



MUSEUM NATIONAL
D'HISTOIRE NATURELLE
MNHN - Paris



INSTITUT NATIONAL AGRONOMIQUE
PARIS-GRIGNON



UNIVERSITE PARIS 7

Ecole doctorale du MNHN, INA-PG et UNIVERSITE PARIS VII.



***L'intégration de l'approche "Genre et Développement"
aux projets de développement : le cas du Programme
Spéciale de Sécurité Alimentaire (PSSA) au Nicaragua***

par Mlle Helena MARSELLES CULLERES

Mémoire présentée en vue de l'obtention du

***Diplôme d'Etudes Approfondies (DEA)
« ENVIRONNEMENT : MILIEUX, TECHNIQUES, SOCIETES » (EMTS)***

Septembre 2004

INTRODUCTION

Les politiques de développement se sont caractérisées ces dernières années par une volonté d'accroître la participation des femmes dans les différents projets et programmes de développement. L'approche "Genre et Développement"(GED) est un des majeurs progrès réalisés tant dans les analyses théoriques comme dans la pratique du développement ces derniers temps. Il est actuellement l'approche la plus répandue dans le monde de la coopération et de la recherche dans leurs pratiques et leurs études sur les femmes.

Nourri par des études sociologiques et historiques, le concept de genre exprime le fait qu'au-delà des différences biologiques qui caractérisent chaque sexe, les différences de statut entre hommes et femmes et les rapports qui en découlent ont un caractère socialement construit, et donc contingent. L'analyse de ces rapports met en évidence les inégalités multiples à l'encontre des femmes. Elle met aussi en évidence que les hommes, eux aussi, pâtissent d'une organisation sociale aussi asymétrique et qu'ils pourraient également bénéficier de systèmes de genre plus équitables. Cette problématique renouvelle non seulement les questions de promotion du statut des femmes mais, au-delà, toute l'approche du développement. En effet, elle impose de **prendre en compte, à toutes les étapes des programmes et projets, les rapports hommes/femmes, d'analyser leur structure et leurs effets, pour les femmes et pour les hommes, dans tous les domaines, social, économique, politique**. Les rapports très inégalitaires qui ont prévalu dans la grande majorité des sociétés sont ainsi remis en question, non seulement en référence avec les principes d'égalité, mais aussi parce que, progressivement, on prend conscience qu'ils sont contre-productifs, en termes de croissance économique et de développement.

L'expérience des projets de développement comme la réflexion théorique sur la contingence des statuts sexués dans chaque société ont fait comprendre qu'il était indispensable de ne pas considérer les femmes isolément. C'est toute la dynamique des rapports socialement définis entre hommes et femmes qu'il faut prendre en compte : les rôles qui sont assignés à chacun, les attitudes qui sont encouragées ou réprimées selon que l'on est homme ou femme, donc les systèmes de genre de chaque société et leur impact sur le développement. Les actions visant spécialement à promouvoir la participation des femmes au développement n'ont rien perdu de leur nécessité mais **l'attention doit désormais se porter à la fois sur les hommes et les femmes**, sur leurs rôles, leurs responsabilités, leurs besoins respectifs, l'accès des uns et des autres aux ressources et aux mécanismes de prise de décision.⁶

Connaître les rapports de genre correspond à « comprendre » le fonctionnement des ménages (et des communautés) dans les pays du Sud et ce fonctionnement est très variable et complexe⁷. En effet, plus d'une décennie après avoir apparu dans l'agenda des initiatives de développement, le travail de genre est pour beaucoup de monde un espace complexe d'application. Quelques considérations à ce sujet sont :

⁶ Locoh (2001), cf. bib

⁷ Hofmann et Marius-Gnanou (2002), cf. bib

CONCLUSIONS:

Nous sommes donc partis du constat que l'approche GED est une des plus répandues parmi les projets et politiques de développement actuellement. Il était par ailleurs important de souligner la complexité liée à l'intégration de cette approche et les diverses situations que les différentes tentatives créent dans les projets. Nous avons étudié l'intégration de l'approche au sein d'un projet de la FAO au Nicaragua, le PSSA.

Au terme de cette étude, un certain nombre de conclusions nous semble importantes à tirer :

1- Il y a une volonté pour intégrer l'Approche GED de la part de la Coordination Régional, de la Direction National ainsi que de la majorité du personnel qui travaille pour le PSSA.

Néanmoins, il apparaît plusieurs problèmes:

- a- **Manque de formation sur le sujet à presque tous les niveaux.** La formation en Genre est dans certains cas inexistante et dans d'autres cas cette formation est purement théorique. Dans presque tous les cas, la formation méthodologique et pratique est inexistante. En conséquence, chaque acteur du projet (chaque Agence voire chaque personne) a sa propre interprétation et sa propre « méthodologie » pour intégrer l'approche.
- b- Dû à différents problèmes apparus au cours de leur passage par le projet, **plusieurs personnes se sont succédées comme chargées des questions de "genre"** depuis le démarrage du PSSA au Nicaragua. Ainsi, ces personnes ont travaillé au sein du projet pendant des **périodes de temps relativement courtes**, ce qui a fait qu'elles n'ont pas pu donner une continuité aux activités qu'elles avaient commencées. En même temps, il y a eu des **périodes sans aucun expert en la matière** ce qui n'a pas permis un suivi ni des initiatives entreprises concernant le genre, ni des documents élaborés au sein du projet, ni des formations et surtout, il n'y a pas eu une capitalisation des expériences concernant la prise en compte du genre.
- c- Ce dernier point a eu comme conséquence la **non-existence d'une stratégie pour intégrer l'approche GED** au projet. La méthodologie n'a pas été non plus définie. Ainsi, il n'a pas été établi un système de suivi et évaluation avec perspective de genre. Il n'existe pas d'indicateurs et il y a un manque de consensus au niveau des acteurs sur l'objectif à atteindre avec les activités qui concernent des femmes.

Comme conséquence de ces problèmes, le PSSA Nicaragua se retrouve aujourd'hui avec des actions faissant intervenir la participation des femmes très dispersées : elles, ne suivent aucune stratégie, n'ont pas d'objectifs claires (pas de consensus de la part des acteurs), ne sont pas contrôlées selon des indicateurs tenant compte du genre, et surtout, elles sont dues à terme selon la logique et la vision des technicien(ne)s et des chefs de l'agence concernés sur ce que signifie « intégrer » la perspective de genre.

2- **Concernant les effets des activités réalisées sur les femmes participantes, même si ces activités sont variées, nos enquêtes nous portent à conclure qu'elles ont amélioré dans certains cas les besoins pratiques des femmes. En effet :**

- Même si elle n'a pas été ni constante ni régulière, dans certains cas il y a eu une **augmentation des revenus**.
- Dans d'autres cas, il y a eu des **productions momentanées de quelque produit alimentaire**.

Toutefois, il n'y a aucune évidence d'après nos enquêtes que les activités aient contribué à mieux satisfaire les intérêts stratégiques des participantes, ce qui conduirait à l'"empowerment" cherché par l'approche GED. D'ailleurs, telles que les activités et leur évolution se pressentent et sont conçues actuellement, il ne semble pas qu'elles porteront à un tel "empowerment".

Cependant, des choses non négligeables ont été faites dans les communautés de la phase pilote concernant le travail avec des femmes, et **certaines activités tendent à répondre positivement à quelques concepts de l'approche GED**. Ainsi, il faudrait au présent, essayer de renforcer cette tendance. D'autre part, réorienter les activités qui se montrent loin des objectifs que suit l'approche. En effet, le fait qu'il ait une deuxième phase au PSSA Nicaragua, permet donner au projet l'opportunité de renforcer certaines activités selon la perspective de genre ainsi que d'en réorienter d'autres. Pour ceci, un grand effort à tous les niveaux du projet est requis.

D'autres aspects méritant notre attention ...

- ☛ Il semble que **le projet n'ait pas prévu le budget nécessaire** pour couvrir les dépenses qu'une intégration de l'approche genre suppose. Surtout dès qu'on l'incorpore pour la première fois et dans un environnement hostile à le faire, les besoins en ressources aussi financiers qu'humaines sont élevés.
- ☛ Au niveau **gouvernemental**, il n'y a **pas une volonté d'approuver la loi concernant l'égalité homme-femme**, et cette position va à l'encontre du développement du pays *«les inégalités homme-femme nuisent non seulement aux femmes mais aussi au développement dans son ensemble et elles doivent donc être considérées comme des problèmes de société et de développement plutôt que comme « l'affaire des femmes»¹⁴⁸ « si les institutions nationales et locales ne sont pas en mesure d'identifier les problèmes d'égalité et d'y remédier par leurs politiques et leurs projets, les initiatives prises par les organismes de coopération pour le développement dans le cadre de projets particuliers resteront des initiatives isolées ayant un impact limité à long terme »¹⁴⁹*

¹⁴⁸ CAD (1998), cf.bib

¹⁴⁹ Ibid

RECOMMANDATIONS :

MESURES D'URGENCE :

1- ELABORATION D'UNE STRATEGIE POUR INTEGRER L'APPROCHE GED:

Actuellement la majorité de gens impliqués dans le PSSA au Nicaragua est d'accord sur le fait qu'il est urgent de définir une stratégie pour intégrer l'approche. Cette stratégie est prévu d'être élaborée par l'expertise en Genre recruté récemment par le projet. Nous considérons qu'au moment présent elle dispose d'assez d'éléments pour la rédiger, car : 1- Elle travaille au projet depuis le mois de mars, et donc, elle a eu le temps de connaître la situation actuelle du PSSA ; 2- Récemment une Capitalisation des aspects de genre au sein du projet a été rédigé par l'expertise en Communication et, 3- Le présent travail peut aussi lui donner des éléments.

Au moment de notre séjour au PSSA Nicaragua, une proposition de Stratégie pour la finalisation de la 1^{ère} phase a été déjà élaborée¹⁵⁰. Il faudrait :

- a- Vérifier si cette proposition s'ajuste bien et elle est faisable avec le temps qui reste dans cette 1^{ère} phase. Lui faire les modifications nécessaires car nous pensons qu'elle est trop ambitieuse et elle n'est pas adaptée au temps restant.
- b- Elaborer une autre stratégie destinée à la 2^{ème} phase du projet, soit de 2005 à 2009.

En nous basant sur notre travail de terrain ainsi que sur la bibliographie consultée pour faire l'analyse de données, nous considérons que pour la 2^{ème} phase, la Stratégie de Genre, et en conséquence, tous les acteurs du PSSA Nicaragua, devrait tenir compte entre autres :

(a) CONCERNANT LA PLANIFICATION DES ACTIVITES PRODUCTIVES AVEC LES PARTICIPANTES :

→ Les projets qui visent simplement les femmes ne favorisent pas nécessairement ou automatiquement les objectifs d'égalité homme-femme. Par exemple, en l'absence d'une considération attentive de la dynamique des rapports sociaux entre les hommes et les femmes et d'une solide planification économique, des projets « générateurs de revenus » peuvent involontairement avoir pour effet d'alourdir la charge de travail des femmes sans leur offrir une compensation appréciable.

→ Le fait qu'on doive tenir compte du genre dans toutes les activités du projet ne signifie pas qu'on doit y faire participer activement les femmes dans toutes les activités. L'important est qu'on ait en tête que quelles que soient les personnes qui y participent, ces activités influenceront tous les membres de la communauté.

¹⁵⁰ Proposition qui est présentée en Annexe. Le brouillon de la stratégie de Genre a été élaboré lors de notre séjour au Nicaragua. Comme nous avons déjà dit, elle était destinée à la période qui reste jusqu'à la fin de cette année, soit décembre 2004.

(b) LA FORMATION DES ACTEURS DU PROJET :

Pour assurer une véritable intégration du genre dans le projet, il faut impérativement passer par des formations. Des séances de sensibilisation–formation sont nécessaires d’une manière transversale, pour l’ensemble des personnes concernées, depuis la direction du projet jusqu’à tou(te)s les participant(e)s. En même temps, tenir compte qu’*il ne suffit pas de fournir un classeur d’outils, style « recettes de cuisine » aux professionnels du développement. L’intégration du genre ne se résume pas à l’application de certains outils, mais c’est avant tout une question d’attitude de toutes les personnes impliquées dans le montage, la conduite et l’évaluation d’un projet de développement*¹⁵¹.

Il faudrait dispenser des formations aussi pour **les communautés**, aussi bien des femmes comme des hommes. *Dans des projets récents de développement, on s’est rendu compte que l’efficacité d’un projet conçu à l’origine pour accroître l’autonomie des femmes s’est notablement améliorée lorsque l’on a inclus les hommes dans le programme de sensibilisation, car on a pu tirer parti de la division du travail et des modalités de coopération existant entre femmes et hommes*¹⁵². D’ailleurs, et sous les conseils de la Représentation de la FAO au Nicaragua, nous conseillons fortement la **formation de quelques femmes des communautés pour devenir promotrices**¹⁵³, ce qui pourrait garantir la continuité des interventions du PSSA une fois le projet achevé.

Ce grand effort de formation se justifie d’un côté par la complexité du concept de genre, et de l’autre par la nature très universelle de cette approche qui ne se laisse pas cantonner à la sphère professionnelle de chaque individu. Les remises en question que pose l’approche GED sont gênantes, et ceci non seulement pour des hommes de la société nicaraguayenne. Pour les femmes aussi, une sensibilisation à la problématique de genre va de pair avec une perte des repères habituels.

*Mais le genre doit aussi être intégrée à d’autres formations, notamment celles au sujet de l’ingénierie des interventions de développement, sur les approches participatives, sur le développement organisationnel, etc. – c’est cette intégration résolument transversale qui est désignée par le terme « mainstreaming »*¹⁵⁴ *du genre*¹⁵⁵. Souligner que pour qu’elles soient plus efficaces, ces formations doivent s’insérer dans le cadre de la stratégie de l’ensemble du projet.

¹⁵¹ Hofmann et Marius-Gnanou (2002), cf. bib

¹⁵² Ibid

¹⁵³ Cet aspect était déjà contemplé dans la proposition de stratégie présentée en Annexe.

¹⁵⁴ *Les organismes de coopération pour le développement sont en train d’adopter des stratégies intégrées (en anglais, « mainstreaming strategies ») pour soutenir les efforts tendant à assurer l’égalité homme-femme, du fait en partie de l’insatisfaction provoquée par les stratégies choisies précédemment qui étaient principalement axées sur des projets visant spécifiquement les femmes. ...Il faudrait s’attaquer au problème des disparités homme-femme au niveau des orientations adoptées, du choix des domaines prioritaires et de la conception générale des programmes. Plutôt que d’intégrer des actions en faveur des femmes dans des projets de plus vaste portée, il faudrait que les objectifs et les priorités de ces projets mêmes soient profondément influencés par la recherche générale de l’égalité homme-femme.*

Bien que le concept de « mainstreaming » soit de plus en plus employé, sa signification exacte n’est encore pas toujours bien comprise et les organisations l’utilisent de différentes façons. Certaines organisations refusent même de l’employer parce qu’elles le trouvent ambigu et difficile à traduire dans d’autres langues. D’autres institutions estiment, par contre, qu’il résume bien ce qu’elles essaient de faire.

¹⁵⁵ Hofmann et Marius-Gnanou (2002), cf. bib

(c) LES RELATIONS CONTINUELLES AVEC LES INSTITUTIONS GOUVERNEMENTALES ET D'AUTRES INSTITUTIONS TRAVAILLANT SUR LES ZONES D'ACTION DU PSSA.

Etant donné que l'institution collaboratrice au Nicaragua, soit l'INTA, dispose des compétences et des procédures nécessaires pour s'attaquer aux problèmes de genre, il faut **entretenir le maximum de rapports avec elle** pour éviter que les efforts entrepris dans le cadre du PSSA ne restent comme des initiatives isolées n'ayant qu'un impact limité ou pas du tout d'impact à long terme. Sous la même logique, une collaboration avec les autres Organismes s'avère indispensable.

(d) LA SENSIBILISATION DES FUTURS CITOYENS DES COMMUNAUTES

En étant conscients que le travail de genre est un travail à long terme, il faut attaquer dès la racine. Ainsi, si nous cherchons des avancements concernant les rapports de genre humain dans sa globalité, il faudrait que dès maintenant, la stratégie prévoie la sensibilisation des plus petits. Intervenir au niveau des enfants, futures femmes et hommes des communautés. Ceci corrobore les initiatives qui existent déjà au PSSA au Nicaragua. En effet, les **vergers scolaires** qui se font déjà cherchent l'intégration des plus petits au projet. Il faudrait continuer avec ces activités tout en faisant attention à ce qu'une formation touchant les aspects d'équité, bien sûr adaptée à leurs niveaux, soit introduite dans ces activités. Ceci serait travailler vraiment pour un futur plus juste de TOUTE cette population.

(e) LA REALISATION DES DIAGNOSTIQUES¹⁵⁶ RURALES AVEC PERSPECTIVE DE GENRE.

Pour les nouvelles zones d'action incorporées avec la 2^{ème} phase ... Pour assurer une véritable intégration de l'aspect genre, il est indispensable de le prendre en compte dès le stade de la conception et de la planification de la 2^{ème} phase du projet. En effet, afin de pouvoir saisir les évolutions des rapports de genre, les analyses à ce sujet doivent se faire avant, pendant et après une intervention de développement. Le PSSA doit réaliser donc des diagnostics ruraux avec perspective de genre avant de démarrer ses activités dans les nouvelles zones. Ceci lui permet de se fonder sur une connaissance des rapports de genre au sein des groupes cible choisis. Une telle connaissance du milieu permettra dans un deuxième temps de prévoir et de surveiller les effets des interventions sur les rapports entre femmes et hommes.

¹⁵⁶ La FAO dans sa « Guide d'application au niveau terrain » du kit ASEG, propose des outils qui relèvent de la méthodologie du diagnostic rapide (DR). Leur utilisation permet d'obtenir, dans des délais relativement courts, des informations détaillées et pratiques sur les questions de développement vécues par les communautés locales.

Il est important de faire la distinction entre le diagnostic rapide, le diagnostic rural rapide (DRR) et la Méthode accélérée de recherche participative (MARP). La différence réside principalement dans le contrôle du processus de recherche. Dans le cas du DRR, la responsabilité du processus de recherche incombe généralement à des intervenants extérieurs, des agents de terrain, par exemple. En revanche, la MARP confie la gestion du processus continu de recherche et d'action à la communauté locale.

Toutefois, dans la pratique, il y a souvent une solution à mi-chemin entre ces deux méthodes: un intervenant extérieur peut faire démarrer le processus qui est ensuite pris en charge par les membres de la communauté locale, moyennant une formation et quelques travaux pratiques. Dans l'ASEG, une approche participative de ce type est préconisée.

Dans les zones d'action appartenantes à la 1^{ère} phase du projet où il y a déjà des activités en cours, des DRP ont été déjà réalisés tout au début de l'intervention du PSSA. Il faudrait dans ces cas, actualiser les informations pour permettre une comparaison avec les situations ultérieures (pendant ou après l'intervention).

(f) LEGALISATION DES ORGANISATION DES PARTICIPANTES.

Les expériences montrent que les démarches individuelles ne suffisent pas à créer le changement. C'est donc dans leur **capacité à s'organiser** pour être reconnues ensemble au-delà de leur foyer respectif que les femmes peuvent agir en créant des expériences communes ... *Soulignons ici, le rôle incontournable de la coopération au développement pour soutenir le processus si aléatoire mais essentiel qu'est l'émergence d'organisations féminines*¹⁵⁷. Ainsi, le PSSA a aidé dans quelques cas à la création des groupes féminins. Avec des précautions et non comme option unique, nous soutenons et encourageons **les organisations des femmes** déjà démarrées au projet ainsi que la création d'autres. Néanmoins, il faut vraiment faire des efforts pour qu'elles puissent s'officialiser et qu'elles soient reconnues légalement. Postérieurement, une mise en contact de ces regroupements est aussi envisagée. En effet, ces démarches doivent être conçues pour déboucher, même à long terme, sur des propositions de réformes précises, comme les lois égalitaires, le droit à l'éducation, le partage du travail... *C'est en donnant une dimension concrète au changement qu'il devient négociable avec les instances de décision*¹⁵⁸.

(g) LA MISE EN PLACE DE CERTAINS MODES DE GARDE POUR LES ENFANTS

Inclure dans la stratégie d'autres activités pour couvrir des besoins qui émergent de nos enquêtes telles que la **mise en place de certains modes de garde pour les enfants** (des crèches, recrutement de personnes de la communauté pendant les heures des réunions, etc.) pour pouvoir atténuer l'inégalité de mobilité entre femmes et hommes.

(h) SPECIFICATION D'INDICATEURS PERTINENTS :

Pour s'assurer que l'intégration des rapports de genre se fait de manière opérationnelle, il est opportun de fixer dans un deuxième temps, mais toujours au stade de la conception de l'intervention, des indicateurs précis qui permettront de vérifier ultérieurement si l'effet attendu sur les inégalités de genre s'est réellement produit. Cette précision peut être ressentie comme contraignante, mais elle a l'avantage d'inciter toutes les parties impliquées dans la conception et la planification de l'intervention à atteindre un consensus explicite qui ne laisse que peu de marge à des interprétations variables ou des malentendus. Ceci ne veut pas dire que ces indicateurs ne sont pas sujets à révision et à ajustements (argumentés et justifiés), et cela autant de fois que nécessaire au cours de l'intervention, lors de bilans internes périodiques ou à l'occasion des évaluations.

2- SOCIALISATION¹⁵⁹ DE LA STRATEGIE

¹⁵⁷ Thorndahl (?), cf. bib

¹⁵⁸ Ibid

¹⁵⁹ Collectivisation

Dans le cas particulier du PSSA Nicaragua, le plus adéquat semble que soit l'expertise en Genre qui fasse la proposition de stratégie et d'indicateurs pour incorporer l'approche GED. Néanmoins, il faut que cela soit socialisé et approuvé par le reste des acteurs concernés : équipe de spécialisé(e)s, équipe de technicien(ne)s et participant(e)s communautaires. « *L'intégration du concept genre dans une institution signifie que tous les individus membres devraient adhérer à cet engagement pour oeuvrer en synergie, avec la plus grande cohérence et crédibilité* »¹⁶⁰. Conjointement, ils pourront juger et décider ce qui est faisable de la stratégie proposée ; en mettant en commun les différents points de vue, d'autres propositions peuvent surgir en faisant la stratégie beaucoup mieux adaptée à la problématique du terrain. *[Pour intégrer le concept de genre] il est crucial de souligner la spécificité contextuelle des réductions d'inégalités possibles et souhaitables, en fonction des aspects socioculturels d'une part et de la volonté des femmes elles-mêmes, d'autre part.*¹⁶¹

Accentuons ici l'importance de faire participer les femmes concernées le plus activement possible dès la phase préparatoire de l'intervention. En effet, il est inconcevable de vouloir intégrer les rapports de genre tout au long du cycle de projet sans une participation active des intéressées, car même une bonne connaissance du milieu ne peut remplacer leur implication réelle. « *il semble évident que la prise de parole des femmes (un des aspects de l'empowerment) devrait commencer déjà à ce stade et non pas uniquement en tant qu'impact de l'intervention* ». ¹⁶²

Si la stratégie est collectivisée et bien claire, tous les acteurs leur donneront plus de sens à leurs actions. Il sauront où ils veulent arriver et comment le faire, en comptant toujours avec l'appui de l'expertise en genre du projet.

3- PREVOIR LE BUDGET NECESSAIRE

Lors de la distribution du budget pour la 2^{ème} phase, il faut prévoir la partie destinée à l'intégration de l'approche GED. Il faut bien adapter la stratégie élaborée et les moyens financiers et humains dont le projet dispose pour le faire durer jusqu'à terme. Il est nécessaire de planifier les ressources disponibles pour faire les diagnostics, les réunions de socialisation, les visites au communautaires, la formation des promotrices locales, etc. D'ailleurs, il est nécessaire d'évaluer aussi la disposition des ressources humaines et temporelles pour faire le suivi et évaluation des activités via les indicateurs choisis (recollection d'information, rapports, etc.). Dans le cas contraire, il convient de déterminer la disponibilité de ressources monétaires pour des nouveaux recrutements du personnel autant permanents que temporaires, etc. Si la prochaine phase du PSSA ne prévoit pas cet aspect, il y aura un risque que la stratégie planifiée reste inachevée.

Finalement, il convient de préciser que cette transversalité nécessaire de la perspective de Genre au PSSA décrite jusqu'à ce point, ne remplace pas un(e) chargé des questions de « genre » dans le projet. Il est important d'avoir un expert(e) en la matière au sein du PSSA afin de permettre un suivi de la stratégie, des formations ponctuelles et surtout une capitalisation des expériences concernant la prise en compte du genre. Il faudrait d'ailleurs, même si parfois le projet n'a pas le choix, que cette personne reste le plus

¹⁶⁰ Hofmann et Marius-Gnanou (2002), cf. bib

¹⁶¹ Ibid

¹⁶² Ibid

longtemps possible au sein du projet pour lui donner un suivi et une continuité à la stratégie.

MESURES IMPORTANTES :

- **L'expertise en Genre du projet ainsi que la reste de l'équipe doivent être conscients de l'appartenance de leur projet à la FAO.** Ainsi, nous considérons important leur contact continu tant avec le Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes placé au Chili qu'avec le Bureau régional du PSSA en Amérique Centrale placé au Honduras. Aussi, il est important un effort pour socialiser la précieuse méthodologie de la FAO pour intégrer l'approche Genre, soit le « kit ASEG ». Le personnel devrait le connaître et s'y appuyer.
- **Lors des nouveaux recrutements au sein du projet, il faudrait favoriser les personnes ayant une formation sur les aspects de genre.** Bien que la qualification en Genre du personnel ne garantie pas que cette perspective soit incorporée à la pensée et à l'action du projet, au moins il serait recommandable que chaque nouvelle personne engagée ait un minimum de formation en Genre.
- **Personnel féminin.** Il faudrait augmenter les recrutements féminins au sein des équipes techniques des Agences INTA-PSSA.
- **Capitalisation et socialisation des expériences:** Divulguer les expériences réalisées, promouvoir sa connaissance et discussion dans tous les espaces possibles, principalement dans ceux où des décisions sur les politiques de développement sont prises.
- Nous considérons qu'il pourrait être intéressant, au moins pour le démarrage de la 2^{ème} phase du projet, d'essayer de **faire une "équipe mixte" responsable de l'intégration de l'approche.** Ceci pourrait contribuer à changer l'idée généralisée au sein du projet selon laquelle la perspective de GENRE est une affaire de FEMMES. Ainsi, il serait souhaitable, même si nous sommes conscientes des entraves et complications pour le faire, qu'un homme sensibilisé aux questions de l'équité du genre humain travaille conjointement avec une femme au sein du projet. Il se peut qu'ainsi les acteurs voient l'approche comme une chose beaucoup moins féminine et beaucoup plus humaine.

Pour compléter ces réflexions sur l'intégration du concept de genre dans des programmes et projets de développement, il est important que nous soyons conscients que le GENRE n'est pas un sujet que nous apprenons et auquel nous nous sensibilisons en deux après-midi, mais c'est un processus de long apprentissage, nous sommes tous en train d'apprendre, et même les experts continuent à découvrir des choses sur le sujet. Dans cette matière, on apprend toujours... et c'est ça qui est intéressant, car on apprend petit à petit, jour après jour, qu'il est possible d'établir un autre genre de relations humaines, grâce auxquelles des nouvelles opportunités s'ouvriront pour tous, pour les femmes et pour les hommes, pour les enfants et pour les personnes âgées, pour les indigènes et pour les ladinos¹⁶³,... pour le développement...

¹⁶³ Au Guatemala, appellation donnée à la population qui n'est pas indigène.