

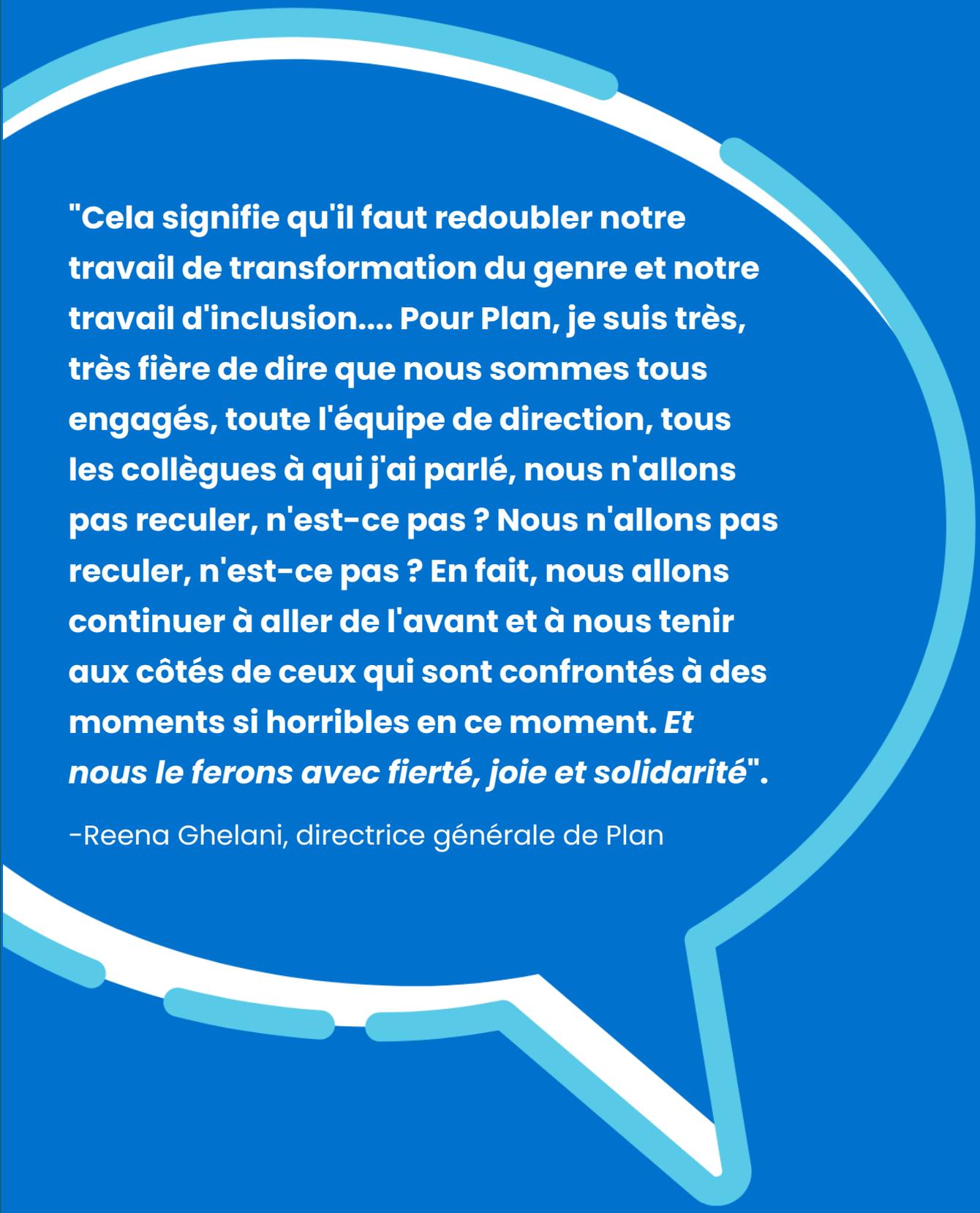


Until we are all equal

Bien faire les choses

Note d'orientation technique pour
Programmation transformatrice et Influenciante

Juin 2026



"Cela signifie qu'il faut redoubler notre travail de transformation du genre et notre travail d'inclusion.... Pour Plan, je suis très, très fière de dire que nous sommes tous engagés, toute l'équipe de direction, tous les collègues à qui j'ai parlé, nous n'allons pas reculer, n'est-ce pas ? Nous n'allons pas reculer, n'est-ce pas ? En fait, nous allons continuer à aller de l'avant et à nous tenir aux côtés de ceux qui sont confrontés à des moments si horribles en ce moment. *Et nous le ferons avec fierté, joie et solidarité*".

-Reena Ghelani, directrice générale de Plan

Table des matières

1 Introduction	4
2. notre approche de la programmation et de l'influence transformatrice en matière de genre.....	5
2.1 L'approche transformatrice du genre dans le contexte humanitaire et de conflit	7
3. notre stratégie mondiale et notre théorie du changement.....	9
Dimensions du changement - Notre théorie globale du changement	10
4. Notre approche de la programmation et de l'influence	11
5. Les éléments clés de la programmation et de l'influence transformatrices en matière de genre	12
5.1. Analyse de la situation	17
Normes sociales et normes de genre	20
5.3. l'action des filles et des jeunes femmes	22
5.4. transformation de la masculinité	24
5.5. Statut et position	27
Inclusion et intersectionnalité 5.7.	29
5.7. Environnement favorable	32
5.8. Suivi, évaluation, recherche et apprentissage	35
5.9. Risques	38
5.10. Participation	40
5.11. Expertise technique	42
5.12. Ressources	44
6. Intégration dans le cycle de gestion du projet.....	46
6.1. Phase d'idéation - ADF étape 1 signé	47
6.2 Phase de conception - ADF étapes 2 (si nécessaire) et 3 signé	48
6.3 Phase de planification	49
6.4 Phase de mise en œuvre	50
6.5. Phase de clôture	51
7. Le travail de transformation de l'égalité entre les femmes et les hommes : un voyage	52
8. voulez-vous participer ou en savoir plus ?	53

1. Introduction

La note d'**orientation technique pour la programmation et l'influence transformatrices en matière de genre "Bien faire les choses"** fournit des conseils et un soutien au personnel et aux partenaires de Plan International qui travaillent ensemble pour mettre en œuvre notre **approche transformatrice en matière de genre** de la programmation et de l'influence. Elle s'adresse au personnel de l'ensemble de l'organisation et définit un langage commun sur ce que nous entendons par transformation du genre et sur les mesures à prendre pour mettre en pratique nos engagements en matière d'égalité de genre, de droits et d'inclusion des filles et des jeunes femmes.

Cette dernière itération¹ du guide **"Bien faire les choses"** vise à réaffirmer l'engagement de Plan International en faveur de la justice de genre, à renforcer notre discours sur l'inégalité mondiale et à approfondir notre approche inclusive et transformatrice du genre pour remettre

en question l'oppression systémique et accélérer le changement vers une société inclusive et égalitaire sur le plan du genre. La note d'orientation explique clairement à quoi ressemble notre approche transformatrice du genre dans les contextes humanitaires, de développement et de paix, en intégrant des considérations relatives au travail humanitaire dans l'ensemble du document.

La note d'orientation est un **document évolutif** qui peut être utilisé comme référence lors de l'élaboration de **stratégies nationales, de propositions de projets, de descriptions de postes, de documents d'orientation et/ou de prise de position, de matériel de formation, etc.** Elle a été élaborée et est tenue à jour par l'**équipe chargée de l'égalité de genre et de l'inclusion**, en collaboration avec le **groupe "Égalité de genre et inclusion"**, en consultation avec le personnel de l'ensemble de l'organisation.



¹ Cette version du document s'appuie sur le **guide technique Getting it Right élaboré en 2017** par le Groupe Genre afin d'articuler pleinement l'engagement de Plan International en faveur de la justice de genre et la manière dont nous y contribuerons concrètement par le biais de notre

programmation et de notre influence dans différents contextes. Ce guide devrait être utilisé par le personnel technique, ainsi que nos autres ressources disponibles, pour améliorer le travail programmatique dans toutes les régions.

2. notre approche transformatrice du genre en matière de programmation et influence

Plan International aspire à un monde juste qui promeut les droits de l'enfant et l'égalité pour tous, en s'attaquant aux causes profondes de l'inégalité et de l'exclusion afin de permettre la pleine réalisation des droits de tous les enfants, adolescents et jeunes dans toute leur diversité¹. Nous envisageons un monde dans lequel les enfants et les jeunes ne sont pas désavantagés en raison de leur sexe, de leur âge, de leur appartenance ethnique, de leur religion, de leurs capacités ou de leur orientation sexuelle. Cette vision se reflète dans notre stratégie mondiale "**All Girls Standing Strong Creating Global Change**", notre **théorie mondiale du changement** et notre **politique mondiale en matière d'égalité de genre et d'inclusion**, dans laquelle nous nous engageons à mettre davantage l'accent sur les filles et les jeunes femmes et à faire progresser l'égalité de genre et l'inclusion.

Dans tous les pays où nous travaillons, nous sommes confrontés aux inégalités et à l'exclusion entre les hommes et les femmes. Nous sommes confrontés à différentes formes de discrimination fondée sur le sexe, à des stéréotypes sexistes et à une répartition inégale du pouvoir entre les femmes, les hommes, les filles et les garçons, et les autres sexes, ainsi qu'à l'exclusion fondée sur le sexe, l'âge, le

handicap et d'autres facteurs.

L'inégalité entre les sexes intensifie les effets négatifs de toutes les autres formes d'exclusion et, par conséquent, l'exclusion est différente et souvent pire pour les filles et les femmes.

Nous pensons que l'intégration d'une approche **transformatrice du genre** dans notre programmation et notre influence peut nous aider à améliorer la qualité de notre programmation, comme indiqué dans **la politique de qualité des programmes (PQIP)**, et contribuer progressivement à un changement transformateur en matière de genre. Notre approche **transformatrice de genre** vise à contribuer à la justice de genre, un monde dans lequel les filles, les garçons et les jeunes ne sont pas désavantagés en raison de leur sexe, de leur âge, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leur religion, de leurs capacités ou de leur orientation sexuelle. Pour ce faire, il faut éliminer les inégalités causées par les structures patriarcales, coloniales, racistes et capitalistes, afin que les personnes, quel que soit leur sexe, aient un accès égal et un contrôle égal sur les ressources et les espaces de décision - qu'ils soient formels ou informels, publics ou privés - et la capacité de faire des choix dignes dans leur vie, et de réaliser leurs droits. Notre approche se concentre

¹ Plan International utilise l'expression "**les enfants et les jeunes dans toute leur diversité**" pour inclure tous les enfants et les jeunes. Notre expérience a montré que le simple fait d'utiliser des termes tels que "enfants" ou "jeunes", sans reconnaître la

diversité au sein de ces groupes, tend à négliger l'inégalité entre les sexes et les problèmes de discrimination qui rendent souvent invisibles les filles, les autres identités de genre et d'autres groupes.

sur la responsabilité des détenteurs de devoirs et autres détenteurs de pouvoir de respecter, protéger et réaliser les droits de l'homme, à l'adresse, en particulier ceux des filles, des jeunes femmes et des autres genres ou minorités sexuelles.

Les éléments clés de cette approche comprennent : la **transformation des normes sociales et de genre nuisibles**, le renforcement de l'**action des filles et des jeunes femmes**, l'amélioration du **statut et de la position des** filles et des jeunes femmes, la **transformation des masculinités** vers la justice de genre, la promotion de l'**inclusion et de l'intersectionnalité**, et la promotion d'un **environnement favorable** à la justice de genre.

Notre approche encourage la réflexion critique, la remise en question des systèmes de pouvoir et d'oppression intersectionnels et interconnectés, tels que le patriarcat et le colonialisme, afin de modifier le pouvoir et de mettre fin aux violations des droits de l'homme fondées sur le aux principes de leadership féministe, tels que la prise de décision partagée, au sein de ses partenariats.

genre et à l'exclusion sociale. Nous appliquons notre approche transformatrice du genre pour contribuer au changement social et l'autonomisation des groupes les plus marginalisés, en particulier les filles et les jeunes femmes. Ce processus est complexe, dépend fortement du contexte et prend du temps. Le document "“Bien faire les choses”” présente une compréhension commune de la programmation et de l'influence en matière de transformation des genres, ainsi que les mesures concrètes que notre personnel et nos partenaires doivent prendre pour mettre en œuvre notre engagement de manière efficace. Inévitablement, il y aura des différences de ressources, de capacités, d'influence et d'expérience, ce qui signifie que le pouvoir n'est pas nécessairement égal au sein de Plan International et avec certains de ses partenaires. Il est essentiel que les dynamiques de pouvoir soient discutées et abordées lors du développement du partenariat, et que Plan cherche à mettre en pratique.



2.1 Approches transformatrices de genre dans les contextes humanitaires et de conflit

Nous savons que les situations d'urgence exacerbent les inégalités, les normes et les déséquilibres de pouvoir préexistants qui se manifestent par des violations des droits et des pratiques néfastes dans les communautés où nous travaillons. **Les jeunes**, qui sont aussi des filles et des femmes, les personnes handicapées, les personnes présentant différentes combinaisons de facteurs identitaires, sont confrontés à des degrés divers de marginalisation, de vulnérabilité et d'inégalité dans les situations d'urgence. **Les réponses humanitaires** qui ne tiennent pas compte de ces inégalités entre les hommes et les femmes peuvent exacerber ces problèmes ou exclure certains groupes de personnes des services, créant ainsi un stress supplémentaire et des menaces pour leur bien-être. Nous reconnaissons également que les situations d'urgence peuvent être l'occasion non seulement de prendre conscience des inégalités, mais aussi de transformer les normes contextuelles en faveur de relations de pouvoir plus équitables, de l'égalité entre les hommes et les femmes et de l'inclusion sociale.

En tant qu'organisation à double mandat, Plan International œuvre pour les droits de l'enfant et l'égalité pour les filles dans le cadre du **lien entre l'humanitaire, le développement et la paix (HDP)**. Nous avons un mandat clair pour travailler à un changement systémique à long terme par le biais de nos interventions de développement, et pour fournir une assistance humanitaire et une

protection dans les situations d'urgence. Nous reconnaissons également que les conflits violents portent gravement atteinte aux droits des enfants et à l'égalité pour les filles, entravant ainsi le développement durable et la réalisation des droits de l'homme. Nous aspirons donc à être un leader mondial et une ONG partenaire travaillant à la jonction des efforts de développement et des efforts humanitaires, en réalisant des projets qui **tiennent compte de la dimension de genre et qui, au minimum, ont pour objectif ultime la transformation de l'égalité entre les hommes et les femmes.**

À cette fin, notre **Vision humanitaire** globale, lors de la conception et de la mise en œuvre du travail humanitaire, consiste à prendre en compte les implications à court et à long terme, c'est-à-dire à la fois les dimensions humanitaires et de développement.

Nous examinons également les impacts et les opportunités en matière de genre auxquels sont confrontés les enfants et les jeunes, et nous trouvons un équilibre entre l'aide immédiate pour sauver des vies et le travail plus stratégique pour contribuer aux droits et à l'égalité des filles. L'approche internationale peut fournir un cadre utile pour s'assurer que nous concevons les interventions d'une manière plus holistique, en renforçant la résilience et en investissant dans des actions menées localement comme des changements progressifs vers le développement à long terme des communautés touchées. Reconnaisant les impacts différenciés selon le sexe et les opportunités

limitées de manière disproportionnée auxquelles sont confrontés les enfants et les adolescents, les personnes handicapées, entre autres, Plan International s'efforce de donner la priorité à ces groupes dans tout ce qu'il entreprend.

Pour qu'une intervention d'urgence soit classée comme sensible à la dimension de genre, il faut au minimum s'attaquer aux obstacles liés au sexe, à l'âge et aux capacités qui empêchent certains groupes de la population touchée de satisfaire leurs besoins fondamentaux, de répondre aux menaces ou aux risques qui pèsent sur leur sécurité, et de soutenir leur capacité d'action. Il s'agit d'une norme minimale, et non d'une norme facultative, comme le décrit notre Manuel des interventions d'urgence³. La programmation transformatrice en matière de genre est généralement considérée comme plus pertinente pour les projets à long terme avec une population constante, car les changements d'attitudes et de comportements se produisent sur une longue période et nécessitent un investissement soutenu. Cependant, à

Plan International, nous pensons que les projets humanitaires ont le potentiel d'apporter des changements sociaux significatifs en utilisant des interventions transformatrices de genre en fonction du contexte et de la culture afin de promouvoir l'égalité de genre, les droits des filles et l'inclusion. Même dans les situations d'urgence les plus graves, une crise ne devrait pas être une excuse pour suspendre notre engagement à traiter les causes profondes de l'inégalité de genre et de l'exclusion sociale. Pour qu'une réponse réponde aux normes minimales attendues de Plan International en matière de genre et d'inclusion pendant la mise en œuvre, les actions suivantes doivent être entreprises, **Le marqueur de transformation du genre de l'AoGD guides de référence de l'AoGD pour le GTF** peuvent également être utilisés par les équipes comme guide pour s'assurer que les éléments essentiels de la programmation transformatrice en matière de genre sont intégrés dans les projets dès leur conception et tout au long du cycle du projet.

CONCEVOIR UNE RÉPONSE TENANT COMPTE DU GENRE

Normes minimales



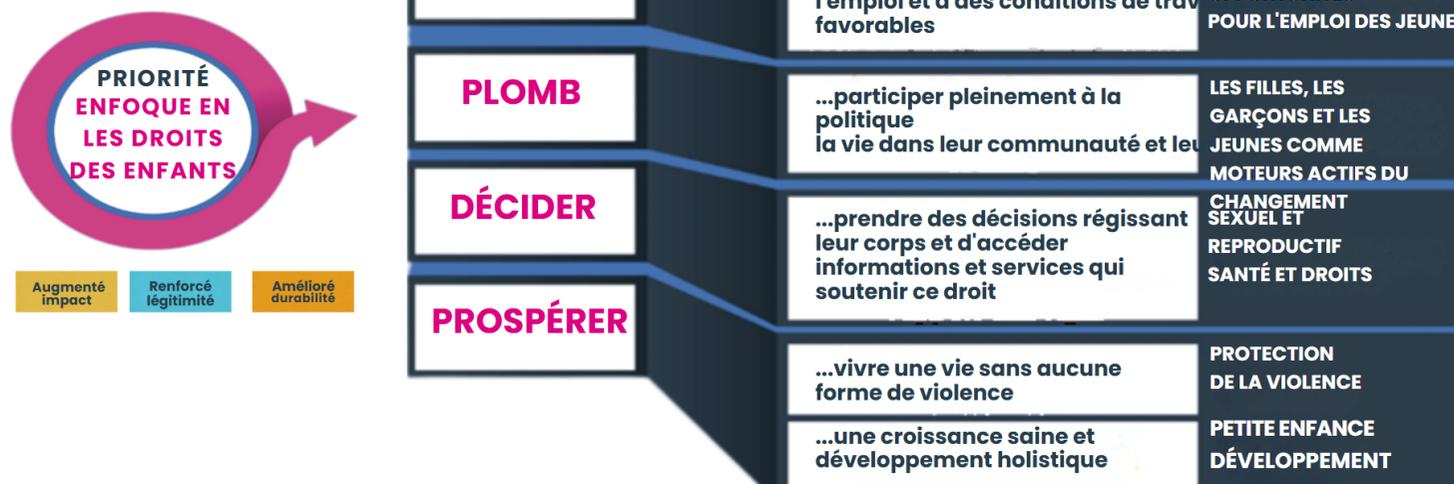
³ Manuel sur les interventions d'urgence, l'égalité des sexes et l'inclusion, chapitre A3.

Notre stratégie globale et notre théorie du changement

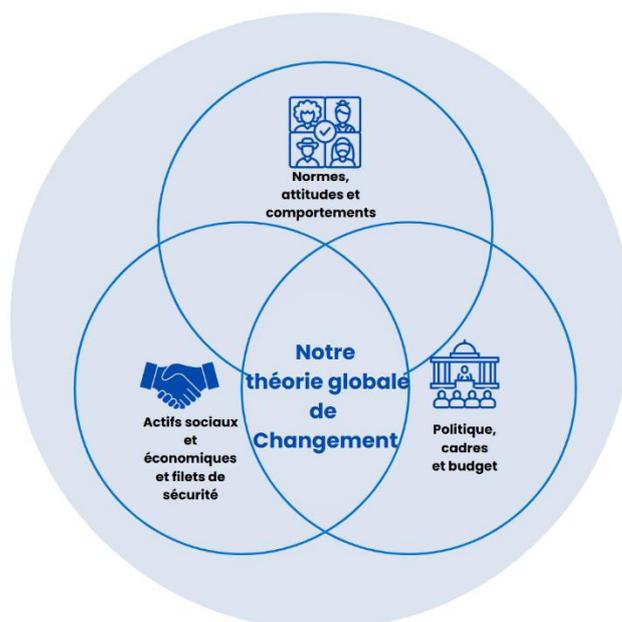
Plan International continue de travailler pour un monde juste qui promeut les droits de l'enfant et l'égalité pour les filles, comme le souligne notre **stratégie mondiale "All Girls Strong Creating Global Change" (Toutes les filles sont fortes et créent un changement mondial)**. Notre ambition est que toutes les filles connaissent et exercent leurs droits, et qu'elles disposent d'un solide réseau de soutien pour les aider à surmonter les obstacles et la discrimination afin qu'elles puissent apprendre, diriger, décider et s'épanouir.

Nous nous sommes engagés à nous concentrer sur les filles et les jeunes femmes dans toute leur diversité. Notre travail se concentre sur les six thèmes clés, connus sous le nom de **Domaines de spécificité DPSM** mondiale (**DPSM**), qui soutiennent les droits de l'enfant, comme indiqué ci-dessous ;

Notre vision est que l'ensemble de notre travail dans les domaines de distinction mondiale soit pleinement transformateur et inclusif en matière de genre. Ce guide technique - "Bien faire les choses" - définit notre approche transformatrice du genre dans les domaines du développement, de l'aide humanitaire et de la paix.



Dimensions du changement – Notre théorie globale du changement



Notre théorie globale du **changement** explique comment nous travaillons pour un monde qui promeut les droits des enfants et l'égalité des filles en déclenchant des changements dans trois dimensions interdépendantes et interconnectées du changement, à savoir

- Aider à **transformer les normes sociales** - en particulier les normes sexistes préjudiciables - et les attitudes et comportements qui en découlent afin de promouvoir l'égalité de genre et l'inclusion et de permettre aux enfants et aux jeunes, dans toute leur diversité, de grandir en bonne santé, en sécurité et dans la joie ;
- Mettre en place des **ressources personnelles, sociales et**

économiques et des filets de sécurité qui permettent à toutes les filles, à tous les garçons, à toutes les jeunes femmes et à tous les jeunes hommes de réaliser pleinement leur potentiel ;

- Influencer l'**amélioration des politiques, de la législation, des budgets et des services gouvernementaux** afin de lutter concrètement contre l'inégalité et l'exclusion entre les hommes et les femmes.

Ces dimensions s'appliquent à tous les contextes et offrent différents points d'entrée pour choisir le bon ensemble de stratégies afin de parvenir à un changement social.

4. Notre approche programmatique et d'influence

L'approche de Plan International en matière de droits des filles est guidée par notre **Approche de Programme et d'Influence** (API), qui place l'égalité de genre, les droits des filles et l'inclusion au cœur de notre objectif organisationnel et cherche à catalyser un changement transformateur durable pour les enfants les plus vulnérables et les plus exclus au niveau local et mondial.

Notre approche en matière de programmes et d'influence oriente l'ensemble de notre travail pour mettre en œuvre notre **stratégie mondiale** en concrétisant **les engagements suivants** ;

- **Fondée sur les droits** : veiller à ce que tout notre travail soit fondé sur les principes des droits de l'homme, en mettant l'accent sur la lutte contre la discrimination à l'égard des filles et en cherchant à remédier aux inégalités dont elles sont victimes.
- **Transformateur de genre** : contribuer à l'égalité des genres dans tous nos programmes et influencer le travail en utilisant des interventions transformatrices de genre pour combler les écarts entre les sexes et créer des résultats durables pour les filles et les jeunes femmes.
- **Ouverture et responsabilité** : veiller à ce que notre travail soit pertinent et utilise les ressources de manière responsable, en rendant compte de manière ouverte et transparente de ce que nous faisons et de la façon dont nous utilisons les ressources qui nous sont confiées pour créer un changement durable.
- **Travailler avec d'autres acteurs** : établir des relations stratégiques avec d'autres organisations et institutions qui influencent les changements que nous recherchons pour les enfants, les adolescents et les jeunes.
- **Travailler dans tous les contextes** : contribuer à la réalisation des droits des enfants et de l'égalité des filles par un travail de développement qui s'attaque aux causes sous-jacentes de la pauvreté et par des interventions d'urgence qui fournissent une assistance et une protection vitales dans des contextes fragiles.
- **Travailler à tous les niveaux** : utiliser notre présence et notre expérience à plusieurs niveaux

pour - à travers les continents et les cultures - déclencher un changement à grande échelle rapidement et faire avancer et influencer les objectifs du programme.

“Bien faire les choses” explique comment Plan International rendra opérationnelle l’approche transformatrice du genre dans le cadre de notre approche de

programme et d’influence et déploiera des interventions transformatrices du genre spécifiques au contexte pour faire progresser les droits des enfants et l’égalité des filles de manière efficace dans le cadre du lien entre l’humanitaire, le développement et la paix (HDP).

Notre approche globale de la programmation et de l'influence en un coup d'oeil

Engagements

- Transformateur de genre
- Fondé sur les droits (y compris la participation)
- Ouvert et responsable
- Travailler avec d’autres acteurs, organisations et institutions
- Travailler dans tous les contextes
- Travailler à tous les niveaux

Programme et stratégies d'influence

1. Promouvoir des attitudes positives, comportements et pratiques
2. Renforcer et mobiliser société civile
3. Développer les capacités des parties prenantes
4. Influencer les détenteurs du pouvoir
5. Fournir un soutien direct dans urgences et fragilité

Stratégies organisationnelles pour soutenir notre programme et notre approche d'influence

1. Renforcer l’analyse du contexte pour s’attaquer aux causes profondes
2. Générer et apprendre des preuves pour obtenir un impact
3. Mobiliser et exploiter les ressources
4. Développer les capacités internes et
5. transformer les méthodes de travail
6. Utiliser les médias et le numérique comme vecteurs essentiels du changement

Groupe d'impact

Enfants et filles
en particulier
0-24 ans

Dimensions du changement

1. Normes, attitudes, comportements
2. Les atouts sociaux et économiques et les filets de sécurité
3. Cadres politiques et budgets

5. Éléments clés d'une programmation et d'une influence transformatrices en matière de genre

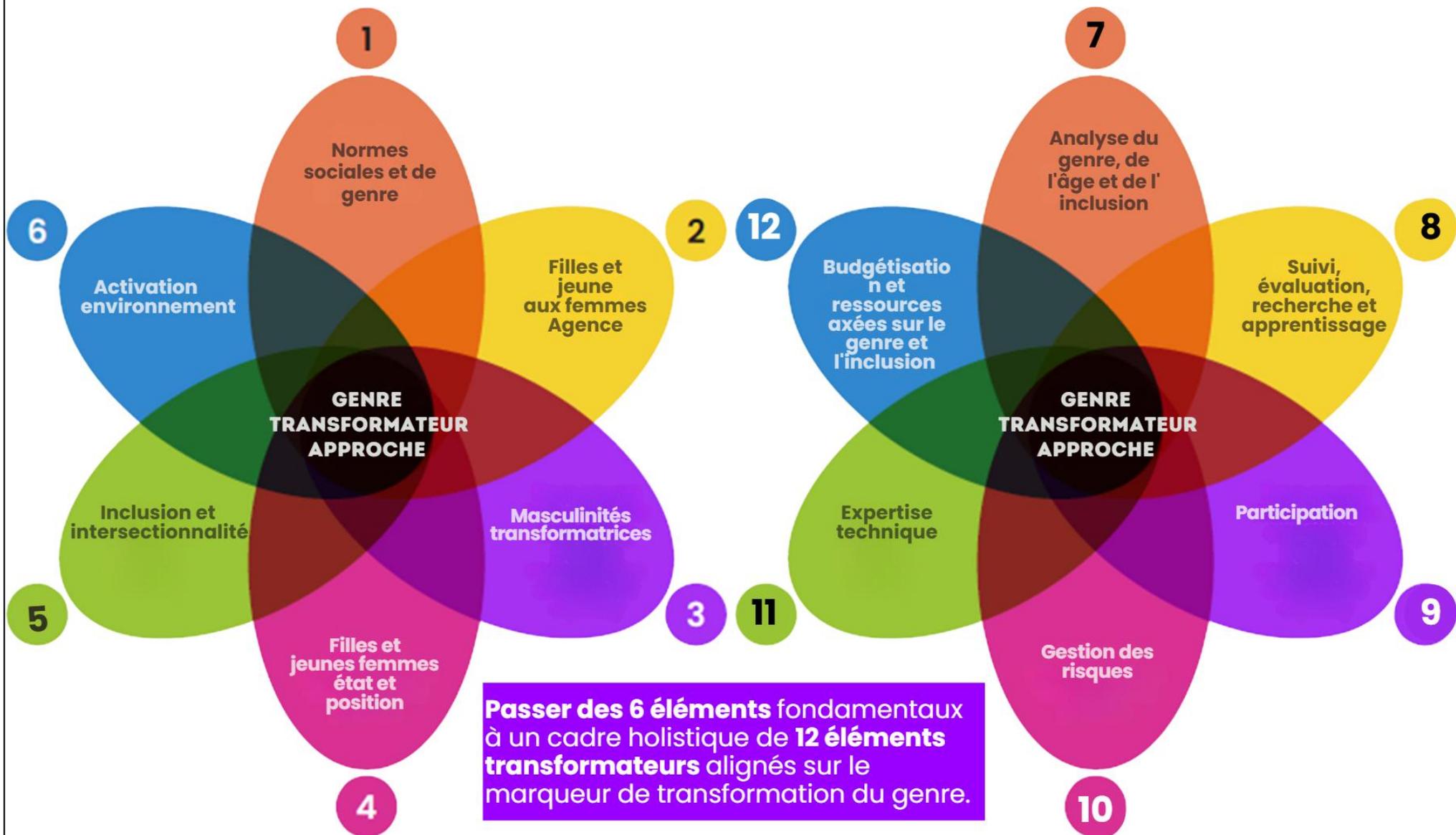
À Plan International, nous pensons qu'il existe des **éléments clés de la programmation et de l'influence transformatrices** en matière de genre. Ces éléments contribuent à améliorer la qualité de notre programmation et de notre travail d'influence afin d'accélérer le changement et de s'attaquer aux causes profondes de l'inégalité et de l'exclusion entre les hommes et les femmes. Ils nous aident à réaliser nos ambitions organisationnelles en créant un changement social durable pour les personnes avec lesquelles nous travaillons. Ces éléments sont interconnectés et s'appliquent à l'ensemble de notre travail humanitaire et de développement.

Nous nous engageons à adopter une approche transformatrice de l'égalité de genre dans l'ensemble de notre travail, en comprenant que l'égalité de genre et l'inclusion ne peuvent être réalisées par une seule intervention,

un seul projet ou un seul programme. Si les projets individuels peuvent s'attaquer à des causes profondes spécifiques qui ont un impact négatif sur l'égalité entre les hommes et les femmes, la somme de ces projets peut contribuer à l'égalité entre les hommes et les femmes au fil du temps, à mesure que nous éliminons les obstacles profondément ancrés à l'égalité entre les hommes et les femmes et aux droits des filles.

Nous veillons donc à ce que l'ensemble de nos programmes et de nos activités d'influence contribuent à l'égalité entre les femmes et les hommes. Cela signifie que tous nos programmes et projets nationaux s'efforceront d'apporter la meilleure contribution possible à l'égalité de genre et à l'inclusion en abordant les éléments fondamentaux du changement transformateur en matière de genre, en fonction du contexte.





Les éléments clés de la programmation et de l'influence transformatrices en matière de genre sont les suivants ;

1

Analyse du genre, de l'âge et de l'inclusion

2

Aborder les **normes de genre** tout au long de la vie.

3

Renforcer l'**action des filles et des jeunes femmes**.

4

Améliorer le **statut et la position des filles**, des jeunes femmes et des femmes.

5

Travailler avec les garçons, les jeunes hommes et les hommes pour **transformer les masculinités**.

6

Inclusion et intersectionnalité des garçons et des filles dans toute leur diversité.

7

Promouvoir un **environnement favorable à l'égalité de genre** et aux droits des filles.

8

Le genre dans le **MERL**

9

Genre et inclusion **dans la participation**

10

Genre et inclusion **dans la gestion des risques**

11

Genre et inclusion dans l'**expertise technique**

12

Budgétisation tenant compte de l'égalité entre les hommes et les femmes/Intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les ressources

Ces éléments peuvent contribuer à améliorer la qualité et la durabilité de notre programmation et de notre travail d'influence en nous permettant de nous attaquer aux causes profondes de l'inégalité et de l'exclusion entre les hommes et les femmes, accélérant ainsi le changement social. Ils sont pertinents et applicables à l'ensemble de notre travail, ainsi qu'à notre travail humanitaire et de développement. Pour le travail humanitaire, elles exigent adaptation et flexibilité pour s'adapter à l'évolution rapide des besoins, pour naviguer dans des circonstances imprévisibles et pour permettre la modification des stratégies en fonction des ressources et du temps disponibles.

Les éléments fondamentaux de la programmation et de l'influence transformatrices en matière de genre sont interconnectés et se renforcent mutuellement. En outre, le potentiel de chacun des éléments à contribuer au changement transformateur diffère ; tous les éléments ne peuvent pas avoir un potentiel élevé. Tous les éléments se manifestent différemment en fonction du secteur/thème d'un projet/programme spécifique, par exemple, une agence pour la santé et les droits sexuels et reproductifs sera conceptualisée très différemment d'une agence pour le développement de la petite enfance.

Ce qui suit décrit brièvement chacun des éléments et suggère des stratégies qui peuvent être utilisées dans chacun d'eux pour contribuer à un changement transformateur en matière d'égalité de genre. Ces stratégies de transformation du genre sont considérées comme des approches systémiques globales qui, lorsqu'elles sont intégrées dans toutes les phases de la programmation et de l'influence, peuvent garantir que tout le travail de notre organisation contribue à l'égalité entre les hommes et les femmes. Il ne s'agit pas d'interventions ou d'activités spécifiques isolées, mais plutôt d'un objectif cohérent qui façonne la manière dont les programmes sont conceptualisés, conçus, mis en œuvre et évalués afin de garantir que l'ensemble de l'écosystème du programme modifie activement les relations de pouvoir inégales entre les hommes et les femmes et promeut la justice entre les sexes dans les communautés dans lesquelles nous travaillons.

Note : Pour des exemples concrets au niveau des activités, vous pouvez vous référer **aux guides de référence de l'AoGD sur le marqueur de transformation du genre** sur notre page d'inclusion du genre (OnePlanet).

5.1. Analyse de la situation

Examiner les lacunes des services et de la législation, ainsi que les violations des droits et les inégalités dans le domaine thématique du projet, en expliquant comment et pourquoi elles existent et affectent les personnes différemment en fonction de leur sexe, de leur âge et d'autres facteurs d'exclusion tels que le handicap, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, l'ethnicité, la race, le statut socio-économique, etc.

L'analyse du genre, de l'âge et de l'inclusion est au cœur de notre travail de transformation du genre. Toute analyse de situation doit intégrer spécifiquement ce type d'analyse pour nous permettre de découvrir les causes profondes de l'inégalité entre les sexes et de l'exclusion qui touchent toutes les communautés, d'analyser les relations de pouvoir et de faire émerger des idées sur ce qui peut être fait. Notre **cadre d'analyse du genre, de l'âge et de l'inclusion** fait de chacun des six éléments de la programmation transformatrice en matière de genre un domaine d'analyse et définit des questions clés et des points de données secondaires pour guider la collecte des informations nécessaires à une meilleure compréhension de la situation. Les questions relatives à l'analyse de genre doivent être posées pour tous les projets, dans tous les domaines thématiques et dans tous les contextes, selon le cas.

Veillez à appliquer le cadre dans son ensemble afin de tirer pleinement parti de la nature interdépendante des différents thèmes. Impliquez

également les femmes, les hommes, les filles et les garçons dans toute leur diversité au sein des communautés, y compris les groupes difficiles à atteindre ou à mobiliser. Utilisé de cette manière, le cadre d'analyse du genre, de l'âge et de l'inclusion est comme une nouvelle lentille qui nous aide à éplucher les couches d'une situation d'inégalité, d'injustice et d'exclusion entre les hommes et les femmes pour en découvrir les causes profondes et nous donner un aperçu de la manière dont nous pouvons nous attaquer à ces causes par le biais de notre programmation et de notre travail d'influence. Elle nous permet également de mieux comprendre les relations de pouvoir qui profitent à certaines personnes au détriment d'autres, ce qui conduit à une oppression systémique dans les communautés au sein desquelles nous travaillons.

L'intégration de l'analyse du genre, de l'âge et de l'inclusion dans notre analyse de situation guide le personnel et les partenaires de Plan dans la collecte d'informations sur les lacunes et les obstacles liés au genre dans les services et la législation, les violations des droits et les inégalités dans le domaine thématique des projets, en expliquant pourquoi ils existent et comment ils affectent les personnes différemment en fonction de leur genre, de leur âge et d'autres facteurs d'exclusion (par exemple, l'âge, le handicap, l'appartenance ethnique, etc.)

Les réponses humanitaires doivent être basées sur une **analyse rapide de genre (RGA)**, en compilant les informations contextuelles et

programmatisques existantes sur les normes de genre, les inégalités de pouvoir, et en collectant de nouvelles données de genre et de diversité sur les impacts de la crise différenciés selon le genre, ainsi que sur l'accès aux activités de réponse (pour plus de détails, voir la section RGA **du manuel MRA (Programme, pp. 85)**). Les conclusions de l'AGR devraient être traduites en actions pratiques pour (re)concevoir et mettre en œuvre en permanence des programmes sensibles au genre et inclusifs, ainsi que pour souligner comment des actions sensibles au genre à court terme peuvent contribuer à des processus de transformation du genre à plus long terme.

Notre cadre analytique sur le genre, l'âge et l'inclusion comprend une section sur les opportunités de programmation et l'influence qui devrait être utilisée pour guider la réflexion sur la manière dont les questions identifiées peuvent être abordées avec les différentes parties prenantes. Veillez à prendre en compte les principales normes de genre qui limitent le statut, la position et l'action des filles, des jeunes femmes et des personnes d'autres sexes, et à vous pencher sur celles qui sont essentielles à la réussite du projet.

Stratégies pour un changement transformateur en matière de genre

Comment procéder

- **Appliquer une analyse du genre, de l'âge et de l'inclusion** : lors de l'analyse d'une situation, il faut toujours inclure des questions tirées de notre cadre d'analyse du genre et de l'inclusion afin d'examiner les moteurs structurels et normatifs de l'inégalité entre les sexes, de comprendre son impact différentiel sur les femmes, les filles et les groupes marginalisés, ainsi que les croyances et les structures de pouvoir qui sous-tendent la résistance à la justice en matière de genre.
- **Analyse rapide de la dimension de genre** : dans le cadre des

mesures minimales de préparation, élaborer des fiches sur la dimension de genre afin de fournir des résumés concis et spécifiques au contexte des inégalités de genre préexistantes et des dynamiques de pouvoir qui risquent d'être exacerbées en cas de crise. Au cours de la phase orange 2, procédez à une analyse rapide de la dimension de genre (RGA) pour mieux comprendre les impacts, les besoins, les obstacles et les capacités liés au genre dans les situations d'urgence, afin d'éclairer la conception d'interventions humanitaires inclusives et

sensibles qui ne renforcent pas les normes néfastes ou l'exclusion.

- **Collecter des données désagrégées** : garantir la collecte, l'analyse et l'utilisation systématiques de données désagrégées par sexe, âge et handicap (SADDD) - au minimum - dans toutes les évaluations et les données de référence. Cela permet aux équipes d'identifier les écarts entre les sexes ainsi que les groupes invisibles ou mal desservis, de s'aligner sur les normes internationales (par exemple Sphere) et d'informer la programmation et l'influence ciblées.
- **Identifier les opportunités de programmation transformatrice en matière de genre** : - En utilisant les résultats de l'analyse du genre, de l'âge et de l'inclusion, identifier les opportunités de programmation/influence, y compris les détenteurs de pouvoir ou les personnes influentes qui promeuvent l'égalité des genres ou entravent les progrès et le changement de normes, en fonction du contexte.
- **Espaces sûrs et inclusifs pour la consultation** : créer des espaces sûrs et respectueux de l'identité

pour la consultation des communautés, et appliquer des méthodes participatives culturellement pertinentes pour faciliter un engagement significatif avec différents groupes, y compris les filles, les adolescents, les personnes handicapées et d'autres identités marginalisées.

- **Capacité interne d'analyse du genre** : veiller à ce que l'ensemble du personnel, des partenaires et des consultants externes chargés des analyses de situation disposent des compétences et des ressources nécessaires pour procéder à une analyse du genre, de l'inclusion et de l'âge au cours des analyses de situation et des évaluations de base. Il s'agit notamment de la capacité à identifier les dynamiques de pouvoir, à diagnostiquer les normes sociales, à collecter et à interpréter les données dans une optique intersectionnelle de genre.
- **Impliquer les partenaires locaux dans la prise de décision** : Co-diriger les processus d'analyse de situation avec les partenaires locaux, en particulier les femmes et les groupes dirigés par des filles, en veillant à ce que leurs connaissances contribuent à

l'identification des obstacles, des risques et des possibilités de transformation, en particulier pour

les populations difficiles à atteindre ou systématiquement exclues dans le contexte local.

5.2 Normes sociales et de genre

Diagnostiquer, comprendre et traiter les normes sociales et de genre discriminatoires et la manière dont elles affectent différents groupes de femmes et d'hommes dans toute leur diversité tout au long de leur vie, de la naissance à l'âge adulte.

La discrimination et la socialisation du genre commencent tôt et se poursuivent tout au long de la vie. Au cours de la petite enfance, tous les enfants développent un sentiment d'estime de soi, d'identité et d'appartenance. Ils apprennent les attitudes et les attentes liées au genre sur la manière dont les filles et les femmes, les garçons et les hommes doivent se comporter, ainsi que sur leur valeur et leur rôle dans la société. Les normes et les attentes en matière de genre partagées par les familles et les communautés sont le moteur de ce processus de socialisation qui se poursuit tout au long de l'enfance et de l'adolescence. Elles déterminent la

manière dont les filles et les garçons et les adolescents sont traités et leurs attentes pour l'avenir. Il s'agit d'attentes sexuées concernant les capacités, les rôles, la prise de décision et la représentation par rapport au domaine concerné et à la société dans son ensemble.

Ces normes de genre sont toujours contextuelles et peuvent varier en fonction d'un certain nombre de facteurs, tels que l'âge et d'autres facteurs intersectionnels qui sont limitatifs pour tous les enfants, mais particulièrement pour les filles dans leur diversité. En tant que tels, les projets de transformation du genre cherchent à influencer les normes discriminatoires liées au genre et la manière dont elles affectent les jeunes enfants et leurs parents/responsables, les éducateurs, les membres et les dirigeants de la communauté, les fonctionnaires et les médias.

Stratégies pour un changement transformateur en matière de genre

Comment procéder

- **Faciliter le diagnostic participatif des normes** : Identifier et examiner de manière critique, avec les communautés, les normes sociales et de genre nuisibles qui renforcent les inégalités de genre et utiliser des outils participatifs

pour comprendre comment ces normes se manifestent, les croyances qui les sous-tendent, qui elles affectent et comment elles violent les droits et limitent les opportunités des jeunes.

- **Des solutions communautaires pour changer les normes :**
Engager la communauté dans la création de solutions pratiques et soutenir l'action collective pour démanteler et transformer les normes de genre discriminatoires basées sur les connaissances locales, l'expérience vécue et les aspirations de la communauté qui sont cohérentes avec les cadres de droits.
- **Mobiliser :** Soutenir les défenseurs qui remettent en question les normes discriminatoires et les modèles influents qui encouragent l'adoption de comportements alliés et de pratiques progressistes au niveau de la famille, de la communauté et de l'institution. Renforcez leurs capacités et leur engagement en faveur de l'égalité de genre.
- **Les chefs traditionnels et religieux en tant qu'alliés :** établir des partenariats avec les détenteurs du pouvoir et les gardiens des normes sociales - y compris les chefs religieux et traditionnels - pour soutenir de nouvelles normes, de nouveaux comportements et de nouvelles pratiques positives qui offrent des alternatives équitables en termes de genre et qui respectent la dignité et les droits de tous les jeunes.
- **Tirer parti de la communication pour le changement social et comportemental (CCS) :** investir dans du matériel et des messages de communication pour le changement social et comportemental (CCS) qui brisent les stéréotypes et promeuvent des récits positifs fondés sur les droits au sein des familles et des communautés.
- **Une réponse humanitaire axée sur les normes :** Pendant les situations d'urgence, à court et à long terme, les équipes d'intervention peuvent intentionnellement détecter et documenter les changements qui se produisent dans la dynamique du pouvoir entre les hommes et les femmes et exploiter les points d'entrée pour renforcer les changements positifs, tout en soutenant de nouvelles voies de leadership et en s'opposant aux renversements régressifs.

5.3 L'action des filles et des jeunes femmes

Renforcer l'action des filles et des jeunes femmes en augmentant leurs connaissances, leurs compétences, leur confiance, leur conscience critique et leur capacité à prendre des décisions qui affectent leur vie, à identifier les risques et à se protéger, ainsi qu'à mobiliser et à influencer les autres en faveur de l'égalité de genre et de l'inclusion.

L'autonomisation fait référence à la capacité des filles et des jeunes femmes à prendre des décisions éclairées sur leur propre vie et à agir en conséquence sans crainte de représailles. Notre travail reconnaît que le pouvoir est inhérent à chacun, mais les filles et les jeunes femmes peuvent être désavantagées, réduites au silence et victimes de discrimination en raison des normes de genre qui leur sont imposées dès leur plus jeune âge et qui ont un impact négatif sur leur sentiment de pouvoir intérieur, leur capacité à prendre des décisions qui les concernent et à se protéger.

La vision de Plan International est de permettre aux filles et aux jeunes femmes du monde entier de réaliser leur véritable potentiel et de jouir de

leurs droits. Nous travaillons pour contribuer à un monde où elles ont le pouvoir, la liberté, la voix et le choix de surmonter les obstacles auxquels elles sont confrontées. L'autonomisation des filles et des jeunes femmes est une stratégie centrale de l'approche transformatrice du genre de Plan International, qui peut être réalisée en les plaçant au centre de notre travail, en tant qu'agents du changement plutôt que bénéficiaires passifs des programmes. Les actions qui renforcent l'autonomie des filles et des jeunes femmes créent des espaces sûrs pour la réflexion individuelle et collective, développent une conscience critique et favorisent les compétences en matière de changement et de leadership. Il est également important de promouvoir des groupes et des organisations de jeunes auto-mobilisés pour exercer des pressions politiques, mener des actions collectives au sein des communautés, influencer les décideurs politiques pour obtenir des changements concrets sur des questions clés et institutionnaliser la participation des jeunes dans les processus/structures de prise de décision.

Stratégies pour un changement transformateur en matière de genre **Comment procéder**

- **Créer des espaces sûrs** : soutenir la création d'espaces sûrs pour les groupes de filles et de jeunes femmes, où elles peuvent réfléchir à leurs expériences vécues, se soutenir entre elles et s'informer sur leurs droits, notamment en matière de santé et de droits sexuels et reproductifs (SDSR).

Ces espaces devraient être conçus en collaboration avec les filles pour garantir leur pertinence, la confiance et l'accessibilité, en particulier dans les contextes fragiles, déplacés ou à haut risque.

- **Méthodologies/pédagogies**

d'autonomisation : utiliser des méthodologies d'apprentissage qui renforcent la confiance en soi des filles et des femmes, leur esprit critique et leurs compétences en matière de leadership, et qui améliorent leur capacité à exercer leurs droits et à influencer les décisions qui affectent leur vie.

- **Les voies du leadership** : mettre les filles et les jeunes femmes en contact avec des modèles féminins positifs par le biais d'un mentorat structuré et d'opportunités de stage afin de nourrir les aspirations des filles, leur développement de carrière et leur leadership dans l'espace public.

- **S'attaquer aux obstacles**

sexospécifiques à la participation : veiller à ce que les programmes prévoient des animatrices, des services de garde d'enfants et des activités de sensibilisation des parents et des tuteurs afin de lever les obstacles systémiques et contextuels -

notamment les normes sexospécifiques, les contraintes culturelles et les risques de protection - qui limitent la participation sûre et équitable des filles et des jeunes femmes aux activités des programmes.

- Renforcer le leadership et l'action collective des filles et des jeunes femmes en soutenant les groupes, les réseaux et les mouvements dirigés par des filles, où elles peuvent s'auto-organiser et s'engager dans des actions de plaidoyer pour demander des comptes aux prestataires de services et aux décideurs.
- **Solidarité avec les militants et les mouvements locaux de filles et de femmes** : entrer en contact avec des militants, des organisations et des mouvements féministes et pour la justice entre les sexes qui travaillent déjà à promouvoir l'inclusion, l'équité et la protection au sein de leurs communautés. Collaborer et aligner les efforts, apprendre de leur expérience, permettre le partage des ressources et créer un puissant écosystème de soutien à l'action et au leadership des filles et des jeunes femmes.

5.4 Transformer les masculinités

Travailler avec les garçons, les jeunes hommes et les hommes et les soutenir afin qu'ils comprennent mieux et s'impliquent davantage dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, qu'ils changent la dynamique du pouvoir, qu'ils explorent et développent des masculinités non violentes et égalitaires et qu'ils promeuvent l'égalité entre les femmes et les hommes, tout en obtenant des résultats significatifs pour eux.

Les masculinités font référence à l'ensemble des qualités ou attributs socialement construits associés au fait d'être un homme ou un garçon dans une société donnée. La plupart des cultures ont des idées dominantes sur ce que signifie "être un homme", qui légitiment la domination des hommes sur les femmes et les personnes ayant des identités de genre différentes, également connues sous le nom de "masculinités hégémoniques". Les masculinités hégémoniques sont créées et soutenues par le patriarcat, qui est la cause première de l'inégalité entre les hommes et les femmes et un obstacle à la réalisation des droits de l'homme et de la justice pour tous.

Travailler à la transformation des masculinités et engager les hommes de manière significative dans le recadrage de définitions saines et non violentes de la masculinité, dans la remise en question des systèmes patriarcaux et dans la reconstruction de nouveaux systèmes équitables est au cœur de notre approche de la transformation des genres. Pour contribuer à l'égalité de genre dans les communautés, notre travail doit inclure tous les genres et responsabiliser les personnes, y compris les femmes et les filles, ainsi que les personnes ayant des identités de genre diverses et une sexualité non hétéronormative. Notre pensée féministe intersectionnelle exige un travail sur les masculinités qui ouvre des espaces sûrs aux garçons, aux jeunes hommes et aux hommes plus âgés pour discuter des attentes et des limites du patriarcat - pour s'engager dans des débats sur le pouvoir, les privilèges, le genre et les masculinités - et pour ouvrir leur esprit aux avantages d'un engagement plus respectueux, authentique et égal avec les autres, qui conduit à un monde plus juste et plus égalitaire en termes de genre.

Stratégies pour un changement transformateur en matière de genre

Comment procéder

- **Mener une réflexion critique sur les masculinités** : Créer des espaces de groupe sûrs et favorables à l'autoréflexion individuelle et au dialogue de groupe avec les garçons, les

jeunes hommes et les hommes sur les attentes sociales qui façonnent leur identité, les défis auxquels ils sont confrontés, explorer les avantages de formes alternatives et non violentes de masculinités qui mettent l'accent sur le respect, l'égalité et la résolution non violente des conflits, la solidarité et la responsabilité des pairs.

- **Les garçons et les jeunes hommes qui défendent l'égalité de genre** : équiper les garçons et les jeunes hommes pour qu'ils deviennent des champions en leur fournissant des informations sur les relations saines, l'égalité de genre et la non-violence, et en les encourageant à défendre la justice entre les sexes dans leur famille, leur école et leur communauté.
- **Intégrer les hommes et les garçons de manière significative dans les projets** : Concevoir des programmes qui positionnent les hommes et les garçons comme des parties prenantes actives et non comme des spectateurs ou qui ne les impliquent que dans des activités de projet isolées et réservées aux hommes. Pour ce faire, il faut engager intentionnellement les hommes et les garçons directement dans des

initiatives conjointes - en mettant l'accent sur les voix et le leadership des filles et des femmes - afin de promouvoir la réflexion, l'empathie et la responsabilité dans la transformation de la masculinité et le démantèlement des systèmes patriarcaux qui entretiennent l'inégalité entre les hommes et les femmes.

- **Intégrer des approches synchronisées en matière de genre** : promouvoir la discussion, la négociation et la prise de décision partagée en travaillant avec les participants dans des groupes de même sexe où les gens se sentent en sécurité pour explorer leurs croyances et leurs expériences sur des questions similaires, puis en se réunissant dans un dialogue mixte soigneusement facilité pour favoriser l'empathie, la compréhension partagée et l'action collective en faveur de la justice entre les hommes et les femmes.
- **Modèles masculins positifs et mentorat intergénérationnel** : mettre les garçons et les hommes en contact avec des pionniers, des mentors ou des dirigeants communautaires qui incarnent des masculinités respectueuses, non

violentes et équitables, afin de les guider dans leur transformation personnelle et de les aider à redéfinir les attentes de la communauté quant à ce que signifie être un homme.

- **Engager des alliés masculins dans le leadership** : créer des alliances avec des personnalités masculines influentes qui sont prêtes à remettre publiquement en question les normes néfastes et à soutenir l'action en faveur de l'égalité de genre et des droits de l'enfant.
- **Vulnérabilité des garçons et des hommes dans les situations de crise** : reconnaître les façons spécifiques dont les conflits et les crises exacerbent les attentes sociales à l'égard des hommes en tant que pourvoyeurs, protecteurs et agresseurs, et y répondre, en déconstruisant les masculinités néfastes associées à la guerre, en soutenant les identités non violentes et en prévenant la violence fondée sur le genre.



5.5. Statut et position

Améliorer l'égalité de statut (bien-être, égalité des soins, du soutien, des ressources, des opportunités) et de position sociale (égalité de valeur ou de statut social, respect et accès au pouvoir) des filles et des jeunes femmes dans les familles et les communautés, ainsi que la position des jeunes femmes dans toute leur diversité.

Améliorer le "statut" des filles et des femmes signifie se concentrer sur leur bien-être et leurs besoins quotidiens, en garantissant l'accès à l'information et aux services, par exemple, tandis que la "position" consiste à se concentrer sur leurs besoins stratégiques en matière de genre, tels que le statut social et juridique, les compétences en matière de leadership et la représentation dans les structures/processus de gouvernance. L'amélioration du statut des filles et des jeunes femmes est importante, mais elle ne s'attaque pas aux causes sous-jacentes de l'inégalité et de l'exclusion entre les sexes. Par exemple, un projet qui donne accès à

des produits d'hygiène menstruelle et à des services d'assainissement, mais qui ne s'attaque pas à la stigmatisation et aux tabous culturels associés à la menstruation, ne peut pas transformer de manière significative la vie des filles. Le fait d'aborder conjointement le statut et la position permet de garantir que notre travail de transformation du genre est plus efficace et durable.

La programmation et l'influence en matière de transformation des genres cherchent à améliorer le bien-être, l'égalité des soins, le soutien, les ressources et les opportunités des filles et des jeunes femmes dans les familles et les communautés, tout en promouvant l'égalité de valeur, le statut social, le respect et le pouvoir pour les filles et/ou les jeunes femmes dans toute leur diversité. Une étape fondamentale pour que le travail soit transformateur est la nécessité d'une action collective de la part de diverses filles et jeunes femmes pour remettre en question des structures économiques et sociales plus larges.

Stratégies pour un changement transformateur en matière de genre

Comment procéder

- **Élargir l'accès aux services :**
 - s'attaquer aux obstacles systémiques qui limitent l'accès des filles aux services essentiels en distribuant du matériel d'information sur les questions pertinentes et en aidant les prestataires de services à acquérir les compétences techniques et les ressources nécessaires pour fournir aux filles et aux jeunes femmes des soins et des services de meilleure qualité,

tenant compte des sexospécificités et ouverts à tous.

- **Remettre en question les normes sociales discriminatoires :** faciliter un dialogue soutenu et un discours public au sein des communautés et des institutions afin de modifier les normes, stéréotypes et récits sexistes néfastes qui limitent les rôles, les choix et les libertés des filles dans les sphères publiques et privées.
- **Transformer les structures de pouvoir communautaires :** engager les structures communautaires et les espaces de gouvernance locale à permettre une participation égale, à défendre les droits des filles et à rendre compte de la justice en matière de genre.
- **Éliminer le stéréotype des professions dominées par les hommes :** aider les filles à explorer et à exceller dans les domaines des STIM, de la technique et du leadership afin d'accroître la visibilité et de normaliser la présence des filles dans des rôles professionnels non conventionnels dans tous les secteurs.
- **Participation à la prise de décision et aux espaces civiques :** permettre aux filles et aux jeunes femmes de participer en tant qu'agents actifs du changement à la conception et à la mise en œuvre des programmes, à la gouvernance, à l'élaboration des politiques et aux plateformes de la société civile afin d'influencer les décisions qui affectent leur vie, leurs droits et leur avenir.



5.6 Inclusion et intersectionnalité

Identifier et répondre aux différents besoins des enfants et des jeunes dans toute leur diversité (sexe, âge, handicap, appartenance ethnique et autres facteurs d'exclusion), en fonction de la portée et du contexte du projet.

Plan International reconnaît qu'une myriade de facteurs et de caractéristiques clés peuvent se combiner pour exacerber le niveau d'inégalité et d'exclusion, y compris les différences basées sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ethnique, les circonstances socio-économiques, la localisation rurale ou urbaine et d'autres questions¹. La répartition inégale du pouvoir et des ressources dans les sociétés, les communautés et les familles conduit à l'exclusion et à l'injustice, qui prennent de nombreuses formes, notamment le handicap, le sexisme, l'âgisme, le racisme et l'homophobie, entre autres. Des formes visibles et invisibles de pouvoir se manifestent à travers (et sont renforcées par) des normes sociales et de genre, des institutions et des cadres juridiques qui conduisent à des barrières structurelles pour certains groupes.

Au fur et à mesure que les enfants et les jeunes grandissent dans toute leur diversité, ils apprennent les normes sociales et formelles qui entraînent

l'exclusion de leur famille, de leur école, de leur communauté et des médias, entre autres institutions. L'engagement de Plan International à réaliser l'égalité des droits pour tous les enfants et les jeunes est fermement ancré dans la compréhension que l'égalité des genres et l'inclusion se renforcent mutuellement². Nous considérons donc l'égalité de genre et l'inclusion comme des agendas complémentaires qui doivent être abordés ensemble pour parvenir à une justice sociale, économique et climatique.

Plan International comprend l'exclusion à travers le prisme de l'intersectionnalité, reconnaissant que les personnes peuvent subir simultanément les effets combinés et cumulés de nombreuses formes de discrimination et de privilèges. Ainsi, les intersections entre les identités des personnes ne multiplient pas seulement la discrimination, mais les différentes formes de discrimination interagissent pour produire des formes spécifiques d'exclusion et de marginalisation pour des groupes particuliers à travers le temps, le lieu et le contexte. La lutte contre l'exclusion consiste donc à supprimer les obstacles et à transformer les hiérarchies de pouvoir afin que les individus et les groupes puissent

¹ Voir le [Cadre de lutte contre l'exclusion](#) pour plus de détails sur la façon dont Plan travaille pour lutter contre l'exclusion sociale dans les communautés où nous travaillons.

² [Cadre de lutte contre l'exclusion](#), Plan International (2024)

participer pleinement à la société et jouir de leurs droits.

L'approche transformatrice du genre de Plan International signifie que nous concevons des programmes et des activités d'influence pour lutter contre l'exclusion et traiter les causes profondes de l'inégalité entre les sexes, les déséquilibres de pouvoir et les principales barrières qui opèrent dans différents contextes. Les projets doivent garantir une programmation inclusive en utilisant la double approche. D'un point de vue pratique, cela signifie qu'il faut trouver un

équilibre entre le soutien à l'inclusion et à la participation significatives des individus et la lutte contre les obstacles plus larges qui conduisent à l'exclusion par le biais des normes sociales et des cadres juridiques et politiques formels. L'adoption d'une approche transformatrice du genre signifie que Plan International concevra des programmes et des activités d'influence qui intègrent des stratégies clés telles que celles-ci, adaptables aux contextes humanitaires, de développement et de paix ;

Stratégies pour un changement transformateur en matière de genre

Comment procéder

- **Analyse de l'inclusion** : appliquer l'analyse de l'inclusion pour identifier les groupes exclus et travailler avec les enfants et les jeunes dont les droits sont les plus menacés afin de comprendre comment les jeunes avec lesquels nous travaillons vivent et sont affectés par l'intersection de l'inégalité entre les sexes, de l'âge et d'autres formes d'exclusion.
- **Mécanismes de participation inclusive** : promouvoir la création de mécanismes pour une participation et un leadership significatifs des individus et des groupes marginalisés, tels que les adolescentes/jeunes femmes et les personnes handicapées, dans les structures communautaires et les institutions publiques afin de transformer les dynamiques de pouvoir et d'accroître l'influence dans la planification, la prise de décision et les mécanismes de responsabilisation.
- **Approche double de la programmation** : concevoir des projets qui répondent spécifiquement aux besoins uniques des groupes marginalisés - tels que les personnes handicapées et les divers groupes SOGIESC - par le biais d'initiatives autonomes qui fournissent des appareils d'assistance, un langage

inclusif, des formats de communication accessibles, abordent la discrimination légale et l'accès aux services, tout en mettant l'accent sur l'agence, la visibilité, le leadership et en demandant aux systèmes de rendre des comptes sur l'inclusion.

- **Remettre en question la discrimination institutionnalisée dans les systèmes publics :** s'engager de manière proactive avec les responsables et les influencer pour remettre en question et transformer les normes discriminatoires liées au genre, les préjugés et les attitudes néfastes ancrés dans les lois, les politiques et la prestation de services. Il s'agit notamment de combler les lacunes en matière de connaissances et de renforcer la capacité des détenteurs d'obligations à mettre en œuvre des pratiques transformatrices en matière de genre, telles que la consultation inclusive, l'analyse intersectionnelle et la responsabilité envers les populations marginalisées.
- **Partenariat pour l'inclusion :** collaborer avec les organisations et les mouvements qui font preuve d'un engagement fort en faveur de l'inclusion, y compris ceux dirigés

par des personnes exclues et marginalisées, comme les organisations de personnes handicapées, les groupes LGBTIQ+ et les organisations représentant les groupes indigènes, afin d'intégrer de manière cohérente les engagements en matière d'égalité de genre dans la conception et la mise en œuvre des programmes, ainsi que dans les politiques et les pratiques internes. Il s'agit notamment de transférer le pouvoir, de partager les ressources et de valoriser leurs expériences vécues afin de transformer non seulement la programmation, mais aussi les structures et les cultures des organisations qui la conduisent.

- **Créer des espaces de codirection intergénérationnelle :** créer intentionnellement des espaces et des mécanismes qui transforment activement les hiérarchies de pouvoir, en permettant à divers jeunes, en particulier aux jeunes difficiles à atteindre et systématiquement exclus, de codiriger la conception et la mise en œuvre de la programmation, du plaidoyer et des campagnes.

5.7. Environnement favorable

Renforcer les structures et les systèmes sociaux, ainsi que la société civile, pour permettre l'égalité de genre et l'inclusion dans la législation et les politiques, l'accès aux services et leur fourniture, les processus décisionnels représentatifs, l'investissement, la capacité et l'engagement ; et promouvoir des efforts conjoints et alignés en faveur de l'égalité de genre avec les individus, la communauté, la société civile, les prestataires de services et les décideurs politiques.

Nous pensons qu'il est essentiel de disposer d'un environnement législatif, budgétaire et politique favorable qui soutienne pleinement l'égalité entre les femmes et les hommes et qui puisse contribuer à un changement à grande échelle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Notre **programmation et notre influence** contribuent au changement social au niveau macro, en plaidant pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles et pour une participation significative des jeunes aux politiques publiques et aux espaces de gouvernance. En unissant nos forces à celles d'autres acteurs promouvant un vaste changement systémique, nous remettons en question et transformerons les systèmes de pouvoir et d'oppression qui se croisent, tels que le patriarcat et le colonialisme, lutterons contre la discrimination et mettrons fin aux violations des droits

de l'homme fondées sur le genre et d'autres identités qui se croisent.

Plan International amplifiera les voix collectives des activistes des filles/jeunes femmes, des mouvements féministes et des organisations représentatives pour influencer les décideurs afin d'accroître la responsabilité envers les cadres des droits de l'homme qui promeuvent la justice de genre. Pour atteindre nos objectifs mondiaux, nous combinerons nos forces et travaillerons avec d'autres sur la base de valeurs partagées et d'un engagement en faveur d'un changement transformateur en matière de genre. Nos partenariats peuvent revêtir des aspects très différents en fonction de nos partenaires et de leurs objectifs, mais ils doivent toujours refléter nos principes **de construction de meilleurs partenariats** et nos valeurs de leadership féministe afin de garantir la crédibilité et l'intégrité de nos actions. Pour ce faire, nous établirons des partenariats avec un large éventail d'organisations et d'entités, en nous concentrant sur les organisations, les coalitions et les alliances qui font preuve d'un engagement fort en faveur de l'égalité de genre, des droits des filles et de l'inclusion.

Nous nous appuyerons sur les alliances existantes avec des experts techniques et des organisations représentatives, tout en élargissant notre champ d'action à de nouveaux partenaires qui se consacrent à l'égalité de genre, aux droits des filles et à l'inclusion. Notre interaction avec

les organisations partenaires reflétera nos principes de leadership féministe , nous partagerons le pouvoir et agirons en solidarité pour assurer une collaboration mutuellement convenue avec des objectifs et des responsabilités partagés que nous pouvons atteindre ensemble.

En outre, nous nous attaquerons au rétrécissement de l'espace civique et contrerons les mouvements anti-droits qui contribuent au durcissement des contextes restrictifs dans le monde, s'opposant à l'égalité de genre et faisant reculer les droits des filles, des femmes et des personnes LGBTQIA+ en général dans le monde entier.

Stratégies pour un changement transformateur en matière de genre

Comment procéder

- **Modèles de services publics et de financement sensibles au genre** : promouvoir l'institutionnalisation d'une budgétisation et d'une prestation de services sensibles au genre dans tous les domaines thématiques en renforçant les capacités techniques des acteurs gouvernementaux locaux et nationaux afin qu'ils adoptent et développent des modèles de services transformateurs en matière de genre financés par des fonds publics.
- **Analyse juridique et politique de l'égalité de genre** : effectuer une analyse de l'égalité de genre et intégrer les dispositions législatives et politiques afin d'identifier les obstacles structurels à l'égalité aux niveaux communautaire, local et national. Aider les responsables à réviser ou à rédiger des lois et des politiques pour garantir la non-discrimination, l'égalité des chances et des résultats dans l'accès aux services, l'alignement total sur les cadres internationaux et régionaux des droits de l'homme, et pour donner la priorité aux droits des filles dans toute leur diversité, y compris celles qui se trouvent à l'intersection de multiples formes de marginalisation.
- **Volonté politique et engagement en faveur de la justice en matière de genre** : obtenir l'adhésion et l'engagement des personnes au pouvoir par une combinaison de techniques allant du plaidoyer discret et des campagnes publiques aux communications stratégiques et à la négociation de

réformes juridiques visant à modifier la législation afin de favoriser la responsabilité institutionnelle en matière d'égalité de genre et de résultats inclusifs.

- **Données sur le genre et systèmes de suivi** : soutenir les institutions locales, nationales, régionales et mondiales de défense des droits de l'homme et les acteurs de la société civile pour combler le déficit de données sur le genre et renforcer les mécanismes de suivi, d'évaluation et de responsabilité au sein des systèmes gouvernementaux afin d'éclairer l'action transformatrice et l'apprentissage institutionnel.
- **Apprentissage mutuel et action collective au sein de la société civile** : identifier les possibilités d'autonomisation mutuelle et

d'influence conjointe avec les organisations de défense des droits des femmes, les mouvements de filles et les réseaux de la société civile afin de façonner collectivement l'élaboration des politiques, d'amplifier les solutions communautaires et la responsabilisation des mouvements.

- **Responsabilité vis-à-vis des cadres des droits de l'homme** : Positionner Plan International comme un acteur fondé sur des valeurs avec un engagement clair et cohérent en faveur des droits de l'enfant et de l'égalité des filles dans notre plaidoyer pour la responsabilité vis-à-vis des mécanismes des droits de l'homme.



5.8. Suivi, évaluation, recherche et apprentissage

Les données de suivi et d'évaluation identifient, suivent et mesurent les résultats des changements transformateurs en matière d'égalité de genre, ventilés par sexe, âge, handicap et autres facteurs d'exclusion tels que l'appartenance ethnique, le statut social, en fonction de la portée et du contexte des projets.

Pour le plan, il est important que les indicateurs capturent les aspects clés des trois dimensions du changement de la théorie globale du changement et des acteurs, et que les changements pour les filles et les garçons soient suivis à travers les domaines de spécificité globale et que les données soient ventilées de manière à nous aider à mieux comprendre la diversité des personnes avec lesquelles nous travaillons. Il est également important d'analyser les indicateurs pour comprendre comment les différentes interventions et approches favorisent un environnement propice et contribuent à modifier l'action, le statut et la position des filles et des femmes.

Le parcours complexe vers l'égalité de genre et l'inclusion doit être soutenu par une approche de suivi et d'évaluation (S&E) tout aussi sensible pour les stratégies nationales et les projets, basée sur un cadre et un plan de S&E clairs qui intègrent des indicateurs thématiques spécifiques et des indicateurs d'égalité de genre qui font partie des **menus d'indicateurs des objectifs de développement convenus au niveau international**. Il est important que les indicateurs saisissent les aspects clés des trois dimensions du changement et des

acteurs, et que les changements pour les filles et les garçons soient mesurés et ventilés d'une manière qui nous aide à mieux comprendre la diversité des personnes avec lesquelles nous travaillons. Il est également important d'analyser tous les indicateurs pour comprendre comment les différentes interventions et approches favorisent un environnement propice et contribuent au changement transformateur en matière de genre.

Mesurer le changement transformateur nécessite une approche solide qui utilise à la fois des approches qualitatives et quantitatives. Cela signifie qu'il faut essayer de saisir le changement dans les pratiques individuelles et collectives, dont certaines se déroulent dans l'intimité des ménages : comment les gens sont liés les uns aux autres, comment ils se parlent, s'apprécient et se traitent les uns les autres. Cela signifie qu'il faut renforcer les systèmes de suivi afin de pouvoir détecter les petits "signes de changement". Écouter, poser des questions et simplement observer ce que les gens font ou disent au cours des engagements communautaires, puis faire le lien avec nos indicateurs et nos résultats permet de combiner différents types d'informations pour obtenir une image plus réaliste de ce qui se passe.

Les outils de suivi et d'évaluation, tels que les enquêtes, les mécanismes de retour d'information et les groupes de discussion, peuvent remettre en question ou renforcer les normes. Par exemple, demander si "le rôle d'une femme est d'être une bonne épouse et une bonne mère" peut amener les

gens à répondre ce qu'ils pensent être la "bonne" réponse dans leur communauté, plutôt que ce qu'ils pensent réellement. Discuter d'une question telle que "Les femmes peuvent-elles vraiment être de bons médecins ?" transmet un message très différent qui peut inciter les gens à envisager différemment le potentiel et les capacités des femmes. Dans les processus de suivi et d'évaluation, il est essentiel de remettre en question nos propres hypothèses sur ce que sont les filles et les garçons, sur ce qu'ils peuvent faire et sur l'équilibre des pouvoirs entre les filles et les garçons dans une situation ou un contexte particulier.

Pour mesurer les progrès réalisés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, il faut disposer d'indicateurs spécifiques au contexte qui découlent d'objectifs clairs fondés sur une analyse solide du genre, de l'âge et de l'inclusion. Le choix des éléments à mesurer varie selon les acteurs. Idéalement, les femmes et les membres des groupes exclus devraient être consultés sur la meilleure façon de mesurer les progrès en fonction de leur situation de départ. Par exemple, pour les filles

dans certains contextes, assister à une réunion ou regarder un visiteur dans les yeux peut être une réussite significative. Dans d'autres contextes, les filles peuvent être préparées et soutenues par d'autres pour s'attaquer aux causes profondes de l'inégalité entre les sexes ou pour assumer des rôles de leadership.

S'assurer que toutes les réponses humanitaires disposent de mécanismes spécifiques de suivi, d'évaluation, de recherche et d'apprentissage (MEAL) pour suivre et analyser les données ventilées par sexe, âge et handicap (SADDD) afin de mieux comprendre l'impact des réponses de Plan International sur les enfants et les jeunes dans toute leur diversité. Notez que SADDD est une norme minimale ; même dans les situations d'urgence, nous devrions nous efforcer de collecter et d'utiliser des données plus détaillées, ventilées par sexe et par identité (GIDD).

*Veuillez vous référer **aux orientations de l'AoGD sur la manière d'adapter les résultats, les indicateurs et les outils** aux indicateurs de transformation du genre.

Stratégies pour un changement transformateur en matière de genre **Comment procéder**

- **Systèmes de suivi, d'évaluation, de responsabilisation et d'apprentissage** : intégrer dans tous les programmes et projets des mécanismes permettant de suivre les progrès accomplis dans la réduction des écarts entre les

hommes et les femmes, de mesurer les résultats en matière de genre et de produire des preuves de l'impact sur la réalisation d'un changement transformateur en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.

- **Marqueurs de genre** : appliquer notre marqueur de transformation du genre, le marqueur de genre avec l'âge du Comité permanent inter organisations (ou tout autre marqueur approprié) en tant qu'outil d'apprentissage et de gestion adaptative pour améliorer la qualité des programmes tout au long du cycle du projet.
- **Approches participatives** : veillez à ce que les processus consultatifs tiennent compte de la dimension de genre - y compris des équipes équilibrées et diversifiées, des calendriers et des lieux tenant compte de la dimension de genre, et des outils de collecte de données inclusifs et adaptés au contexte.
- **Indicateurs quantitatifs et qualitatifs** : suivre et mesurer non seulement les résultats, mais aussi les changements systémiques, y compris les changements quantitatifs dans les écarts entre les sexes, les changements qualitatifs dans les perceptions, les normes sociales et de genre, l'acceptabilité de la violence au sein du ménage et de la communauté, ainsi que les changements au niveau politique, tels que les réformes des lois, des dépenses publiques et des pratiques institutionnelles qui promeuvent la justice en matière de genre.
- **Saisir les changements normatifs et comportementaux** : utiliser les fiches de référence des indicateurs de l'AoGD de Plan International pour identifier les indicateurs qui peuvent aider à mesurer les perceptions et les comportements, les changements progressifs dans les normes de genre, le statut social, la dynamique du pouvoir et l'acceptation au niveau de la communauté de pratiques équitables en matière de genre liées à des domaines thématiques spécifiques.
- **Apprentissage et responsabilisation** : utiliser les données et les éléments probants pour améliorer la programmation existante en matière de transformation du genre et le travail d'influence, amplifier les connaissances locales, plaider en faveur de la transparence, prévenir les pratiques extractives et garantir une responsabilisation descendante vis-à-vis des jeunes et de leurs communautés, des

acteurs de la société civile et des coalitions à base communautaire.

5.9. Risques

Identifier et mettre en place des mesures d'atténuation adaptées aux risques potentiels des différentes activités pour les divers enfants, adolescents et jeunes impliqués dans le travail de promotion de l'égalité de genre, des droits des filles et de l'inclusion des différents groupes de participants.

Les efforts visant à modifier les normes de genre et les relations de pouvoir peuvent avoir des conséquences inattendues. Les nouvelles idées et pratiques sont souvent contestées et peuvent entraîner une résistance ou des réactions négatives pour ceux qui ne se conforment pas aux normes de genre, par exemple les jeunes femmes et les jeunes issus de divers groupes SOGIESC sur le marché ou sur le lieu de travail. Il est important d'identifier et d'atténuer les risques potentiels et de réduire la résistance au changement, par exemple en s'engageant d'une manière sensible à la culture avec tous les groupes de la communauté et en exploitant le soutien des agents de changement au sein de Plan.

Dans le cadre de l'approche transformatrice de Plan visant à protéger les filles, les garçons et les jeunes dans toute leur diversité, assurez-vous de discuter des risques, s'il y en a, qui peuvent survenir en entreprenant un travail transformateur sur le plan du genre avec différents

acteurs, et des stratégies d'atténuation qui pourraient être mises en place. Nous devons reconnaître, anticiper et répondre spécifiquement aux risques qui découlent des inégalités, de la discrimination et de l'exclusion fondées sur le sexe, ou qui sont exacerbés par celles-ci¹. Il s'agit notamment des risques susceptibles d'affecter des groupes spécifiques, par exemple les personnes issues de diverses SOGIESC, ainsi que des réactions négatives des groupes de défense des droits en réponse à la lutte contre l'injustice et l'exclusion fondées sur le sexe.

Ces risques devraient déjà avoir été identifiés lors de la phase de conception, de sorte que le projet ou le programme de l'AoGD puisse s'adapter pour les traiter et les minimiser. Toutefois, il est important d'identifier, d'évaluer, de contrôler et d'atténuer ces risques en permanence, tant du point de vue de ce qui pourrait menacer les objectifs du projet que du point de vue de l'approche "Do No Harm" (ne pas nuire). Nous devons veiller à atténuer toute résistance potentielle, voire toute réaction négative, à l'égard d'une plus grande égalité de genre, de l'inclusion et des droits des filles.

Pour que la réponse humanitaire soit sensible au genre, nous devons identifier les effets négatifs potentiels de nos interventions sur les différents

¹ Les Lignes directrices pour la sauvegarde dans la programmation et le travail d'influence fournissent

des informations sur la manière de procéder à une évaluation des risques de sauvegarde.

groupes de sexe et d'âge. Pour ce faire, nous pouvons inclure une perspective d'analyse de la vulnérabilité dans les évaluations en cours afin d'analyser si l'utilisation des services humanitaires met en danger un sexe ou un groupe d'âge

spécifique, et utiliser les résultats pour informer la programmation appropriée. Identifier les partenaires influents au sein de la communauté et travailler en étroite collaboration avec eux pour atténuer et surveiller les risques par le biais des systèmes locaux.

Stratégies pour un changement transformateur en matière de genre

Comment procéder

- **Analyse des risques et des vulnérabilités** : effectuer une analyse détaillée, avec les jeunes et les partenaires, des risques et des vulnérabilités cumulés auxquels les différents groupes de population peuvent être confrontés dans la poursuite de l'égalité de genre, la remise en question des normes discriminatoires et le changement des relations de pouvoir inégales, afin d'éclairer la conception du projet.
- **Stratégies d'atténuation adaptées** : élaborer et intégrer des stratégies d'atténuation adaptées qui tiennent compte des risques spécifiques auxquels les personnes sont confrontées et évitent tout préjudice potentiel - en particulier pour les filles, les femmes, les jeunes LGBTQ+ et les personnes handicapées - lorsqu'elles s'engagent dans des activités qui remettent en cause des normes de genre et des hiérarchies de pouvoir

bien ancrées. Ces stratégies doivent tenir compte de la nature collective du changement des normes sociales et soutenir activement les individus et les communautés pour qu'ils puissent faire face à la résistance, aux réactions négatives et aux préjudices en toute sécurité et en toute confiance.

- **Sécurité des participants** : Identifier les services de dépistage de la violence liée au sexe et d'orientation des survivants, mettre en place un soutien rapide et des mesures de sécurité et de protection pour les défenseurs des droits de l'homme - en particulier ceux qui travaillent sur les droits sexuels et dans des contextes de fragilité, de déplacement et de migration - dans le cadre d'une prise en charge et d'une éthique féministes.
- **Normes de sauvegarde** : adhérer au Safe Programming Guidance

and Influencing Plan et à la Safeguarding Policy, en renforçant la capacité du personnel et des partenaires à identifier, surveiller et répondre en permanence aux

risques émergents et à la dynamique du pouvoir, tout en donnant la priorité aux droits, à la dignité et à l'action des participants à tout moment.

5.10. La participation

Les adolescents, filles et garçons, jeunes femmes et jeunes hommes, sont activement impliqués dans la conception (conception des stratégies et des interventions), la mise en œuvre (activités spécifiques pertinentes telles que le dialogue ou l'influence entre pairs ou entre générations) et le processus de suivi et d'évaluation (conception du suivi et de l'évaluation, collecte et analyse des données) du projet.

L'approche de Plan International en matière de transformation du genre inclut la protection des enfants et des jeunes dans tous nos programmes de transformation du genre et notre travail d'influence. Les principales parties prenantes, y compris les enfants et les jeunes dans toute leur diversité, les partenaires et les membres de la communauté, sont activement impliqués et consultés pendant toute la durée du projet, au minimum pour évaluer les performances, identifier les risques et informer les décisions importantes. Toutes les interactions doivent être conformes

aux normes de sauvegarde et au code de conduite de Plan International.

Les approches participatives garantissent des avantages allant au-delà de la pertinence, de l'appropriation et de l'engagement des parties prenantes dans le projet. L'implication et le leadership de filles, de garçons, de femmes et d'hommes dans toutes les phases, de la conception du projet à sa mise en œuvre, en passant par la MEL et les activités d'influence, responsabilisent les parties prenantes et permettent de remettre en question les normes discriminatoires liées au genre et de modeler des comportements qui promeuvent l'égalité entre les sexes.

Plan International est conscient du risque élevé de viols perpétrés par notre personnel et ne tolère aucune forme de violence à l'encontre des jeunes que nous servons. Nous avons mis en place de solides mesures de protection et de prévention du harcèlement sexuel, de l'exploitation et des abus sexuels (PSHEA) au sein de l'organisation.

Stratégies pour un changement transformateur en matière de genre

Comment procéder

- **Participation des jeunes tout au long du cycle du programme :**

soutenir la participation significative et adaptée à l'âge des jeunes à la

programmation et à l'influence par le biais de processus de co-création, d'évaluations participatives des besoins, de consultations inclusives et d'audits sociaux qui positionnent les jeunes en tant que détenteurs de droits et agents de changement.

- **Mécanismes de retour d'information** : intégrer des mécanismes de retour d'information et de réponse aux plaintes adaptés aux jeunes, tels que des tableaux de bord communautaires et des sessions de réflexion dirigées par des jeunes, dans les processus de supervision de soutien et de suivi continu des programmes afin de garantir une programmation réactive et adaptable qui reflète les réalités vécues par les différents jeunes.
- **Partage du pouvoir de décision** : veiller à ce que les jeunes - en particulier les filles et les jeunes issus de groupes marginalisés - soient inclus de manière significative dans les structures de gouvernance et de prise de décision des projets, telles que les ateliers de démarrage des projets, les réunions de validation et les

audits de sécurité, afin d'influencer réellement les décisions clés.

- **Inclusion des groupes minoritaires dans le leadership** : remettre en question les hiérarchies de pouvoir en renforçant la représentation des filles, des jeunes femmes et des jeunes marginalisés dans les mécanismes de protection de la communauté, les processus de prise de décision et les structures de gouvernance.
- **Développer le contenu généré par les jeunes dans les médias** : promouvoir une autoreprésentation authentique des enfants et des jeunes, en particulier des filles et des jeunes femmes, dans les médias afin de revendiquer leurs histoires et de façonner le discours public. Notre travail d'influence devrait inciter les professionnels des médias à adopter des représentations équitables et valorisantes qui remettent en question les normes de genre.
- **Renforcer les capacités internes pour une communication inclusive** : équiper nos équipes de communication, nos partenaires et nos fournisseurs pour qu'ils appliquent une perspective de transformation du genre à la

création de contenu, en tirant parti des technologies de l'information pour le développement (IT4D) pour

présenter des images de jeunes autonomes, diversifiées et authentiques.

5.11. Compétences techniques

Une expertise technique spécifique est requise pour la conception et le processus de mise en œuvre tenant compte de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La transformation de notre travail en fonction du genre est une responsabilité partagée par l'ensemble de notre personnel et chacun d'entre nous peut jouer un rôle en défendant et en contribuant à l'égalité entre les hommes et les femmes. Il est important de créer des espaces de réflexion et des opportunités d'apprentissage pour le personnel et les partenaires afin d'explorer le "quoi" et le "pourquoi" du travail de transformation du genre, afin de pratiquer le "comment". Cela permettra de s'aligner en permanence sur l'engagement de Plan International en faveur de l'égalité de genre, de l'inclusion et de la promotion des droits des filles.

Lorsque le personnel de Plan sera confiant dans la programmation et l'influence de la transformation du genre, il sera en mesure de mieux identifier et comprendre où les partenaires et d'autres font un travail solide de transformation du genre et sera également en mesure de tirer

parti de l'apprentissage mutuel dans ce domaine. Cela signifie qu'il faut travailler avec toutes les parties prenantes du projet - partenaires de mise en œuvre, responsables, prestataires de services, etc. - pour s'assurer qu'elles adoptent une approche de transformation du genre (en reconnaissant qu'il s'agit d'un processus et qu'il peut être mis en œuvre dans le cadre des activités du projet).

Veiller à ce que le personnel et les partenaires du projet disposent des compétences et des outils nécessaires pour mettre en œuvre efficacement les stratégies de programmation et d'influence transformatrices en matière d'égalité entre les femmes et les hommes nécessaires à la réussite du projet. Les gestionnaires de projet doivent prendre des dispositions pour que des facilitateurs formés guident les équipes à travers le programme d'apprentissage Planter l'égalité de Plan International, si nécessaire, afin de renforcer les compétences en matière de genre et d'inclusion.

Dans le cadre des interventions humanitaires, il convient de veiller à ce que les équipes soient diversifiées et équilibrées sur le plan du genre à tous

les niveaux de l'intervention, et à ce que des mesures soient prises pour permettre et soutenir la participation égale et sûre de l'ensemble du

personnel dans les espaces décisionnels (formels et informels) et dans les structures de pouvoir.

Stratégies pour un changement transformateur en matière de genre

Comment procéder

- **Former le personnel et les partenaires à l'intégration du genre** : offrir au personnel et aux partenaires la possibilité d'approfondir leur compréhension de l'égalité et de l'intégration du genre par la formation, l'accompagnement et le dialogue réflexif sur la manière dont ces éléments se reflètent dans leur vie professionnelle et personnelle.
- **Investir dans l'expertise en matière de genre et d'inclusion** : engager des conseillers en matière de genre pour fournir les connaissances techniques avancées et l'expérience nécessaires à l'intégration des stratégies de transformation du genre dans les projets et les systèmes organisationnels.
- **Appropriation partagée du changement transformateur en matière de genre** : travailler intentionnellement avec les partenaires de mise en œuvre, les responsables et les prestataires de services et apprendre d'eux pour les emmener sur un chemin commun de transformation, en reconnaissant que des changements durables dans les normes de genre et la dynamique du pouvoir requièrent leur compréhension, leur engagement et leur leadership.
- **Pratique réflexive pour la responsabilisation et l'apprentissage** : soutenir le personnel et les partenaires pour qu'ils réfléchissent régulièrement à leur travail de transformation du genre, en créant un espace pour identifier les défis et co-crée des solutions pratiques afin de s'assurer que la pratique quotidienne donne vie à la politique mondiale pour l'égalité de genre et l'inclusion ainsi qu'au cadre de lutte contre l'exclusion.

5.12. Ressources

Mobiliser et allouer les ressources humaines et financières nécessaires à un processus de conception et de mise en œuvre sensible au genre. La réalisation de notre ambition organisationnelle de contribuer à des résultats transformateurs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes nécessite des mesures intentionnelles en faveur de l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans notre processus de programmation et d'influence. L'une de ces mesures est l'allocation de ressources financières adéquates et dédiées. Dans de nombreux cas, les budgets des projets n'incluent pas les ressources nécessaires à la mise en œuvre des activités d'égalité et d'inclusion des femmes et des hommes. Pourtant, les budgets sont considérés comme l'un des outils les plus importants pour

obtenir des résultats en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour budgétiser efficacement les activités liées à l'égalité et à l'intégration des femmes et des hommes, les équipes de projet peuvent identifier les priorités du projet en s'appuyant sur une analyse de genre. Ces priorités peuvent être traduites en plans d'action avec des objectifs, des activités, des résultats et des intrants. Sur la base des activités de projet identifiées, les coûts financiers correspondants peuvent être développés pour le projet. Cependant, il est important de noter que les budgets des projets pour le travail sur l'égalité de genre et l'inclusion doivent être contrôlés afin de s'assurer que les ressources financières allouées sont utilisées.

Stratégies pour un changement transformateur en matière de genre Comment procéder

- **Intégrer la budgétisation sensible au genre** : s'assurer que le projet dispose d'un budget pour des actions approfondies et durables qui promeuvent le genre et l'inclusion, le développement continu des capacités et le déploiement de méthodologies de suivi et d'évaluation sensibles au genre, entre autres.
- **Investissement à long terme dans la transformation du genre** : établir un engagement financier qui assure une présence soutenue dans les communautés cibles et un financement de base flexible à long terme pour les organisations de défense des droits des femmes, en reconnaissant leur rôle essentiel dans le déplacement du pouvoir et

la promotion de la justice en matière de genre . Ceci est particulièrement important dans les contextes post-conflit, où la société civile manque souvent de soutien institutionnel.

- **Transparence avec les donateurs** : Être franc avec les donateurs quant à l'engagement de notre organisation en faveur de l'égalité de genre et de l'inclusion, et mettre l'accent sur les droits des filles en tant qu'éléments non négociables de notre travail, en s'appuyant sur la preuve que la lutte contre les inégalités et les déséquilibres de

pouvoir améliore les résultats sectoriels pour les jeunes.

- **Cultiver des sources de financement diversifiées et conformes aux valeurs** : s'engager de manière proactive auprès de donateurs potentiels qui investissent de plus en plus dans l'égalité de genre et le développement féministe. Cela doit être équilibré par une position de principe sur le financement afin d'éviter de s'aligner sur le soutien de donateurs dont les exigences contredisent ou diluent nos engagements en faveur de la transformation du genre.



6. Intégration dans le cycle de gestion de projet



Étapes du cycle de gestion de projet

Pour réaliser efficacement un programme de qualité et un travail d'influence, nous devons concevoir et mettre en œuvre des projets de qualité qui s'attaquent aux causes profondes de l'injustice pour les garçons et de l'inégalité pour les filles¹. Plan International guide le personnel dans la mise en œuvre réussie des projets à travers notre nouveau cycle de projet en cinq étapes, en appliquant des normes minimales et des bonnes pratiques pour améliorer la qualité à tout moment.

La procédure de gestion de projet s'applique à tout ce que Plan identifie

comme projet, indépendamment de la manière dont il est financé.

Cependant, dans le cadre d'une réponse d'urgence, certaines étapes peuvent être mises en œuvre plus rapidement et une approche de planification par étapes peut être utilisée pour garantir la flexibilité et l'adaptabilité au fur et à mesure que le contexte évolue.

Les étapes clés de l'intégration de notre approche sexo-spécifique dans le **cycle de gestion de projet** sont décrites ci-dessous.

¹ Politique mondiale sur la qualité des programmes et l'influence (2024)

6.1. Étape des idées – L'étape 1 du FAD est signée.

C'est à ce stade que le bureau national identifie les idées de projets potentiels qui contribuent à sa stratégie nationale et sont éligibles à un financement futur. Cette étape est utilisée comme un espace d'attente pour les avant-

projets que nous devons soumettre et les projets qui font partie intégrante de notre stratégie mais qui ne correspondent pas encore aux possibilités de financement disponibles.

Opportunités de promouvoir l'égalité de genre et l'inclusion ;

- **S'aligner** sur l'approche transformatrice du genre de Plan en matière de programmation et d'influence.
- **Comprendre** comment le genre, l'âge, le handicap et d'autres facteurs identitaires s'entrecroisent et constituent des obstacles à la réalisation des droits, que le projet contribuera à surmonter et à résoudre, y compris par l'utilisation de l'analyse de genre et des notes d'information sur le genre pour les projets humanitaires.
- **Analyser** les possibilités offertes par le contexte pour une programmation transformatrice et influente en matière de genre, ainsi que les approches appropriées au contexte.
- **Définir des** résultats thématiques/sectoriels qui articulent clairement les résultats à atteindre en matière de genre.
- **Décider** quelles combinaisons d'initiatives et de méthodologies transformatrices en matière de genre peuvent contribuer le plus à l'égalité et à l'inclusion des femmes et des hommes.
- **Identifier les** partenaires qui partagent nos engagements et possèdent les compétences nécessaires pour avoir le plus grand impact.
- **Ventiler** toutes les données et tous les indicateurs en fonction du sexe, de l'âge et du handicap, au minimum.
- **Déterminer les** ressources internes disponibles, par exemple le conseiller/responsable des questions d'égalité entre les hommes et les femmes, la capacité du personnel, les possibilités

d'obtenir des fonds de parrainage,
etc.

6.2 Phase de conception – phases 2 (si nécessaire) et 3 du FAD signées

C'est ici que le projet est conçu et qu'une proposition de financement est soumise. Cette phase comprend l'analyse des besoins, des droits, des lacunes et des obstacles à l'égalité entre les femmes et les hommes, du contexte du projet et des mesures de

sauvegarde. Nous nous engageons avec les futurs participants au projet et les parties prenantes à développer des partenariats et à définir le cadre général du projet, y compris la logique d'intervention, le MEAL, le budget, etc.

Opportunités de promouvoir l'égalité de genre et l'inclusion ;

- **Définir des** résultats sectoriels qui articulent clairement les résultats à atteindre en matière d'égalité de genre et d'inclusion.
- **Affiner les** stratégies et les approches pour combler les lacunes en matière de genre, les besoins pratiques et les intérêts stratégiques qui contribuent le plus à l'égalité de genre et à l'inclusion.
- **Établir des** résultats et des indicateurs en matière d'égalité de genre et d'inclusion dans les projets afin de suivre et de mesurer les changements en matière d'égalité de genre résultant de notre travail.
- **Appliquer** le marqueur de transformation du genre pour évaluer le potentiel du projet à contribuer à un changement transformateur.



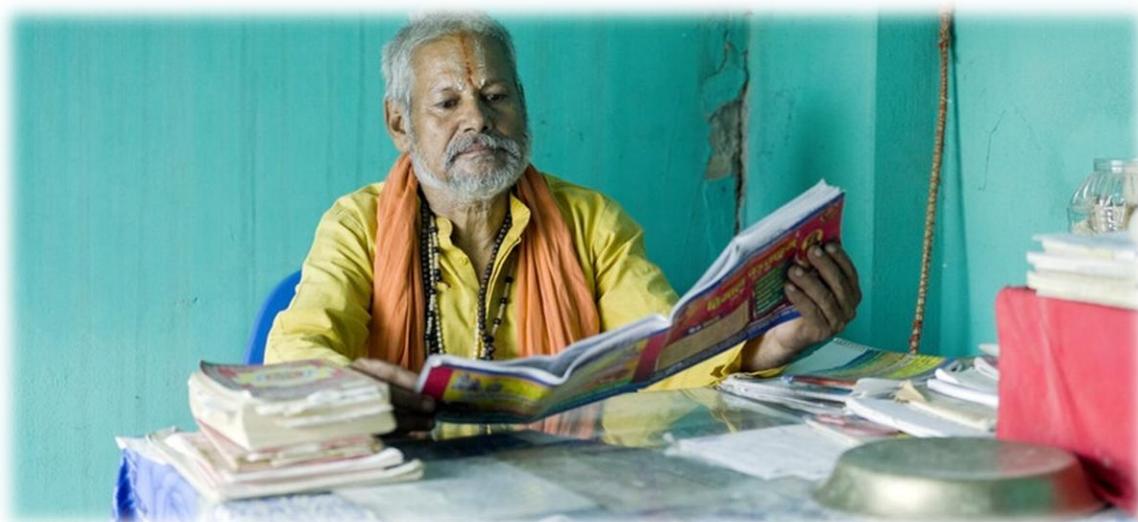
6.3 Phase de planification

C'est à ce stade que tous les détails du projet sont finalisés, après négociation avec le bailleur de fonds. Cela permet de s'assurer que tous les ajustements, modifications ou altérations sont correctement pris en compte et reflétés dans les documents

de planification du projet. Il s'agit d'une phase critique. Le principal résultat est un plan de mise en œuvre détaillé (PMD), de sorte que le projet est prêt à démarrer immédiatement et sans délai.

Opportunités de promouvoir l'égalité de genre et l'inclusion ;

- **Affiner les** stratégies qui prennent en compte les besoins, les intérêts, les lacunes et les obstacles liés au genre.
- Pour les projets humanitaires, **développer/utiliser le "genre en bref"** pour contextualiser les inégalités de genre préexistantes qui peuvent être exacerbées pendant les situations d'urgence.
- **Instaurer un** dialogue permanent sur les questions d'égalité de genre et d'inclusion avec les participants aux projets et les communautés.
- **Veiller à ce que** le personnel et les partenaires acquièrent les compétences nécessaires en matière de programmation et d'influence sexospécifiques.
- **Veiller à la** diversité et à l'équilibre entre les sexes parmi les participants et le personnel impliqués dans le projet.



6.4 Phase de mise en œuvre

C'est à ce stade que toutes les parties prenantes, les participants au projet et les partenaires se réunissent pour mener à bien les principales activités et les principaux résultats du projet. Les données sur les activités, les achats et les dépenses sont collectées. Les réalisations et les résultats sont contrôlés et des

mesures correctives sont prises. L'apprentissage est régulièrement intégré, notamment par l'utilisation des résultats du tableau de bord de la transformation du genre. Cette phase consiste en une gestion itérative du projet, un suivi du champ d'application et du budget et l'établissement de rapports.

Opportunités de promouvoir l'égalité de genre et l'inclusion ;

- **Utiliser des** interventions transformatrices en matière de genre et identifier en permanence les possibilités de réaliser un changement durable à grande échelle.
- **Garantir la** diversité et l'équilibre entre les sexes au sein du personnel, des partenaires et des membres de la communauté/bénévoles impliqués dans le projet.
- **Utiliser les** stratégies de plaidoyer de Plan International pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe dans les politiques, les lois, les budgets et la prestation de services par les institutions gouvernementales.
- **Maintenir** un dialogue permanent sur les questions de genre et d'inclusion avec les participants.
- **Mesurer les** questions de genre et d'inclusion au moyen d'indicateurs thématiques et sexospécifiques.



6.5. Phase de clôture

Nous nous assurons ici que toutes les activités ont été pleinement mises en œuvre et que les résultats ont été atteints, que le marqueur de genre pertinent a été appliqué et que tous les coûts ont été correctement enregistrés. Tous les marchés sont finalisés et livrés, tout ce qui est

possible est archivé, tous les rapports finaux sont produits, tous les actifs sont transférés et tous les produits livrables sont livrés comme prévu. Nous validons l'impact et la durabilité de ce que nous avons réalisé pour les droits de l'enfant et l'égalité des filles.

Opportunités de promouvoir l'égalité de genre et l'inclusion ;

- **Appliquer** le marqueur de transformation du genre pour identifier les actions durables.
- Mettre en place des mécanismes pour partager les enseignements tirés des projets avec tous les bureaux de Plan International.



7. Le travail de transformation du genre en tant que voyage

Le travail de transformation du genre est un parcours graduel et complexe, mais incroyablement gratifiant. Nous devons investir du temps et de l'énergie de manière concertée pour atteindre notre destination commune et travailler avec de nombreux partenaires en cours de route. Nous avons tous un rôle à jouer pour faire en sorte que les projets de Plan International puissent apporter la meilleure contribution possible à l'égalité de genre et nous devons continuellement réfléchir, échanger et nous efforcer d'apprendre de nos succès et de nos échecs, d'adapter les projets et, parfois, nos méthodes de travail. Nous devons également rester concentrés sur l'objectif de notre organisation : un monde qui promeut

les droits des enfants et l'égalité des filles.

L'approche transformatrice de Plan International en matière de genre dans la programmation et l'influence est directement liée à notre politique mondiale sur l'égalité de genre et l'inclusion, qui décrit les engagements mondiaux visant à promouvoir efficacement l'égalité de genre, les droits des filles et l'inclusion dans tout notre travail. Ces engagements s'appliquent à l'ensemble du personnel de Plan International, quels que soient leur poste, leur spécialité ou leur lieu de travail, ce qui nous donne la responsabilité partagée de rendre notre travail transformateur et inclusif sur le plan du genre.



8) Vous souhaitez vous impliquer ou en savoir plus ?

Pour approfondir vos connaissances sur notre approche transformatrice du genre et sur la manière dont notre travail de programmation et d'influence contribue à l'égalité des genres et aux droits des filles, vous pouvez consulter les ressources et les opportunités suivantes :

- Rejoignez **la liste de diffusion du Réseau pour l'égalité des genres et l'inclusion** pour entrer en contact avec des collègues de Plan qui défendent l'égalité des genres, les droits des filles et l'inclusion.
- Devenez membre du **groupe Égalité de genre et inclusion sur le lieu de travail** pour partager vos expériences, échanger des connaissances et poursuivre la conversation avec d'autres personnes.
- Visitez la **page égalité de genre et l'inclusion** OnePlanet sur l'our intranet, OnePlanet, pour des exemples de ressources, de bonnes pratiques et de pratiques prometteuses.
- Participez **à Planter l'égalité 2.0**, notre programme de formation sur l'égalité de genre et l'inclusion.

Si vous avez besoin d'une assistance technique, veuillez nous envoyer un courriel à l'adresse suivante **GEIGlobalTeam@plan-international.org**



À propos du Groupe Genre et Inclusion (GIG)

L'égalité des genres et l'inclusion sont un thème transversal dans nos programmes mondiaux et influencent et font partie du travail de Plan International. L'égalité des genres et l'inclusion sont ancrées dans :

- **Objectif** où nous luttons pour un monde juste qui fait progresser les droits des enfants et l'égalité des filles dans toute leur diversité
- **Valeurs organisationnelles** fondées sur les droits et transformatrices de genre
- Et **un objectif** dans lequel nous engageons les personnes et les partenaires à « donner aux enfants, aux jeunes et aux communautés les moyens d'apporter des changements vitaux qui s'attaquent aux causes profondes de la discrimination à l'égard des filles, de l'exclusion et de la vulnérabilité ».
- **Approche transformatrice de genre** où nous nous attaquons aux causes profondes des inégalités et de l'exclusion qui sont enracinées dans le sexisme, l'âgisme, le racisme, le capacitisme et l'hétéronormativité, ainsi que toutes les autres formes de discrimination.

Vers de nouveaux sommets : rêves et perspectives féministes

Connectez-vous avec nous



GEIGlobalTeam@plan-international.org



[OnePlanet : Égalité des genres et inclusion](#)



[Lieu de travail : égalité des sexes et inclusion](#)



[Rejoignez notre liste de diffusion](#)



Until we are all equal

À propos de Plan International

Plan International est une organisation humanitaire et de développement indépendante qui œuvre pour les droits des enfants et l'égalité des filles. Nous croyons au pouvoir et au potentiel de chaque enfant, mais savons que ce potentiel est souvent étouffé par la pauvreté, la violence, l'exclusion et la discrimination. Et ce sont les filles qui sont les plus touchées. En collaboration avec les enfants, les jeunes, nos sympathisants et nos partenaires, nous œuvrons pour un monde plus juste, en nous attaquant aux causes profondes des difficultés auxquelles sont confrontées les filles et les enfants vulnérables. Nous défendons les droits des enfants de la naissance à l'âge adulte et nous leur permettons de se préparer et de réagir aux crises et à l'adversité. Nous favorisons le changement des pratiques et des politiques aux niveaux local, national et mondial grâce à notre rayonnement, notre expérience et nos connaissances. Depuis plus de 85 ans, nous rassemblons d'autres optimistes déterminés pour transformer la vie de tous les enfants dans plus de 80 pays.

Plan International

Siège international
Dukes Court, Duke Street, Woking,
Surrey GU21 5BH, Royaume-Uni
T +44 (0) 1483 755155
F +44 (0) 1483 756505
E info@plan-international.org
plan-international.org

 facebook.com/planinternational

 x.com/planglobal

 instagram.com/planinternational

 linkedin.com/company/plan-international

 youtube.com/user/planinternationaltv

Publié en 2025. Texte © Plan International

Nous ne nous arrêterons pas tant que nous ne serons pas tous égaux.