

**Rapport narratif: Analyse de genre multi-pays dans le cadre du développement du programme 22-26**

1. Nom(s) de(s) (l')organisation(s)	Plan International Belgique													
2. Personne de contact (nom, e-mail, tel) <sup>[1]</sup>	Geraldine Lamfalussy, geraldine.lamfalussy@planinternational.be													
3. Titre du projet	Analyse de genre multi-pays dans le cadre du développement du programme 22-26													
4. Date d'introduction du projet	02/10/2020													
5. Thématique(s) (maximum 2):	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Leadership</th> <th>Organization management</th> <th>Human Resource Management</th> <th>Project Cycle Management</th> <th>Transversal themes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <input type="checkbox"/> Identity &amp; strategy  <input type="checkbox"/> Decision-making bodies  <input type="checkbox"/> Change management  <input type="checkbox"/> Transparency &amp; integrity  <input type="checkbox"/> </td> <td> <input type="checkbox"/> Process management  <input type="checkbox"/> Financial management  <input type="checkbox"/> Risk management  <input type="checkbox"/> Knowledge management  <input type="checkbox"/> Partnerships  <input type="checkbox"/> Communication  <input type="checkbox"/> Data &amp; information management                 </td> <td> <input type="checkbox"/> Recruitment &amp; performance  <input type="checkbox"/> Skills &amp; training  <input type="checkbox"/> Volunteering policy &amp; management  <input type="checkbox"/> Welfare at work  <input type="checkbox"/> </td> <td> <b>X Identification &amp; planning</b>  <input type="checkbox"/> Monitoring  <input type="checkbox"/> Evaluation  <input type="checkbox"/> Learning  <input type="checkbox"/> </td> <td> <input type="checkbox"/> Digitalization  <b>X Gender &amp; diversity</b>  <input type="checkbox"/> Environment &amp; sustainability  <input type="checkbox"/> Global Citizenship Education  <input type="checkbox"/> Humanitarian action  <input type="checkbox"/> </td> </tr> </tbody> </table>				Leadership	Organization management	Human Resource Management	Project Cycle Management	Transversal themes	<input type="checkbox"/> Identity & strategy <input type="checkbox"/> Decision-making bodies <input type="checkbox"/> Change management <input type="checkbox"/> Transparency & integrity <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Process management <input type="checkbox"/> Financial management <input type="checkbox"/> Risk management <input type="checkbox"/> Knowledge management <input type="checkbox"/> Partnerships <input type="checkbox"/> Communication <input type="checkbox"/> Data & information management	<input type="checkbox"/> Recruitment & performance <input type="checkbox"/> Skills & training <input type="checkbox"/> Volunteering policy & management <input type="checkbox"/> Welfare at work <input type="checkbox"/>	<b>X Identification &amp; planning</b> <input type="checkbox"/> Monitoring <input type="checkbox"/> Evaluation <input type="checkbox"/> Learning <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Digitalization <b>X Gender &amp; diversity</b> <input type="checkbox"/> Environment & sustainability <input type="checkbox"/> Global Citizenship Education <input type="checkbox"/> Humanitarian action <input type="checkbox"/>
Leadership	Organization management	Human Resource Management	Project Cycle Management	Transversal themes										
<input type="checkbox"/> Identity & strategy <input type="checkbox"/> Decision-making bodies <input type="checkbox"/> Change management <input type="checkbox"/> Transparency & integrity <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Process management <input type="checkbox"/> Financial management <input type="checkbox"/> Risk management <input type="checkbox"/> Knowledge management <input type="checkbox"/> Partnerships <input type="checkbox"/> Communication <input type="checkbox"/> Data & information management	<input type="checkbox"/> Recruitment & performance <input type="checkbox"/> Skills & training <input type="checkbox"/> Volunteering policy & management <input type="checkbox"/> Welfare at work <input type="checkbox"/>	<b>X Identification &amp; planning</b> <input type="checkbox"/> Monitoring <input type="checkbox"/> Evaluation <input type="checkbox"/> Learning <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Digitalization <b>X Gender &amp; diversity</b> <input type="checkbox"/> Environment & sustainability <input type="checkbox"/> Global Citizenship Education <input type="checkbox"/> Humanitarian action <input type="checkbox"/>										
6. Nom et e-mail du consultant/organisme appuyant le projet	Kamila Wasilkowka, Gender Insights, kamila@genderinsights.co.uk (Celle-ci a donné son accord pour figurer dans la base de données des fédérations.)													
7. Choix de la consultance  Comment la consultance a été sélectionnée ?	Appel à candidats, réception des candidatures, analyse des candidatures, recherche de références, entretiens (videocall) avec les deux meilleurs candidats.													
	Objectif du projet :		Résultats atteints :											

<p><b>8. Résultats ou changements concrets atteints</b></p> <p>8a. Description des résultats concrets atteints à travers l'action sous forme d'une analyse « avant/après » et leurs effets attendus (produits, changements organisationnels, ... Grâce au projet, qu'avez-vous changé/amélioré? Les résultats ont-ils été atteints ?</p>	<p>Objectif général : Renforcer l'approche genre transformatrice de nos projets et programmes en s'équipant d'une méthodologie d'analyse de genre</p> <p>Objectif spécifique : Piloter et réviser la méthodologie, les outils et les formats de l'analyse de genre, développée au profit du programme DGD 22-26</p>	<p>Révision de tous les outils et formats créés pour en améliorer la qualité ; capitalisation au sujet de la mise en œuvre pilote d'une analyse de genre au profit du développement du programme DGD 22-26, dans 2 pays du programme, Equateur et Sénégal ; et préparation de documents additionnels qui faciliteront la réplification de l'exercice dans d'autres contextes. Planification pour 2022 de la réplification de l'analyse de genre dans les 6 autres pays du programme DGD 22-26.</p>
	<p>Plan International Belgique (PIB) avait et a l'ambition et la volonté de réaliser des analyses situationnelles de genre pour nourrir l'élaboration du programme DGD 22-26 et sa mise en œuvre. Avant le début du projet d'appui à la qualité, Plan International Belgique avait conçu, pour pouvoir déployer des analyses de genre qui prennent en compte les violations des droits et les violences subies, les inégalités de genres, et les normes sociales néfastes, une méthodologie, un format de revue documentaire incluant une série d'indicateurs, un cadre d'analyse et des outils de collecte de données, mais ceux-ci n'avaient jamais été pilotés et testés.</p> <p>Afin de répondre à la nécessité de piloter et tester la méthodologie pour mettre en place les analyses de genre, PIB souhaitait faire appel à un soutien externe pour appuyer le développement de cette méthodologie pilotée dans 2 pays du futur programme, et donc d'atteindre, comme résultat attendu : (1) une capitalisation sur ce</p>	<p>(1) Révision de tous les outils et formats créés pour en améliorer la qualité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le guide pour appuyer la conduite des discussions de groupe ;</li> <li>- Le guide pour appuyer les entretiens avec les "duty-bearers";</li> <li>- La checklist pour guider l'observation directe d'une communauté/d'un village ;</li> <li>- Le questionnaire (à utiliser en ligne ou en personne) ;</li> <li>- Le modèle de rapport de revue documentaire ;</li> <li>- Le modèle de tableau échantillonnage et budget ;</li> </ul> <p>(2) Capitalisation au sujet de la mise en œuvre pilote de l'analyse de genre en Equateur et au Sénégal :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plusieurs membres du staff Plan impliqués dans l'analyse de genre en Equateur et au Sénégal ont été interviewés par la consultante et ses assistants ;</li> </ul>

<p>premier exercice ; (2) une révision critique de tous les outils et formats créés pour en améliorer la qualité ; (3) la préparation d'une répliation de l'exercice dans les 6 autres pays parties au futur programme DGD 22-26.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Une séance de debriefing a été organisée avec le staff de Plan International Ecuador et celui de PI Sénégal après la collecte de données primaires ;</li> <li>- Les <b>leçons apprises</b> ont été rassemblées dans un seul document organisé selon différents sujets : l'organisation d'une analyse de genre (objectif(s) de l'analyse de genre, travail en équipe et renforcement des capacités ; roll-out ...) ; les outils utilisés (discussions de groupe, questionnaires, observation directe, nouveaux outils) ; le contrôle qualité des données ; l'analyse de données (intersectionnalité) ; et la diffusion des résultats ;</li> <li>- Elles ont été présentées au département International Programmes de PI Belgique par la consultante, en présence de représentants de PI Sénégal et PI Ecuador ;</li> </ul> <p>(3) Préparation de documents additionnels qui faciliteront la répliation de l'exercice dans d'autres contextes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le "<b>Methodology and User Guide</b>" comprend une description de l'ensemble des étapes à parcourir pour réaliser une analyse de genre et des conseils à appliquer ;</li> <li>- Des formats supplémentaires ont été créé, tels que le modèle de rapport pour l'analyse de genre ;</li> <li>- La planification de la répliation de l'analyse de genre dans les 6 autres pays du programme DGD 22-26 est en cours ;</li> </ul>
---	--

		- Des produits de diffusion des résultats des AG sont en train d'être rédigés (State of the Girls' Rights).
<p><b>8.b Comment appréciez-vous, en ce qui concerne votre organisation, l'atteinte de vos objectifs ?</b></p> <p>1 = Insuffisant / 2 = Pas vraiment bon / 3 = Bon / 4 = Très bon</p>	<p>Situation avant le projet d'amélioration</p> <p>1-2-3-4</p>	<p>Situation après le projet d'amélioration</p> <p>1-2-3-4</p>
<p><b>9.Plus-value de la consultance</b></p> <p>Ce que le consultant/organisme de formation a précisément apporté à l'organisation. Une évaluation de la qualité du consultant/organisme de formation.</p>	<p>La consultante, Ms Wasilkowska, a apporté son <b>expérience et expertise en genre</b>. Le réseau Plan International met l'égalité des genres et la transformation des relations de pouvoir au cœur de ses ambitions, en portant une attention spécifique aux normes de genre. Il possède en son sein une expertise et des pratiques. Cependant, Plan International Belgique ne disposait pas (à ce moment-là) de la même expertise et les outils ou documents existants au sein du réseau ne répondaient pas à nos besoins.</p> <p>Avec le soutien de la consultante, nous avons atteint les différents objectifs que nous nous étions fixés. La consultante a réalisé les différents éléments de sa mission en étant à l'écoute de nos besoins et en s'alignant sur les normes et pratiques de notre organisation, tout en offrant le regard et positionnement externes utiles à l'analyse critique de l'exercice tel qu'il avait été (ou était) mené.</p> <p>Ms Wasilkowska était structurée et claire dans sa communication. Cela a facilité le travail avec nous mais aussi avec nos collègues en Ecuador et au Sénégal qui ont été consultés dans le cadre de sa mission (par elle ou par des assistant(e)s qui parlaient le FR ou l'ES).</p> <p>En plus, elle apporté une touche plus personnelle en questionnant les différentes manières à travers lesquelles le processus de l'analyse de genre peut être lui-même transformateur et en suggérant différentes pistes pour renforcer l'utilisation des résultats.</p>	
<p><b>11.Leçons tirées et apprentissages du projet</b></p> <p>- Manière dont le projet a été abordé, étapes essentielles, méthodes et approches, suivi, etc.</p>	<p>De manière générale, ce projet d'analyse de genre multi pays a représenté un apprentissage important pour notre organisation et qui a eu lieu au moment opportun. Son déroulement a été plus long que prévu, mais le séquençage du projet (projet pilote – capitalisation – roll out partiel - ...) a à la fois nécessité et permis que soient discutées à plusieurs reprises certaines questions fondamentales, par ex. sur les objectifs de l'analyse et sur l'utilisation de ses</p>	

<p>- Sur base de ce qui a fonctionné ou non, indiquer 4-5 conseils (bonnes pratiques, avertissements, apprentissages) liées à la conception et à la mise en œuvre du projet, utiles à transmettre à d'autres qui souhaiteraient mener un projet similaire).</p> <p>- Préciser les sources d'inspiration qui ont été utiles pour concevoir et mettre en œuvre votre projet (par ex. en lisant les rapports narratifs d'ONG ayant bénéficié du Fonds Qualité)?</p> <p>- Qu'avez-vous retenu pour améliorer la thématique/le domaine visé (les bonnes pratiques, des produits concrets/ des ressources qui peuvent être partagés à d'autres organisations ?, etc.)</p>	<p>résultats, qui guideront utilement la suite du processus et les nouveaux exercices de ce genre.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Ressources nécessaires</b> : A partir du moment où il est reconnu par les parties concernées que l'analyse de genre doit correspondre notamment (càd après la revue documentaire et sur cette base) à l'exploration d'une série de <b>questions ciblées</b> sur la situation des jeunes femmes et des filles dans une <b>zone géographique donnée</b>, il importe de prendre conscience des moyens humains et matériels nécessaires et disponibles à la collecte des données primaires. En effet, en fonction des différents critères de désagrégation, l'échantillon peut être plus ou moins grand. Or, l'approche de PI et ce type d'exercice (analyse de genre) requiert une approche qui prend en compte, outre le <b>genre</b>, <b>l'âge</b> des répondants et <b>d'autres critères</b> (notamment d'exclusion, tels que l'ethnicité ou la situation de handicap). Plutôt que de faire appel à des consultants externes, la collecte des données peut être réalisée par les équipes locales de PI (avec ou sans la contribution des organisations partenaires), qui ont l'avantage précieux de très bien connaître le contexte local et d'avoir pu construire une relation de confiance avec les communautés. Il faudra porter une attention particulière cependant au fait que ces équipes soient formées (par ex.: il peut y avoir des <b>différences importantes au sein des équipes</b> en termes de capacités relatives à la <b>recherche qualitative</b>: conduite d'un entretien ou facilitation d'une discussion de groupe) et outillées pour le faire (par ex: les équipes doivent recevoir une formation au sujet des normes de genre (définition, distinction avec normes sociales, pratiques néfastes, etc.)et sur les différents outils et il faut prévoir un debriefing après une première journée pilote pour contrôler leur utilisation et éclaircir les éventuels malentendus). Il faudra également que soient pris en compte les différents biais dans leur chef et dans celui des répondants. Par ex : considérer les avantages et inconvénients d'interroger des personnes bénéficiaires d'un programme/projet en cours. <b>Le traitement et l'analyse</b> des données peuvent prendre un <b>temps significatif</b> et ne pourront <b>pas être confiés aux et répartis entre les équipes</b>. Il est important dès lors de <b>prévoir l'intervention d'un consultant, d'un assistant de recherche ou d'un staff plus senior</b>. Ce qui n'empêche absolument pas de faire de cette analyse un processus participatif (cf. Methodology and User Guide).</li> <li>- <b>Cadre d'analyse</b> : Le <b>Women and girls empowerment index (WGEI)</b> développé par Plan International Canada a <b>nourri le développement des outils</b> (revue documentaire, collecte des données). Le WGEI mesure les changements directement associés aux causes profondes de l'inégalité entre les sexes dans cinq domaines de l'égalité des sexes : rôles et responsabilités, accès et contrôle des ressources,</li> </ul>
---	--

	<p>participation et prise de décision, normes sociales, changement institutionnel. Ce cadre d'analyse a aussi été utilisé au moment de <b>l'analyse</b> et du rapportage. Ce cadre offre à travers ses 5 domaines (et sous-domaines correspondant) l'avantage d'être systématique et <b>complet</b>. Cependant, croisé avec les 3 <b>différents domaines thématiques</b> que nous avons choisis pour l'élaboration du prochain programme quinquennal (Protection contre la Violence, Education inclusive et de qualité, Compétences et Opportunités pour l'Emploi et l'Entrepreneuriat des Jeunes), il débouchait sur un nombre très important de questions de recherche et d'indicateurs. A l'avenir, il sera nécessaire de déterminer avec les personnes concernées à quel(s) domaine(s) du WGEI et/ou à quelles domaines thématiques la priorité doit être donnée ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Utilisation des résultats</b> : Le processus d'analyse de genre (pilote – capitalisation – roll out partiel - ...) a duré plus de 6 mois et, par conséquent, la question de l'utilisation des résultats de l'exercice s'est <b>posée à plusieurs reprises de manière différente</b>.</li> </ul> <p><u>Au niveau du contenu de l'analyse de genre</u> : Initialement, l'analyse de genre (revue documentaire + collecte de données primaires) devait nourrir une analyse contextuelle, toute première étape du développement du programme. Cependant, l'articulation des priorités et des ressources disponibles n'a pas permis que l'exercice ait eu lieu si tôt et si rapidement. Les résultats, d'une part, du pilote en Ecuador et au Sénégal et, d'autre part, des revues documentaires dans les autres 6 pays ont nourri la <b>rédaction de la proposition</b> du nouveau programme quinquennal. Les efforts de diffusion des résultats ont donc abouti en grande partie. Une <b>présentation</b> des résultats a été organisée au sein de chaque équipe (BEL, ECU, SEN) par les consultants à notre demande et un article a été publié sur notre site web, mais une part importante de la matière rassemblée doit encore faire l'objet d'un exercice de <b>capitalisation interne</b> (en cours).</p> <p><u>Au niveau du processus de l'analyse de genre</u> : L'exercice de capitalisation réalisé avec l'appui de la consultance a permis l'élaboration de documents et leçons apprises faciles à partager. PI Belgique a organisé plusieurs séances de présentation des résultats de l'exercice et des outils auprès d'autres bureaux Plan International. Le défi sera notamment de renouveler la réflexion autour de la méthode et des outils à intervalle régulier (par ex. baseline – midline - endline) et/ou après chaque analyse de genre et d'enregistrer ces nouvelles réflexions, et d'articuler ce cette réflexion avec celle qui a lieu au sein de la Fédération de PI au sujet des analyses de genre en contexte d'urgence.</p>
--	---

<p><b>12. Socialisation des apprentissages</b></p> <p>Si le projet a un potentiel d'apprentissage pour le secteur, indiquez comment vous pourriez partager les résultats avec d'autres OSC/AI. <i>Par ex. être une organisation témoin lors d'un atelier d'échanges, intérêt à organiser une restitution par le consultant-e sur la thématique, partager des ressources, contribuer à une étude de type capitalisation des leçons apprises/bonnes pratiques ; se mettre à disposition d'autres ONG qui voudraient monter un projet du même type; faire un récit d'expérience sur un site, etc.....</i></p>	<p>Nous sommes prêts à:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- partager notre expérience lors d'un atelier d'échange;</li> <li>- partager des ressources,</li> <li>- contribuer à une étude de type capitalisation des leçons apprises/bonnes pratiques ;</li> <li>- se mettre à disposition d'autres ONG qui voudraient monter un projet du même type.</li> </ul>
<p><b>13. Publication du rapport</b></p> <p>Indiquez si le rapport narratif peut être publié en tout ou en partie sur le Portail Qualité. Signaler les éventuelles parties confidentielles à retirer).</p>	<p>Le rapport peut être publié dans son intégralité.</p>
<p><b>14. Autres remarques</b></p>	<p>Non.</p>

<sup>[1]</sup> Assurez-vous d'avoir l'accord du consultant-e que ses coordonnées figureront sur le Portail Qualité.