacts positifs sur l'égalité de genre, l'inclusion et la cohésion sociale,
3. Le suivi-évaluation sensible au genre et au conflit.

Le but recherché étant d'éviter de nuire (do no harm) et au mieux, de maximiser les effets positifs des projets pour plus d'inclusion et de stabilité sociale.

L'approche EGIS/GPSC est pertinente quel que soit le degré de fragilité du contexte et le positionnement de l'intervention sur le nexus Humanitaire-Développement-Paix. Elle devient essentielle pour des projets qui interviennent dans des contextes fragiles et affectés par des conflits et là où l'exclusion sociale et les inégalités de genre sont particulièrement marquées.

Dans ce sens, elle vise particulièrement les pays d'intervention de la SNV qualifiés de fragiles ou affectés par les conflits et la violence armée.

Cette boîte à outils et le guide pratique qui l'accompagne s'adressent à un public cible interne tout d'abord, à savoir les équipes de projet de SNV, puis à leurs partenaires. Il vise particulièrement :

- Les gestionnaires de projets avec une composante visant l'égalité de genre, l'inclusion et la cohésion sociale
- Les conseiller·ères en gestion de projet sensible au conflit (GPSC)
- Les conseiller·ères en égalité de genre et inclusion sociale (EGIS)
- Les responsables du suivi-évaluation.

Le **guide pratique** explique certains concepts clés des deux approches, examine l'articulation entre l'EGIS et la GPSC, et capitalise la richesse des échanges et apprentissages tirés des différents ateliers. Il part du principe qu'il est plus facile de convaincre son entourage, les équipes, les consultants-es, les collaborateurs-trices, les partenaires de mise en œuvre, et les parties prenantes, si l'on possède des arguments convaincants en faveur de l'EGIS et de la sensibilité au conflit.

Cette **boîte à outils** qui l'accompagne réunit la série d'outils pratiques, sous forme de grilles de questions, de check-lists et d'exercices de sensibilisation, qui ont été développés, testés et adaptés pour faciliter la mise en œuvre de ces deux approches transversales dans les interventions.

Table des matières

Outil Introductif : La marche du pouvoir	4
Outil 1.a Orientations pour une communication inclusive	7
Outil 1.b Orientations pour une communication sensible aux conflits	10
Outil 2.a : Scan organisationnel genre des partenaires	13
Outil 2.b : Scan organisationnel sensibilité aux conflits des partenaires.....	17
Outil 3.a : Liste de vérification intégration de l'EGIS au cycle de projet	18
Outil 3.b : Liste de vérification intégration de la sensibilité au conflit au cycle de projet	20
Outil 3.c : Identifier et surmonter les différentes formes de résistance	22
Outil 4 : Guide de relecture « sensibilité au conflit » d'un projet	24
Outil 5 : Carte mentale sur la masculinité et la féminité	28
Outil 6 : Carte d'occupation des espaces par les différentes catégories sociales	30
Outil 7 : Identités de genre et conflits – Échelle équité de genre	32
Outil 8 : Liste de vérification pour processus de sélection inclusif.....	34
Outil 9 : Cadres de concertation inclusifs et sensibles au conflit	38
Outil 10 : Cartographie d'une chaîne de valeur sensible au genre et au conflit	42
Outil 11 : Investissements structurants genre et conflit-sensibles – Liste de vérification	49
Outil 12 : La sculpture des relations de pouvoir	60
Outil 13 : Liste de vérification – Plaidoyer et lobbying sensible à l'EGIS et au conflit	62

Outil Introductif : La marche du pouvoir

Objectifs

Les objectifs d'apprentissage de cet exercice sont :

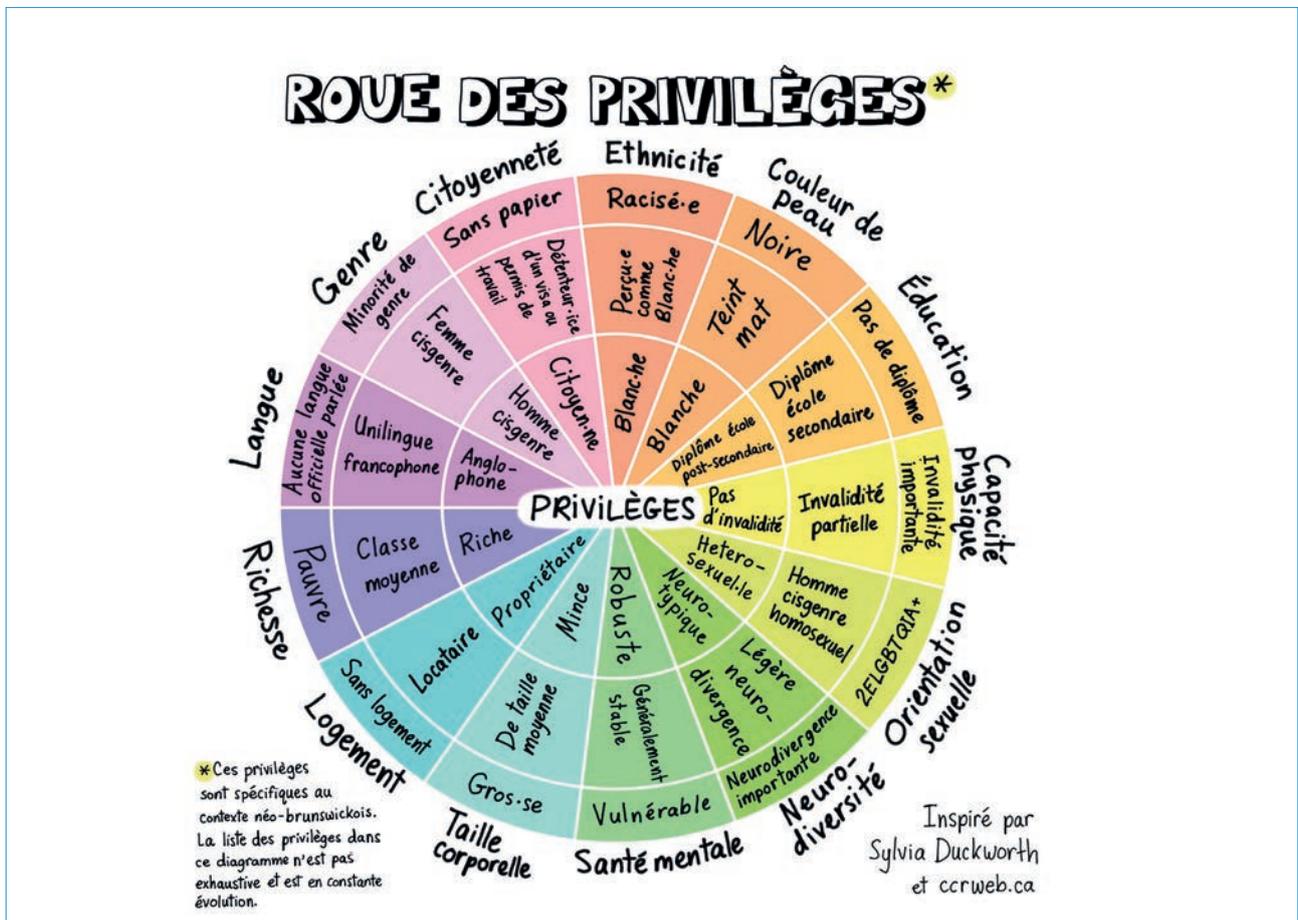
- Sensibiliser les participant·es sur les relations de pouvoir et la marginalisation que peuvent ressentir certains membres/catégories de la société en raison de leur statut
- Démontrer que le statut dans la société influence la capacité des individus de jouir pleinement de leurs droits
- Démontrer que certains programmes ou politiques peuvent influencer le degré de marginalisation ou la jouissance des droits

Instructions

La capacité des individus de jouir de leurs droits dépend de leur statut social et de la relation de pouvoir par rapport aux autres membres de la société.

Le statut social est en grande partie déterminé par l'âge, la position dans la société, leur sexe, ainsi que d'autres caractéristiques (appartenance à une ethnie, une religion, une classe sociale, une catégorie socioprofessionnelle, handicap, orientation sexuelle, etc.) :

- Chaque individu a des identités multiples qui se croisent et placent les individus dans des positions de pouvoir ou de marginalisation.
- Les identités sociales ne forment pas des groupes ou des catégories homogènes.
- Les interventions de développement et les politiques publiques peuvent atténuer ou exacerber les inégalités ou les déséquilibres de pouvoir.



Préparation

1. Identifier les personnages

- Élaborez une liste de personnages pertinents au contexte d'intervention. La moitié des personnages devrait être constituée d'hommes/garçons et l'autre moitié de femmes/filles. Les hommes/garçons et les femmes/filles devraient avoir des statuts sociaux différents quant aux avantages et obstacles qu'ils pourraient avoir. Coupez la liste des personnages en petites bandes de papier.
- Lorsqu'il s'agit d'un groupe plus grand, plus d'une personne peut incarner le même personnage – cela peut mener à des discussions intéressantes durant la période de debriefing.
- Si le nombre de participants est inférieur au nombre de personnages, réduisez en le nombre mais assurez-vous de conserver un équilibre entre le nombre d'hommes et de femmes, les plus favorisés et les moins favorisés.
- Référez-vous à la liste de personnages ci-dessous.

2. Énoncés

Veillez voir ci-dessous les énoncés formulés de manière positive que nous utiliserons pour cet exercice.

3. Choisissez l'espace

- Il faut beaucoup d'espace pour effectuer cet exercice et il est recommandé de le faire à l'extérieur.
- Il faut avoir assez d'espace pour :
 - Que chacun puisse se tenir debout en ligne, épaule contre épaule, en regardant dans la même direction
 - Les participants ont suffisamment d'espace pour faire entre 15 et 20 pas devant eux, à partir de la ligne de départ. (ils peuvent faire un pas en avant pour chaque énoncé)
 - Idéalement, il faudrait suffisamment d'espace pour que les participants fassent des pas en arrière.
- S'il n'y a pas suffisamment d'espace pour que les participants fassent des pas en avant et en arrière, demandez aux personnes qui répondent négativement à certaines questions de rester sur place (plutôt que de faire un pas en arrière)

Animation de l'exercice

4. La marche du pouvoir :

- Demandez aux participants de se mettre en ligne, épaule contre épaule et regardant la même direction.
- Donnez à chaque participant une bande de papier décrivant leur personnage.
- Demandez-leur de garder leur personnage secret jusqu'au debriefing.
- Demandez aux participants d'écouter les énoncés :
 - Pour les énoncés auxquels leur personnage pourrait répondre par l'affirmative, demandez-leur de faire un pas en avant.
 - Pour les énoncés auxquels ils répondraient par la négative, demandez-leur de faire un pas en arrière.
 - Si l'énoncé ne les concerne pas, ou s'ils ne connaissent pas la réponse, ils peuvent rester au même endroit.

5. Debriefing :

Afin que cet exercice soit source d'apprentissage, posez au groupe des questions qui leur permettront de :

- Dire pourquoi ils se situent où ils sont dans la ligne et comment ils se sentent.
- Chercher des "modèles" : quelles sont les raisons communes qui font que les personnages se situent sur la même ligne ? Est-ce qu'il y a des raisons qui ne correspondent pas à ces modèles ? Qu'est-ce que cela indique ?
- Afin de relier ces modèles aux concepts de la formation : la façon dont l'identité sociale, le statut social, le genre et les relations de pouvoir affectent la jouissance des droits.

Les questions spécifiques que vous pouvez poser :

- Demandez aux participants qui se situent à l'avant, à l'arrière ou au milieu qui ils sont et comment ils en sont arrivés là.
- Comment se sentaient-ils du fait de se déplacer vers l'avant en laissant les autres participants derrière eux ? Comment se sentent ceux qui faisaient des pas en arrière ?
- Quelles relations de pouvoir sont illustrées par cet exercice ?
- Demandez à chaque participant qui se trouve dans une position désavantagée de se mettre à la place d'une personne qui se trouve dans une position avantagée et vice-versa. Comment leur position dans la ligne changerait-elle ?

- Demandez à chacun de changer le sexe de son personnage – i.e. une scientifique devient un scientifique
- Essayez de changer un énoncé et voyez si cela change la position de certains personnages
Par exemple, au lieu de "je ne peux suivre une formation pour avancer dans ma vie professionnelle si mon organisation peut me fournir un hébergement acceptable". Demandez qui est encore défavorisé. Que faut-il mettre en place pour lever les obstacles qui contraignent certaines personnes défavorisées.
- Demandez aux participants ce qu'ils ont appris grâce à cet exercice et ce que cela peut vouloir dire pour leur organisation.

Idées et astuces

- Cette activité peut être efficace même si les participants l'ont déjà faite :
 - Elle est souvent présentée sans prendre en compte les aspects genre
 - Pour les participants, le fait d'incarner différents personnages et de réagir à différents énoncés ouvre de nouvelles perspectives.
 - Les participants peuvent apprendre en écoutant les réactions des collègues qui font l'exercice pour la première fois.
 - Si beaucoup de participants sont familiers avec l'exercice, cela permet des discussions plus nuancées et plus approfondies.
- Si plus d'une personne incarne le même personnage, cela permet de discuter des différentes interprétations et comment l'énoncé affecte différemment les personnages.
- Certaines personnes sous-estiment ou sur-estiment le pouvoir de leurs personnages. Par exemple, il est arrivé qu'un jeune garçon de 10 ans se situe plus loin devant que le ministre de l'Éducation. Dans un autre cas, une travailleuse du sexe de 17 ans était au même niveau qu'un policier qui avait souvent recours à des services d'ordre sexuel. Le debriefing est une occasion de demander aux participants de réfléchir à leurs propres suppositions et d'encourager la discussion entre les participants. L'intérêt n'étant pas de laisser croire aux individus qu'ils ont tort mais de faire remonter à la surface les suppositions au sujet de l'égalité des chances et d'animer un dialogue sur ce sujet. Les idées préconçues de certains individus au sujet de certaines catégories sociales peuvent également surgir. Par exemple, supposer qu'une jeune fille musulmane rencontrera toujours plus d'obstacles pour jouir de ses droits qu'une non-musulmane. Exemple. Si des stéréotypes apparaissent, c'est l'occasion d'explorer des questions telles que :
 - Comment notre statut social affecte la façon dont nous percevons les autres ?
 - Que pouvons-nous faire pour faire la distinction entre nos suppositions quant à la vie des autres et la réalité ?
 - Quelles sont les différences au sein d'un même groupe social ?

Liste d'énoncés

1. Je mange au moins deux repas par jour, quelle que soit la saison
2. Je peux être promu au plus haut niveau et occuper un poste dans la gestion supérieure dans mon domaine de travail
3. Je ne cours pas le risque d'être agressé(e) sexuellement sur mon lieu de travail ou en route vers mon lieu de travail
4. Je peux travailler dans des endroits éloignés de mon domicile, même si cela implique des déplacements et d'être absent(e) pour une durée prolongée
5. Je serai consulté(e) sur des questions relatives à ma communauté
6. J'ai des occasions de renforcer mes capacités en leadership
7. Je peux décider où je vendrai mes produits
8. Je ne cours aucun risque d'être agressé(e)
9. J'ai des occasions de suivre des formations et de développer mes compétences afin d'atteindre mon plein potentiel dans mon domaine de travail
10. Je peux aller aux toilettes quand je veux
11. J'ai le temps et les moyens pour des loisirs, pour passer du temps avec mes amis, de faire du sport ou tout autre activité récréative
12. J'ai le pouvoir de prendre des décisions en ce qui concerne les dépenses de notre foyer
13. Je peux décider quand et combien d'enfants je vais avoir
14. Je peux obtenir facilement de l'information sur les marchés, sur les prix, où vendre, combien, etc.
15. Je peux obtenir le même salaire que les autres hommes et femmes qui occupent le même poste que moi
16. Je peux décider qui je vais épouser/J'ai décidé du choix de mon époux(se)

17. Je vais continuer à travailler, même après mon mariage
18. J'ai une assurance médicale à travers mon employeur
19. Je peux obtenir un prêt d'une institution financière formelle
20. Je peux aller à l'école et compléter ma scolarité

Échantillon de personnages

1. Jeune fille âgée de 15 ans qui s'occupe de vaches laitières
2. Jeune garçon âgé de 19 ans qui mène les troupeaux en transhumance
3. Jeune femme âgée de 19 ans qui travaille pour une micro-laiterie dans une zone rurale
4. Jeune homme âgé de 20 ans qui pratique l'embouche bovine et ovine dans une zone rurale
5. Jeune homme âgé de 30 ans, président d'une association de jeunes
6. Jeune femme âgée de 30 ans, présidente d'une association de femmes, mariée avec 3 enfants
7. Consultante, responsable d'un bureau d'études, âgée de 53 ans, mariée avec trois enfants
8. Maire (homme) d'une commune rurale, âgé de 55 ans
9. Maire (femme) d'une commune rurale, âgée de 55 ans
10. Jeune femme de 35 ans, célibataire, conseillère d'une commune rurale
11. Jeune homme de 35 ans, marié, 3 enfants, conseiller d'une commune rurale
12. Femme d'agro-pasteur, enceinte, 7 enfants, travaille sur le champ familial
13. Femme âgée de 40 ans, fournit des services de restauration dans un marché à bétail, veuve et mère de cinq enfants
14. Préfet d'un département, âgé de 50 ans, marié avec 4 enfants
15. Préfète d'un département, âgée de 50 ans, mariée avec 4 enfants
16. Jeune garçon orphelin, âgé de 12 ans, travaillant comme occasionnel dans une ferme agricole
17. Jeune fille orpheline, âgée de 12 ans, travaillant comme bonne domestique
18. Veuve, monoparentale, avec quatre enfants, cultive du fourrage
19. Ministre de l'agriculture (homme)
20. Ministre de l'agriculture (femme)
21. Homme, chef de village, 60 ans, à la tête d'une famille polygame, 15 enfants
22. Jeune homme célibataire vivant dans une commune affectée par la violence armée
23. Jeune femme célibataire vivant dans une commune affectée par la violence armée
24. Homme déplacé chef de ménage vivant dans un camp PDI/réfugiés
25. Femme déplacée cheffe de ménage vivant dans un camp PDI/réfugiés
26. Jeune fille pasteur vivant dans un camp PDI/réfugiés et avec un handicap
27. Jeune garçon pasteur vivant dans un camp PDI/réfugiés et avec un handicap

Outil 1.a Orientations pour une communication inclusive

Le langage que l'on utilise et le choix des mots sont des reflets de la réalité sociale. Si nous excluons le féminin de nos descriptions par exemple en n'utilisant que des pronoms ou noms masculins, nous excluons les femmes (ou les jeunes) de notre réalité et par la même occasion, contribuons à les rendre invisibles et à maintenir les inégalités entre les genres.

Si par le passé, les conventions grammaticales voulaient que les femmes soient « implicitement » incluses (le genre masculin l'emporte sur le féminin : Ils, les producteurs, les décideurs, etc.) et que la réalité sociale excluait les femmes de certaines activités ou fonctions (un porte-parole, un auteur, un décideur, etc.), les femmes jouent un rôle croissant dans les différentes sphères politiques, économiques, professionnelles et scientifiques. Il est donc normal et nécessaire que notre langage s'adapte à cette nouvelle réalité.

1. ORIENTATIONS POUR UN LANGAGE INCLUSIF ¹

Mentionner tous les acteurs/actrices

Lorsque l'on parle des parties-prenantes à une intervention, il faut mentionner tous les acteurs et être le plus explicite possible quant à leur sexe et à leur âge :

Si nécessaire, mentionner les groupes d'âge : les jeunes font partie des 18-35 ans.

Employer la forme masculine et féminine lorsqu'on parle d'un groupe

Quand on désigne un groupe comprenant des femmes et des hommes, il est préférable d'employer une paire formée de la forme masculine et de la forme féminine du mot

NB : Il convient généralement de répéter noms, articles, adjectifs et pronoms.

S'il faut absolument employer le singulier, on utilisera les formes masculine et féminine séparées par la conjonction « ou ».

Exemples :

- Les producteurs et productrices de sésame (et les jeunes hommes et femmes), les entrepreneurs et entrepreneuses, les commerçants et commerçantes, etc.
- **Les producteurs et les productrices** sont conviés à une assemblée générale.
- **Celles et ceux** qui souhaitent soumettre une proposition au vote pourront le faire.
- **Le ou la** porte-parole est invité à exprimer les requêtes des membres.

Employer le féminin et le masculin pour les titres de poste

Quand on connaît le sexe de la personne dont on cite le titre, il convient d'utiliser systématiquement le genre grammatical correspondant. Sauf instruction expresse de l'intéressé(e), on utilisera donc le féminin si le poste est occupé par une femme et le masculin s'il est occupé par un homme.

Exemple : La présidente, la déléguée, etc.

Féminiser les noms

Il convient aussi de ne pas se contenter d'ajouter « femmes » à un terme pour le féminiser, comme le fait souvent l'anglais. Par exemple, on peut rendre « women leaders » par « femmes d'influence » ou encore « dirigeantes » (selon le contexte), faisant passer les femmes de qualificatif à sujet à part entière. De même, on parlera des « Palestiniennes » plutôt que des « femmes palestiniennes » et des « réfugiées » plutôt que des « femmes réfugiées ».

¹ Source : Nations Unies, [Orientations pour un langage inclusif en français](#)

Employer des stratégies typographiques : la barre oblique, les parenthèses, le point

Exemples :

- **Barre oblique** : Le/la fonctionnaire nommé·e à ce poste s'acquitte des tâches suivantes : [...].
- **Parenthèses** : Les administrateurs(trices) sont parti(e)s en congé.
- **Point** : Les agent.e.s sont tenu·e·s d'arriver à l'heure.
- **Point médian (alt + 0183)** : Les coordonnateurs·trices assurent le bon déroulement du projet.

Éviter les termes génériques qui sont « censés » englober les hommes et les femmes :

Exemples :

- Éviter : L'homme
- Préférer : L'humanité
- Éviter : Les droits de l'homme
- Préférer : Les droits humains

2. ORIENTATIONS POUR UNE REPRESENTATION INCLUSIVE ET NON STEREOTYPEE DES FEMMES DANS LES PROCESSUS DE DEVELOPPEMENT

A ÉVITER	A ENCOURAGER
Représenter les femmes (et les jeunes) comme un groupe marginalisé ou une minorité. Elles représentent plus de 50% de la population et les jeunes plus de 60% dans les pays d'intervention.	Rendez-les visibles et crédibles. Visez au moins 30% de femmes et 30% de jeunes (dont 50% de femmes) dans vos interventions.
Cantonner les femmes dans leur rôle de mère, de femmes au foyer et de les représenter en train de cuisiner, de collecter de l'eau (même s'il s'agit de la réalité, ce n'est qu'une partie de la réalité).	Défiez les stéréotypes et représentez-les en train de prendre la parole devant une assemblée, de conduire un tracteur, de poser des panneaux solaires, etc. Ou tout simplement dans leur entreprise (de services, d'alimentation, etc.).
Décrire les femmes comme exerçant des « activités d'appoint », marginales, ou subordonnées par rapport aux hommes : par ex. « petit » commerce (dites plutôt « détaillantes » ou commerce de détail).	Considérez-les comme des partenaires économiques à part entière et comme des clientes des services d'appui plus que comme des « bénéficiaires ».
Utiliser des termes qui évoquent une vision « dépassée » des théories du genre : promotion féminine, intégration de la femme au développement, activités génératrices de revenu, émancipation des femmes.	Utiliser des termes comme : l'autonomisation économique des femmes, le renforcement de leur pouvoir décisionnel et de leur capacité d'influence, leur rôle en tant que productrices, transformatrices, entrepreneures, etc.
Représenter les femmes comme des « victimes passives » des conditions difficiles de l'environnement : sécheresse, inondations, insécurité et conflits, migrations, etc.	Considérer les femmes comme plus vulnérables à ces conditions en raison de leurs rôles sociaux et des normes de genre et nécessitant un appui particulier.
Mettre en avant les seuls besoins pratiques des femmes et de les enfermer dans un rôle de bénéficiaires des services et infrastructures publics et communautaires: accès à l'eau, aux ressources et aux énergies renouvelables, à des aliments nutritifs, etc.	Mettez en évidence leurs intérêts stratégiques et leur représentativité, leur leadership dans les organisations responsables de la gestion des ressources naturelles ou des services et infrastructure publiques, etc. à tous les niveaux : collectivités territoriales, gouvernement, plateformes supra nationales, etc.

Outil 1.b Orientations pour une communication sensible aux conflits

Il est nécessaire que toutes les actions de communication d'un projet n'aggravent pas la situation et contribuent effectivement à la paix. Pour cela, il s'agit d'adopter la communication sensible au conflit comme principe transversal.

1. ORIENTATIONS POUR UNE COMMUNICATION DE PAIX ET NON DE GUERRE

« Je prends parti pour la non-violence et la paix, contre la guerre et les meurtriers. Je ne reste pas neutre. »

Johan Galtung, inventeur du terme « journalisme de paix »

« Journalisme de paix », « journalisme sensible aux conflits », « journalisme de médiation », « journalisme

proactif, les dénominations sont variées mais toutes se rapportent à un seul et même concept, celui d'une utilisation des techniques de communication masse dans un but avoué de prévention et de résolution des conflits.

Journalisme de paix/conflit	Journalisme de guerre/violence
<p>1. Orienté vers la paix/le conflit Explore le conflit (X parties, Y buts, Z objets) avec un focus sur des options gagnant-gagnant Espace et temps ouverts ; causes et effets n'importe où (y compris dans la culture et l'histoire) : rend les conflits transparents Donne la voix à toutes les parties ; empathie et compréhension ; focus sur le problème avec créativité Humanisation de toutes les parties Proactive : prévenir avant que le conflit ne dégénère en violence/guerre Focus sur les effets invisibles de la violence (trauma et gloire, dégâts structurels et culturels)</p>	<p>1. Orienté vers la guerre/la violence Focus sur l'arène du conflit : 2 parties, un but (gagner) Espace et temps fermés ; causes et sorties limités à l'arène ; qui a jeté la première pierre ; rend les guerres opaques/secrètes «Nous-eux» journalisme, propagande, voix pour «nous» Voit «eux» comme le problème ; focus sur qui mène/remporte la bataille Déshumanisation de «eux» Réactive : attendre la violence avant de reporter Focus sur les effets visibles de la violence (nombre de tués, blessés et dégâts matériels)</p>
<p>2. Orienté vers la vérité Expose des mensonges et des choses cachées sous tous les angles</p>	<p>2. Orienté vers la propagande Expose «leurs» mensonges et aide/protège «nos» mensonges et choses cachées</p>
<p>3. Orienté vers les gens Focus sur la souffrance de tous et de toutes (femmes, enfants, vieux) ; donne la voix aux sans voix Désigne tous ceux qui ont fait du mal Focus sur des initiatives locales pour la paix</p>	<p>3. Orienté vers l'élite Focus sur «notre» souffrance ; sur les mâles élites portes paroles Désigne «leurs» malfaiteurs Focus sur les initiatives de paix des élites</p>
<p>4. Orienté vers la solution Paix = non-violence + créativité Met la lumière sur les initiatives de paix et la prévention d'autres guerres ou violences Focus sur les structures, la culture, la société paisible Post conflit : résolution, reconstruction et réconciliation</p>	<p>4. Orienté vers la victoire Paix = victoire + cessez-le-feu Cache les initiatives de paix avant que la victoire approche Focus sur les accords, les institutions et la société contrôlée Départ pour une autre guerre et retour si l'ancienne rebondit de nouveau</p>

2. ORIENTATIONS POUR UNE COMMUNICATION SENSIBLE AU CONFLIT²

Évitez de décrire un conflit comme n'ayant que deux faces opposées avec comme conclusion logique, un futur gagnant et un futur perdant

Alternative :

Scindez les deux acteurs dans leurs différentes composantes, en expliquant leurs revendications, leurs nécessités, ce qui permettra de créer une plus grande dynamique dans la recherche de solutions. Trouvez d'autres intérêts également affectés par le conflit et incluez leurs histoires, leurs opinions et leurs buts dans vos reportages. Interviewez des commerçants ou transporteurs affectés par l'insécurité, des ouvriers qui sont empêchés de travailler, des réfugiés du milieu rural qui veulent la fin de la violence, etc.

Évitez de définir le conflit en citant toujours les leaders et leurs revendications habituelles

Alternative :

Allez au-delà des élites. Faites une enquête plus profonde sur la manière dont les personnes de terrain sont affectées dans leur vie quotidienne. Que veulent-ils voir changer ? La position clamée par leur leader est-elle l'unique manière d'accomplir cet objectif ?

Évitez de réduire le conflit à l'espace-temps des violences. Ne pas confondre conflit et violence

Alternative :

Mettez en évidence les liens et conséquences avec d'autres personnes dans d'autres endroits ainsi que les répercussions dans le futur (quelles conclusions vont tirer les récepteurs de médias ? Ces conclusions vont-elles influencer les attitudes des protagonistes, en cas de conflit futur ?).

Évitez d'évaluer les mérites d'une action/ politique de violence uniquement par rapports à ses effets visibles

Alternative :

Montrez la face invisible de cette violence : les risques, à long terme, de dommages psychologiques; éventuellement la possibilité accrue de voir les

victimes d'aujourd'hui reproduire demain des actes violents.

Évitez de parler uniquement de ce qui divise les différents protagonistes du conflit, les différences entre ce qu'elles déclarent vouloir (positions)

Alternative :

Faites des reportages sur des intérêts ou des objectifs qu'elles pourraient avoir en commun. Posez les questions susceptibles de dévoiler des zones communes entre les parties, faire ressortir les réponses suggérant que certains objectifs sont compatibles, voire partagés.

Évitez de toujours vous concentrer sur la souffrance et la peur d'un seul camp

Alternative :

Traitez la souffrance de tous les camps comme ayant une valeur journalistique égale.

Évitez de blâmer quelqu'un d'« avoir commencé »

Alternative :

Essayez de discerner de quelle manière les problèmes partagés conduisent à des conséquences qu'aucune des parties n'avait désirées.

Évitez des mots comme dévasté, tragédie et terrorisé pour décrire ce qui a été fait à un groupe. En utilisant ce genre de mots, le journaliste perd sa neutralité

Alternative :

Ne les utilisez pas vous-même. Citez seulement quelqu'un d'autre qui utilise ces mots.

Évitez des mots comme terroriste, extrémiste ou fanatique. Ces mots ne sont pas neutres et placent l'autre partie hors de portée pour des pourparlers

Alternative :

Appelez les gens par le nom qu'ils se donnent eux-mêmes.

Évitez des mots émotifs et imprécis.

Un assassinat est le meurtre commis avec préméditation. Un massacre est le meurtre délibéré de gens sans défense (les soldats et les policiers ne sont pas massacrés). Un génocide signifie la destruction totale ou partielle d'un groupe national, ethnique, racial ou religieux.

² Source : Howard R., Pour un journalisme sensible aux conflits, IMS/IMPACS, avril 2004, <https://www.mediasupport.org/wp-content/uploads/2004/04/ims-csj-handbook-FR-2004.pdf> (consulté le 20 juin 2025)

Alternative :

Ne minimisez pas la souffrance mais utilisez des termes forts avec précaution.

Évitez de faire d'une opinion un fait

Alternative :

Si quelqu'un proclame quelque chose, citez le nom de la personne, de manière que ce soit son opinion qui est exprimée et non un fait cité par vous.

Évitez de saluer la signature d'accords par des dirigeants, qui semblent montrer la victoire militaire ou le cessez-le-feu comme seule solution vers la paix

Alternative :

Continuez à parler des autres obstacles à la sortie de crise, susceptibles de conduire à de nouvelles violences dans le futur. Se poser la question de savoir

ce qui est fait sur le terrain pour renforcer les moyens de résoudre le conflit de manière pacifique, de répondre aux besoins structurels de la société et de créer une culture de paix.

Évitez d'attendre que les leaders d'une des parties avancent des solutions

Alternative :

Penchez-vous sur toutes les propositions de paix quelle que soit leur origine. Présentez ces idées aux leaders et publiez leurs réponses.

Outil 2.a : Scan organisationnel genre des partenaires

Objectif : S'assurer que partenaires et les prestataires de services du secteur public ou privé développent des services adaptés. Cet outil permet à l'équipe de projet de mener une auto-évaluation guidée sur les capacités des partenaires et des prestataires de services du secteur public ou privé à fournir des services adaptés aux besoins, situations et aspirations des différents groupes cibles : hommes, femmes, jeunes et groupes vulnérables.

Étape 1 Discussion avec les répondant·es clés du partenaire ou du prestataire de services

Cet outil fournit des questions pour un entretien avec les principaux représentants du partenaire ou prestataire de services. L'enquêteur·trice doit se familiariser avec l'outil avant de l'administrer. Certaines questions peuvent être simplifiées ou ignorées si elles ne s'appliquent pas à un·e répondant·e particulier.

L'enquêteur·trice doit commencer l'entretien en expliquant les objectifs et le processus.

Le questionnaire est structuré autour de trois critères clés suivants :

CRITÈRES	BONNES PRATIQUES
Comprendre les besoins spécifiques des (jeunes) hommes et des femmes en fonction de leur sexe et de leur âge	L'organisation effectue une analyse approfondie des besoins, des intérêts et de la satisfaction des utilisateurs·trices, puis recueille et présente les données selon le sexe et l'âge et groupe vulnérable.
Accessibilité des produits et services	L'organisation est consciente que les utilisateur·trices peuvent rencontrer des difficultés particulières pour accéder ou bénéficier de certains services en raison de leur sexe ou de leur âge ou de leur vulnérabilité et adapte donc ses produits et services aux besoins et aux conditions de vie de ces publics. Par exemple en ce qui concerne les heures de travail, la distance, les coûts, les critères d'éligibilité, les options de paiement, le contenu ou la présentation/emballage de ses produits ou services, etc.
Capacités organisationnelles internes	L'organisation dispose de capacités et de compétences internes pour comprendre, répondre et suivre les besoins et les intérêts des employés et des clients/fournisseurs en fonction de leur sexe et de leur âge ou de leur situation.

Le tableau en annexe contient des questions pour un entretien avec des répondants clés.

Étape 2 : Auto-évaluation du partenaire/prestataire

En se référant aux scores obtenus à l'étape 1, les partenaires ou prestataires de services remplissent un tableau pour obtenir le graphique ci-dessous.

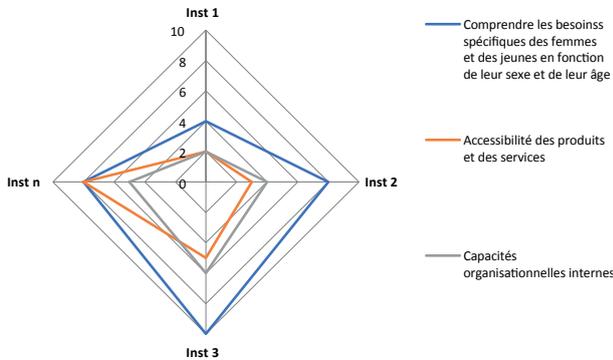


Figure 1 : Graphique araignée provenant du fichier Excel

Ce graphique permet de faire le point sur la situation en vue d'éventuelles améliorations. Il peut y avoir plus d'un domaine à améliorer. Les répondant·es analysent les scores pour chaque domaine/secteur.

Quelle est la capacité de l'organisation à fournir des services adaptés aux différents publics cibles ?

- Entre 8 et 10 : l'organisation dispose de mécanismes et des capacités nécessaires pour fournir des services adaptés aux besoins d'une clientèle féminine et jeune et avec des besoins particuliers. C'est un employeur responsable.
- Entre 5 et 7 : l'organisation présente des lacunes dans ce domaine particulier ; il y a matière à améliorations.
- Entre 1 et 4 : L'organisation n'a pas mis en place les mécanismes et les compétences nécessaires pour répondre aux besoins des femmes et des jeunes et des groupes vulnérables ou pour se comporter en employeur et/ou en prestataire de services responsable. La question doit être étudiée et des mesures spéciales doivent être mise en place.

Étape 3 : Identification et analyse des lacunes et des domaines à améliorer

Les enquêteur.trices s'entretiennent avec le prestataire de services ou le partenaire pour identifier les écarts et les domaines à améliorer. Ils/elles analysent le graphique et identifient le domaine qui a obtenu le score le plus faible. Par exemple, l'organisation pourrait se donner 4/10 en termes de capacités internes à répondre aux besoins spécifiques des hommes et des femmes. Vous trouverez ci-dessous quelques questions d'orientation pour vous aider à identifier leurs lacunes dans la fourniture de services sensibles aux différents publics et ce qu'il reste à améliorer.

1. Qu'est-ce qui, à votre avis, explique ce score dans ce domaine ?
2. Qu'avez-vous fait pour relever ce défi ?
3. Quels ont été les résultats ?
4. Quelle est votre motivation, sur une échelle de 1 à 10, pour relever ce défi ?
5. Que proposez-vous pour améliorer ce domaine ?

Si un autre domaine est noté en dessous de 6, il est utile de revoir les questions d'orientation pour identifier les actions à prendre.

Étape 4 : Planification stratégique et mesures correctives avec le prestataire ou le partenaire

Identifier les domaines à améliorer et la mise en œuvre de mesures correctives. Essayez de prioriser.

Domaines nécessitant une amélioration	Actions proposées	Délai	Source du budget	Personne responsable

Questionnaire

Date : _____

Nom de l'enquêteur-trice : _____

Nom de l'Organisation : _____

Nom du/de la répondant-e 1: _____ Sexe: _____

Position : _____

Contact (Téléphone et email): _____

Nom du/de la répondant-e 2: _____ Sexe: _____

Position : _____

Contact (Téléphone et email): _____

Nom du/de la répondant-e 3: _____ Sexe: _____

Position : _____

Contact (Téléphone et email): _____

Questions	Score : Score 1 to 10 1 : capacités très faibles 10 : excellentes capacités
Informations Générales	
<ul style="list-style-type: none"> • Quel est le rôle de votre organisation ? • A quel public votre organisation fournit-elle des services ? • Quel est le service/produit qui fait l'objet de cet entretien ? <p>_____</p>	
1. Comprendre les besoins et intérêts spécifiques des utilisateur-trices en fonction de leur sexe et de leur âge et de leur vulnérabilité	
<ul style="list-style-type: none"> • Quels sont vos groupes cibles/les utilisateurs (trices) de vos services ? • Quel est le pourcentage d'hommes, de femmes et de jeunes parmi vos client(e)s /utilisateurs (trices) de ce service/produit ? hommes _____ % femmes _____ % jeunes _____% de publics vulnérables _____% • Réalisez-vous des enquêtes (étude de marché, groupes de discussion, entretiens, etc.) pour mieux comprendre les besoins de vos client-es ? Si oui, citez un exemple ? _____ • Les données sont-elles ventilées par sexe et par âge et en fonction de la vulnérabilité? _____ • Si oui, donnez des exemples des besoins d'hommes, de femmes et des jeunes utilisateurs (trices) par catégories d'âge ou des groupes vulnérables en relation à votre service/produit ? • Existe-t-il des mécanismes permettant d'évaluer la satisfaction des utilisateurs et utilisatrices ? Veuillez les décrire. Les données sont-elles désagrégées ? • Existe-t-il un mécanisme pour les plaintes concernant votre service et les informations ? Est-il ventilé par sexe, âge et groupes vulnérables ? Veuillez décrire. • Connaissez-vous des impacts négatifs que vos services peuvent avoir sur les femmes ou les hommes de différentes tranches d'âge et appartenant à des groupes vulnérables ? Si oui, citez un exemple. • Disposez-vous d'une expertise interne pour analyser et comprendre les besoins des utilisateur-trices et pour adapter vos services en conséquence ? • Cette expertise est-elle disponible auprès d'autres sources pour vous appuyer ? 	
Bonnes pratiques : <i>L'organisation comprend les besoins et les intérêts des différents utilisateur-trices par sexe et par âge et groupes vulnérables</i>	Score 1 à 10 1 : Capacités très faibles 10 : Excellentes capacités
Commentaires/Observations	

2. Accessibilité des services	
<p>L'organisation adapte ses produits et son approche de prestation afin de garantir leur accès à tous les utilisateurs-trices, quels que soient leur sexe, âge, condition, position</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quels sont les critères éventuels que les utilisateur-trices doivent satisfaire pour accéder au service/produit ? • Quelles sont les conditions requises pour accéder aux services ? Donnez des exemples (garantie, avoir un certain niveau d'alphabétisation, être membre d'une organisation de producteurs, posséder des terres). • Comment l'organisation a-t-elle organisé ses points de distribution (c'est-à-dire le nombre, la distance en km du client le plus éloigné, etc.) Veuillez décrire _____ • Le service est-il fourni par l'intermédiaire de plateformes TIC, par exemple des téléphones mobiles, des sites web, etc. Veuillez détailler _____ • A quel moment le service est-il fourni ? (Moment de la journée, durée...) • Combien de temps faut-il pour accéder au service à partir du moment où une commande est passée ? _____ jours • Qui, dans l'organisation, fournit le service (# hommes _____ / # femmes _____) • Quel est le coût de ce service ? _____ • L'utilisation de ce service entraîne-t-elle d'autres coûts ? (Par exemple, la main-d'œuvre, les frais d'adhésion à la coopérative, le temps et le coût du déplacement vers le point de service, les frais de demande, etc. : Si oui, donnez un exemple _____) • Quelles sont les conditions de paiement pour accéder au produit/service ? • Comment l'entreprise fournit-elle des informations aux clients et clientes sur ses produits/services ? • Ces canaux d'information excluent-ils certains groupes ? Si oui, lesquels ? • Que fait l'organisation pour rapprocher ses services des utilisateur-trices/client-es ? Décrivez _____ • Votre service est-il inaccessible à une catégorie de client-es en raison de leur sexe ou de leur âge ? Quelle catégorie ? Pour quelle raison ? 	
<p>Bonnes pratiques : <i>L'organisation reconnaît que les hommes et les femmes de différentes tranches d'âge et situations de vulnérabilité sont confrontés à des difficultés différentes pour accéder aux services et les adaptent en conséquence</i></p>	<p>Score 1 à 10 1 : Capacités très faibles 10 : Excellentes capacités</p>
<p>Commentaires/Observations</p>	
3. Capacités organisationnelles internes	
<ul style="list-style-type: none"> • Avez-vous une politique interne (Gestion des ressources humaines, autre) qui contient des mesures spécifiques pour promouvoir l'inclusion des femmes, des jeunes et autres groupes vulnérables ? <ul style="list-style-type: none"> - En tant qu'employé-es ? Si oui, lesquelles ? - En tant qu'utilisatrices/clientes. • Quelles sont les principales fonctions de votre organisation et quel est leur répartition entre hommes et femmes (par exemple, administration, finances, manutention, transport, conseils techniques et formation) ? • Quel est le pourcentage % d'hommes, de femmes, jeunes et de personnes issues de groupes vulnérables (à préciser) qui occupe des postes de décision ? • Est-ce que vos politiques de gestion des ressources humaines ou de responsabilité sociale d'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> - Encouragent l'emploi de femmes et de jeunes et la diversité ? - Visent à assurer des conditions de rémunération équitables ? - Permettent l'égalité de rémunération pour un travail égal ou équivalent ? - Permettent un équilibre entre vie professionnelle et vie privée (par exemple, horaires flexibles, congé parental, congé de maternité, congé de paternité, etc.) - Prévoient des mécanismes de plainte en cas de harcèlement psychologique ou sexuel ? - Encouragent la promotion du leadership féminin et la formation pour le développement professionnel des femmes et des jeunes ? Citez des exemples - Fournissent des installations appropriées pour les femmes, par exemple des toilettes séparées, des garderies, etc. - Reconnaissent et mettent en place des mesures visant à atténuer les risques que les employés encourent sur leur lieu de travail pour leur santé et leur sécurité • Existe-t-il une personne, un groupe de travail ou une équipe au sein de votre organisation (ou externe) chargés de comprendre les différents besoins des hommes et des femmes et de concevoir des services adaptés aux besoins des femmes ? Donnez des exemples • Travaillez-vous en partenariat avec des organisations ou des personnes qui vous soutiennent dans vos activités visant une meilleure prise en compte des vécus et des besoins des femmes et des jeunes ? Lesquelles et comment ? 	
<p>Bonnes pratiques : <i>L'organisation dispose de capacités internes et s'engage à répondre et à suivre les besoins spécifiques des différents sexes, groupes d'âge et groupes vulnérables</i></p>	<p>Score 1 à 10 1 : Capacités très faibles 10 : Excellentes capacités</p>
<p>Commentaires/Observations :</p>	

Source : outils inspirés et adaptés de Senders A., Lentink A., Vanderschaeghe M. et Terrillon J., [Le genre dans les chaînes de valeur - Boîte à outils pour l'intégration de la dimension de genre dans le développement des chaînes de valeur agricoles](#), édition français, Agriprofocus, 2012.

Outil 2.b : Scan organisationnel sensibilité aux conflits des partenaires

La prise en compte des conflits nécessite des partenaires capables de concevoir et de mettre en œuvre des programmes et des projets en tenant compte des conflits. Ils doivent avoir une bonne compréhension du contexte local, être capables d'adapter les programmes aux changements de ce contexte et d'identifier et de surveiller en permanence les risques et les opportunités liés à la sensibilité aux conflits.

Au cours de la phase de conception, il est important d'évaluer la capacité des partenaires de mise en œuvre à prendre en compte les conflits et de préciser que la prise en compte des conflits fera partie des exigences de tous les contrats attribués. La liste de contrôle ci-dessous est adéquate à ce stade. Un outil d'évaluation plus détaillé peut être appliqué pendant la phase de démarrage du projet si un renforcement des capacités en matière de sensibilité aux conflits est prévu par le projet.

Organisation partenaire Capacité de sensibilité aux conflits Cette liste de contrôle s'adresse à tous les partenaires de mise en œuvre.	 Veuillez fournir quelques détails	 Veuillez fournir quelques détails
Le partenaire a-t-il accès à une compréhension fiable et crédible du contexte du conflit qui reflète les points de vue d'une série de parties prenantes ?		
Le partenaire a-t-il démontré sa capacité à intégrer la sensibilité aux conflits dans ses activités passées ? (par exemple, par l'engagement des parties prenantes, l'examen de la sensibilité aux conflits, etc.)		
Le partenaire a-t-il démontré sa capacité à mener des activités de transformation des conflits et de consolidation de la paix ayant un impact dans le passé ?		
Existe-t-il des facteurs susceptibles de compromettre la capacité du partenaire à être sensible aux conflits, par exemple la langue, les affiliations, le lieu, le comportement, les intérêts ?		
Le partenaire a-t-il démontré qu'il était conscient des effets négatifs imprévus de ses actions sur le contexte du conflit ? Ces effets ont-ils été analysés et documentés de manière adéquate ?		
L'organisation dispose-t-elle de procédures, de lignes directrices ou d'une approche systématique pour accroître la sensibilité des programmes aux conflits ? Par exemple, par l'intégration dans la gestion des risques, les cadres de suivi, les processus de recrutement et d'approvisionnement, etc.		
Le partenaire dispose-t-il d'un manuel de sécurité qui est effectivement appliqué et respecté par le personnel ?		
Le partenaire dispose-t-il d'un code de conduite que l'ensemble du personnel et des prestataires de services sont contractuellement tenus de respecter ?		
Le partenaire dispose-t-il d'un mécanisme efficace pour recevoir des informations en retour et traiter les griefs liés à ses interventions ?		
Le partenaire dispose-t-il d'une expertise interne en matière de sensibilité aux conflits ?		
Des lignes directrices et des outils de sensibilisation aux conflits sont-ils mis à la disposition du personnel ?		
Le personnel chargé de la mise en œuvre du programme comprend-il bien le contexte local et est-il capable d'identifier, de gérer et de suivre les risques et les opportunités liés à la sensibilité aux conflits ?		

Outil 3.a : Liste de vérification intégration de l'EGIS au cycle de projet

Objectif : Passer en revue le projet pour obtenir un état des lieux de l'intégration de l'EGIS au projet.

Durée : 60 mn

	Fixez des cibles claires
	Définissez des objectifs pour l'égalité de genre (EG) et l'autonomisation des femmes (AF)
	Menez des analyses basées sur le genre
	Planifiez des activités ciblées
	Développez des indicateurs sexospécifiques
	Rapportez et documentez sur l'EG/l'AF

Intégrez l'EGIS dans vos projets

Cibles et objectifs par rapport à l'EGIS

Cocher la ou les réponses applicables :

- Votre projet a fixé des cibles claires en matière d'égalité de genre – Précisez lesquelles
- Votre projet a des objectifs clairs en matière d'EGIS – Donnez un exemple
- Ces cibles et objectifs sont présentés dans le PRODOC
- Ces cibles et objectifs sont présentés dans le cadre logique
- Ces cibles et objectifs sont présentés dans la théorie du changement

Pour les trois dernières questions, dans le cas d'une réponse négative, expliquez pourquoi

Stratégies et suivi-évaluation

- Votre projet a prévu des activités pour atteindre l'EGIS
- Votre projet a prévu des mesures de discrimination positive
- Votre projet comporte des résultats attendus en matière d'EGIS
- Les objectifs, activités et résultats attendus pour plus d'EGIS sont intégrés dans les documents de projet
- Votre projet a développé des indicateurs sexospécifiques et désagrégés pour suivre l'atteinte des résultats vers l'EGIS
- Ces indicateurs sont intégrés dans le cadre de suivi-évaluation
- Des outils sont disponibles pour collecter des données sexospécifiques
- Les progrès vers plus d'EGIS sont suivis et décrits dans les rapports narratifs du projet

Dans le cas de réponses négatives, expliquez pourquoi

Mécanismes internes pour l'institutionnalisation et l'opérationnalisation du genre

- Votre projet dispose d'une stratégie pour l'EGIS
- Votre projet dispose d'un plan d'action pour l'EGIS
- Le projet dispose d'un budget pour les activités spécifiques ciblant les femmes et/ou les jeunes
- Votre projet intègre les activités pour l'EGIS dans sa planification annuelle
- Les membres de l'équipe ont au moins un objectif personnel par rapport à l'EGIS
- Vos équipes ont été formées sur les questions d'EGIS
- Vos partenaires ont été formés sur les questions d'EGIS
- Le projet prévoit des moments de réflexion et d'apprentissage sur l'EGIS

Outil 3.b : Liste de vérification intégration de la sensibilité au conflit au cycle de projet

Objectif : Passer en revue le projet pour obtenir un état des lieux de l'intégration de la sensibilité au conflit

<p>Ces mesures ont-elles été prises pour garantir que le projet respecte les normes minimales en matière de sensibilité aux conflits ? Cette liste de contrôle s'applique à tout projet, et pas seulement aux projets axés sur l'atténuation des conflits et la cohésion sociale.</p>	<p> Veuillez fournir quelques détails</p>	<p> Veuillez fournir quelques détails</p>
1. COMPREHENSION DU CONTEXTE CONFLICTUEL		
Le projet a exploité des analyses existantes du contexte conflictuel dans sa zone d'intervention et/ou a effectué une analyse rapide du contexte conflictuel en lien avec les domaines d'intervention du projet.		
Les principales sources de tension (facteurs diviseurs) et opportunités pour la paix (facteurs rassembleurs) sont connus et documentés (soit dans le document de projet, soit dans un rapport séparé d'analyse).		
2. LES PRIORITES DU BAILLEUR DE FONDS SONT PRISES EN COMPTE		
Les priorités du donateur en termes de prévention et de résolution des conflits, de consolidation de la paix, de sensibilité aux conflits, d'inclusion et d'autres domaines clés sont prises en compte.		
3. ANALYSE DE LA SENSIBILITÉ AUX CONFLITS DU PROJET		
Les conclusions de l'analyse du contexte conflictuel sont prises en compte dans la conception du projet (spécifiez comment : objectifs, stratégies, partenaires, personnel, groupes cibles)		
La sélection des groupes cibles tient compte des tensions et des exclusions existantes et est aussi inclusive et transparente que possible.		
Les risques de nuire et les opportunités pour contribuer à la paix à travers le choix des partenaires sont précisées.		
Si l'objectif principal du projet est d'aborder les conflits et de soutenir la paix, existe-t-il une théorie du changement/explication claire de la manière dont les activités proposées contribueront à résoudre les problèmes identifiés dans l'analyse ?		
Si le soutien à la paix n'est pas un objectif principal, la manière dont le projet exploitera les possibilités de contribuer à la paix et à la stabilité est-elle claire ?		
Il existe une stratégie de gestion du projet sensible au conflit afin de garantir des plans de travail contextualisés et une approche «Do No Harm» (Ne pas nuire).		
Il existe une stratégie de retrait ou de planification sur la façon dont la programmation sera adaptée si la situation change (programmation basée sur des scénarios).		
4. ANALYSE ET GESTION DES RISQUES EN TENANT COMPTE DES CONFLITS		
Les risques liés au contexte conflictuel et leur impact possible sur la mise en œuvre du projet sont identifiés et des mesures pour les atténuer sont prises.		
Les mesures visant à protéger le personnel, les partenaires et les bénéficiaires contre les agressions et la violence sont prévues et mises en œuvre.		
Les risques d'impacts négatifs du projet sur la cohésion sociale et le contexte de conflit sont identifiés et des mesures pour les atténuer sont prises.		
5. LA CAPACITÉ DES PARTENAIRES EN MATIERE DE SENSIBILITÉ AUX CONFLITS		
La capacité des partenaires à intégrer et à appliquer la sensibilité aux conflits a été évaluée.		

Ces mesures ont-elles été prises pour garantir que le projet respecte les normes minimales en matière de sensibilité aux conflits ? Cette liste de contrôle s'applique à tout projet, et pas seulement aux projets axés sur l'atténuation des conflits et la cohésion sociale.	 Veuillez fournir quelques détails	 Veuillez fournir quelques détails
Si nécessaire, les partenaires du projet ont bénéficié d'actions pour renforcer leurs capacités en matière de sensibilité au conflit.		
6. COLLABORATION AVEC D'AUTRES ACTEURS		
Le projet collabore avec des acteurs de prévention et de gestion des conflits et de consolidation de la paix.		
Le projet collabore avec des médias «common ground» qui pratiquent un journalisme sensible au conflit.		
Le projet a recours à des fournisseurs de services locaux (FSL) qui maîtrisent et appliquent l'approche sensibilité au conflit.		
7. PERSONNEL DU PROJET		
Le projet dispose d'une expertise interne dédiée à la sensibilité au conflit et l'édification de la paix.		
Le recrutement du staff du projet tient compte du contexte conflictuel et rassure les parties prenantes sur la neutralité/impartialité du projet.		
Le principe de « Ne pas nuire » est approprié et respecté par chaque membre de l'équipe du projet.		
Le personnel du projet encourage les autres parties prenantes à donner des feedbacks (positifs et négatifs) afin d'apporter des ajustements appropriés à la mise en œuvre du projet.		
Le personnel dénonce tout comportement qui viole le code de conduite de l'organisation qui met en œuvre le projet.		
8. DISPOSITIF DE SUIVI ET D'ÉVALUATION		
L'analyse du contexte conflictuel et des risques est mise à jour régulièrement		
Le projet a développé des indicateurs pour suivre l'atteinte des résultats vers plus de cohésion sociale		
Le projet a développé des indicateurs d'interaction entre le projet et son contexte conflictuel qui permettent de démontrer une gestion effective des risques de nuire.		
Le projet collecte des données désagrégées afin de pouvoir mesurer les impacts différentiels sur les différents groupes (sexe, âge, profession, ethnie, religion etc.)		
Il existe un mécanisme de feedback et de plainte (MFP) accessible aux bénéficiaires et non-bénéficiaires du projet pour exprimer leurs préoccupations		
Le projet prévoit des moments de réflexion et d'apprentissage sur la sensibilité au conflit		
Les dispositions sont prises pour assurer une programmation adaptative et flexible. Précisez lesquelles		
Les questions de sensibilité aux conflits sont incluses dans les modèles de rapport.		
9. LE BUDGET SOUTIENT LA SENSIBILITÉ AUX CONFLITS		
Les activités de sensibilité au conflit sont budgétisées (ex. personnel spécialisé, formations, MFP etc.).		
Le projet a négocié avec le bailleur de fond une certaine flexibilité pour ajuster les prévisions financières (réaménagement budgétaire) et s'adapter à l'évolution du contexte.		
Le projet dispose d'un fonds de réponse flexible qui permet d'ajouter des activités non-prévues en cas de besoin.		

Outil 3.c : Identifier et surmonter les différentes formes de résistance

De quoi s'agit-il ?

Cet outil aide les équipes de projet et leurs partenaires à reconnaître et à comprendre la résistance individuelle et organisationnelle au changement. Il permet de prendre conscience de la manière dont la résistance peut se manifester, de son potentiel à générer des tensions et de son impact sur les projets. En identifiant les différents types de résistance et en explorant des stratégies pour les surmonter, les équipes peuvent renforcer leur capacité à mettre en œuvre le changement de manière efficace et inclusive.

Qui utilise l'outil ?

Cet outil est conçu pour les équipes de projet, les gestionnaires et les organisations partenaires travaillant sur des projets de développement et des projets humanitaires. Il est particulièrement utile pour les personnes impliquées dans l'égalité des sexes, l'inclusion sociale et la programmation sensible aux conflits.

À qui s'adresse-t-il ?

Il s'adresse aux équipes de projet, aux partenaires de mise en œuvre et aux parties prenantes engagées dans des processus de changement, que ce soit au niveau communautaire, institutionnel ou organisationnel. Il les aide à mieux anticiper et traiter les résistances afin d'assurer des transitions plus harmonieuses et des résultats durables.

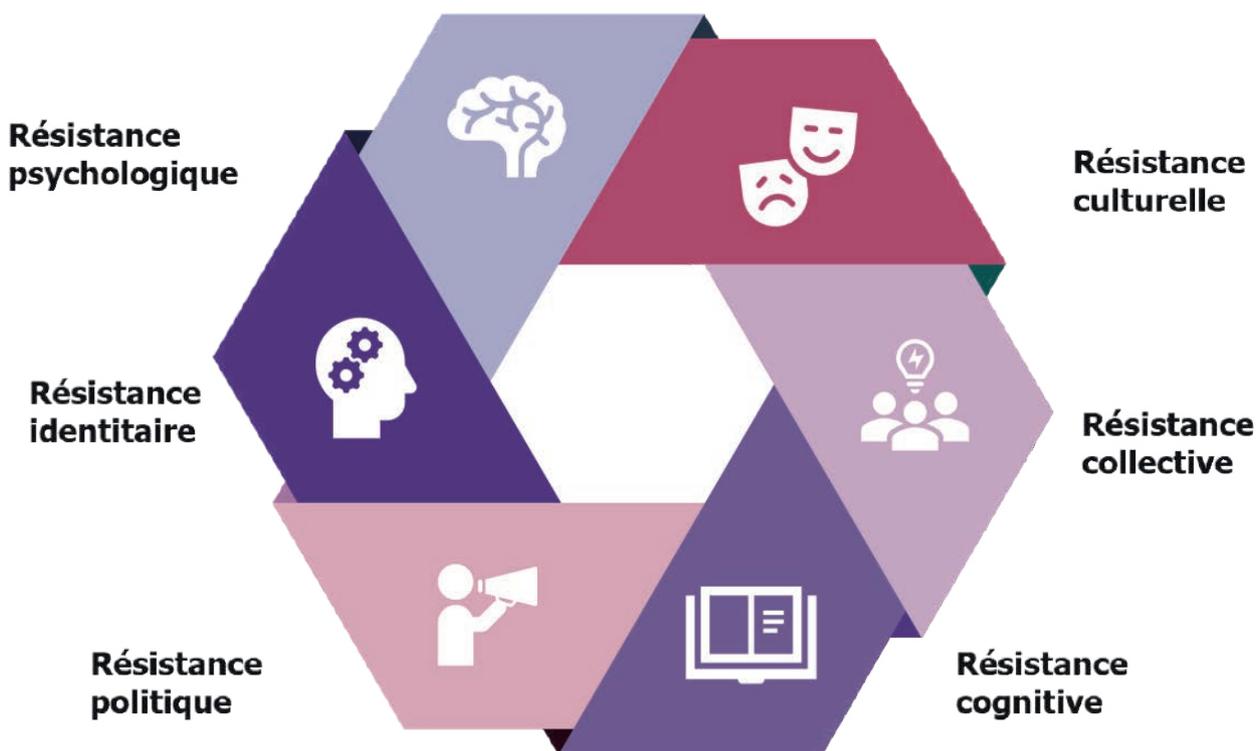
Quand l'outil doit-il être utilisé ?

Comment utiliser l'outil ?

Phase 1 : Identification de la résistance

- Réfléchissez à une situation dans laquelle vous avez rencontré une résistance en essayant de changer les relations inégales entre les hommes et les femmes et les normes sociales dans vos activités. Il peut s'agir d'une résistance de la part de quelqu'un d'autre ou d'une résistance que vous avez personnellement rencontrée. Notez-la sur une carte de couleur (par exemple : «Je n'ai pas le temps», «Cela va perturber notre culture», «C'est trop complexe à intégrer»).
- Placez votre carte sur le mur de la résistance, qui est divisé en six catégories : **psychologique, culturelle, collective, cognitive, politique et identitaire** (sur la base d'un cadre fourni pour la résistance individuelle, organisationnelle, collective et d'équipe)¹.

¹ Source : <https://courses.lumenlearning.com/wm-organizationalbehavior/chapter/resistance-to-change/>



- **Courte discussion en groupe** : Quels sont les types de résistance les plus courants ? Quelles sont leurs principales caractéristiques ?

Phase 2 : Explorer les impacts et les émotions

- Chaque personne choisit une résistance qui résonne en elle et y réfléchit :
 - A-t-elle elle-même fait l'expérience de cette résistance ?
 - Comment réagit-t-elle ?
 - Quel est l'impact de cette résistance sur la mise en œuvre de la stratégie ?
- **Discussion en binôme** pour partager les réflexions.

Phase 3 : Trouver des solutions - Les clés du changement

- L'animateur·trice distribue des cartes «clés du changement» (**formation, dialogue, exemples concrets, approches participatives, reconnaissance des succès, soutien institutionnel**).

- En binôme, les participant·es sélectionnent une ou plusieurs clés pour surmonter une résistance spécifique et créent une solution concrète, présentée sous la forme d'un **slogan, d'une affiche ou d'un mini sketch de jeu de rôle**.

- **Présentation** des solutions et placement des «clés du changement» à côté de la résistance correspondante sur le mur.

- Les participant·es peuvent également écrire leur propre clé de changement sur des cartes de couleur.

Conclusion :

Reliez la discussion aux engagements personnels et soulignez l'importance d'anticiper et de gérer les résistances pour avancer collectivement.

Outil 4 : Guide de relecture « sensibilité au conflit » d'un projet

De quoi s'agit-il ?

Cet outil a été élaboré pour permettre aux membres d'une équipe projet et à leurs partenaires de faire une analyse de la sensibilité au conflit du projet dans le but de développer des mesures stratégiques et opérationnelles pour anticiper et atténuer les impacts négatifs (« Ne pas nuire ») et maximiser les impacts positifs (« Faire plus de bien »).

Qui utilise l'outil ?

Il s'agit d'un outil d'analyse pour nourrir la planification conflit-sensible de l'intervention. Cet outil aide l'équipe de projet et/ou ses partenaires à comprendre le contexte conflictuel de la zone d'intervention et rend plus explicites les choix stratégiques de l'intervention. Le croisement de ces analyses permet de :

- Anticiper et atténuer les effets potentiels nuisibles du contexte sur la performance du projet (gestion des risques) ;
- Identifier les opportunités et les capacités locales pour la paix, afin de les exploiter/valoriser lors de la mise en œuvre du projet et renforcer ainsi sa contribution à l'inclusion et la cohésion sociale ;

- Anticiper les effets nuisibles potentiels du projet sur la cohésion sociale et ajuster l'approche de mise en œuvre pour les éviter ou atténuer ;
- Identifier les effets positifs potentiels du projet sur la cohésion sociale et ajuster l'approche de mise en œuvre pour les maximiser.

Quand utiliser l'outil ?

En début de projet ou à chaque fois qu'il faut revisiter et actualiser la théorie de changement et/ou la planification du projet afin de tenir compte de l'évolution du contexte et des leçons tirées à travers le suivi-évaluation du projet.

Comment utiliser l'outil ?

Etape 1 : Comprendre le contexte de paix/conflit

Il s'agit d'exploiter les données collectées (revue documentaire, entretiens, focus groupes etc.) relatives aux dynamiques, causes et acteurs de conflit afin de relever les principaux facteurs diviseurs et rassembleurs (ou connecteurs).

LE CONTEXTE DE PAIX/CONFLIT	
Dynamiques	Y a-t-il une histoire de conflit ? Quels conflits inter-groupes sont importants ou risquent d'escalader ? Comment la situation se manifeste et comment évolue-t-elle ?
Causes	Quelles sont les causes visibles et cachées de conflit ? Quels sont les causes structurelles (politiques, économiques) et culturelles/sociales ?
Acteurs	Qui sont les acteur-trices qui influencent le contexte de paix/conflit ? Comment ? Quelles sont les relations, les dynamiques de pouvoir entre eux/elles ? Quels rôles attendus/joués par des femmes/des hommes ? Des jeunes femmes/hommes ? Où se situe le projet/l'organisation en tant qu'acteur dans ce contexte ?
Facteurs diviseurs et rassembleurs	Attitudes, perceptions, valeurs, sentiments, culture : Comment ces aspects influencent-ils positivement ou négativement le contexte de conflit ou de paix ? Comportements, expériences, activités : Qu'est-ce qui s'est passé auparavant qui a eu un impact important (positif ou négatif) sur le contexte actuel de conflit/paix ? Comment ? Capacités et ressources : Quelles capacités et ressources existantes influencent le contexte de conflit/paix (positivement ou négativement) ? Comment ? Structures, systèmes et institutions : Quels sont les structures, systèmes et institutions qui jouent un rôle important ? Comment ? Intérêts et enjeux : Quels sont les intérêts/enjeux des différents acteurs ? En quoi ces convergences ou divergences influencent-elles le contexte de conflit/paix ?

Attention : Un rassembleur peut être aussi diviseur, il s'agit de préciser quoi dans cet élément rassemble les acteurs ? Qu'est-ce qui précisément les divise ? Ça rassemble qui ? Ça divise qui ? A quel moment ? Dans quel contexte ? Est-ce que la force du rassembleur ou diviseur évolue ? Comment ? Pourquoi ?

Etape 2 : Expliciter les choix stratégiques du projet

Il s'agit de rendre plus explicites et d'examiner en détail les choix stratégiques du projet afin d'identifier

les risques éventuels liés à ces choix en lien avec les résultats de l'analyse précédente du contexte conflictuel (tensions et clivages existants, groupes marginalisés ou exclus, présence ou pas de groupes armés, etc.). Cela permet également d'identifier les actions « sensibles » qui impliquent un transfert des ressources, influencent la structuration du milieu et la gouvernance, ou qui pourraient être mal perçues par certains groupes.

LE PROJET/INTERVENTION/ACTIVITÉ	
Où ? (zone d'intervention)	Pourquoi cette zone a été retenue (village, commune, région etc.) ? Sur la base de quels critères ? Pourquoi d'autres zones n'ont pas été retenues ? Quels autres choix de lieu ont un impact (siège ou base du projet, sources d'approvisionnement, routes utilisées, etc.) ?
Quand ? (période et durée)	Pourquoi intervenir en ce moment dans le temps ? Combien de temps durera le projet ? Comment peut-on savoir que le projet est terminé (critères) ? Existe-t-il une stratégie de retrait ?
Qui ? (bailleurs de fonds)	Pourquoi cette structure finance-t-elle le projet ? Quelle importance accorde-t-elle au développement sensible aux conflits/à la paix ?
Par qui ? (opérateurs)	Quel est le mandat de l'organisation ? Comment est-t-elle structurée ? Pourquoi cette organisation a-t-elle monté le projet ? Quelle valeur ajoutée ou compétences apporte-t-elle ? Quelles sont ses capacités et atouts en matière de sensibilité au conflit ? Comment l'organisation est-elle perçue ? Est-ce que le personnel reflète la diversité du contexte ?
Avec qui ? (partenaires)	Pourquoi ces structures participent-elles à la réalisation du projet ? Comment ont-elles été identifiées ? Sur la base de quels critères ? Quels rôles jouent-elles dans la mise en œuvre du projet ? Quelles sont leurs capacités et leurs atouts/inconvénients en matière de sensibilité au conflit ? Où sont situés nos partenaires dans le conflit ? Quel rôle jouent-ils ? Comment les partenaires sont-ils perçus ? Est-ce que leur personnel reflète la diversité du contexte ?
Pour qui ? (bénéficiaires, groupes d'impact)	Est-ce que la sélection des bénéficiaires et groupes d'impact tient compte des dynamiques du contexte en matière de cohésion sociale ? Comment les bénéficiaires ont-ils été choisis ? Sur la base de quels critères ? Qui ne bénéficiera pas du projet ? Pourquoi ? Avec quelles conséquences potentielles pour la réussite du projet ? Qui d'autre profite du projet (fournisseurs de services et de produits etc.) ?
Pourquoi ? (objectifs)	Quels sont les besoins qui ont motivé le projet ? Qu'est-ce que le projet veut changer ? Quelle sera sa contribution à la cohésion sociale et la paix ? Comment ?

Comment ? (stratégie)	Comment le projet agit-il (approche, démarche, valeurs, principes) ? Pourquoi ? Par quel mécanisme apporte-t-il son appui (subvention, crédit, « food ou cash for work », formation, etc.) ? Quelle concertation et quelles synergies avec les actions d'autres intervenants ?
Quoi ? (activités)	Que fait le projet concrètement (activités) ? Pourquoi ? Qu'apporte le projet (aliments, infrastructures, argent, formation, outils /intrants, etc.) ? Ces appuis sont-ils appropriés compte tenu du contexte ? Quelles sont les activités sensibles qui pourraient être source de tension ou bien alimenter les conflits et la violence ?
Avec quoi ? (moyens)	De quel personnel dispose le projet ? Comment le personnel a été choisi ? Sur la base de quels critères ? Est-ce que les ressources et compétences locales sont mises en valeur ? Comment ?

Etape 3 : Comprendre les interactions entre le contexte et le projet

Partant des constats des étapes 1 et 2, il s'agit de faire une analyse croisée :

- des risques et opportunités du contexte pour le projet/intervention
- des impacts potentiels du projet sur le contexte de conflit/paix

Cela permet d'identifier des mesures d'ajustement des choix stratégiques et opérationnels du projet pour atténuer les impacts négatifs et maximiser les impacts positifs (dans les deux sens). Il sera probablement nécessaire de revoir ou modifier la façon de mettre en œuvre les activités prévues, mais l'analyse peut aussi faire ressortir le besoin de prévoir d'autres activités supplémentaires.

LES INTERACTIONS ENTRE LE PROJET/INTERVENTION ET LE CONTEXTE	
A) Risques et opportunités du contexte pour le projet/intervention	
Lieu et timing/ programmation	Quels sont les impacts possibles de la situation géographique du projet ? Comment la programmation du projet dans le temps influence-t-elle ses chances de réussite ?
Acteurs impliqués	Qu'est-ce qui se passe dans le contexte de paix/conflit qui pourrait influencer la capacité des partenaires ou acteurs concernés à achever le projet avec succès ?
Contexte politique	Comment les changements du contexte politique pourront-ils influencer le projet ? Qu'est-ce qui se passe politiquement qui pourrait aider ou freiner le projet ?
Contexte économique	Qu'est-ce qui se passe économiquement qui pourrait aider ou freiner le projet ? Comment ?
Contexte socioculturel	Y a-t-il des barrières qui empêchent la prise en compte et la participation de certaines catégories de personnes / populations ? Qu'est-ce qui se passe dans l'environnement de paix ou de conflit qui pourrait influencer le projet ?
Contexte de sécurité	Qu'est-ce qui se passe sur le plan sécuritaire qui pourrait influencer le projet ? Comment la sécurité pourrait-elle aider ou freiner le projet ?

LES INTERACTIONS ENTRE LE PROJET/INTERVENTION ET LE CONTEXTE

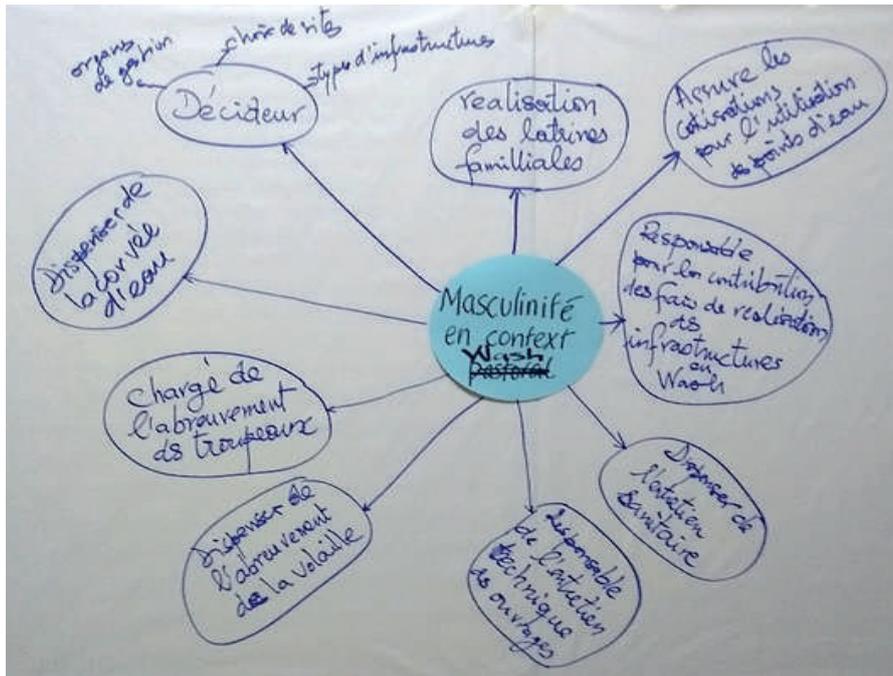
B) Impacts potentiels du projet sur le contexte de paix/conflit

<p>Transfert des ressources</p> <p><i>(Quelles sont les ressources matérielles et immatérielles que nous transférons, et comment ces transferts peuvent-ils impacter la cohésion sociale ?)</i></p>	<p>Effets de la distribution : Comment les ressources sont-elles réparties par le projet ? Quels groupes sociaux profitent de l'activité de projet, lesquels pas ou moins ? Qui a accès aux ressources importantes entre les hommes et les femmes ? Comment ?</p> <p>Effets sur les marchés : Comment le transfert de ressources par le projet influe-t-il les marchés locaux ? Quel impact sur les coûts, les prix, la disponibilité en matière première, et la concurrence ?</p> <p>Effets de substitution : Quelles ressources locales ou sources de revenus sont remplacées par les activités du projet ?</p> <p>Effets découlant d'abus : Quelles ressources du projet sont volées, détournées directement ou indirectement ou détournées de leur usage et utilisées abusivement ? Est-ce que les ressources fournies peuvent être utilisées à des fins de violence ? Comment ?</p> <p>Effets de légitimation : Quels groupes sociaux sont renforcés au niveau de leur légitimation par le transfert de ressources soit comme destinataires soit comme intermédiaires ?</p> <p><i>Avec quelles conséquences sur les facteurs diviseurs et rassembleurs ?</i></p>
<p>Structuration</p> <p><i>(Comment nos actions influencent-elles la structuration du milieu, et comment cela peut-il impacter la cohésion sociale ?)</i></p>	<p>Effets sur les structures existantes : Comment les actions de structuration tiennent-elles compte des structures existantes ou bien créent-elles des structures parallèles ?</p> <p>Effets sur l'inclusion et la représentativité : Comment est-ce que les actions de structuration impactent l'inclusivité et la représentativité des groupes vulnérables et/ou marginalisés au sein de ces structures (nouvelles et/ou existantes) ?</p> <p>Effets sur les relations de pouvoir : Comment les actions de structuration contribuent-elles à l'émergence de nouveaux élites bien informés et formés au détriment des autres membres de la structure ?</p> <p><i>Avec quelles conséquences sur les facteurs diviseurs et rassembleurs ?</i></p>
<p>Messages éthiques implicites</p> <p><i>(Comment on se comporte, et comment cela peut-il être perçu par les uns et les autres dans le contexte ?)</i></p>	<p>Effets de recours à la force : Comment est-ce que les actions du projet légitiment le recours à la force (ex. protection armée, imposition d'idées, agents belligérants) ?</p> <p>Effets sur la collaboration/compétition : Comment est-ce que les actions du projet suscitent la méfiance, la suspicion ou la compétition interpersonnelle ou inter-groupes ?</p> <p>Effets sur la redevabilité et découlant de l'impunité : Comment le projet accepte-t-il la responsabilité pour ses actes et rend-il compte aux communautés ? Comment les feedbacks, les plaintes et les fautes/erreurs sont-ils gérés ?</p> <p>Effets découlant de divergences de valeurs et de la déontologie : Comment le projet, ses partenaires et son personnel respectent-ils les valeurs et tabous culturels du milieu ? Et les normes déontologiques minimum ?</p> <p>Effets de diabolisation : Comment est-ce que le projet dépeint les horreurs et atrocités commises (ex. en donnant l'impression que tout le mal est fait par un groupe contre des victimes innocentes) ?</p> <p><i>Avec quelles conséquences sur les facteurs diviseurs et rassembleurs ?</i></p>

Questions d'orientation :

1. Quels sont les rôles, comportements, qualités et caractéristiques des hommes et des femmes dans le contexte de votre projet?
2. Quels rôles jouent les hommes et les femmes au sein d'un ménage d'éleveurs, d'agro-pasteur-es, de pasteur-es, d'agriculteur-trices?
3. Ces rôles peuvent être liés aux caractéristiques biologiques, aux activités productives, aux activités liées à la reproduction, aux activités au sein de la communauté et des espaces de décision.

Exemple : Masculinité et féminité dans le contexte WASH au Burkina Faso



WASH : Eau, assainissement et hygiène
 GHM : Gestion hygiénique des menstrues
 EAS : Exploitation et abus sexuels

Outil 6 : Carte d'occupation des espaces par les différentes catégories sociales

De quoi s'agit-il ?

Cet outil permet de mener une réflexion sur les espaces/lieux occupés par les hommes, les femmes et les jeunes dans un contexte donné. Il s'agit de visualiser l'occupation de l'espace par ces catégories sociales en fonction de leurs rôles, et de définir comment ces rôles liés aux identités de genre définissent l'accès différencié aux espaces (de décision) et aux ressources naturelles et aux infrastructures (pastorales et autres).

Qui applique l'outil ?

Il s'agit d'un outil d'analyse et de sensibilisation. Il peut être utilisé par l'équipe de projet et/ou ses prestataires ou tout autre partie prenante (à l'ingénierie sociale, ou à la mise en place de cadres de concertation) pour comprendre comment les rôles, tâches, responsabilités de chacun-e conditionnent leur accès aux espaces de décisions, aux ressources et aux infrastructures. Cela permet également de mettre en lumière les barrières en termes d'accès et de contrôle (sur les ressources, les infrastructures, les espaces de concertation et de décision, etc.) afin d'en prendre conscience et d'élaborer des stratégies pour les lever.

Quand utiliser l'outil ?

En début de projet, ou à chaque fois qu'il faut sensibiliser une équipe, des partenaires ou des parties prenantes aux barrières d'accès des femmes et des jeunes à certains espaces, de décision notamment.

Comment utiliser l'outil ?

Étape 1 :

Par équipe projet, les participant-es travaillent à partir des cartes mentales sur la masculinité/féminité et les rôles sociaux de genre élaborées à l'aide de l'outil 5 portant sur les identités de genre : rôles, responsabilités, qualités, etc. A partir des différentes tâches/responsabilités des hommes et des femmes, ils/elles dressent la liste des espaces/lieux où hommes et femmes exercent leurs activités liées à :

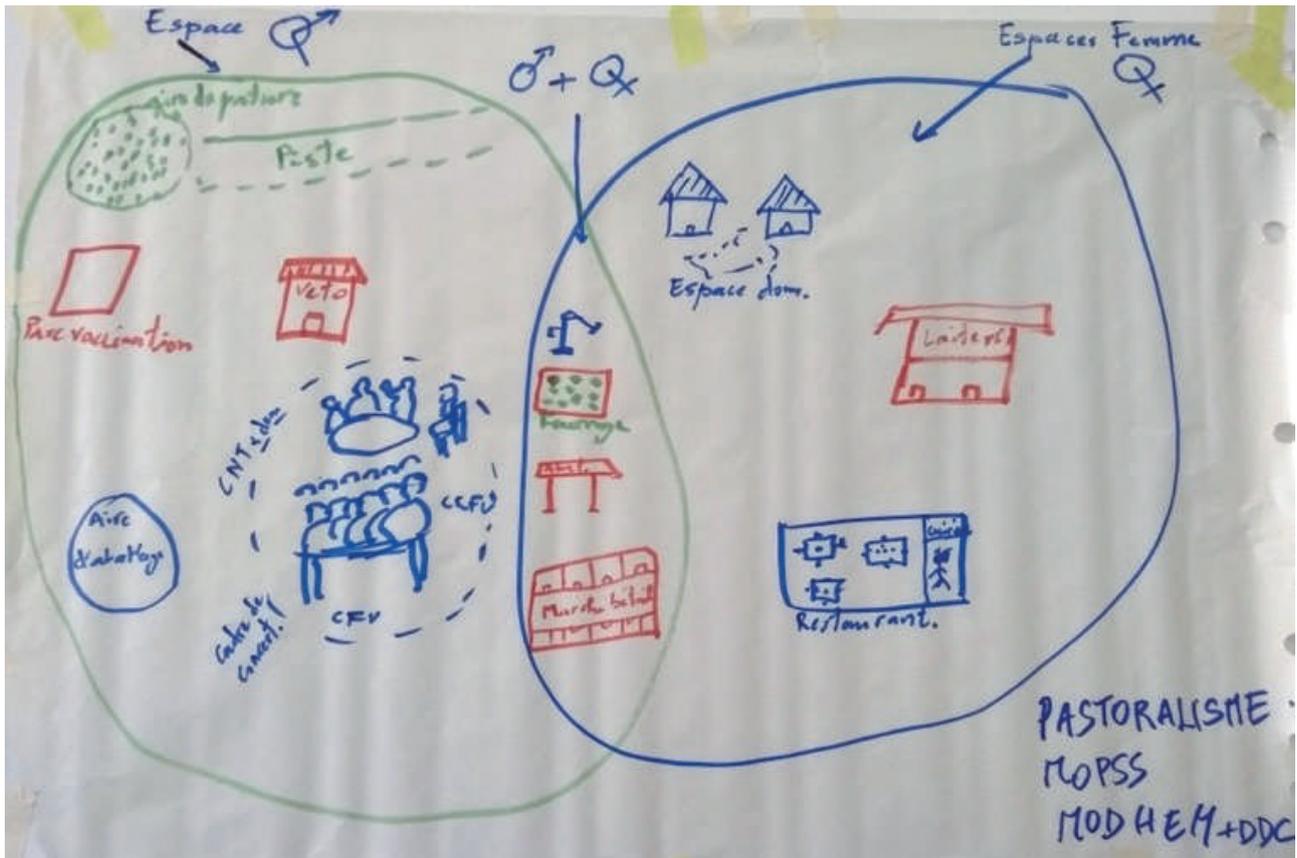
- a. La production (activité productive, destinée à générer un revenu)
- b. La reproduction/soin au ménage
- c. La socialisation (événements sociaux, importants pour la cohésion sociale)
- d. La concertation et les prises de décision.
 - Illustrer sur une affiche les données relatives à l'occupation « sexuée » de l'espace : campement, pâturage, point d'eau, marché, etc.
 - Indiquer si ces espaces sont plutôt masculins ou féminins, à l'aide d'un symbole (homme/femme), tout en incluant la dimension de l'âge (jeune/senior) pour chaque espace,
 - Préciser le niveau de représentation de chaque catégorie : espace partagé, mais plutôt masculin/féminin, espace exclusivement féminin ou masculin.

Il est également possible d'avoir recours à des représentations plus abstraites de ces espaces, dans l'esprit des diagrammes de Venn.

Puis, les participant-es répondent aux questions suivantes :

- a. Qu'est-ce qui différencie les espaces plutôt occupés par les femmes de ceux occupés par les hommes ?
- b. Qu'est-ce qui explique cette répartition ?
- c. Que se passe-t-il dans ces espaces pour les hommes et les femmes ?
- d. Comment cela influence-t-il la « culture locale/l'identité » des (jeunes) hommes et femmes (socialisation)
- e. Quelle implication cela peut-il avoir sur nos activités/projets, notamment l'ingénierie sociale et la dynamisation des cadres de concertation ?
- f. Quel lien avec la prévention/résolution de conflits ?

Exemple : Occupation des espaces par les hommes et les femmes dans le contexte pastoral au Sahel



Étape 2 : Interactions contexte conflictuel et identités de genre – Par équipe/projet

Objectif pédagogique : comprendre i) l'impact des conflits sur les hommes et les femmes dans le cadre de votre projet ii) les risques de tensions et de conflits (nuire)

Durée : 60 mn

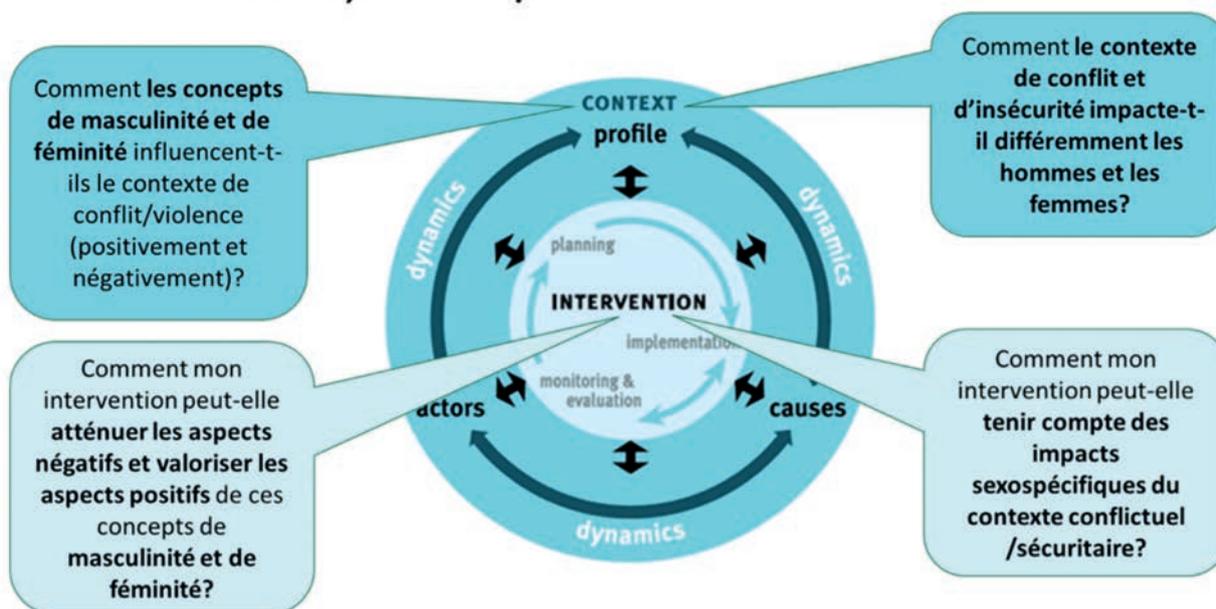
1. Comment le contexte (caractérisé par l'insécurité, le changement climatique et la pression sur les ressources pastorales, etc.) influence-t-il le rôle et l'accès des hommes et des femmes aux ressources, services, et espaces de « pouvoir » dans le cadre de votre projet?
2. Où se situent les « points de tensions » et risques de nuire liés aux inégalités de genre dans le cadre de votre projet? Par ex., accès aux points d'eau et gestion, accès aux espaces de décision (comités de gestion, différents cadres de concertation, etc.)
3. Matérialisez les points de tension à l'aide d'un symbole.

Outil 7 : Identités de genre et conflits – Échelle équité de genre

Objectif pédagogique : Prendre conscience des masculinités toxiques (comportements violents liés aux normes sociales de genre) à travers une liste d'énoncés

Durée : 60 mn

Genre, conflit/violence et GPSC



Étape 1 : Masculinités toxiques et violences basées sur le genre – échelle équité de genre masculine ou GEM³

L'exercice peut se faire à l'extérieur, ou dans un espace suffisamment grand pour permettre aux participant·es d'avancer et de reculer de plusieurs pas.

Les participant·es se tiennent debout, côte à côte sur une ligne. L'animateur·trice lit les énoncés et les participant·es :

- Avancent d'un pas s'ils/elles sont tout à fait d'accord
- Restent sur place s'ils/elles sont plutôt d'accord
- Reculent d'un pas s'ils/elles ne sont pas d'accord

L'animateur·trice peut interpeler les participant·es et leur demande de justifier leur réponse.

Retour en plénière, l'animateur·trice présente les masculinités toxiques/militarisées et comment elles contribuent aux conflits.

³ Pulerwitz J. et Barker G., Measuring Attitudes toward Gender Norms among Young Men in Brazil - Development and Psychometric Evaluation of the GEM Scale, Men and Masculinities Volume 10 Number 3, April 2008 pp322-338, https://www.lazoblanco.org/wp-content/uploads/2013/08manual/bibliog/material_masculinidades_0321.pdf (consulté le 20 juin 2025).

Domaine – Affirmation	Réponses		
	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Pas d'accord
Rôles sociaux de genre			
Le rôle le plus important des femmes est de préparer les repas/s'occuper du ménage			
Le soin aux enfants est la seule responsabilité des femmes			
Un homme devrait toujours avoir le dernier mot dans son foyer			
Une femme doit être soumise			
Les femmes sont les principales victimes des conflits			
Les femmes ont un rôle central à jouer dans la résolution des conflits			
Masculinité			
Pour être un homme, il faut démontrer sa force (physique, ne pas changer d'avis et rester sur ses positions)			
Un (vrai) homme ne montre pas ses émotions			
Un homme doit défendre sa réputation, par la force s'il le faut			
Violence			
Une femme devrait tolérer la violence au sein de son foyer, pour la cohésion sociale			
Parfois, une femme mérite une correction/d'être battue			
Les mariages forcés sont une stratégie de survie en contexte de conflit violent/armé			
Le viol est souvent utilisé comme « arme » lors des conflits armés			

Étape 2 : Masculinités et féminités toxiques et positives

Objectif pédagogique : Prendre conscience du rôle des masculinités /féminités toxiques et positives dans les conflits/l'édification de la paix et la cohésion sociale

Deux groupes : un groupe de femmes, un groupe d'hommes

Répondre aux questions suivantes :

1. Quelles sont les caractéristiques propres à la masculinité/féminité qui génèrent/favorisent les conflits et la violence (éléments diviseurs)? Par ex., le recours à la force physique pour les hommes
2. Qu'est-ce qui détermine ou encourage ces comportements ?
3. Quelles sont les caractéristiques propres à la masculinité/féminité en faveur de la cohésion sociale et de la paix (éléments rassembleurs) ?
4. Comment nos interventions peuvent-elles atténuer l'impact des facteurs diviseurs et s'appuyer sur les éléments rassembleurs liés aux identités de genre ? Donnez des exemples d'interventions.

Vous pouvez utiliser le tableau suivant pour présenter vos réflexions sur les identités de genre

Masculinités toxiques (diviseur, conflits)	Masculinités positives (rassembleur, cohésion sociale)	Féminités toxiques (diviseur, conflits)	Féminités positives (rassembleur, cohésion sociale)

Étape 3 : Impact différencié des conflits sur les hommes et les femmes

- Comment les interventions au sein de vos projets tiennent-elles compte des impacts sexo-spécifiques du contexte conflictuel/sécuritaire ?
 - Quelles mesures de prévention et de résolution de conflits sont-elles prévues dans vos projets ?
 - Avec quelles implications des femmes et des jeunes ?
 - Que faut-il prévoir de plus ?
- Nommer un-e rapporteur-e et présenter en plénière.

Outil 8 : Liste de vérification pour un processus de sélection inclusif

Objectif : S'assurer du caractère inclusif d'un processus de sélection des publics ciblés par différents appuis, afin d'éviter d'exclure certaines catégories du processus, pouvant entraîner des effets néfastes pour le projet : mécontentement, frustration, plaintes, etc.

Prenez un exemple de processus de sélection au sein de votre projet : sélection des jeunes leaders, entrepreneur-es, etc.

Appliquez la liste de vérification pour vérifier le caractère inclusif et sensible au conflit de votre processus.

Contexte

Cet outil est utile pour les équipes projet SNV et leurs partenaires de mise en œuvre, dans le cadre de la sélection de publics ciblés par différents types d'appuis : jeunes entrepreneur-es, dans le cadre d'activités visant leur formation (de base et professionnelle) afin d'améliorer leur employabilité, financement de plans d'actions d'organisations (entreprises forestières villageoises, organisations paysannes), personnes déplacées internes, ménages d'éleveurs, agro-éleveurs, agriculteurs. À ce titre, la liste de vérification doit être partagée par les équipes projet SNV avec les personnes responsables de ce processus, à savoir les consultants, les partenaires et éventuellement les membres des comités de sélection mise en place à cette fin.

La liste de vérification comporte trois sections :

- la première section décrit les activités en amont de la sélection ;
- la deuxième section les critères de sélection ;
- la troisième, les activités pendant et après la sélection réalisée.

Une fois la sélection planifiée et réalisée, les équipes projet et les consultant-e-s peuvent capitaliser les bonnes pratiques et quand c'est possible, prévoir des mesures pour pallier les insuffisances en vue d'améliorer le caractère inclusif et sensible au conflit du processus de sélection.

Cet outil doit être utilisé dans le cadre de la sélection des publics ciblés par différents appuis grâce à des critères et procédures transparents et consensuels et à des mécanismes de feedback et de plainte, et ce dans les objectifs :

- d'efficacité et d'atteinte des cibles fixées ;
- d'inclusion et afin d'atténuer les sentiments d'exclusion, de marginalisation et de frustration des publics cibles ;
- de transparence et de redevabilité communautaire dans les prises de décision dans une optique de prévention des tensions/conflits.

1. En amont du processus de sélection

Actions à mener par l'équipe de projet SNV

Mise en place du comité de sélection

A VÉRIFIER ET FAIRE PAR L'ÉQUIPE PROJET			OBSERVATIONS
Les publics cibles de l'appui sont clairement définis dans le document de projet			A vérifier et corriger au besoin au démarrage du projet
Ces publics cibles comportent des quotas de sexe, d'âge, de ménages dirigés par des femmes, et selon la vulnérabilité (toutes, ou au moins deux de ces catégories)			Le quota doit être défini et exprimé en pourcentage : 40% de femmes, de jeunes, etc.
Développer un argumentaire pour justifier les quotas			L'argumentaire doit comporter des messages simples, démontrant le rôle important des catégories ciblées dans le maintien des moyens d'existence, de la cohésion sociale, etc.
Communiquer clairement sur ces quotas auprès des consultants impliqués dans le processus			Cette communication se fait lors des réunions de cadrage
Communiquer clairement sur ces quotas auprès des partenaires impliqués dans le processus			Cette communication se fait auprès des partenaires et les quotas d'âge, de sexe, selon la vulnérabilité sont précisés et les outils (listes de présence désagrégées) fournis
Communiquer clairement sur les objectifs du projet, les appuis prévus et les critères d'éligibilité auprès de toutes les parties prenantes : collectivités territoriales, STDs, représentants des différentes catégories (femmes, jeunes, PDI, groupes vulnérables, etc.)			La communication doit se faire dans le cadre d'espaces qui permettent la représentation de toutes ces catégories : assemblée villageoise, communale, etc. La présence de ces catégories est documentée grâce à des listes de présence désagrégées
Mettre en place un comité de sélection inclusif et diversifié			Le comité doit représenter les différentes catégories d'âge, de sexe, selon l'appartenance à des groupes vulnérables (ménages pauvres, déplacés internes, pasteurs, éleveurs, etc.)
Mettre en place un comité de sélection de manière participative			Les différentes parties prenantes, y compris les catégories vulnérables doivent avoir participé à la mise en place du comité
Prévoir une déclaration de conflit d'intérêt et de confidentialité et la faire signer par chaque membre du comité de sélection			Les membres du comité doivent être neutres/impartiaux par rapport aux résultats du processus de sélection et respecter le principe de confidentialité en ce qui concerne les décisions prises
Mettre en place un dispositif de réception et de gestion des plaintes qui est accessible à tous et à toutes			Prévoir des représentant·es de chaque catégorie, en plus des autorités villageoises, communales, STD, etc.
Communiquer clairement sur le dispositif de plainte auprès de toutes les parties prenantes			La communication doit se faire par des canaux qui permettent d'assurer que les différentes catégories sociales reçoivent l'information

2. Critères de sélection

Processus de définition et de communication sur les critères de sélection

LES CRITÈRES DE SÉLECTION....			OBSERVATIONS
Ont été définis de manière participative par le comité de sélection			
Ont été définis/validés avec les autorités et les différents groupes concernés			Par exemple, la classification d'un ménage pauvre, ou d'un groupe vulnérable doit se faire avec les intéressés
Ont été communiqués à tous les groupes concernés par les canaux/médias appropriés			La communication de critères se fait de préférence en langue locale, en utilisant des médias de proximités : radios locales, affichage dans des lieux fréquentés par les différentes catégories (marchés, mosquées, etc.), ou crieurs publics
La communication inclusive est utilisée et les candidatures féminines encouragées			Utilisation du féminin dans les messages communiqués et message clair sur les candidatures féminines
La compréhension des critères par les parties prenantes a été vérifiée			Cette vérification se fait dans le cadre d'assemblées avec les parties prenantes
La compréhension des critères par les groupes concernés a été vérifiée			Cette vérification se fait dans le cadre d'assemblées avec les groupes concernés
Des actions de communication/sensibilisation sont menées auprès des leaders coutumiers, religieux et des époux sur la participation des femmes			La communication peut se faire lors des assemblées générales, ou directement auprès des intéressés
Des outils existent pour rendre compte de la participation/présence des différents groupes visés			Listes de présence désagrégées par âge, sexe etc.

Caractère inclusif des critères de sélection

LES CRITÈRES DE SÉLECTIONS SONT INCLUSIFS...			OBSERVATIONS
Les femmes sont explicitement visées à l'aide d'un quota : 30% minimum, 40%, 50%			Argumentaire pour justifier la participation des femmes
La discrimination positive est appliquée pour encourager les candidatures féminines quand c'est nécessaire			Dans les milieux particulièrement conservateurs
Les groupes en situation de vulnérabilité sont explicitement visés à l'aide d'un quota			Spécifier : ménage pauvre, personne déplacée interne, etc. à définir avec les intéressés
Les jeunes sont explicitement visés à l'aide d'un quota			Pour les projets visant l'employabilité des jeunes, ce public cible doit être rappelé
La répartition spatiale des groupes visés est équitable			Les candidat-es retenus sont équitablement répartis selon les communes, les arrondissements, les villages, etc.

LES CRITÈRES DE SÉLECTION VISANT L'EFFICACITÉ DOIVENT ÉVITER D'ÊTRE EXCLUSIFS...			QUAND C'EST POSSIBLE, DES STRATÉGIES DOIVENT ÊTRE MISES EN ŒUVRE POUR CONTOURNER LES OBSTACLES...
Niveau d'alphabétisation/instruction			Fournir une assistance lors du remplissage du formulaire de candidature ou autres documents exigés
Possibilité d'utiliser les téléphones portables pour enregistrer/prendre des notes/rédiger les business plans ou fournir un appui			
Disposer d'une pièce d'état civil (ex. CNIB)			Fournir une assistance pour l'obtenir ou bien prévoir une autre possibilité pour confirmer l'identité de la personne qui postule
Appartenance à un groupement, une organisation paysanne			
Être propriétaire terrien			Accès à la terre par d'autres moyens, de manière collective, prêt, etc.
Être propriétaire d'un cheptel (pour biodigesteurs)			
Apporter une contribution en nature ou en argent			
Être déjà actif-ve ou avoir de l'expérience dans un domaine d'activités (chaîne de valeur, etc.)			Prévoir des quotas/expériences pilotes pour atteindre les plus vulnérables qui veulent se lancer dans une activité

3. Pendant et après la sélection

Pendant la sélection

A VÉRIFIER PAR LE COMITÉ DE SÉLECTION			OBSERVATIONS
S'assurer que les canevas/formulaires de candidatures, etc. sont rédigés en langues locales et adaptés à des publics peu alphabétisés			
Délocaliser les entretiens de sélection, les tenir à proximité du domicile des candidats			
Prévoir une assistance pour couvrir les frais de déplacements pour se rendre à l'entretien de sélection si celui-ci est éloigné			
Prévoir une assistance pendant l'entretien de sélection			Des personnes ressources peuvent fournir cette assistance : leaders de groupements de femmes ou de jeunes, etc.

Après la sélection

ACTIONS À MENER PAR LE COMITÉ DE SÉLECTION			OBSERVATIONS
Communiquer sur les candidatures retenues par les canaux appropriés et de manière transparente			Radios, affichage, crieurs, utilisation des langues locales
Inviter toutes les parties prenantes pour les informer des candidatures retenues			Réunions en A.G. au niveau commune, arrondissement
Rappeler les critères de sélection			Lors de toutes les actions de communication
Gérer les plaintes en communiquant de manière transparente sur les raisons de la sélection			

Outil 9 : Cadres de concertation inclusifs et sensibles au conflit

Objectif : Appuyer les équipes projet et leurs partenaires dans la dynamisation ou la mise en place de cadres de concertations.

Prendre un exemple de cadre de concertation au sein de votre projet : comité national de transhumance, comité de gestion d'une infrastructure, cadres autour de la gestion des ressources naturelles telles que massifs forestiers, etc.

Appliquer la liste de vérification pour vérifier le caractère inclusif et sensible au conflit de votre cadre.

Contexte

Cet outil est utile pour les équipes projet SNV dans le cadre du diagnostic des cadres de concertation et de leur accompagnement auprès des parties prenantes dans la redynamisation des cadres existants ou la mise en place de nouveaux cadres. A ce titre, la liste de vérification doit être partagée avec les personnes responsables de ce processus, à savoir les consultants recrutés à cette fin, ou les partenaires.

La liste de vérification comporte deux sections.

Une première section est surtout utile pour les équipes projets et les consultants et vise à réaliser le **diagnostic** du cadre, avec une perspective de genre et de sensibilité au conflit et comporte trois sous-sections :

- la typologie du cadre ;
- la fonctionnalité et la pérennité du cadre ;
- le caractère inclusif et sensible au conflit.

La deuxième section s'adresse aux parties prenantes du cadre et sera introduite par les équipes SNV et les consultant·e·s pour les accompagner lors de la tenue des réunions des cadres et énonce les bonnes pratiques pour assurer une meilleure fonctionnalité, inclusion et sensibilité aux conflits des cadres.

Les outils complémentaires suivants peuvent être utilisés par les équipes SNV, les consultant·e·s et les partenaires pour les aider à mieux saisir le contexte où s'insère le cadre :

- La cartographie des acteurs·rices dans la zone d'intervention, en prenant soin de bien faire figurer la présence des femmes et des jeunes dans les différentes instances : administrations, services techniques déconcentrés, collectivités

territoriales, chefs coutumiers, et représentant·es des usager·e·s (les données sur les groupements et sociétés coopératives peuvent respectivement s'obtenir à la préfecture, au haut-commissariat et parfois dans les Plans de Développement Communaux).

- L'analyse des facteurs diviseurs et rassembleurs liés à la finalité du cadre (les Plans de Développement Communaux peuvent contenir des données qui servent de point de départ).
- L'analyse du positionnement-intérêts-besoins des différentes parties prenantes et de leur pouvoir d'influence.

Une fois le diagnostic réalisé, les équipes projet et les consultant·e·s doivent prévoir des mesures pour pallier les insuffisances en vue d'améliorer la fonctionnalité, la performance et le caractère inclusif et sensible aux conflits des cadres de concertation.

Ces mesures qui s'adressent aux parties prenantes peuvent être :

- Des formations pour doter les membres du cadre des connaissances et des compétences nécessaires :
 - maîtrise du contexte et des textes et règlements pertinents ;
 - compétences en prévention et gestion inclusive des conflits ;
 - leadership ;
 - communication, négociation.
- L'appui dans des stratégies de financement.
- La documentation des bonnes pratiques et des leçons apprises, grâce au recueil de témoignages, à l'observation.

Cet outil peut être utilisé de manière itérative, en début d'intervention, à mi-parcours, et à la fin pour des fins de suivi et d'évaluation des appuis fournis dans le cadre de la dynamisation des cadres de concertation.

NB : si un point ou une section ne s'applique pas au cadre que vous diagnostiquez, passez au point ou à la section suivante. Par ex, il est possible que certains points ou sections ne s'appliquent pas aux cadres informels et ad hoc.

1. Diagnostic du cadre

1.1 Type de cadre

- Formel
- Informel
- Ad-hoc
- Durable

1.2 Portée géographique

- Village
- Commune
- Intercommunal
- Régional
- National
- Transrégional

1.3 Finalité

Cocher la ou les réponses applicables :

- La gestion concertée d'un espace, d'une ressource, ou d'une activité donnée (préciser)
- La prise en compte des préoccupations et intérêts des différents groupes d'intérêt (parties prenantes)
- Le développement économique et social

- La sensibilisation et formation des parties prenantes
- La contribution à la prévention et la gestion des différends et conflits entre les parties prenantes
- Autre, préciser

1.4 Fonctionnalité et pérennité

Donnez une note sur une échelle de 0 à 3 dans la colonne prévue à cet effet pour évaluer les compétences des différentes parties prenantes au cadre et ajoutez des précisions au besoin dans la colonne de droite. Deux options s'appliquent en fonction de la fréquence avec laquelle l'activité est menée, ou de la compétence évaluée.

Option 1 : noter la fréquence de l'activité

- 0 : jamais
- 1 : parfois
- 2 : presque toujours
- 3 : toujours

Option 2 : noter le niveau de compétences

- 0 : absent
- 1 : faible
- 2 : moyen
- 3 : Bon

LES REPRÉSENTANTS.ES DES AUTORITÉS COUTUMIÈRES ET ADMINISTRATIVES :	NOTE ENTRE 0 ET 3	PRÉCISIONS AU BESOIN
Comprennent les règles de fonctionnement du cadre		
Comprennent les enjeux du thème du cadre		
Comprennent leurs rôles et responsabilités au sein du cadre et ceux des autres participants		
Rassemblent des données et des informations au sein de leur groupe d'intérêt, ou administrés		
Présentent ces informations et défendent les intérêts de leur groupe		
Formulent des propositions		
Participent à et acceptent le processus de décision		
Rendent compte des décisions auprès de leur groupe		
Les représentant.e.s des différentes catégories sociales (éleveurs.euses, agriculteurs.rices, entrepreneurs.es, groupes défavorisés et marginalisés...)		
Comprennent les règles de fonctionnement du cadre		
Comprennent les enjeux du thème du cadre		
Comprennent leurs rôles et responsabilités au sein du cadre et ceux des autres participants		
Rassemblent des données et des informations au sein de leur groupe d'intérêt, ou administrés		
Présentent ces informations et défendent les intérêts de leur groupe		
Formulent des propositions		
Participent à et acceptent le processus de décision		
Rendent compte des décisions auprès de leur groupe		
Les coûts de fonctionnement sont couverts par des ressources financières propres mobilisées		
Les interventions du cadre contribuent à la cohésion sociale		
Les interventions du cadre accentuent les tensions/conflits		

1.5 Inclusivité et sensibilité aux conflits

Portée géographique

L'échelle géographique ou l'envergure du cadre est pertinente et suffisamment inclusive par rapport à la problématique abordée et à la population			
L'existence de cadres de concertation déjà mis en place est prise en compte			
L'interconnexion et la synergie avec d'autres cadres de concertation à d'autres niveaux sont prises en compte			

Transparence et conformité

Le cadre de concertation a été mis en place de façon transparente envers tous les groupes concernés			Critères de participation et risques d'exclusion Existence de quotas
Le cadre de concertation a été mis en place en conformité avec les normes, règles et prévisions juridiques			Identification des représentant-es
La finalité et les objectifs du cadre de concertation ont été communiqués à tous les groupes concernés			

Inclusivité

Les femmes sont équitablement représentées au sein du cadre de concertation			Argumentaire pour justifier la participation des femmes
Les jeunes sont équitablement représentés au sein du cadre de concertation			Argumentaire pour justifier la participation des jeunes
Les groupes en situation de vulnérabilité sont équitablement représentés au sein du cadre de concertation			Argumentaire pour justifier la participation des groupes vulnérabilisés
Les groupes marginalisés sont équitablement représentés au sein du cadre de concertation			Argumentaire pour justifier la participation des groupes marginalisés
Les hameaux de culture ?			Argumentaire
Temporaires / de passage ?			Argumentaire
Groupes d'usagers-ères / utilisateurs-rices d'une ressource, d'une infrastructure ou d'un espace			Argumentaire

Représentativité

Les délégué-es des différents groupes d'intérêts sont suffisamment représentatifs et légitimes			Désignation participative et consensuelle des délégué-es
Certains délégués risquent d'accaparer la parole et d'exercer une relation de pouvoir sur les autres			Préciser lesquels
Certains délégués risquent d'accaparer la gestion d'infrastructures publiques ou des ressources			Situation de « monopole »

Organisation

Les règles régissant l'organisation et le fonctionnement du cadre sont consensuelles			Existence de statuts et Règlement Intérieur ou convention, outils de gestion, PV et rapports
Les règles régissant l'organisation et le fonctionnement du cadre sont adaptées aux spécificités des groupes représentés et à la finalité du cadre			Timing, lieu et périodicité des rencontres.
Les règles régissant l'organisation et le fonctionnement du cadre sont respectées par les différents groupes			Langue(s) de travail et participation effective de chaque catégorie d'acteur

Redevabilité et communication

Les moyens/media utilisés pour communiquer sur le cadre de concertation et son fonctionnement permettent d'informer/joindre les délégué-es des différents groupes représentés			Donner des exemples de moyens de communication utilisés
Des mécanismes de redevabilité envers les groupes représentés ont été mis en place			Liste d'exemples de mécanismes

2. BONNES PRATIQUES

2.1 Avant les séances de concertation

Des fiches de présence désagrégées selon le genre, l'âge, les catégories sont mises en place			
La langue et la technologie utilisées, le choix du lieu, la programmation (jour, horaire, saison etc.) facilitent la participation de toutes les catégories			Pourquoi ?
Des mécanismes pour motiver la participation des différentes parties prenantes, y compris les femmes et les jeunes sont en place			Rémunération, dédommagement, prise en charge des coûts des membres des cadres de concertation

2.2 Pendant les séances de concertation

Les fiches de présence démontrent une présence systématique et équitable des femmes			
Les fiches de présence démontrent une présence systématique et équitable des jeunes			
Les fiches de présence démontrent une présence systématique et équitable des groupes vulnérabilisés			
Les fiches de présence démontrent une présence systématique et équitable des groupes marginalisés			
Les représentants-es des autorités coutumières et administratives :			
	Note entre 0 et 3		Précisions au besoin
Présentent des informations et défendent les intérêts de leur groupe			
Formulent des propositions			
Participent à et acceptent le processus de décision			
Rendent compte des décisions auprès de leur groupe			
Les représentant-e.s des différentes catégories sociales (éleveurs-euses, agriculteurs-rices, entrepreneurs-es, groupes défavorisés et marginalisés...)			
Présentent ces informations et défendent les intérêts de leur groupe			
Formulent des propositions			
Participent à et acceptent le processus de décision			
Rendent compte des décisions auprès de leur groupe			

2.3 Après les séances de concertation

Le contenu des réunions est effectivement restitué à la base selon les mécanismes de redevabilité prévus			
Les procès-verbaux démontrent des décisions équitables et acceptées par tout le monde			Tout le monde est présent, peut s'exprimer, y trouver son compte (situation gagnant-gagnant)

Outil 10 : Cartographie d'une chaîne de valeur sensible au genre et au conflit

Pourquoi utiliser cet outil ?

Cette cartographie illustre la position des hommes, jeunes et femmes dans une chaîne de valeur et vise à rendre les femmes et les jeunes plus visibles. En effet, bien qu'actives dans la plupart des chaînes de valeurs agricoles et agro-pastorales, les femmes et les jeunes ont tendance à être invisibles :

- Dans le processus de production, les hommes (chef de famille) sont considérés comme les producteurs/éleveurs, ce qui cache les contributions des femmes et des jeunes.
- Dans le processus de transformation et de commercialisation, les entreprises appartenant à des femmes sont plus souvent situées à leur domicile, informelles et à petite échelle, avec peu d'intrants technologiques. Cela contribue à la perception selon laquelle ces entreprises ne sont pas concurrentielles et, par conséquent, non pertinentes pour le développement. Ces entreprises sont souvent ignorées dans la cartographie des chaînes.
- La main d'œuvre rémunérée, en particulier la main-d'œuvre féminine est souvent informelle et saisonnière, et par conséquent invisible. Les travailleuses saisonnières sont rarement invitées à participer à une analyse de la chaîne de valeur ou à la formulation d'une stratégie de valorisation, par ex. dans les cadres de concertation multi acteurs.
- La situation et le positionnement des jeunes hommes et femmes dans la chaîne de valeur doivent également être pris en compte.

Cette cartographie permet également de rendre visibles les éventuelles sources de tension qui existent entre les acteurs et actrices de la chaîne de valeur, et d'identifier les opportunités de renforcement de la coopération inter acteur. En effet, si les interventions pour promouvoir une chaîne de valeur (dans son ensemble, ou bien un maillon en son sein) ont généralement pour objet de réduire les inégalités et renforcer la confiance et la coopération inter acteur, elles peuvent également perturber la dynamique et susciter des effets néfastes si on ne fait pas attention. Par exemple :

- La répartition de l'appui entre les groupes d'acteurs peut susciter des sentiments de

discrimination ou bien avoir des effets de légitimation.

- L'appui peut fausser le marché en modifiant les relations de concurrence (dans la zone d'intervention ou d'influence) ou à travers des effets de substitution (remplacement des ressources ou des revenus).
- L'appui peut affaiblir certaines structures existantes ou bien renforcer le pouvoir d'un acteur qui est déjà puissant.
- L'appui peut aussi faire apparaître des divergences de valeurs, par exemple concernant le travail des enfants, les relations de genre ou des normes sociales.

D'autre part, dans un contexte fragile, des conflits ou l'insécurité peuvent impacter le fonctionnement et la performance d'une chaîne de valeur. En abordant le contexte social et sécuritaire, cette cartographie permet d'éviter ou d'atténuer ce genre d'impacts négatifs et de maximiser les impacts positifs.

A quoi sert l'outil ?

- Obtenir un aperçu d'une chaîne de valeur sensible au genre et au conflit, représentant les acteurs impliqués, leurs liens et les pourcentages d'hommes, jeunes et de femmes dans chaque segment de la chaîne.
- Mieux comprendre la différence entre les hommes, jeunes et les femmes en termes d'activités ainsi que d'accès et de contrôle des ressources.
- Identifier les acteurs, leurs contraintes et opportunités afin d'améliorer leurs positions au sein de la chaîne de valeur en étant attentifs aux résistances potentielles et aux risques de perturbations négatives.
- Identifier des interventions pour lever les contraintes liées au genre et s'appuyer sur les opportunités de changement en faveur des actrices de la chaîne de valeurs.
- Identifier des mesures pour atténuer les risques et exploiter les opportunités liées au contexte social et sécuritaire.

Qui applique cet outil et pour qui ?

Cette cartographie est réalisée par l'organisation d'appui ou ses prestataires dans le cadre d'une recherche-action ou d'une activité de diagnostic visant à obtenir un aperçu d'une chaîne de valeur dans une zone géographique donnée. Elle peut également être réalisée dans le cadre d'un atelier participatif animé par des facilitateurs-trices partenaires et auquel participent une variété d'acteurs de la chaîne de valeur, les différents prestataires de services et les parties prenantes (services gouvernementaux, etc.).

La figure 1 illustre ce processus. Après l'atelier, une version électronique de la carte peut être réalisée (voir l'exemple sur la dernière page). Idéalement, cette version est conçue après la collecte de données plus détaillées non disponibles lors de l'atelier.

Comment s'utilise l'outil ?

Réaliser la cartographie de la chaîne de valeur en 5 étapes⁴ :

- Étape 1 : Illustrer la chaîne de valeur en identifiant les fonctions, les acteurs et les liens.
- Étape 2 : Identifier les hommes et femmes propriétaires
- Étape 3 : Identifier la main-d'œuvre rémunérée et non rémunérée
- Étape 4 : Cartographier les services de soutien et cerner les possibilités/opportunités et les contraintes/risques
- Étape 5 : Ajouter les facteurs sociaux, environnementaux ou contextuels favorables ou défavorables (à l'équité de genre, à l'entrepreneuriat et/ou l'emploi des femmes et des jeunes, à un meilleur positionnement

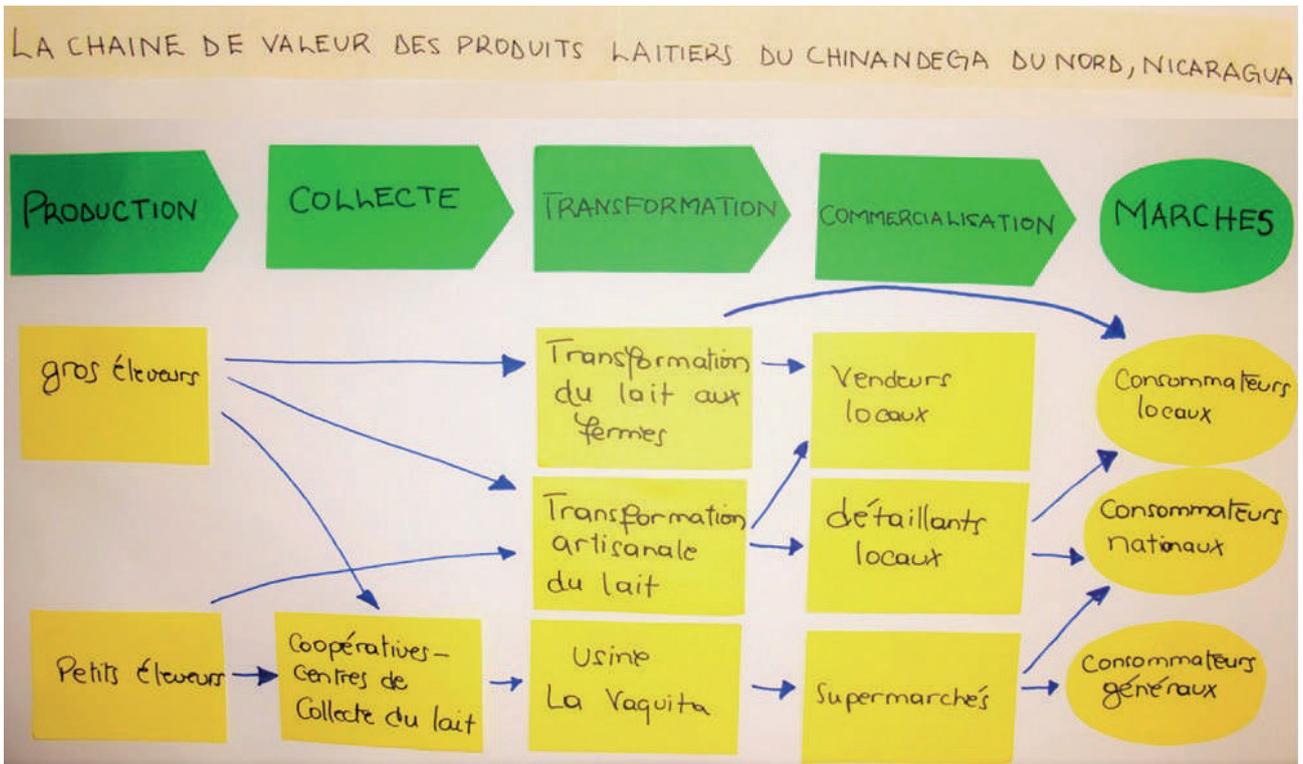
des acteur.trices, à la coopération inter acteur et la cohésion sociale etc.) et identifier les opportunités et les contraintes ou les risques.

Étape 1 : Identifier les fonctions et les acteurs de la chaîne de valeur

Instructions pour réaliser la cartographie dans le cadre d'un atelier

- Définissez la zone géographique (pays et province) et/ou un produit fini pour démarrer la cartographie.
- Identifiez chaque fonction de la chaîne de valeur, ainsi que les liens entre elles. Inscrivez-les sur des cartes de la même couleur en forme de flèche. Précisez : fourniture d'intrants, production, transformation, collecte, commercialisation et vente sur les marchés nationaux et exportation.
- Identifiez les marchés finaux (hauts ou bas de gamme) et inscrivez-les sur des cartes ovales.
- Dressez la liste des différents acteurs de la chaîne de valeur et inscrivez-les sur des cartes carrées d'une autre couleur.
- Distinguez les acteurs en fonction de leur taille/pouvoir et de leur statut juridique (entreprise familiale, entreprise, coopérative, niveau de technologie).
- Placez les cartes selon une suite logique sur une affiche.
- Tracez des flèches pour montrer les liens entre les fonctions. Utilisez la taille ou l'épaisseur de la flèche pour montrer le niveau de coopération qui existe entre les différents acteurs.
- Placez le symbole d'un éclair (⚡) pour indiquer des liens tendus ou conflictuels.

4- Senders A., Motz M., Lentink A., Vanderschaeghe M., Terrillon, J. et Vredeveld T., Sustainable coffee as a Family Business- Approaches and tools to include women and youth, Hivos with support from: Sustainable Coffee Program powered by IDH, the Sustainable Trade Initiative, Agri-ProFocus et Fair & Sustainable Advisory services, October 2014, https://www.idhsustainabletrade.com/uploaded/2016/08/toolkit_total.pdf (consulté le 20 juin 2025).



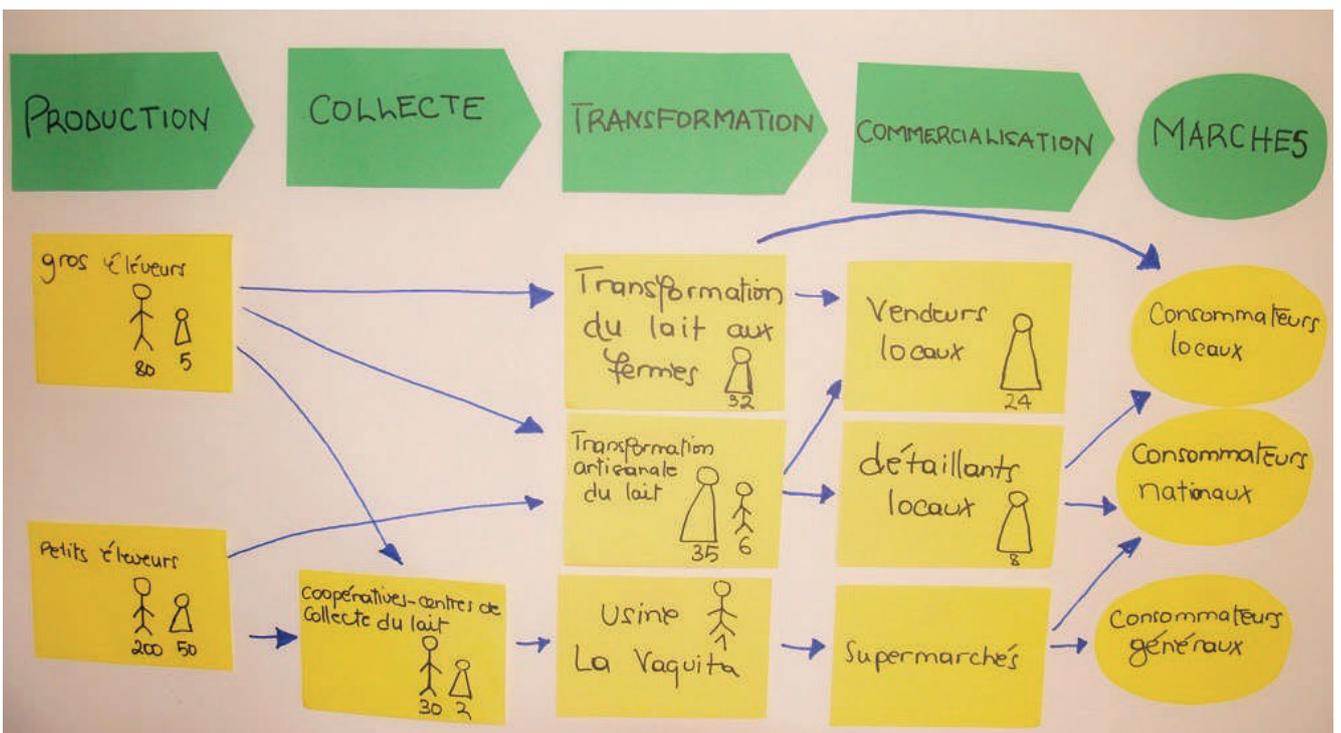
Étape 2 : Identifier les hommes, jeunes et les femmes propriétaires

Instructions

- Identifiez le nombre d'hommes, jeunes et de femmes propriétaires pour chaque acteur

représenté et ajoutez-les sur les cartes.

- Utilisez des symboles pour les hommes, jeunes et les femmes ou indiquez la propriété commune.
- Utilisez différentes tailles pour illustrer la différence de manière visuelle.



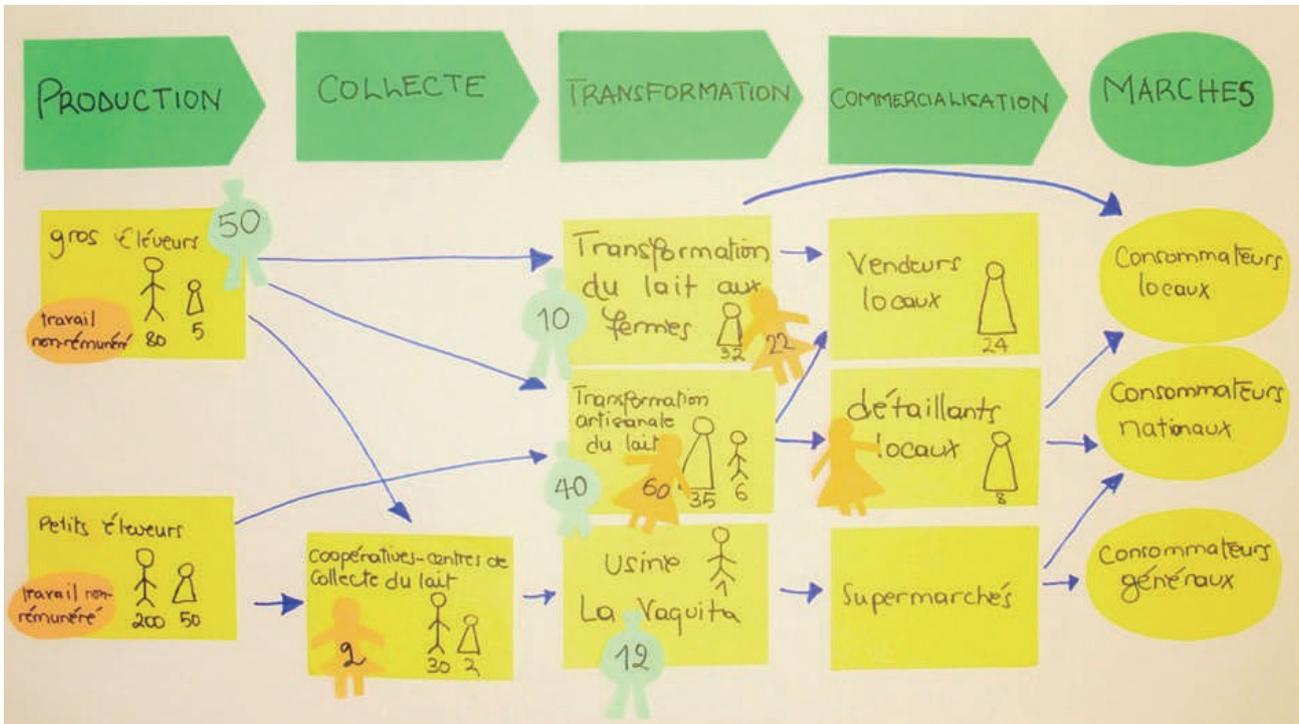
Étape 3 : Illustrer le travail rémunéré et non rémunéré

Instructions

- Déterminez lesquels des acteurs font appel à une main-d'œuvre rémunérée. Confectionnez des cartes d'une troisième couleur pour y indiquer le nombre d'hommes et de femmes employés. Si

possible, précisez s'il s'agit d'un emploi permanent ou saisonnier.

- Indiquez lorsque les femmes font partie d'une main-d'œuvre familiale non rémunérée et qu'elles n'ont pas ou peu de contrôle sur le revenu généré, et ajoutez cette précision à la carte.



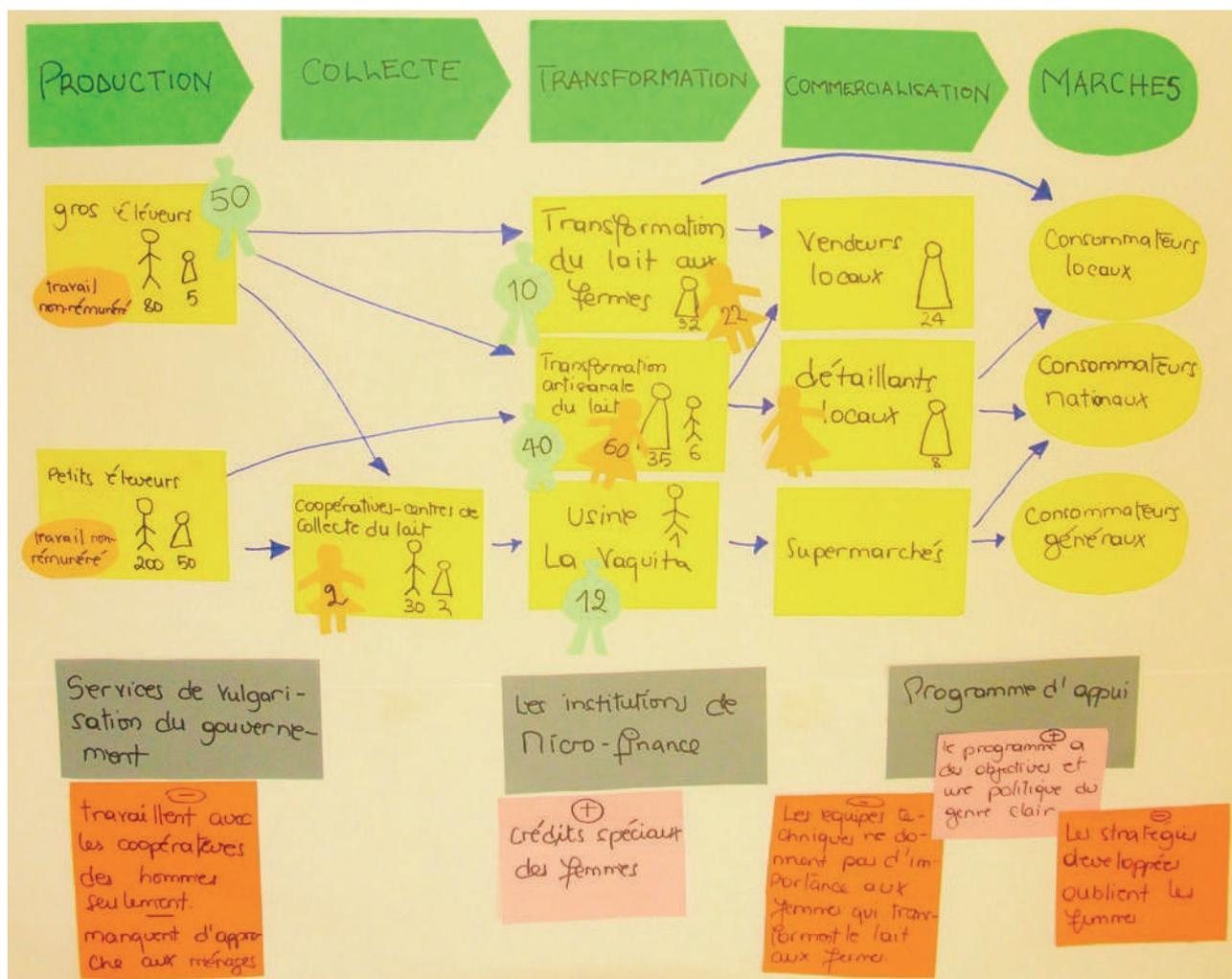
Étape 4 : Cartographier les services d'appui à la chaîne de valeur

Les cartes en dessous de la chaîne de valeur

Instructions

- Identifiez les services d'appui correspondant aux acteurs de la chaîne de valeur sous chaque fonction. Écrivez-les sur des cartes d'une autre couleur.
- Exemples de prestataires de services d'appui: les services de vulgarisation, les services de certification, des services financiers (épargne, crédit et assurance) et les services de développement des entreprises tels que les informations sur le marché, la facilitation du commerce, la gestion d'entreprise, le développement de la marque et l'assurance qualité.

- Réfléchir également aux services qui peuvent soulager la charge de travail des femmes, tels que les services de garde d'enfants.
- Décrivez les contraintes que pourraient rencontrer les femmes, jeunes pour accéder à ces services et identifiez les opportunités dont elles-ils pourraient bénéficier afin d'améliorer leur efficacité, contribuant ainsi à une meilleure coordination et à la performance de la chaîne. Ajoutez un + à côté des opportunités et un – pour les contraintes.
- Décrivez comment ces services d'appui pourraient impacter (favorablement ou défavorablement) le contexte social et sécuritaire de la chaîne de valeur. Ajoutez un + à côté des impacts favorables et un – pour les impacts défavorables.



Questions utiles pour obtenir l'information dont vous avez besoin :

- Quel est le pourcentage d'hommes, de jeunes et de femmes appuyées par ces prestataires ?
- Est-ce que les femmes qui fournissent une main-d'œuvre dans l'exploitation de leurs maris bénéficient des services financiers ou de vulgarisation agricole ?
- Est-ce que les salariées ont accès à des formations en cours d'emploi ?
- Est-ce que les services sont conçus de manière à prendre en compte les conditions et les besoins particuliers des femmes, par exemple les tâches ménagères, les contraintes de temps, la mobilité réduite, l'accès limité aux marchés et aux réseaux, l'accès limité à la propriété, le manque de garanties pour obtenir un prêt, etc.
- Quels sont les principaux obstacles qui empêchent les femmes, les jeunes, les pauvres de bénéficier des services d'appui ?
- Quels sont les services qui permettraient aux femmes, aux jeunes et aux pauvres d'améliorer leur position dans la chaîne de valeur ?

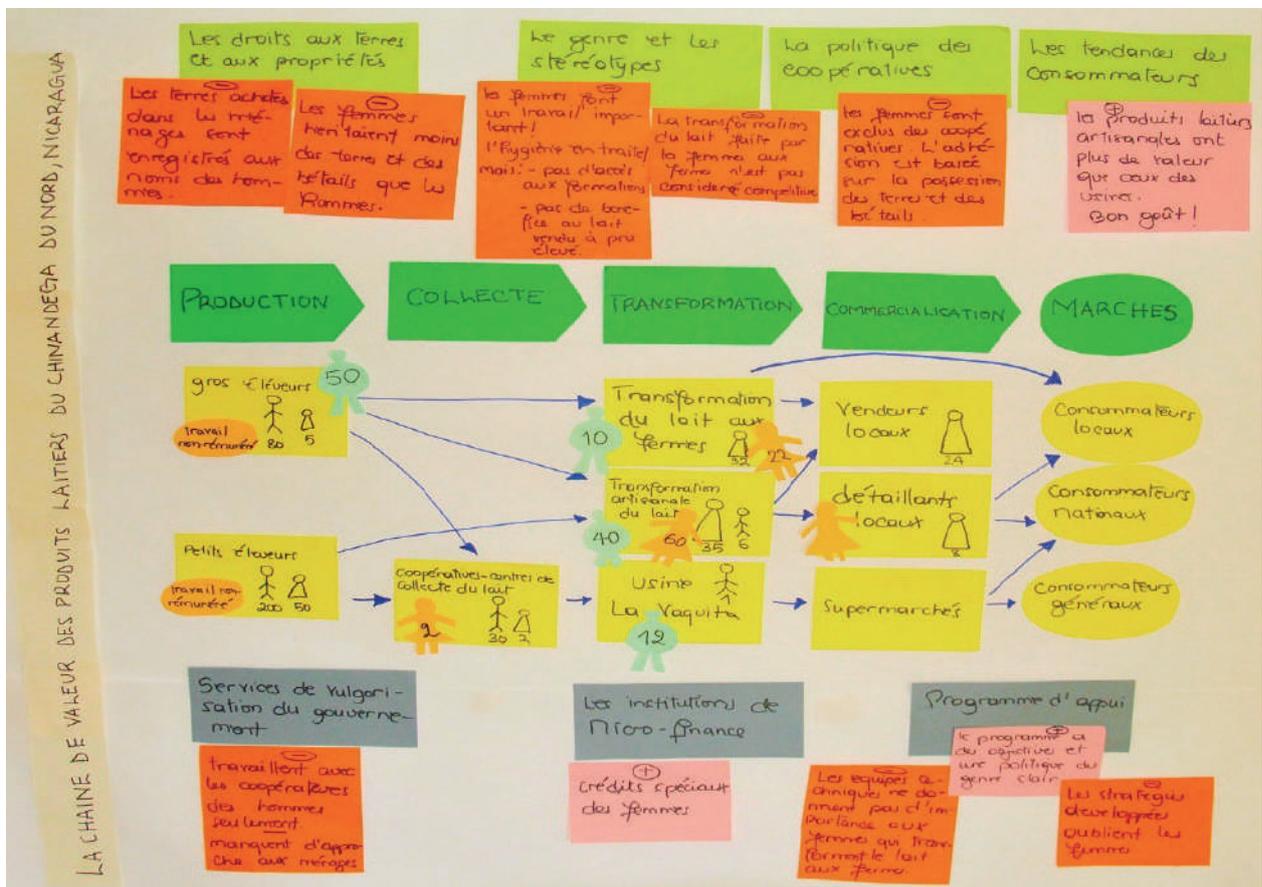
- Est-ce qu'il existe des services qui pourraient réduire la charge de travail des femmes et des jeunes, par exemple des services de garde d'enfants ?
- Est-ce que les processus de sélection des bénéficiaires des services d'appui sont assez inclusifs et transparents ?
- Est-ce que les services fournis suscitent des sentiments de discrimination/marginalisation ou bien d'inclusion ?
- Est-ce que les services fournis influencent le marché (positivement ou négativement) en modifiant les relations de concurrence ou à travers des effets de substitution des ressources ou des revenus ?
- Est-ce que les services fournis affaiblissent ou renforcent des structures existantes ou bien le pouvoir et/ou la légitimité d'un acteur ?
- Est-ce que les services fournis font apparaître des divergences de valeurs, par exemple concernant le travail des enfants, les relations de genre ou des normes sociales ?

Étape 5 : Décrire les facteurs de l'environnement

Les cartes au-dessus de la chaîne de valeur

Instructions

- Identifier les principaux facteurs qui influencent le rôle et la position des femmes et des jeunes dans la chaîne de valeur, tels que le droit foncier, les infrastructures, les politiques publiques, le code du travail, les rôles et stéréotypes de genre, les normes de certification, les réglementations en vigueur, les tendances des consommateurs, les mouvements de promotion des droits des femmes, le changement climatique, l'insécurité, etc. Inscrivez ces facteurs sur des cartes d'une autre couleur.
- Identifiez les contraintes et les opportunités qui limitent ou favorisent l'autonomisation des femmes et des jeunes dans la chaîne de valeur. Inscrivez-les sur des cartes et ajoutez les symboles + et -.
- Identifiez les impacts (positifs et/ou négatifs) du contexte conflictuel/sécuritaire sur le fonctionnement et la performance de la chaîne de valeur. Inscrivez ces impacts sur des cartes d'une autre couleur et ajoutez les symboles + et -
- Utilisez des symboles pour les hommes, les jeunes et les femmes pour indiquer quels groupes sociaux sont affectés par ces impacts.



Voici quelques questions pour orienter la discussion :

- Comment les normes culturelles et les législations influent-elles sur les pratiques en termes de propriété foncière ?
- Comment cela influence-t-il l'adhésion des femmes et des jeunes aux organisations paysannes et l'accès aux services qui y sont liés ?
- Comment les stéréotypes de genre influent-ils sur les opportunités et les bénéfices que pourraient tirer les femmes de leur participation à la chaîne de valeur, y compris les emplois rémunérés ?
- Comment cela influence-t-il la présence ou l'absence des femmes et des jeunes dans des fonctions précises de la chaîne de valeur, ainsi que la valorisation et la rétribution de leur contribution ?
- Quel est l'effet sur l'amélioration de la chaîne, la qualité du produit, la productivité et la gestion de la chaîne de valeur ?
- Quelles sont les contraintes et les opportunités pour les femmes et les jeunes quant à l'amélioration de leur position dans la chaîne, par exemple en termes de prise de décision et de contrôle sur le revenu tiré de l'activité au sein de

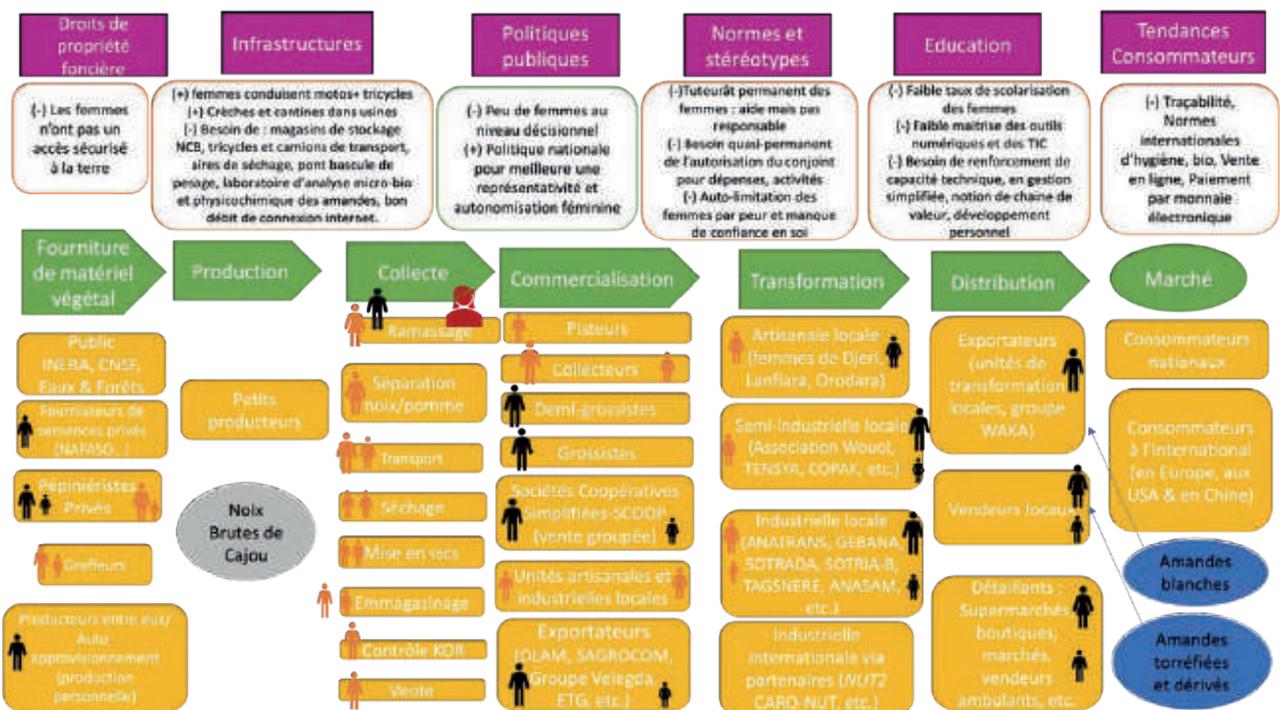
l'exploitation familiale, de conditions de travail ou d'accès à des emplois rémunérés et/ou à des postes de gestion ?

- Est-ce que les systèmes de normes et de certifications accordent une attention suffisante au rôle et à la position des femmes et des jeunes ?
- Qu'est-ce qui se passe dans le contexte conflictuel/sécuritaire qui pourrait influencer la capacité des acteurs de la chaîne de valeurs à remplir leurs rôles ?
- Quels sont les risques et opportunités du contexte conflictuel/sécuritaire pour le fonctionnement et la performance de la chaîne de valeur ?
- Est-ce que ces risques et opportunités sont fonction du sexe, de l'âge ou d'autres caractéristiques sociales (par exemple : religion, caste, ethnie, etc.) de l'acteur concerné ?
- Est-ce que la chaîne de valeur contribue ou alimente les tensions ou l'insécurité ? Si oui comment ?

Photos prises dans Dairy value Chain, Municipality North Chinandega, Nicaragua. Informations obtenues de Mieke Vanderschaeghe.

Exemple d'une Cartographie sur support électronique :

CV de la noix de cajou, Burkina Faso, réalisée par Alima Viviane M'boutiki, Projet GIZ – ComCashew dans le cadre de la formation genre et CV dispensée par Fair & Sustainable, mars 2021



Outil 11 : Investissements structurants genre et conflit-sensibles - Liste de vérification

Objectif : Passer en revue les huit considérations importantes dans un processus d'ingénierie sociale autour de la construction d'une infrastructure afin de vérifier son caractère inclusif et sensible au conflit

Prendre un exemple de processus d'ingénierie sociale autour de la mise en place d'une infrastructure (point d'eau, parc à bétail, parc à vaccination, piste de transhumance, marché, magasin de stockage, unité de transformation etc.) mené par votre projet.

Répondre aux questions pour vérifier le caractère inclusif et sensible au conflit de votre processus.



Les 8 considérations importantes dans le cadre de tout processus d'ingénierie sociale :

1. Finalité
2. Technique
3. Site
4. Acteurs
5. Environnement
6. Économie
7. Social
8. Compétences SPC

1. FINALITÉ

Objectif #1 : Confirmer que les objectifs et caractéristiques fonctionnelles du projet sont définis clairement, validés par les acteurs-actrices, et suivis.

Liste de vérification	Oui 1	Non 0	Ref
1.1. La finalité environnementale, économique, politique et sociale est clairement définie			
La finalité pastorale			
La finalité agricole			
La finalité agro sylvo pastorale			
La finalité domestique			
La finalité halieutique			
Les femmes auront-elles accès à la réalisation ?			
Les catégories des femmes qui bénéficieront de la réalisation sont-elles clairement identifiées (ménagères, agricultrices, éleveuses, maraichères etc.) ?			
Les besoins spécifiques de ces femmes sont-ils pris en compte ?			
1.2. Une estimation de la capacité de production ou de service maximale à atteindre (par espèce animale ou produit, et par unité de temps ou période) est disponible sur la base d'une étude considérée comme fiable			
Estimation par espèce			
Estimation par produit			
Estimation par unité de temps			
1.3. Le rythme d'activité (jours et heures, périodes) est défini			
Jour			
Heures			
Périodes			
Le rythme de l'activité tient-il compte des contraintes et besoins spécifiques des femmes ?			
1.4. Un enregistrement des résultats est prévu pour le suivi du projet (activités mesurées le cas échéant par type de bénéficiaires, par catégorie socio professionnelle, groupes socio-culturels spécifiques, genre, etc.)			

Synthèse des points d'attention et recommandations :

(Noter ici les éléments qui nécessitent une action approfondie ou qui éclairent votre analyse)

2. TECHNIQUE

Objectif #2 : Les caractéristiques physiques et le choix technique proposés sont bien établis et validés par les acteurs et actrices.

Liste de vérification	Oui 1	Non 0	Ref
2.1. Les caractéristiques physiques sont bien précisées			
Les surfaces			
Les tailles			
Les types de matériaux			
Les types d'équipements			
Les énergies			
2.2. Les caractéristiques physiques et les choix techniques ont été présentés et discutés avec les différents groupes			
Socio-professionnels			
Socio-culturels			
Genres et groupes vulnérables			
2.2.1 Un ou plusieurs groupe(s) étai(en)t en désaccord avec ce choix technique			
2.2.2 D'autres choix techniques ont été présentés et discutés en s'appuyant sur des critères objectifs			
2.2.3 Les choix alternatifs ont été éliminés sur la base d'une analyse partagée et consensuelle			
2.3. Le choix technique repose sur des pratiques/expériences locales antérieures			
2.4. Le choix technique prend en compte les besoins spécifiques et les capacités des actrices			
2.5. Les coûts d'investissement, d'amortissement, de maintenance et de fonctionnement induits par le choix technique sont définis clairement par une étude considérée comme fiable, présentée aux acteurs et actrices, et les ressources correspondantes sont identifiées			
Investissement			
Amortissement			
Maintenance			

Synthèse des points d'attention et recommandations :

(Noter ici les éléments qui nécessitent une action approfondie ou qui éclairent votre analyse)

3. SITE

Objectif #3 : Le choix du site d'implantation proposé est établi sur la base d'une analyse du contexte incluant la zone d'implantation et la zone d'influence, et des bases légales et sociales partagées.

Liste de vérification	Oui 1	Non 0	Ref
3.1. Le choix du site a été effectué par une planification ou entité publique (État, collectivité locale, projet, etc.)			
3.1.1. Les documents de planification établissent la pertinence du choix			
3.1.2. Les critères de choix ont été expliqués et validés par tous les groupes d'acteur-trices			
3.1.3. Les documents, critères et validation ont pris en compte les aspects de genre/groupes vulnérables			
3.2. Le choix du site a été effectué à partir d'une demande associative ou privée			
3.2.1. La demande de réalisation provient d'une organisation locale officielle			
3.2.2. Le site a été validé techniquement par les autorités compétentes			
3.2.3. Le site est l'objet d'un consensus des bénéficiaires et non bénéficiaires			
3.2.4. La demande, la validation ou le consensus prennent en compte les aspects genre/groupes vulnérables			
3.3. La base légale est établie et les documents nécessaires disponibles pour la validation du site			
3.4. Une consultation formelle sur le choix du site a été organisée			
3.4.1. Les localités/propriétaires terriens voisins du site ont été concertés et leur avis est connu			
3.4.2. Un groupe (ou plusieurs) était en désaccord avec le choix de ce site			
3.4.3. Des sites alternatifs ont été proposés ou exclus			
3.4.4. Une solution a été trouvée et acceptée pour parvenir à un accord			
3.5. L'analyse du contexte socio-économique, culturel, et historique récente est disponible			
3.5.1. Ce contexte est considéré comme apaisé et satisfaisant			
3.5.1.1. Les accords sociaux existants (conventionnels ou informels) sont respectés			
3.5.1.2. Le projet (objectifs, ressources, activités, etc.) pourrait contribuer à dégrader ce contexte			
3.5.2. Ce contexte est considéré comme conflictuel			
3.5.2.1. Le projet peut contribuer à détériorer encore plus ce contexte			
3.5.2.2. Le projet peut contribuer à apaiser au moins en partie ce contexte			
3.5.2.3. La résolution du conflit est un préalable à la mise en œuvre du projet			
3.5.3. Le contexte de sécurité publique est clairement analysé selon une perspective genre			
3.5.3.1. L'amélioration de la situation sécuritaire est un préalable au projet			
3.5.3.2. Le projet pourrait accroître l'insécurité dans sa zone d'implantation ou d'influence			
3.5.3.3. Des mesures ont été prises pour limiter les risques ou améliorer la sécurité			
3.5.3.4. Ces mesures prennent en compte la protection des actrices			
3.6. La présence d'autres projets similaires a été correctement identifiée			
3.6.1. Un projet similaire a été abandonné, non-pérennisé, ou a échoué dans la région (village, arrondissement, commune)			
3.6.1.1. Les causes de l'échec de ce projet similaire sont connues et analysées			
3.6.1.2. Les causes des éventuels conflits ou de l'insécurité suscités par ce projet similaire sont connues et analysées			
3.6.1.3. Ces mêmes causes ont été levées pour le nouveau projet			
3.6.2. Des projets similaires existent actuellement dans la zone d'influence du projet			
3.6.2.1. Le nouveau projet entre en concurrence avec ceux existants			
3.6.2.2. Le nouveau projet est complémentaire avec ceux existants			
3.6.2.3. La durabilité du réseau des projets similaires est assurée			

Liste de vérification	Oui 1	Non 0	Ref
3.7. Au vu de ce qui précède, le projet			
3.7.1 est susceptible de créer/attiser des conflits dans sa zone d'influence			
3.7.2 est susceptible de renforcer la cohésion sociale dans sa zone d'influence			
3.7.3 est susceptible d'accroître les inégalités de genre et/ou exposer des actrices ou d'autres groupes vulnérables à des risques			
3.7.4 est susceptible de contribuer à l'atténuation des inégalités de genre et à l'inclusion et la protection sociale			

Synthèse des points d'attention et recommandations :

(Noter ici les éléments qui nécessitent une action approfondie ou qui éclairent votre analyse)

4. ACTEURS

Objectif #4 : Vérifier que tous les groupes d'acteurs et d'actrices sont bien identifiés et pris en compte (bénéficiaires directs, indirects, et non-bénéficiaires impactés).

Liste de vérification	Oui 1	Non 0	Ref
4.1 Une analyse des acteurs et actrices est disponible			
4.1.1 Les bénéficiaires directs sont clairement identifiés			
4.1.2 Les bénéficiaires indirects sont clairement identifiés			
4.1.3 Les acteurs/actrices non-bénéficiaires (même minoritaires, non-prioritaires ou indirectement concernés) qui pourraient avoir un impact sur le projet ou qui pourraient être impactés par le projet sont identifiés			
4.1.4 Les impacts potentiels du projet (positifs et/ou négatifs) sur les actrices et des groupes vulnérables sont identifiés			
4.1.5 Des mesures ont été prises pour faire bénéficier davantage les actrices et les groupes vulnérables			
4.2 Les critères de sélection des bénéficiaires sont définis et acceptés			
4.2.1 Les critères de sélection (éligibilité) des bénéficiaires sont connus des parties prenantes			
4.2.2 Les critères de sélection sont acceptés par les parties prenantes			
4.2.3 Les critères de sélection sont contestés par une ou plusieurs parties prenantes			
4.3 Des mesures ont été prises pour limiter les effets nuisibles du projet sur les non-bénéficiaires			
4.3.1 Un mécanisme de compensation légale et équitable est prévu			
4.3.2 Des solutions pour intégrer les acteurs/actrices pour qui la situation précédente était plus avantageuse sont proposées			
4.3.3 Les besoins de ressources supplémentaires en matière de services régaliens (santé, eau, sécurité etc.) ont été évalués			
4.4 Un organe inclusif de suivi de la réalisation du projet a été mis en place			
4.4.1 La composition du comité de suivi est suffisamment représentative et inclusive (en termes de genre, âge, et catégories socioprofessionnelles)			
4.4.2 Le mandat et le fonctionnement du comité de suivi sont précisés et connus par ses membres.			

Synthèse des points d'attention et recommandations :

(Noter ici les éléments qui nécessitent une action approfondie ou qui éclairent votre analyse)

Objectif #5 : Les choix de la maîtrise d’ouvrage sont établis sur une base claire et partagée.

Liste de vérification	Oui 1	Non 0	Ref
5.1 Les modalités de gestion opérationnelle et financière (directe/déléguée) sont définies clairement			
5.1.1 Le/la propriétaire légal de l’infrastructure est défini-e			
5.1.2 Le/la responsable juridique de l’activité est défini-e			
5.1.3 Le maître d’ouvrage s’engage à respecter toutes les réglementations en vigueur			
5.1.4 La durée d’une éventuelle délégation de la maîtrise d’ouvrage est précisée (déterminée ou indéterminée)			
5.2 Divers modes de fonctionnement et de gestion ont été considérés, présentés et discutés avec les acteurs et actrices			
5.2.1 Les modalités de gestion incluent les préoccupations sociales et environnementales			
5.2.2 Des mesures ont été prises pour assurer le contrôle social et la redevabilité			
5.2.3 Les modalités de gestion permettent la pérennisation du projet en prenant en compte les coûts (amortissement, maintenance, fonctionnement)			
5.3 Un comité de gestion est défini préalablement à la mise en œuvre du projet avec des membres des autorités compétentes et des organisations représentatives des futurs bénéficiaires			
5.3.1 Les femmes, les jeunes et d’autres groupes marginalisés sont impliqués dans la gouvernance opérationnelle et financière de l’infrastructure			
5.3.2 La formation et le renforcement des capacités du comité de gestion sont prévus			
5.3.3 Des modalités de médiation sont prévues en cas de conflit sur le fonctionnement et/ou la gestion entre le maître d’ouvrage et les acteurs/actrices concerné.es			

Synthèse des points d’attention et recommandations :

(Noter ici les éléments qui nécessitent une action approfondie ou qui éclairent votre analyse)

Objectif #6 : Les choix de la maîtrise d’œuvre sont établis sur une base claire et partagée.

Liste de vérification	Oui 1	Non 0	Ref
6.1 Le mécanisme d’attribution de la maîtrise d’œuvre est transparent, conforme aux exigences légales, responsable en termes de garanties, et équitable			
6.2 La personne physique ou morale chargée de la maîtrise d’œuvre dispose des compétences techniques nécessaires et une bonne sensibilité au conflit et au genre			
6.3 Les cahiers de charges sont consultables			
6.4 Les cahiers de charges incluent les préoccupations sociales et environnementales			
6.5 Les cahiers de charges incluent la valorisation des ressources et des compétences locales			
6.6 Les cahiers de charges incluent des dispositions contre la corruption et le clientélisme			
6.7 Les cahiers de charges incluent le respect du droit du travail, la protection sociale et le traitement équitable des personnes impliquées dans la mise en œuvre du projet			
6.8 Les cahiers de charge précisent les modalités de contrôle de qualité et les conditions suspensives du marché et de réparation des malfaçons (assurance décennale, indemnisation, reprise des travaux ...)			
6.9 Un comité de suivi du chantier ou de l’activité est défini avec des membres représentatifs des différents groupes d’âge et d’intérêt			
6.10 Des modalités de médiation sont prévues en cas de conflit sur le chantier ou durant l’activité et elles sont juridiquement validées			

Synthèse des points d’attention et recommandations :

(Noter ici les éléments qui nécessitent une action approfondie ou qui éclairent votre analyse)

5. ENVIRONNEMENT

Objectif #7 : S'assurer que les impacts environnementaux sont bien pris en compte et validés en concertation avec les acteurs et les actrices.

Liste de vérification	Oui 1	Non 0	Ref
7.1. Ressources naturelles de la zone			
7.1.1 Le projet nécessite un important prélèvement de ressources naturelles (eau, terre, végétation etc.) pour sa mise en œuvre			
Terre			
Eau			
Végétation			
7.1.2 Le chantier nécessite un défrichage important			
7.1.2.1 Des groupes spécifiques (genre, groupe vulnérable, social ...) sont affectés par ce défrichage			
7.1.2.2 Le plan de reforestation/plantation est approuvé par les autorités et le public concernés			
7.1.3 L'effet sur la quantité et la disponibilité des ressources naturelles spécifiques de la zone d'influence est évaluée comme acceptable durant la phase de construction et de fonctionnement			
7.2 Diversité biologique			
7.2.1 Le projet risque de causer des effets négatifs sur les espèces rares, vulnérables et/ou importants du point de vue économique, écologique ou culturel			
7.2.3 Des zones de sensibilité environnementale pourraient être affectées négativement par le projet (forêts, zones humides, lacs, rivières, zones inondables)			
7.3 Zones protégées			
7.3.1 La zone du projet (ou de ses composantes) comprend des aires protégées			
7.3.2 Un plan de gestion de la zone protégée est disponible			
7.3.3 Le plan de gestion de la zone protégée est pris en compte			
7.3.4 Le projet est à proximité des zones protégées et pourrait affecter négativement l'écologie (vols d'oiseaux, migrations etc.)			
7.4 Géologie et sols			
7.4.1 Des zones instables d'un point de vue géologique ou des sols (érosion, glissement de terrain, effondrement) sont identifiées			
7.4.2 Des risques de salinisation sont identifiés			
7.4.3 Des ressources minières ou des carrières existent, dont l'exploitation serait affectée par le projet			
7.5 Paysage/Esthétique			
7.5.1 Le projet a un impact négatif sur la valeur esthétique du paysage			
7.6 Pollution			
7.6.1 Le projet pourrait produire un niveau élevé de bruit pendant la construction et/ou l'exploitation			
7.6.1.1 Le site est suffisamment éloigné des lieux d'habitation			
7.6.1.2 La population concernée est informée et consultée et accepte la gêne			
7.6.2 Le projet risque de générer des déchets solides ou liquides (pendant la construction et/ou l'exploitation)			
7.6.2.1 L'élimination des déchets est prévue vers des sites pertinents			
7.6.2.2 L'infrastructure dispose d'un plan de gestion des déchets (collecte et évacuation)			
7.6.2.3 Des équipements, infrastructures et personnels sont prévus pour assurer la gestion des déchets			

Liste de vérification	Oui 1	Non 0	Ref
7.6.3 Le projet peut affecter la qualité des eaux de surface, souterraines, et des sources d'eau potable			
7.6.3.1 Un plan pour enquêter et contrôler la qualité de l'eau est prévu			
7.6.3.2 Un plan de traitement et une infrastructure pour maintenir la qualité de l'eau sont aussi prévus			
7.6.4 Le projet risque d'affecter l'atmosphère (poussière, gaz divers, odeurs ...)			
7.7 Etude environnementale			
7.7.1 Une étude environnementale a été réalisée conformément aux prescriptions légales			
7.7.2 L'étude environnementale a identifié les nuisances environnementales pour les hommes, femmes, jeunes, autres catégories vulnérables en fonction de leur situation et activités			
7.7.3 L'évaluation des impacts environnementaux a été publiée et communiquée à la population (bénéficiaire ou non)			
7.8 Plan d'atténuation des impacts environnementaux			
7.8.1 Il existe un plan d'atténuation des impacts environnementaux approuvé à la fois par les autorités et le public concerné			
7.8.2 Des mesures de compensation sont prévues dans le plan d'atténuation pour les parties qui subissent des impacts environnementaux nuisibles			
7.8.3 Des mesures sont prévues pour atténuer les nuisances spécifiques aux actrices			

Synthèse des points d'attention et recommandations :

(Noter ici les éléments qui nécessitent une action approfondie ou qui éclairent votre analyse)

6. ÉCONOMIE

Objectif #8 : S'assurer que les impacts économiques ont été bien pris en compte et validés en concertation avec les acteurs et actrices

Liste de vérification	Oui 1	Non 0	Ref
8.1 Pertes d'actifs (terre/foncier, plantations, bâtiment, entreprise etc.)			
8.1.1 Le projet induit la perte temporaire ou permanente d'habitat, de terres agricoles, de pâturage (ou cultures fourragères), d'arbres fruitiers et d'infrastructures domestiques			
8.1.1.1 Des groupes spécifiques (socio-professionnels, culturels, genre, groupes vulnérables, etc.) seront affectés par ces pertes temporaires ou permanents			
8.1.1.2 La procédure légale a été respecté formellement et les recours épuisés			
8.1.1.3 L'indemnisation compensatoire a été établie et acceptée formellement par la population concernée (directement ou indirectement)			
8.1.1.4 La modification éventuelle d'un droit d'usage a été analysée et avalisée			
8.2 Revenus locaux			
8.2.1 Le projet induit la perte d'emploi			
8.2.1.1 Le nombre d'emplois perdus par la mise en œuvre et le fonctionnement est estimé de manière désagrégée (genre, âge, socio-professionnel)			
8.2.2 Le projet permet la création d'emploi			
8.2.2.1 Le nombre d'emplois induits par la mise en œuvre et le fonctionnement est estimé de manière désagrégée (genre, âge, socio-professionnel)			
8.2.2.2 Les critères professionnels (compétence, disponibilité, statut) de recrutement des personnels de toutes les étapes du projet sont transparents et connus de la population			
8.2.2.3 Le recrutement privilégie l'emploi local à critères professionnels égaux (garantie aux locaux pour des postes d'auxiliaires (manouvres, chauffeurs etc.)			

Liste de vérification	Oui 1	Non 0	Ref
8.2.2.4 Le recrutement est non-discriminatoire à critères professionnels égaux			
8.2.2.5 Le recrutement privilégie les femmes, les jeunes et d'autres groupes vulnérables			
8.2.3 Le projet induit des achats (matériaux, équipements, fournitures etc.)			
8.2.3.1 Le volume de ces achats est clairement estimé			
8.2.3.2 Les critères d'achats sont transparents et connus des fournisseurs potentiels			
8.2.3.3 Le projet favorise les achats locaux à critères égaux			
8.2.4 Le projet favorise l'augmentation des productions agricoles ou autres			
8.2.4.1 Les intérêts économiques induits ont été identifiés dans l'analyse des acteur-trices			
8.2.4.2 Le projet peut être utilisé pour des intérêts économiques divergents et créer des conflits			
8.2.4.3 Le projet contribue à l'atténuation des inégalités économiques entre acteur-trices			
8.2.4.4 Des dispositions ont été prises pour limiter l'implication des réseaux illégaux, la collusion familiale ou politique et créer les conditions d'une gestion transparente			
8.2.5 Les ressources externes (équipements, transferts financiers, consommables etc.) amenées directement par la phase de mise en œuvre du projet sont susceptibles de modifier les rapports sociaux locaux			

Synthèse des points d'attention et recommandations :

(Noter ici les éléments qui nécessitent une action approfondie ou qui éclairent votre analyse)

7. SOCIAL

Objectif #9 : S'assurer que les préoccupations sociales ont bien été prises en compte et validées en concertation avec les acteurs et actrices.

Liste de vérification	Oui 1	Non 0	Ref
9.1 Sites historiques, archéologiques, culturels ou religieux			
9.1.1 Le projet pourrait changer des sites historiques, archéologiques et culturels ou nécessiter des excavations			
9.1.2 L'identification a tenu compte des sites traditionnels, coutumiers ou religieux			
9.1.3 Le maître d'œuvre et le comité de suivi sont informés des réglementations en cas de découverte archéologique durant les travaux			
9.2 Santé/protection des travailleurs et populations			
9.2.1 Le projet peut induire des risques d'accidents pour les travailleurs et les populations			
9.2.1.1 Les différents risques sont identifiés et connus par les travailleurs et les populations			
9.2.1.2 Des catégories (socio-professionnelle, genre, âge ...) seront particulièrement touchées			
9.2.1.3 Un plan de prévention et de mitigation de ces risques a été élaboré et accepté par les personnes concernées			
9.2.1.4 L'entreprise dispose d'une assurance responsabilité civile			
9.2.1.5 Pendant l'exploitation, le site est bien protégé, équipé et signalé contre les accidents			
9.2.1.6 Le personnel dispose des équipements de protection et de l'assurance adéquats			
9.2.2 Le projet peut causer des risques pour la santé des travailleurs et de la population			
9.2.2.1 Les travailleurs et les populations sont informés des problèmes de santé potentiels			

Liste de vérification	Oui 1	Non 0	Ref
9.2.2.2 Un système est mis en place pour surveiller les risques du projet pour la santé			
9.2.2.3 Un système est mis en place pour contrôler les problèmes de santé potentiellement induits			
9.2.3 Le projet peut entraîner une augmentation des vecteurs de maladie			
9.2.3.1 La population a été informée de cette situation			
9.2.3.2 Un plan opérationnel de communication/information des populations sur les différents risques du projet a été élaboré			
9.2.3.3 Un système est mis en place pour surveiller le nombre de vecteurs			
9.2.3.4 Un système est mis en place pour contrôler l'augmentation potentielle des vecteurs de maladie			
9.2.4 Le projet peut causer des risques pour la santé animale			
9.2.4.1 Les détenteurs et détentrices d'animaux sont informés des problèmes potentiels de santé animale			
9.2.4.2 Un système est mis en place pour surveiller les risques du projet pour la santé animale			
9.2.4.3 Un système est mis en place pour contrôler les problèmes de santé animale			
9.3 Mode de vie			
9.3.1 Le projet amène des changements de mode de vie ou de comportement			
9.3.1.1 Des groupes spécifiques seront plus touchés par ces changements de mode vie ou de comportements (par genre, âge et catégorie socio-professionnelle ou culturelle)			
9.3.1.2 Ces changements concernent des usages, pratiques et traditions culturelles locaux			
9.3.1.3 Ces changements ont été expliqués (avantages, inconvénients, innovations, etc.) à tous et à toutes			
9.3.1.4 Les bénéficiaires directs ou indirects doivent changer de comportement et sont d'accord			
9.3.1.5 Les non-bénéficiaires doivent changer de comportement et sont d'accord			
9.3.2 Le projet peut entraîner une accentuation des inégalités sociales			
9.3.2.1 Les modalités d'usage (distance, horaires etc.) excluront certains acteurs/actrices ou groupes vulnérables			
9.3.2.2 Il est possible que certains acteurs/actrices s'approprient l'ouvrage et/ou son usage à leur profit			
9.3.2.3 Il existe un plan d'atténuation /compensation approuvé par les groupes sociaux concernés			
9.3.3 Le projet peut entraîner des utilisations incompatibles ou conflits sociaux entre les différents usagers et usagères			
9.4 Préoccupations spécifiques liées au genre et aux groupes vulnérables			
9.4.1 Le pilotage du projet porte une attention particulière au genre et aux groupes vulnérables en matière d'accès à l'information, de recrutements et de prise de décision			
9.4.2 Le projet a des impacts négatifs spécifiques en fonction du genre ou de l'appartenance à des groupes vulnérables (activités économiques, concurrence, sécurité, ressources, etc....)			
9.4.3 Les modalités d'accès et d'utilisation du projet prennent en compte les besoins spécifiques des différents groupes (âge, genre, spécificités socioculturelles, groupes vulnérables)			

Synthèse des points d'attention et recommandations :

(Noter ici les éléments qui nécessitent une action approfondie ou qui éclairent votre analyse)

CONCLUSION

Conclusion de l'analyse de terrain par l'agent responsable

Liste de vérification	Oui 1	Non 0	Ref
Le projet doit être abandonné à cette étape du cycle de projet			
L'analyse doit se poursuivre pour répondre à certaines questions avant de passer à l'étape suivante			
Le cycle du projet peut se poursuivre sur la base des réponses et références recueillies			
Le cycle de projet peut continuer sous réserve que l'équipe de mise en œuvre, les bénéficiaires et les financeurs satisfassent les conditions SPC/EGIS indiquées ci-dessous			
Le projet est à même de renforcer la cohésion sociale et la stabilité dans la zone ciblée			
Le projet est à même d'atténuer les inégalités sociales et de renforcer l'égalité de genre dans la zone ciblée			

Synthèse des points d'attention et recommandations :

(Noter ici les éléments qui nécessitent une action approfondie ou qui éclairent votre analyse)

REFERENCES (Lister ici les références qui soutiennent l'analyse)

Outil 12 : La sculpture des relations de pouvoir

Cet exercice de sculpture humaine vise à encourager les participants à réfléchir à la dynamique du pouvoir dans les relations humaines. Dans un premier temps, on demande à trois volontaires de se positionner de cette manière :



Étapes

- Demandez à 3 volontaires de se présenter et indiquez-leur la tâche qu'ils doivent accomplir dans le cadre d'une sculpture humaine.
- Demandez à No 1 de s'allonger par terre sur le dos.
- Demandez à No 2 de se tenir à côté de No 1 et de placer un pied sur le ventre de No 1.
- Demandez à No 3 de se tenir sur une chaise derrière No 2 et de mettre ses mains sur l'épaule de No 2.

Questions au groupe

- Que représente cette sculpture ? De quoi s'agit-il (par exemple : relations de pouvoir, classes sociales, positions dans la communauté ou le groupe) ?
- Qui est qui dans la sculpture ?
- Comment disposeriez-vous la sculpture pour représenter ce à quoi vous voulez qu'elle ressemble ?

- Comment changeriez-vous la sculpture pour représenter une répartition plus juste du pouvoir ? (Par où commenceriez-vous : en bas, au milieu, en haut ?)

Modifications possibles de la sculpture :

- Demandez aux n° 1-3 de changer de position pendant que le groupe regarde.
- Demandez aux participants de donner des instructions aux numéros 1 à 3 pour qu'ils changent de position.
- Ajoutez des personnes à la sculpture en posant la question suivante : qu'ajouteriez-vous ?
- Demandez à chacun de construire une vision de ce qu'il aimerait voir - à quoi cela ressemblerait-il ? Comment pourrait-on y arriver ?

Débriefing sur le n° 1-3 de la sculpture - demandez-leur

- Qu'avez-vous ressenti ?
- Avez-vous aimé la position dans laquelle vous vous trouviez au début ?
- Avez-vous aimé le changement de position ?

Pour aller plus loin (si le temps le permet) :

Formez des groupes mixtes de 5 personnes et demandez à chaque groupe de choisir une question relative à la cohésion/paix, l'inclusion sociale ou l'égalité de genre et de l'incorporer dans leur propre sculpture.

Exemple de réponses dans le cadre d'un atelier à Cotonou :

- La domination d'une femme.
- L'équité : comme l'homme est plus grand, il est moins en hauteur que la femme qui se trouve sur une chaise.
- Une femme qui se fait protéger par son mari qui terrasse l'adversaire.
- Derrière un homme fort, une femme forte.
- Un conflit avec celui qui touche l'homme allongé.
- Celui qui est en bas est marginalisé.

- Il y a l'esprit de domination et de soumission.
- Si on applique à nos contextes : c'est la femme qui devrait être par terre.
- L'homme allongé est vulnérable.
- L'homme allongé est un agresseur sexuel et le mari se venge.

On peut en conclure que chacun·e voit avec ses yeux, selon ses expériences et son positionnement. Si c'était une femme allongée avec le pied d'un homme sur la poitrine, on aurait automatiquement déduit qu'il s'agit de relations de soumission et de domination.

Ensuite, il a été demandé aux participant·es de réarranger les trois acteurs afin de concevoir la statue différemment pour visionner notre idée de relations d'inclusion, d'égalité et d'équité de genre. Les trois participants (deux hommes et une femme) sont assis en tailleur en cercle, au même niveau.

Enfin, il y avait la possibilité d'ajouter d'autres personnes à la sculpture. C'est ainsi que deux chaises ont été ajoutées en face des protagonistes : une pour une personne en situation de handicap, et l'autre pour une personne âgée avec le rôle de personne ressource. Cependant, il n'y avait pas de parité genre, alors on a ajouté une deuxième femme assise afin de l'atteindre.

Cet exercice permet de faire ressortir l'importance d'avoir une vision claire des changements recherchés à travers nos actions de lobbying et de plaidoyer.

Outil 13 : Liste de vérification - Plaidoyer et lobbying sensible à l'EGIS et au conflit

Objectif : S'assurer du caractère inclusif et sensible au conflit d'un processus de plaidoyer-lobbying afin d'en maximiser la portée, l'efficacité et la durabilité et de contribuer davantage à l'inclusion, la cohésion sociale et l'atténuation des inégalités de genre.

Prenez un exemple de processus de plaidoyer-lobbying au sein de votre projet : Campagne sur le leadership des femmes et des jeunes, l'entrepreneuriat féminin et la lutte contre les normes et stéréotypes de genre, lutte contre les violences sexistes, prévention de la radicalisation chez les jeunes, campagne pour la consommation du lait local ou pour influencer les politiques régionales et/ou nationales en matière d'élevage etc. Appliquez la liste de vérification pour vérifier le caractère inclusif et sensible au conflit de vos actions de plaidoyer et lobbying.

Contexte

Cet outil est utile pour les équipes projet et leurs partenaires de mise en œuvre, dans le cadre du développement, de la mise en œuvre et du suivi-évaluation d'actions de plaidoyer et de lobbying pour influencer les comportements et les prises de décision.

La liste de vérification comporte quatre sections :

1. L'analyse du contexte et la planification de la stratégie de plaidoyer.
2. L'élaboration de la stratégie et des objectifs de plaidoyer.
3. Le déroulement de la stratégie de plaidoyer-lobbying.
4. L'évaluation.

Fiche d'identification de l'action de plaidoyer

De quel type d'action de plaidoyer-lobbying s'agit-il ?

- réunions, tables-rondes, conférences de presse avec décideurs ;
- campagne de sensibilisation – marketing social
- opérations « coup de poing » ciblée sur un acteur, une institution, un groupe d'influence ;
- manifestation ;
- autre...

Qui mène cette action ?

Avec quel(s) partenaire(s) clé(s) ?

Quel est l'objectif de cette action ?

- Vise-t-elle directement l'égalité de genre, l'inclusion ou la cohésion sociale ?
- Vise-t-elle indirectement ces aspects ?

Quel décideur est ciblé par votre action ?

A quel niveau cette action est-elle menée ?

- Local
- National
- Régional

Liste de vérification

Chaque section comporte des questions qui s'appliquent aux actions de plaidoyer qui :

- Intègrent la sensibilité au conflit et à l'EGIS : il s'agit d'une norme minimale.
- Visent spécifiquement l'égalité de genre et l'inclusion : doivent veiller à la sensibilité au conflit.
- Visent la transformation des conflits et la paix: doivent veiller à l'égalité de genre, à la non-discrimination, à la cohésion sociale.

- Dans le cas d'une action menée dans un contexte de conflit ou de violence : ce contexte fragile doit être pris en compte systématiquement dans nos actions.

Il s'agit de répondre aux questions ci-après selon la nature et les ambitions de votre action de plaidoyer.

Après avoir rempli chaque section, revenez sur les réponses négatives pour identifier les points d'amélioration à apporter à votre action de plaidoyer et formulez des recommandations.

Le continuum du plaidoyer



1. Planification de la stratégie de plaidoyer – analyse du contexte

Si la question n'est pas applicable à votre contexte, veuillez passer à la question suivante

A VÉRIFIER ET FAIRE PAR L'ÉQUIPE PROJET	👍	👎	OBSERVATIONS
Dans le cadre d'une action de plaidoyer qui intègre la sensibilité au conflit et l'EGIS			
Est-ce qu'une analyse a été effectuée pour comprendre comment le thème de plaidoyer affecte différemment les hommes et les femmes ?			
Est-ce qu'une analyse a été effectuée pour comprendre comment le thème de plaidoyer affecte différemment les groupes vulnérables ou marginalisés ?			
Est-ce qu'une analyse a été effectuée pour comprendre les sources de tension et les opportunités pour la paix en lien avec le thème et l'échelle du plaidoyer ?			
Est-ce que l'analyse du contexte inclut une analyse du pouvoir d'influence des parties prenantes à la campagne de plaidoyer ?			
Est-ce que des données désagrégées et des évidences sont disponibles pour illustrer les inégalités, discriminations, problématiques des différents groupes vulnérables ou marginalisés en relation avec le thème de plaidoyer ?			Les données doivent être désagrégées par groupes « vulnérables » : femmes, jeunes, PDI, en situation de handicap
Est-ce que la méthodologie de collecte des données et évidences est inclusive et sensible au conflit ?			Focus groupes séparés hommes-femmes Processus animé par des agent-es collecteur-trices issus du groupe en question ou du milieu Espaces sûrs pour « libérer la parole » Utilisation de la langue parlée par le groupe en question
Est-ce que les évidences collectées font valoir le point de vue des actrices, des jeunes et d'autres groupes vulnérables et/ou marginalisés ?			
Dans le cas d'une action qui vise l'égalité de genre et l'inclusion			
Est-ce qu'une analyse contextuelle des principales inégalités et discriminations de genre a été réalisée ?			
Est-ce que les situations, besoins et aspirations des femmes (jeunes) sont connus ?			
Est-ce que les groupes vulnérables ont été identifiés et une analyse de leur vulnérabilité effectuée ?			
Est-ce que les situations, besoins et aspirations de ces groupes sont connus ?			
Dans le cas d'une action qui vise la transformation des conflits et la paix			
Est-ce qu'une analyse du contexte conflictuel a été réalisée : types, acteurs, causes, éléments diviseurs et connecteurs.			Ces données doivent mettre en lumière les points sensibles et clivants
Est-ce que l'analyse identifie les causes sous-jacentes ou profondément enracinées (les moteurs de conflit) ?			
Est-ce que l'analyse révèle les impacts du contexte conflictuel sur les différents groupes (genre, âge, socio-professionnel etc.) ?			
Est-ce que l'analyse identifie les mécanismes existants de prévention et de gestion des conflits, leurs forces et faiblesses ?			
Est-ce que l'analyse identifie les acteurs et actrices qui jouent un rôle influent dans la prévention et la gestion des conflits ciblés ?			
Est-ce que l'analyse identifie le potentiel des femmes et des jeunes dans l'édification de la paix ?			
Dans le cas d'une action menée dans une situation de conflit/violence			
Est-ce que l'analyse du contexte identifie les acteurs/actrices qui ont recours à la violence et à des menaces			
Est-ce que l'analyse cherche à comprendre leurs motivations ?			
Est-ce que les risques pour les protagonistes de l'action de plaidoyer ont été évalués ?			

2. Élaboration de l'action de plaidoyer lobbying

Si la question n'est pas applicable à votre contexte, veuillez passer à la question suivante

Thèmes et objectifs de l'action			Observations
Pour les actions de plaidoyer qui intègrent la sensibilité au conflit et l'EGIS			
Est-ce que le thème de l'action prend en compte les besoins, défis, aspirations des différents segments et groupes vulnérables ?			
Est-ce que le contexte conflictuel spécifique et son impact sur femmes et groupes vulnérables est pris en compte dans le thème de l'action ?			Prise en compte des griefs historiques, dynamiques de pouvoir et facteurs culturels
Est-ce que les objectifs et résultats attendus ne nuisent pas à l'égalité de genre et à l'inclusion sociale ?			
Est-ce que les activités liées à l'action de plaidoyer risquent d'encourager ou de susciter la violence ?			Si oui, les mesures appropriées pour atténuer ces risques doivent être identifiées et incluses.
Est-ce que les activités liées à l'action de plaidoyer offrent des opportunités pour la cohésion sociale et la paix ?			Si oui, les mesures appropriées pour exploiter les opportunités sont identifiées et incluses.
Pour les actions de plaidoyer qui visent l'égalité de genre et l'inclusion			
Est-ce que l'égalité de genre, la promotion des droits des femmes et des groupes vulnérables sont des objectifs explicites de l'action ?			Lutte contre les discriminations basées sur le genre, les stéréotypes sexistes, les violences basées sur le genre
Est-ce que la voix, les perspectives et les expériences des femmes et des groupes vulnérables est prise en compte/ véhiculée dans les actions de plaidoyer ?			
Pour les actions de plaidoyer qui visent la transformation des conflits et la paix			
Est-ce que la prévention des conflits, la recherche du dialogue, de la réconciliation et de l'édification de la paix sont des objectifs spécifiques de l'action ?			
Est-ce que le niveau de plaidoyer est adapté à la nature et à l'envergure du conflit ?			Précisez la nature du conflit et le niveau
Est-ce que les actions de plaidoyer sont articulées aux différents niveaux (local, national et régional/international) ?			
Est-ce que les actions de plaidoyer vont agir sur les formes de pouvoir cachées et invisibles ?			Spécifiez quelles formes de pouvoir
Est-ce que les actions de plaidoyer vont créer des espaces où la participation et la voix des citoyen·nes (surtout des groupes marginalisés) peuvent exercer une influence ?			
Dans le cas d'une action menée dans une situation de conflit/violence			
Est-ce que les objectifs à long terme sont formulés en termes de paix positive (justice et développement équitable) ou paix négative (absence de violence directe) ?			
Est-ce que des mesures de protection des survivant·es de la violence sont prises pour éviter qu'ils/elles subissent des répercussions néfastes en lien ou à la suite des actions de plaidoyer ?			Spécifiez les mesures de protection
Est-ce que des mesures de protection envers les protagonistes du plaidoyer ont été mises en place ?			Précisez quelles mesures de protection ont été mises en place

Construction d'alliances et de partenariats et cibles			Observations
Pour les actions de plaidoyer qui intègrent la sensibilité au conflit et l'EGIS			
Est-ce que la cible de votre plaidoyer est inclusive et représentative des différentes catégories ?			Justifiez en spécifiant qui est ciblé.
Est-ce que vos partenaires de plaidoyer disposent des compétences en matière d'EGIS et de sensibilité au conflit ?			Si non, des mesures de renforcement de leurs capacités sont-elles prévues ? Précisez.
Pour les actions de plaidoyer qui visent l'égalité de genre et l'inclusion			
Est-ce que vous travaillez en partenariat ou en coalition avec des organisations de promotion des droits des femmes et des groupes vulnérables ou des organisations professionnelles, groupements, etc. qui défendent les intérêts de ces groupes ?			Citez lesquelles
Est-ce que vous travaillez en partenariat ou en coalition avec des individus et/ou organisations qui soutiennent ou font partie du mouvement #HeforShe ?			
Pour les actions de plaidoyer qui visent la transformation des conflits et la paix			
Est-ce que vous travaillez en partenariat ou en coalition avec des organisations qui œuvrent pour la prévention des conflits et l'édification de la paix ?			Citez lesquelles
Est-ce que vous vous engagez avec un éventail d'acteurs à travers le spectre du conflit ?			Ceci permet d'augmenter le nombre de voix entendues et de créer un meilleur environnement pour le dialogue et la réconciliation
Est-ce que vos partenaires de plaidoyer inspirent le respect de toutes les parties prenantes au conflit ?			S'assurer que le respect des parties prenantes au niveau approprié est assuré.
Est-ce que vous collaborez avec des médias qui appliquent les principes du Journalisme Sensible au Conflit (JSC) ?			Donnez des exemples
Dans le cas d'une action menée dans une situation de conflit/violence			
Est-ce que des mesures de protection ont été prévues pour les partenaires à risque de subir des pressions ou des représailles ?			Citez lesquelles
Est-ce que vous êtes sûr de ne pas collaborer avec des médias qui pratiquent un journalisme de haine ou de propagande ?			

3. Production de l'action de plaidoyer

Si la question n'est pas applicable à votre contexte, veuillez passer à la question suivante

Messages, visuels, langue, diffusion			Observations
Pour les actions de plaidoyer qui intègrent la sensibilité au conflit et l'EGIS			
Est-ce que les messages véhiculés représentent les situations, intérêts, aspirations des femmes et des groupes vulnérables ?			
Est-ce que les messages sont attentifs à ne pas générer des sentiments d'exclusion ou de discrimination ?			
Est-ce que le processus de production des messages et visuels est impartial et inclusif ?			Ce processus comprend le choix de la langue, la durée, la musique, les visuels
Est-ce que tous les groupes sont représentés dans les visuels et de manière non stéréotypée ?			Éviter les stéréotypes liés au genre, à l'âge, à l'appartenance à un groupe – Choisir des protagonistes représentatifs
Est-ce que les canaux et les médias utilisés sont inclusifs et adaptés ?			Spécifiez le choix : ex. réseaux sociaux, radios, affichage, télévision, etc.
Est-ce que les messages sont véhiculés dans les langues adaptées à la cible ?			Utiliser un éventail représentatif des langues parlées
Est-ce que les messages sont véhiculés à l'aide de la communication inclusive ? (Voir outil 1.a)			Féminisation des noms, pronoms utilisés
Est-ce que les messages sont véhiculés à l'aide de la communication sensible au conflit ? (Voir outil 1.b)			Attention lorsqu'on aborde des sujets sensibles : langage non clivant, inclusif, impartial, positif
Pour les actions de plaidoyer qui visent l'égalité de genre et l'inclusion			
Est-ce que le contenu des messages est nourri par les expériences de femmes modèles ?			
Est-ce que les messages véhiculés encouragent le soutien des hommes alliés ?			
Pour les actions de plaidoyer qui visent la transformation des conflits et la paix			
Est-ce que les supports de plaidoyer présentent une vision équilibrée de la situation ?			Ils présentent les points de vue des protagonistes et ne prennent pas parti.
Est-ce que les médias utilisés donnent la voix aux femmes, aux jeunes et à d'autres groupes vulnérables ou marginalisés ?			
Est-ce que le contenu des messages encourage la communication constructive, l'empathie et la compréhension entre les différentes parties prenantes ?			
Est-ce que le contenu des messages est nourri par les expériences de personnes modèles en matière de prévention et gestion des conflits ?			

4. Évaluation de l'action de plaidoyer

Si la question n'est pas applicable à votre contexte, veuillez passer à la question suivante

Suivi-évaluation et apprentissage	👍	👎	Observations
Pour les actions de plaidoyer qui intègrent la sensibilité au conflit et l'EGIS			
Est-ce qu'il y a un suivi-évaluation de l'impact (positif/négatif) du plaidoyer sur l'égalité de genre, l'inclusion des groupes vulnérables, etc.			
Est-ce que les résultats sont collectés et diffusés de manière désagrégée selon le genre et les groupes vulnérables ?			
Est-ce qu'il y a un suivi-évaluation de l'impact (positif/négatif) du plaidoyer sur le contexte conflictuel ?			
Pour les actions de plaidoyer qui visent l'égalité de genre et l'inclusion			
Est-ce que le plaidoyer a influencé l'accès équitable aux ressources ?			ACCÈS : Donnez un exemple
Est-ce que le plaidoyer a influencé le pouvoir décisionnel, la liberté de choix et la confiance en soi des groupes vulnérables et/ou marginalisés ?			AGENTIVITÉ : spécifiez
Est-ce que le plaidoyer a influencé la participation, le réseautage et les relations des groupes vulnérables et/ou marginalisés et leur influence dans les communautés et les systèmes de gouvernance ?			VOIX : spécifiez
Pour les actions de plaidoyer qui visent la transformation des conflits et la paix			
Est-ce que le plaidoyer a influencé les attitudes et/ou comportements personnels ?			Spécifiez : Ex. délaissier la violence, accepter la concertation et l'inclusion
Est-ce que le plaidoyer a amélioré les relations entre les acteurs ?			Spécifiez : Ex. confiance mutuelle, communication, inclusion et coopération
Est-ce que le plaidoyer a rendu les systèmes et structures plus transparents, inclusifs, participatifs et équitables ?			Spécifiez :
Est-ce que le plaidoyer a une influence sur la « culture » de la communauté ou société visée ?			Spécifiez : Ex. rejet de la violence et de l'exclusion Développer une culture de paix et de justice sociale
Dans le cas d'une action menée dans une situation de conflit/violence			
Est-ce qu'il existe un mécanisme de suivi et d'analyse en continu du contexte conflictuel et sécuritaire ?			
Est-ce que les stratégies, messages et canaux de diffusion du plaidoyer sont adaptés en conséquence ?			
Est-ce que l'évaluation des risques et leur gestion sont adaptées en conséquence ?			
Est-ce qu'il existe un mécanisme de communication pour dissiper les (fausses) rumeurs et rétablir les faits ?			Distinguer le vrai du faux, collecter des données, des preuves à partir de sources fiables et reconnues.
Est-ce que la protection des partenaires et des cibles du plaidoyer a été adéquate ?			

ⁱ Dans la plupart des cas, il existe une appellation de poste féminisée en français (cf. le Guide publié en 1999 par le CNRS à la demande du Gouvernement Jospin, intitulé Femme, j'écris ton nom... Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions, <https://www.vie-publique.fr/files/rapport/pdf/994001174.pdf> (consulté le 20 juin 2025).

Ce document a été élaboré par :

Vikki Grime, Conseillère en sensibilité au conflit, programme MOPSS
Jacqueline Terrillon, Consultante en égalité de genre et inclusion sociale

Il a été produit avec le soutien :

Du programme
Mobilité Pastorale
transfrontalière
apaisée et stabilité
sociale au Sahel
(MOPSS)

Mis en œuvre par :



Avec l'appui financier de :



Suède
Sverige



ROYAL DANISH
EMBASSY
Bamako

Du projet Résilience
communautaire dans
le secteur
agrosylvopastoral au
Burkina Faso
(ResCom)

Mis en œuvre par :



DRC CONSEIL
DANOIS POUR
LES RÉFUGIÉS

Avec l'appui financier de :



AMBASSADE DU DANEMARK
Ouagadougou

+226 25 40 92 63

burkina-faso@snv.org

www.snv.org

©2025 - SNV