

**RAPPORT POUR L’APPUI FONDS QUALITE D’ACODEV POUR LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET DE «  Formation-accompagnement approche Genre au siège d’Action Damien»**

raorF

rr

1. **Rapport narratif :**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. Nom(s) de(s) (l’)organisation(s) | ACTION DAMIEN asbl Boulevard Léopold II 263 – 1081 Bruxelles | |
| 2.Personne de contact (nom, e-mail, tel)[[1]](#footnote-1) | Isadora De Backer, [isadora.debacker@actiondamien.be](mailto:isadora.debacker@actiondamien.be)  Gestionnaire de programmes et Point Focal Genre  Tel : +32 /485/603059 | |
| 3.Titre du projet | Formation-accompagnement approche Genre au siège d’Action Damien | |
| 4.Date d’introduction du projet | 31/03/2020 | |
| 5.Thématique(s) (maximum 2): **Gender & Diversity**   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | **Leadership** | **Organization management** | **Human Resource Management** | **Project Cycle Management** | **Transversal themes** | | * Identity & strategy * Decision-making bodies * Change management * Transparency & integrity | * Process management * Financial management * Risk management * Knowledge management * Partnerships * Communication * Data & information management | * Recruitment & performance * Skills & training * Volunteering policy & management * Welfare at work | * Identification & planning * Monitoring * Evaluation * Learning | * Digitalization * Gender & diversity * Environment & sustainability * Global Citizenship Education * Humanitarian action * Décolonisation | | | |
| **6.Nom et e-mail du consultant/organisme appuyant le projet** | Le Monde selon les Femmes asbl (LMSLF) : Alicia NOVIS ([alicia@mondefemmes.org](mailto:alicia@mondefemmes.org)), Chargée de mission et Katinka IN’T ZANDT (katinka@mondefemmes.org), Chargée de mission | |
| **7. Choix de la consultance** | L’ONG LMSLF a été sélectionnée sur base de son expertise de formation et de coaching en genre sur divers thèmes tels que l’économie, la santé, la communication, l’« *Empowerment* », le cycle de développement, … Sa capacité d’accompagnement et ses compétences -tant nationales qu’internationales- étaient tout à fait appropriées aux besoins de formation identifiés chez Action Damien. | |
| **8.Résultats ou changements concrets atteints**  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 ? | Objectifs du projet :   1. Renforcer les connaissances du concept de genre au sein des 4 départements de l’association :  * Programmes * Communication/Fundraising * Réseau des bénévoles * POD (People and Organisation Depart. dont RH, Admin. et Finances)  1. Elaborer un Plan d’Action pluriannuel Genre pour l’association | Résultats atteints:  1 Les connaissances sur les concepts de base autour du Genre sont acquises par l’ensemble des personnes formées   1. Un Draft de Plan d’Action Genre a été élaboré |
| Formation sur le concept de Genre pour l’ensemble du personnel du Secrétariat | 26 personnes sur 33 (éligibles dans le staff) ont suivi 1 journée sur l’approche genre (un duo formatrice et formateur pour les 13 francophones et une formatrice pour les 13 néerlandophones) |
|  | Journées de réflexion et élaboration de l’objectif spécifique et des résultats à atteindre pour renforcer le genre dans chaque département | 8 demi-jours de réunion ont été organisés avec des membres -identifiés sur base volontaire- de chaque département et les deux chargées de mission LMSLF pour travailler à l’élaboration d’un objectif spécifique et à des résultats à atteindre par département  création d’un padlet pour centraliser tous les documents et structurer le travail |
|  | Accompagnement et finalisation d’un Plan d’Action Genre | Draft d’un Plan d’Action Genre quinquennal 2022-2026 réalisé (doit encore être finalisé et approuvé par le Comité de Direction)  Ligne budgétaire Genre incluse dans le Budget Annuel d’Action Damien |
|  | 1 journée est encore à prévoir pour une formation de renforcement sur le genre à la carte | Non encore réalisé, prévu dans le courant de l’année 2022 |
| **8.b Comment appréciez-vous, en ce qui concerne votre organisation, l’atteinte de vos objectifs ?**  1 =Insuffisant / 2 = Pas vraiment bon / 3 = Bon/ 4 = Très bon | Situation avant le projet d’amélioration  1 – 2 – 3 – 4  **1**  Points négatifs : Situation de départ : peu ou pas de connaissance du concept de Genre au sein du personnel du siège, pas d’analyse pour connaître le niveau d’intégration du Genre dans l’association, inexistence d’un Plan d’Action spécifique pour le Genre et d’une ligne budgétaire dédiée aux activités Genre  Points positifs : Charte Genre du secteur des ACNG belges signée en 2018  Point focal Genre désignée en 2018 | Situation après le projet d’amélioration  1 – 2 – 3 – 4  **4**  Les objectifs de du projet ont été atteints. Le personnel a acquis des notions de base sur le Genre et a fait l’exercice d’un auto-diagnostique pour connaître quels étaient les enjeux, les bonnes pratiques et les nœuds de l’approche Genre dans l’association.  La rédaction d’un Plan d’Action est pratiquement finalisée.  Il faut remarquer cependant que la moitié des personnes qui ont suivi la formation ne travaillent plus chez Action Damien à l’heure de la rédaction de ce rapport.  Principaux constats d’amélioration à faire : la Charte Genre du secteur a été signée mais elle doit être mieux diffusée et intégrée dans les pratiques.  Volonté de formation autour de l’écriture inclusive.  Nécessité de faire une diagnostic de la parité Genre dans les instances de décision au niveau institutionnel.  Nécessité de créer un groupe de travail Genre afin de suivre et mettre à jour les activités prévues dans le Plan d’Action. |
| **9.Plus-value de la consultance** | Excellent accompagnement du formateur (FR) et des deux formatrices chargées de mission (1FR et 1 NDL) de l’ONG LMSLF qui possède une expertise reconnue dans le domaine du Genre.  1 journée entière par groupe linguistique a été consacrée à la formation du personnel du Secrétariat sur les bases de l’approche genre : 26 personnes ont été formées au concept de genre, *d’empowerment*, des besoins pratiques. Un auto-diagnostique a été fait sur le niveau de connaissance et d’intégration de l’approche genre dans son département et dans l’organisation, sur les besoins d’accompagnement et de formation.  Méthodologie utilisée : pédagogique participative, travaux en sous-groupes, mise en valeur de bonnes pratiques et échange d’expériences, identification des enjeux et nœuds, déconstruction des mécanismes entrainant des inégalités et discriminations, ligne du temps, travaux interactifs en groupes.  Matériel pédagogique fourni par LMSLF : photolangages, grilles d’analyse, carré genre ligne du temps, supports audio-visuels, Essentiels Genre (publications LMSLF).  Plusieurs demi-journée de coaching et accompagnement de la réflexion autour du Plan d’Action Genre. LMSLF possède une grande expérience dans le domaine du développement et de l’éducation. Son accompagnement rapproché a permis de guider le point focal Genre à développer un Plan d’Action.  Création d’un padlet (<https://lemondeselonlesfemmes.padlet.org/LeMondeselonlesfemmes/vyyybbrc9uyvtdhp>) permettant de structurer le travail, charger tous les documents utiles, rendre accessibles les différentes versions des travaux effectués en sous-groupes. | |
| **11.Leçons tirées et apprentissages du projet**  - Manière dont le projet a été abordé, étapes essentielles, méthodes et approches, suivi, etc.  - 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).  - 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) ?  - 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.) | Etapes :  Un travail d’identification et de synthèse a été fait sur les enjeux, bonnes pratiques et nœuds existantes/manquantes au sein de l’organisation.  Echanges en sous-groupes sur les notions : Egalité/Gendermainstreaming, Féministe/Empowerment, Discriminations/Droits, Sexe et Genre, Intersectionnalité Et Privilèges.  Ligne du temps pour aborder le positionnement d’Action Damien (passé, actuel et futur) au niveau national et international par département.  Cela a permis de mettre en évidence :   * Qu’il existe une volonté et un besoin d’accompagnement pour l’implémentation de contenu sur le Genre * Qu’il est nécessaire de rendre l’axe Genre visible et accessible au sein de l’organisation * Que le Genre se décline de manière spécifique comme transversale * Qu’il faut intégrer le Genre dans les documents opérationnels et stratégiques * Qu’il faut rendre le futur plan d’action Genre opérationnel   Plusieurs demi-journée d’accompagnement par les chargées de mission de LMSLF ont été l’occasion d’avoir une réflexion sur les objectifs et besoins par département à intégrer dans un Plan d’Action Genre.  Il reste 1 journée pour une formation à identifier en fonction de la finalisation du Plan d’Action et d’une première analyse des priorités au sein de celui-ci.  Impact et enseignements futurs :  Au sein d’Action Damien : nécessité de revoir les documents tels que le code éthique avec une perspective Genre ; diffuser et mettre en application les enseignements titrés de la Charte Genre signée par le réseau des ACNGs belges ; nécessité de renforcer l’approche de Genre égalitaire et inclusive dans la gestion et les activités d’Action Damien (socle commun : Plan Stratégique)  En externe :  Renforcer la visibilités des acquis et des actions faites autour du Genre via les réseaux sociaux, dans la communication avec les bénévoles et sur le site Web.  Prêter une attention particulière à la formulation tenant compte de l’écriture inclusive.  Conseils et bonne pratiques :  Il est recommandé de se faire accompagner si l’on souhaite faire une analyse et intégrer la dimension Genre dans son association. Pour ce faire, nous recommandons de faire appel à l’ONG LMSLF qui possède une expertise dans plusieurs domaines liés au Genre et peut proposer des formules à la carte qui s’adaptent en fonction des besoins et du secteur d’intervention de l’association.  Sources d’inspiration :  Politique Genre, Diagnostic et Plan d’action Genre (SOS FAIM)  Livres Essentiels Genre et autres publications (LMSLF)  Guide d’Intégration de l’approche Genre dans son organisation (Coordination Sud)  Opportunités de partage :  Action Damien pourrait témoigner de son expérience auprès des autres ACNGs : témoignage, partage de documents, échange d’expérience à la demande et au sein du Groupe de Travail Genre d’ACODEV (GT Genre). | |
| **12. Socialisation des apprentissages**  Si le projet a un potentiel d'apprentissage pour le secteur, indiquez comment vous pourriez partager les résultats avec d’autres OSC/AI. *Par ex. être une organisation témoin lors d’un atelier d’échanges, intérêt à organiser une restitution par le.la 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.....* | La dimension Genre est un thème transversal prioritaire pour la coopération au développement.  Action Damien peut témoigner sur son expérience de création d’un Plan d’Action Genre avec d’autres ACNG lors de plateformes, groupes de travail (GT Genre notamment duquel AD fait partie) ou ateliers qui abordent la dimension du Genre entre partenaires en Belgique ou dans les projets sur le terrain.  Une fois finalisé, le Plan d’Action pourra être partagé.  Les membres du département programmes peuvent transmettre les notions de base acquises sur le Genre -reçues lors de la formation- dans les projets outre-mer et auprès des partenaires et autres acteurs de la société civile. Les connaissances renforcées permettront de travailler en synergie avec les ACNG sur le thème du Genre dans le cadre des apprentissages et des cibles communes prévues dans les Cadres Stratégiques Communs. | |
| **13.Publication du rapport**  Indiquez si le rapport narratif peut être publié en tout ou en partie sur le Portail Qualité. Signaler les éventuelles parties confidentielles à retirer). | Le rapport peut être publié tel quel sans restriction. | |
| **14. Autres remarques** | Il est utile de préciser que les deux jours de formation ont eu lieu en octobre 2020, soit exactement entre deux vagues de Covid-19. Toutes les dispositions d’hygiène et de comportements ont été prises afin que nous puissions tou.te.s être réuni.e.s en présentiel. Une seule personne a participé à distance (via TEAMS) étant donné les risques pour sa santé. Cela a été un vrai bol d’air de pouvoir se rencontrer dans les bureaux du Secrétariat ! La dynamique de formation avec les deux formatrices et le formateur a été beaucoup plus participative et interactive que si la formation avait dû se faire à distance.  Sur les 26 personnes formées fin 2020, seules 13 travaillent encore au siège en mars 2022. | |

Une image contenant texte

Description générée automatiquementUne image contenant personne, intérieur, plancher, assis

Description générée automatiquementUne image contenant texte

Description générée automatiquementUne image contenant texte, personne, homme, debout

Description générée automatiquementUne image contenant texte, personne

Description générée automatiquementUne image contenant texte

Description générée automatiquementUne image contenant personne, mur, intérieur

Description générée automatiquement

1. **Rapport financier :**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Formation-accompagnement approche Genre au siège d’Action Damien**  **2020-2022** | | |
| **BUDGET FONDS QUALITE 2020** | Montant sollicité au fonds de qualité | Apports propres |
| Formation (2 formateurs, 6 jours) | 3.300 € | 0 € |
| Accompagnement (3 jours) | 510 € | 1.020 € |
| Matériel pédagogique | 190 € | 110 € |
|  |  |  |
| **Total** | **4.000 €** | **1.130 €** |
| **TOTAL GENERAL** | **5.130 €** |  |
|  |  |  |
| **REALISE 2020-2022** | **Coût** |  |
| Formation (3 formateurs, 2 jours) | 1.100 € |  |
| Accompagnement (5 jours) | 4.030 € |  |
| Matériel pédagogique |  |  |
| **EN COURS 2022** |  |  |
| Formation à la carte (2 formateurs, 1 jour) |  |  |
|  |  |  |
| **TOTAL GENERAL TVAC** | **5.130 €** |  |
|  |  |  |
| Subside sollicité au Fonds Qualité | **4.000 €** |  |
| Solde payé sur fonds propres | **1.130 €** |  |

1. **Annexes :**

* Convention signée avec L’ONG Le Monde Selon les Femmes
* Copie des factures et preuves de paiements y afférents
* Proposition de formation de LMSLF
* Déclaration sur l’honneur précisant que le montant des justificatifs présentés pour paiement par le fonds qualité n’a pas été financé par un autre bailleur.

1. Assurez-vous d’avoir l’accord du consultant-e que ses coordonnées figureront sur le Portail Qualité. [↑](#footnote-ref-1)