

Modèle proposition de projet

DEMANDE DE FINANCEMENT DE PROJET DANS LE DOMAINE DE LA CONSOLIDATION DE LA SOCIETE

NOM DU PROJET :	MOBALIPO NA MWASI - POUR UNE TRANSFORMATION DU GENRE EN MILIEU RURAL EN RDC¹
MONTANT DEMANDE :	800.000 EURO
DUREE :	30 mois
DATE D'INTRODUCTION :	6 août 2021

1. Organisation

Nom du demandeur	TRIAS ONG
Statut juridique	Association sans but lucratif
Adresse officielle	Rue de la Charité 22, 1210 Bruxelles, Belgique
Représentant	Lode Delbare, Directeur Général
Site web de l'organisation	www.trias.ngo
Personne de contact	Lies Vanmullem, Coordinatrice Régionale Afrique Centrale
Email de la personne de contact	lies.vanmullem@trias.ngo
Numéro de téléphone	+243 81 166 66 53
Codemandeurs	APEFE, ASBL, Place Saintelette 2 à 1080 Bruxelles SOFEPADI, Ong, Bunia, Av. de l'Aéroport quartier Bankoko en ITURI

2. Données bancaires

Nom de la banque	KBC BANK BRUSSEL Marnix
Adresse de la banque :	Marnixlaan 31
Numéro de compte / IBAN (UE):	BE20 7360 0009 6256
Titulaire :	Lode Delbare
BIC / SWIFT :	KREDBEBB
Référence à indiquer lors des paiements :	TRIAS RDC

3. Motivation (Pertinence)

3.1. Contexte et Exposé du problème :

Des études et enquêtes récentes décrivent la RDC comme « l'une des nations du monde où il est le plus difficile pour les femmes et les filles de vivre dans la dignité. Les inégalités entre les hommes et les femmes existent dans tous les secteurs ... au niveau de la participation à la vie politique ou à celui de l'accès aux ressources (financières, naturelles, juridiques). De plus, les violences à l'égard des femmes restent un phénomène répandu, ainsi que les taux de fécondité alarmants, l'accès limité aux services relatifs à la santé reproductive et sexuelle et aux droits connexes, ainsi que le faible statut social des femmes et des filles². Cette situation est encore plus sombre en milieu rural et semi urbain³. Les femmes et les filles rurales continuent d'être confrontées à de sérieux défis dans l'exercice de leurs multiples rôles productifs et reproductifs au sein des familles et communautés. Spécifiquement dans le secteur agricole, la contribution des femmes aux activités productives est très élevée, égale voire supérieure à celles des hommes, malgré qu'une grande partie de leur travail reste non rémunérée et non reconnue. Cela sans compter le fait qu'en RDC, les femmes sont quasi seules à assurer les tâches domestiques et autres activités de soins non rémunérées, dont dépendent pourtant leurs ménages et communautés pour survivre, ainsi que les économies locales pour se développer. Les discriminations envers les femmes dans les espaces de décision sont également démesurées, surtout dans le domaine familial mais aussi dans la sphère économique, où elles contrôlent une faible part des revenus et des dépenses liés aux activités agricoles et entrepreneuriales ; le même constat vaut également dans les milieux scolaires et universitaires ou encore politiques, où la représentation des femmes reste à encourager.

¹ Mobali po na Mwasi est la traduction en Lingala (une des langues de la RDC) de « l'homme pour la cause de la femme ».

² Le Monde Selon Les Femmes, 2020, Focus Genre : Perspectives de genre sur les masculinités (Bolivie, RDC, Sénégal, Belgique); Chapitre 4 "EKOK! Mettre fin aux masculinités toxiques et s'engager pour les masculinités positives à Kinshasa" Recherche exploratoire menée par "Si Jeunesse Savait-SJS"

³ Davis et al, 2014

Le poids et la fréquence des violences basées sur le genre (VBG) en font un problème grave qui touche non seulement les femmes, mais aussi les enfants et les populations LGBTIQ+⁴ en RDC, en particulier les travailleuses du sexe, les lesbiennes et les hommes transgenres qui sont encore davantage en danger. Cette situation est concomitante avec une faible disponibilité des services de prévention et d'aide, un accès restreint à la justice et une implication très limitée des femmes dans le processus de paix⁵. Malgré des avancées légales dont la publication du protocole de Maputo dans le Journal Officiel⁶, qui ont permis la mise en place de dispositifs de prévention tels que par exemple la désignation et la formation de points focaux genre dans la plupart des structures, ceux-ci sont peu opérationnels ne fût-ce que par manque de dotation de budgets de fonctionnement adéquats.

Le classement IIG⁷ qui place la RDC en 2019 en 150^e position par rapport aux 162 pays repris dans l'indice, confirme la prévalence de normes sociales inégalitaires et de stéréotypes de genre, ainsi que les difficultés d'application des mesures en faveur de plus d'égalité. Cette situation s'est détériorée ces dernières années avec les effets négatifs des guerres à répétition, l'insécurité persistante actuelle et la propagation de la pandémie à COVID-19. Le **faible 'empowerment' socioéconomique des femmes**, au niveau individuel et sociétal, et les **violences** auxquelles elles font face, sont majoritairement causés par l'oppression dont usent les hommes sur les femmes en RDC, lorsqu'ils jouent leurs rôles dans la société selon un **modèle de masculinité toxique**⁸. Ce modèle caractéristique d'un système patriarcal a aussi des conséquences sur les hommes et les garçons, en restreignant leurs expressions comportementales et sentimentales tout en érigeant des formes de masculinité injustes, répressives et très toxiques⁹. La compréhension d'un modèle binaire de genre dans le contexte construit, au-delà des stéréotypes non fondés, de véritables prérogatives et privilèges pour les hommes qui de facto se trouvent comme étant de droit les « chefs » de famille, ceux qui en contrôlent tous les membres et qui s'approprient la quasi-exclusivité du pouvoir de décision. Penser le masculin comme supérieur au féminin est l'un des fondements de l'inégalité des genres, qui justifierait - du moins en partie - l'acceptation par la société et la perpétuation des violences faites aux femmes et filles. Les **masculinités dominatrices écrasent les féminités, mais aussi toute autre forme de masculinité** (par ex. les hommes n'ayant pas la force physique musculaire liée à l'idée de virilité, ceux provenant d'ethnies considérées comme "inférieures" ; les homosexuels etc.). Les masculinités hégémoniques sont une défaite pour le genre tout entier y compris le garçon, le jeune homme, l'amant, le père. Un enfant est particulièrement vulnérable : les rites de passage, la tyrannie du père de famille et les systèmes d'éducation normatifs forcent le petit garçon à cacher ses faiblesses, à nier ses émotions et à se comporter en « homme fort »¹⁰.

Heureusement, des alternatives aux masculinités toxiques sont possibles. Dans de nombreux endroits, il existe des rôles, des comportements et des attributs qui sont considérés comme appropriés pour les hommes et associés à la masculinité qui mettent l'accent sur les relations d'égalité et de respect entre femmes et hommes et qui considèrent les féminités comme différentes mais également valorisées. Axées sur l'égalité des sexes, ces masculinités transformatrices remettent en question la légitimité des idées et des pratiques patriarcales.

Pour que la situation des femmes congolaises évolue vers l'égalité, **des changements systématiques et structurels sont nécessaires dans tous les domaines.** Leur participation significative dans la vie politique, y compris à tous niveaux des instances de décision est cruciale. En outre, vu que le cadre légal en RDC ne se prononce pas sur certaines questions résultant de la masculinité toxique, il est essentiel que les communautés, y compris les hommes et les garçons, parviennent au même titre que les femmes à initier des réflexions et des actions qui **promouvent l'inclusion, la cohabitation pacifique ainsi que l'égalité entre les êtres au sein des familles, des organisations et de la communauté.** En effet, une leçon clé apprise est l'importance de **remettre en cause cette stigmatisation généralisée** des (jeunes) hommes et de travailler avec eux sur les masculinités avec une vision positive de leurs intérêts et capacités de vivre leur vie selon des valeurs de réciprocité, dignité et respect qui sont au cœur des masculinités transformatrices. Ceci tout en travaillant simultanément avec les **femmes pour renforcer leur pouvoir de contrôle, voix et participation** afin de transformer les droits formels des femmes en réalité.

3.2. Pertinence à la lumière des critères de l'appel à projets :

La présente proposition est en cohérence avec les deux axes thématiques proposés pour cet appel à projet :

- Afin de changer les normes de genre et promouvoir les masculinités transformatrices, la proposition adresse les défis et réalités de terrain pour lutter contre les stéréotypes toxiques, au sein des groupements agricoles dans les filières cacao, pisciculture, maraîchage, ainsi que dans les écoles et l'ensemble des communautés rurales et semi-urbaines. En

⁴ UHAI EASHRI, Analyse De La Situation Des Droits Humains Des Personnes LGBTI Et Des Professionnels Du Sexe Dans La RDC, 2017.

⁵ Malgré l'adoption de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU

⁶ Ce "protocole à la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique" est l'un des instruments juridiques qui reprend et respecte le mieux au monde les droits des femmes. Pour la publication en RDC, voir Journal Officiel, Banque des données juridiques 2018

⁷ Indice d'Inégalité de Genre (PNUD)

⁸ Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW Committee), Review of the eighth periodic report of the DRC, 09 July 2019

⁹ Extrait du Le Monde Selon Les Femmes, 2020, Focus Genre : Perspectives de genre sur les masculinités (Bolivie, RDC, Sénégal, Belgique); Chapitre 4 "EKOKI!"

¹⁰ Jablonka, des hommes justes, 2019.

visant à la fois adultes et enfants, l'action vise à changer les mentalités de toute la société, garantissant un avenir plus égalitaire.

- L'action appuiera la SOFEPADI pour renforcer ses capacités institutionnelles et élargir son champ d'action et expériences sur d'autres provinces et d'autres secteurs en travaillant avec les organisations paysannes et les écoles.

La proposition est également en lien avec les stratégies et plans de genre en RDC tels que la Politique Nationale d'Intégration du Genre, de Promotion de la Famille et de la Protection de l'Enfant ainsi que d'une Stratégie Nationale de Lutte Contre les Violences Basées sur le Genre (SNVBG), révisée en 2020. D'autres dispositifs stratégiques sectoriels incluent aussi la promotion de l'égalité de genre, tel que le PNIA qui prévoit dans son programme 5.4 l'amélioration de la gouvernance agricole, la promotion de l'intégration de l'approche genre dans toutes les interventions. Le projet contribuera à l'atteinte de l'ODD 4 et 5 et plus spécifiquement aux cibles 4.5, 5.4, et 5.5.

4. Objectifs (Efficacité)

Le projet vise à « **contribuer à l'adoption d'une nouvelle approche des masculinités transformatrices au sein des populations rurales** (hommes, femmes et jeunes/enfants)¹¹ **et leurs organisations locales, comme élément déclencheur important pour améliorer l'autonomisation des femmes, le leadership féminin et l'égalité de genre** ». Ce projet enrichira également le champ de réflexion sur les masculinités de non-domination, le genre non-binaire, le respect de la diversité et l'égalité. Il vise à redéfinir la masculinité de telle sorte qu'elle devienne compatible avec l'émancipation des femmes – et celle des hommes, sans laisser personne de côté (LNOB).

5. Activités et stratégies (Efficience)

5.1. Stratégies développées (théorie de changement)

Afin de rendre cette approche effective, il est nécessaire de **commencer par développer un processus de déconstruction des codes et normes sociaux** qui propagent et maintiennent les inégalités et les relations de domination et d'exclusion. Subséquemment, nous devons établir des **alliances entre hommes et femmes** au sein des organisations locales, des écoles et structures communautaires afin de favoriser la cohésion sociale. Il nous faut partir du constat que **tout le monde est gagnant quand nous changeons et cherchons de nouvelles visions partagées**. Pour déconstruire les barrières culturelles et stéréotypes de manière durable, il faut travailler avec les enfants -filles et garçons – dès leur plus jeune âge, raison pour laquelle nous cherchons à travailler également avec les écoles.

Le projet vise à créer des **opportunités de rencontres et d'échanges afin de développer un nouveau leadership inspiré par la justice de genre**. Ce nouveau leadership permettra non seulement aux hommes et aux femmes, mais aussi aux jeunes, d'intégrer dans leur conception de la société, la valeur de l'égalité des chances et de l'équité entre les sexes.

Les hommes se transformeront en modèles masculins qui s'abstiendront d'interférer arbitrairement dans la prise de décision et l'expression de la volonté des femmes. Ils apprendront à vivre l'égalité au sein de leur couple, leur famille, au travail, dans la rue, les transports, les assemblées, etc. Ils construiront des nouvelles alliances en vue de mobilisations futures pour sensibiliser davantage de population et les rallier à la cause de l'égalité des genres. Ils sortiront du silence complice sur les violences subies par les femmes, enfants et populations LGBTIQ+ et prendront position en faveur des droits et la liberté de toutes et de tous. Les **femmes et les filles aussi ont un rôle important à jouer** dans l'interprétation et la compréhension des nouvelles masculinités, en particulier dans leurs interactions avec les hommes et les enfants. Ces personnes qui ont « **réussi à briser les codes** » seront ainsi perçues comme de vrais modèles auxquels chacun et chacune pourra s'identifier.

5.2. Activités prévues

R.1. Transformation des normes de genre/sociaux et comportements individuels et collectifs pour favoriser une nouvelle perception de la masculinité, la féminité et promouvoir l'approche genre

1.1. Formation des animateurs et chefs d'établissement dans les masculinités positives et la déconstruction des stéréotypes de genre (formation des formateurs)

Cette activité prévoit l'organisation de formations visant le **renforcement des capacités de 150 animateurs et ou formateurs bénévoles des organisations des producteur.ices et 150 inspecteurs et/ou chefs des établissements scolaires** (encadrés par le programme d'apprentissage à distance des maîtres d'école primaire IFADEM) dans les changements de normes de genre, les masculinités positives et les stéréotypes de genre, permettant la déconstruction du modèle hégémonique de masculinité. Les organisations de producteur.ices incluent **3 fédérations provinciales** (15 personnes formés par fédération) et **100 groupements de producteur.ices** dans les filières cacao, pisciculture et maraîchage (1 personne par

¹¹ Dans l'ensemble du projet, on adoptera une méthodologie qui renforcera l'inclusion des personnes transgenres, intersexuels, et toute personne se considérant comme non-binaire - l'objective étant de prévenir le renforcement de la pensée binaire et l'hétéronormativité.

groupement). Chaque formation aura une durée de 3 jours. Les formateurs formés dans cette activité seront ensuite chargés de former et sensibiliser d'autres membres des groupements de producteurs et enseignants.

1.2. Développement d'outils de formation et sensibilisation

Des **outils et supports** (y compris multimédias), tels que les boîtes à images, des supports de plaidoyer sur la masculinité positive, etc. seront **adaptés/développés pour les formations et campagnes de sensibilisation**. Des outils numériques et traditionnels (print) seront élaborés, afin que les formations puissent se dérouler également en format hybride. Les animateurs et chefs d'établissements formés dans A1.1. participeront à l'élaboration du matériel (livrets) et des procédures, en collaboration avec l'équipe consultative externe, afin de s'approprier le processus et de maîtriser les outils.

1.3. Formation de hommes leaders des organisations de producteurs/entrepreneurs et enseignants

Suite à la formation des formateurs, dans chacune des 3 provinces, une série d'**ateliers participatifs de sensibilisation** sera organisée autour des masculinités positives/transformatrices et l'élimination des barrières sociales et culturelles qui propagent et maintiennent les inégalités et les relations d'exclusion. Les ateliers fourniront également des outils aux hommes pour contribuer à un changement de normes de genre au sein de leurs organisations/écoles et communautés.

- Les **sessions de sensibilisation pour les hommes membres des organisations de producteurs**, appuieront les participants pour identifier et décrire leurs privilèges tels qu'ils les perçoivent, afin de déconstruire le modèle hégémonique de masculinité et de briser les stéréotypes de genre omniprésents dans leur vie (passée). Les formations/sensibilisations mettront l'accent sur une répartition plus équitable des tâches domestiques comparée aux discriminations actuelles qui attribuent la responsabilité des soins et des tâches ménagères aux femmes et aux filles, tandis que l'homme assure la responsabilité de ramener de l'argent au foyer. Il sera en fin de compte question de déconstruire les normes sociales qui attribuent des rôles dominants aux hommes à tous les niveaux de la société. Ce processus de sensibilisation sera transformateur car les participants construiront et appliqueront une nouvelle vision de la justice de genre basée sur les droits humains, la liberté et l'égalité. Il est attendu que **les 100 formateurs des organisations de producteurs soient chargés de sensibiliser les membres de leurs groupements respectifs, soit 3200 personnes. Les 45 animateurs des fédérations provinciales seront censés sensibiliser chacun 5 organisations paysannes, soit 9.000 personnes.**
- A partir du **dispositif IFADEM existant en RDC** (formation hybride en présentiel et à distance), la **formation/sensibilisation** est envisagée auprès des **enseignant.es, directeurs d'établissements et inspecteurs** participants déjà à ce dispositif. Dans les séances de formation comme dans les contenus pédagogiques, les enseignant.es seront encouragés à prendre conscience des situations qui engendrent des discriminations basées sur le genre dans les salles de classe, véhiculées à travers le matériel didactique utilisé ou le langage incluant des termes qui contribuent à dévaloriser les capacités et caractéristiques de personnes d'un sexe donné. Il est attendu que **2000 enseignant.es soient formés et sensibilisés.**

1.4. Organisation des campagnes de sensibilisations vers les bénéficiaires finaux

Cette activité consiste en une série de **campagnes de sensibilisation dans les écoles** et parmi les **organisations de producteurs**. Les campagnes de sensibilisation seront adaptées à leur public cible, et incluront des éléments de communication classiques (pancartes, témoignages, etc.) autant que des mini-campagnes lors desquelles des écoles ou organisations de producteurs/entrepreneurs peuvent soumettre des idées de campagnes elles-mêmes (tel que par exemple l'organisation des concours de dessins et de récits, des spectacles, des vidéos en ligne, etc.).

1.5. Création des comités pour l'égalité et l'équité entre les sexes au niveau des organisations de producteurs

Cette activité **cible des structures permanentes au sein des organisations de producteurs**. Il s'agira autant des comités mixtes pour renforcer et construire des alliances entre les hommes et les femmes (en s'écartant ainsi de l'idée que « le genre est un problème des femmes »), que de groupes composés uniquement d'hommes et de garçons. Il est également essentiel que ces structures soient aussi représentatives que possible de tous les niveaux de la société, des différentes classes d'âges et intègrent les différents groupes minoritaires, y compris des personnes à mobilité réduite. Un accord sera signé pour institutionnaliser ces comités. Selon les besoins par organisation de producteurs, les comités développeront un plan de travail/stratégie organisationnelle d'inclusion et seront impliqués dans l'organisation des campagnes de sensibilisation.

R2. Développer un nouveau leadership de l'égalité de genre et les masculinités transformatrices au niveau des communautés

2.1. Cartographie des champions (et des "adversaires") au sein des communautés

Il s'agit d'un côté d'**identifier des hommes, femmes et jeunes 'champions'** dans les différentes zones communautaires sur base d'une évaluation de leurs connaissances sur le genre et leur compréhension de la masculinité positive, afin de les considérer comme des alliés et les **inclure dans des structures destinées à porter le changement** de normes de genre. Les champions identifiés proviendront de différentes couches de la population : il s'agira de leaders communautaires,

religieux et/ou coutumiers, d'employé.es, ou encore d'étudiant.es ayant une très bonne connaissance de leur environnement social et communautaire et capables d'identifier des personnes qui pourraient être réfractaires à la dissémination des valeurs et des bonnes pratiques sur la masculinité positive, que nous qualifierons 'd'adversaires' aux changements souhaités. La cartographie d'adversaires permettra de réfléchir à la meilleure façon de venir à bout des résistances au sein des populations, en proposant des actions de sensibilisation ciblées ou propres à chaque catégorie d'adversaires.

2.2. Collecter les avis de la communauté à partir de leur perception du rôle de la femme et de l'homme et identifier les stéréotypes ou idées préconçues qui contribuent à véhiculer une masculinité négative ou toxique

Cette activité inclura un **sondage** (en ligne ou via des enquêtes terrain, dépendant du contexte dans les communautés) sur la **perception du rôle de la femme et de l'homme au sein de la communauté**. Le sondage en ligne sera public et les questionnaires pour le sondage terrain seront distribués aux groupes cibles du projet pour qu'ils les remplissent et les fassent remplir autour d'eux. Ensuite, les différents avis seront comparés pour identifier les tendances dans les perceptions des rôles des femmes et des hommes dans les communautés. Ces résultats nous permettront aussi de calibrer les actions de sensibilisation en choisissant des thématiques spécifiques à chaque province/communauté ciblée, en fonction des stéréotypes majeurs pré-identifiés.

2.3. Créer des espaces de dialogues pour l'égalité des chances et entre les sexes au niveau local

Cette activité vise à créer 25 espaces de dialogues au sein des communautés sélectionnées, pour aller vers une plus grande égalité et équité entre les sexes. Les 25 espaces, comptant une trentaine de participants chacun, regrouperont les 100 communautés ciblées parmi les organisations paysannes. Nous prévoyons qu'ils se réunissent tous les 6 mois. Il s'agira de groupes mixtes, afin de renforcer et de construire des alliances entre hommes et femmes, mais aussi des groupes composés uniquement d'hommes et garçons. Ces espaces seront animés par les formateurs formés dans l'activité 1.1. et inclueront des hommes et des femmes leaders des groupes cibles mais aussi d'autres OSC actives dans les territoires visés, les représentants des autorités locales et communautaires (chefs coutumiers ou leaders traditionnels) et champion.nes identifié.es dans A2.1.

Les espaces auront comme but, sur base de la cartographie et avis collectés, de :

- Questionner et déconstruire les stéréotypes de genre, la posture de la virilité, la masculinité de privilège et toxique.
- Réfléchir à la socialisation liée au genre et aux notions de pouvoir et de privilège ;
- Consolider leurs connaissances sur le genre et comprendre la différence entre genre et sexe ;
- Présenter les VBG de manière pertinente par rapport au contexte culturel, en tant que problème social ;
- Aider les participants à comprendre les stéréotypes de VBG et savoir différencier les différentes formes de VBG surtout dans le contexte d'après COVID-19, mais aussi à comprendre les concepts de genre et de violence ;
- Mettre à disposition des espaces sûrs où il est possible de s'exprimer sans tabou ni jugement.

Un changement des normes de genre est attendu à travers le dialogue et en soutenant le travail des OSC, telles que les organisations de femmes ou les groupes d'hommes qui contestent les normes de masculinités toxiques.

2.4. Installation des points focaux sur les violences basées sur le genre

Il s'agit pour cette activité d'identifier des organisations œuvrant dans le domaine de VBG existant dans les zones d'intervention, d'évaluer leur capacité sur la gestion de cas de VBG, écoute active, puis désigner des Points focaux VBG qui, au-delà de sensibilisation, seront en mesure de faire le référencement des cas vers les structures de prise en charge. Ils diffuseront des messages de lutte contre les violences et les discriminations faites aux femmes au sein des communautés.

R3. Capitalisation des meilleures pratiques et l'apprentissage commun

3.1. Mettre en œuvre le dispositif de gestion, de S&E, de partenariat et de coordination du programme

Objets et contenus du suivi & évaluation : (i) suivi de la stratégie de partenariat (convention de partenariat - procès-verbaux des organes de gouvernance) ; (ii) suivi de la logique d'intervention (schéma annuel de planification - tableau annuel des ressources - termes de référence des activités) ; (iii) suivi des sources de vérification ; (iv) suivi des indicateurs de résultats (tableau de bord actualisé) ; (v) suivi des risques / hypothèses (tableau de bord actualisé) ; (vi) suivi des synergies ; (vii) suivi des indicateurs de durabilité ; (ix) suivi des leçons apprises / capitalisation ; (x) suivi communication (support média visuel/écrit) ; (xi) suivi des recommandations d'évaluation interne et externe ; (xii) suivi budgétaire et comptable.

3.2. Mettre en œuvre le dispositif de communication et d'apprentissage collectif avec d'autres projets genre

La gestion des connaissances est orientée sur le renforcement des capacités des parties prenantes (par la réflexion et l'action collective), la collecte et l'analyse des données de suivi, **la capitalisation des expériences du projet et l'organisation des trajectoires d'apprentissage commun avec les autres projets genre de la DGD/Enabel**. Cette gestion des connaissances répond à la préoccupation de créer une qualité d'interaction optimale pour faciliter l'échange, la mise en commun et l'analyse de données et d'expériences, y compris avec d'autres acteurs de la coopération au développement belge. Dans ce cadre, le consortium prévoit la mise en place d'un espace d'échange et partage des connaissances et apprentissages, en vue

8. Partenaires

8.1. Membres du consortium

Trias (demandeur) est une ONG internationale Belge issue des organisations paysannes Belges en 2003 et qui intervient dans les provinces de Kinshasa, Kongo-Central et Mai Ndombe. Trias est spécialisée dans le renforcement organisationnel et institutionnel des organisations de membres, dans le soutien à l'innovation rurale et l'inclusion des femmes et jeunes.

Intégrée au sein des relations internationales de la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Région wallonne, dont elle constitue le centre d'expertise et d'exécution en matière de développement, l'**APEFE** est une association sans but lucratif créée en 1976. Son apport se situe au niveau de l'ingénierie de programmes concrétisant la mise en place ou l'amélioration de dispositifs pérennisant le droit à - entre autres - : l'éducation avec un accent sur la formation technique et professionnelle/insertion socioprofessionnelle comme outil d'inclusion sociale, l'économie inclusive avec un accent sur les capacités des femmes à développer des activités entrepreneuriales, et l'agriculture avec un accent sur les aspects liés à l'économie sociale et au renforcement des capacités de gestion des groupements paysans.

Engagée depuis près de deux décennies en faveur de l'accès de la femme et de la jeune fille aux mêmes droits de base que l'homme, la Solidarité Féminine pour la Paix et le Développement Intégral, **SOFEPADI**, vient en aide aux femmes et jeunes filles frappées par les violences sexuelles et basées sur le genre ainsi qu'aux communautés touchées par les conflits, les épidémies et la pauvreté. La SOFEPADI a tout au long de son parcours axé son action sur l'approche basée sur la participation et l'engagement communautaire en vue de prévenir et lutter contre les violences basées sur le genre au Nord-Kivu, Ituri et Kinshasa. Forte de ses résultats obtenus et des progrès réalisés au cours de ces dernières années dans le domaine de genre, la SOFEPADI déploiera son expérience dans le cadre de ce projet en vue de promouvoir la masculinité positive.

8.2. Synergies et complémentarités

Le projet vise à capitaliser sur l'expérience de SOFEPADI et son approche des masculinités transformatrices visant la promotion et la défense de droits spécifiques des femmes et des familles et la lutte contre les VBG au sein des communautés.

Pour Trias et APEFE, le projet proposé est en étroite synergie avec les programmes actuels et ceux proposés pour la période 2022-2026. Pour Trias, le cœur des programmes DGD est la pleine participation des femmes dans leurs communautés, leurs organisations et l'écosystème de l'entrepreneuriat. Au-delà de l'analyse intersectionnelle, le renforcement spécifique des femmes, l'institutionnalisation du genre en intégrant la dimension genre dans toutes les politiques et pratiques des partenaires est centrale. Les organisations de productrices avec lesquelles Trias travaille depuis plusieurs années, sont ainsi déjà sensibilisées sur le genre. Le focus de ce projet sur les masculinités transformatrices est une complémentarité parfaite. Trias apportera au projet ses outils de l'intégration de la dimension genre au niveau des organisations paysannes. Ses capacités en gestion des connaissances (sur le genre) mais aussi en termes méthodologiques, ses systèmes de suivi et évaluation, tout comme son expertise spécifique sur le renforcement organisationnel de manière générale, seront valorisés dans ce projet. L'APEFE partage les mêmes préoccupations que Trias concernant la pleine participation des femmes et des minorités victimes de discrimination dans la société en promouvant l'accès à une éducation, une formation et des opportunités économiques égales à celles des hommes pour développer pleinement leur potentiel et subvenir à leurs besoins et ceux de leurs communautés. L'APEFE déploie dans plusieurs pays des programmes de promotion de l'entrepreneuriat féminin et de l'emploi, notamment via des dispositifs de formation par alternance. APEFE créera des synergies avec ses programmes existants d'appui au développement de filières maraîchage et poisson. L'action proposée est en phase avec la note de formation du gouvernement fédéral belge qui a décidé d'intégrer l'égalité des genres de manière transversale et spécifique au sein de la coopération au développement et le Programme de la coopération Belge en RDC. De même, l'action est en lien avec le troisième plan d'action mondial sur l'égalité entre les hommes et les femmes et leur autonomisation dans l'action extérieure 2021-2025 (Gap III). L'UE a mis la priorité en RDC sur : la participation politique et leadership des femmes et des filles, femmes paix et sécurité ainsi que transition verte et transformation numérique (fracture numérique).

8.3. Equipe de projet

Afin d'assurer une coordination et mise en œuvre fluide de l'action, il sera mis en place une Unité de Gestion du Projet (UGP) qui sera composée d'un Coordinateur de projet et expert genre de Trias, du Coordinateur Pays Trias, du responsable administratif et financier Trias, d'un chargé de programme et une conseillère genre de SOFEPADI, l'administrateur financier et la caissière de SOFEPADI, et un.e conseiller.e genre et éducation et chargé de programme de APEFE/IFADEM. L'UGP sera responsable de la gestion quotidienne des activités, du suivi des progrès suivants les indicateurs établis.

8.4. Suivi et évaluation

L'action sera suivie et évaluée en utilisant le cadre du **système de S&E de Trias**, qui est capable de saisir à la fois les progrès institutionnels des organisations et au niveau des individus. Le système S&E Trias permet de i) veiller à la planification, l'exécution correcte des activités et la mobilisation adéquate du budget en fonction du partage des responsabilités et des résultats attendus, ii) mesurer les indicateurs (d'atteinte des résultats mais également liés à la gestion

de risques), les analyser et les partager, et iii) de prendre en fonction de cette analyse d'éventuelles décisions d'orientation des activités, de mobilisation financière de façon à garantir l'atteinte des résultats, leur durabilité et l'implication de chaque acteur selon ses engagements et ses missions. Le système comprend i) l'élaboration d'un **plan opérationnel, avec des indicateurs spécifiques**. Les indicateurs qui seront mesurés, le calendrier et les outils pour mesurer les indicateurs seront documentés dans le système de S&E du projet ; ii) des **réunions trimestrielles d'examen des progrès avec les parties prenantes du projet**. Le but de ces réunions est de suivre l'avancement du projet au niveau des entrées / sorties et de suivre la collaboration entre les différentes parties prenantes en planifiant celui-ci, et d'aborder des problèmes émergents. Les réunions de réflexion trimestrielles sont normalement précédées de visites de terrain auprès des bénéficiaires afin de mieux alimenter les discussions des réunions de réflexion. Par la suite, le point focal du projet préparera un rapport trimestriel de progrès. Ce rapport alimentera le rapport intermédiaire partagé avec le donateur. ; et iii) une évaluation finale externe.

9. Impact et durabilité

L'impact du projet se situe **majoritairement au niveau social, toutefois**, des impacts à long terme sont également attendus au **niveau économique**. Le projet vise à déconstruire les barrières sociales qui propagent et maintiennent les inégalités et les relations d'exclusion et d'établir des alliances entre les hommes et les femmes au sein des organisations locales, des écoles et structures communautaires afin de favoriser une cohésion sociale¹². Concrètement, le projet espère impacter et **sensibiliser directement et indirectement 12.200 hommes et femmes et près de 65.000 élèves** autour des masculinités transformatrices afin qu'ils renoncent au modèle patriarcal autant dans la vie privée que professionnelle et communautaire. Ils sortiront également du silence complice sur les violences subies par les femmes et prendront position en faveur des droits et liberté de toutes et de tous. Ceci résultera dans **l'amélioration de l'émancipation socio-économique des femmes**.

La **durabilité** du projet dans le temps, d'une manière globale, sera assurée via l'approche choisie de former des formateurs nationaux, appartenant aux communautés ciblées, et la création des structures permanentes au sein des organisations locales et communautaires. Les animateurs des organisations de producteur.ices/entrepreneur.es, qui seront formé.es et outillé.es en capacités nécessaires dans l'encadrement communautaire des hommes et femmes, assureront la durabilité dans le temps. A travers les comités de genre et inclusion, les organisations de producteur.ices/entrepreneur.es s'approprient de la démarche et pourront l'internaliser au sein des différents démembrements qui les composent et ce, en faveur de l'ensemble des membres en général et des hommes en particulier. Enfin, nous sommes convaincus que lorsque les hommes (et les femmes) changent réellement leurs idées sur les normes de genre existantes et dénoncent les normes de genre existant, et que les enfants considéreront cela comme normal, alors il n'y aura pas de retour en arrière, même après la fin du projet.

10. Analyse de risques

Les risques majeurs (probabilité et impact élevé) identifiés pendant la conceptualisation de l'action proposée incluent i) l'interdiction de rassembler un grand nombre de personnes liée à une résurgence de COVID-19 ou autre pandémie ; ii) l'opposition des hommes (et des femmes) à un changement de normes de genre et ii) et la résistance des écoles vis-à-vis les campagnes de sensibilisation. Les mesures d'atténuation identifiées incluent i) la sensibilisation des bénéficiaires sur les mesures d'hygiène et l'organisation des réunions et formations de forme hybride (partiellement en ligne) ; ii) l'identification des leaders et enseignants influents en leur donnant un rôle de pionnier, l'organisation d'activités de sensibilisation pour les hommes et les femmes (surtout les plus âgés, les plus réticents) en travaillant avec les leaders communautaires et les autorités locales pour qu'elles promeuvent des normes sociales favorables aux femmes et iii) inclure les directions des écoles dans la préparation et mise en œuvre des campagnes de sensibilisation et veiller à mettre en place un système anonyme pour dénoncer les cas de harcèlements et violences par les professeur.es qui dépend des points focaux VBG (afin de palier la crainte d'être destitué en cas de dénonciation). Pour créer une bonne collaboration entre les membres du consortium, des MoU seront signées avec les rôles et responsabilités bien définis et une équipe transversale sera mise en place.

11. Visibilité du donateur

Une communication soutenue sera déroulée pour assurer la visibilité de l'action et du financement de la DGD. Le consortium organisera des activités comme le lancement, la clôture, les formations, les dialogues communautaires, etc., qui serviront de moments de communication sur le financement de la DGD. Tous les supports de gestion, de sensibilisation et participation à des événements (affiches, plaquettes, T-shirts, émissions radios, outils de formation/pédagogique, couverture médiatique, communication sur les sites web des partenaires) et toutes les acquisitions faites dans le cadre du projet porteront la mention : « avec le soutien financier de la Coopération Belge au Développement ». En début de mise en œuvre, le projet soumettra pour avis au responsable de communication de la Délégation de la Belgique en RDC un plan de communication et de visibilité pour approbation.

¹² L'impact sera mesuré à travers le The International Men and Gender Equality Survey (IMAGES), un outil pour mesurer l'impact sur le changement normatif et la déconstruction des stéréotypes

12. Cadre logique

	Logique d'intervention	IOV	Sources de vérification	Hypothèses
Objectif général	Contribuer à l'adoption d'une nouvelle approche des masculinités transformatrices chez les populations rurales et leurs organisations locales visant l'autonomisation et leadership des femmes et l'égalité de genre	<ul style="list-style-type: none"> 61.000 hommes et femmes et 65.000 écoliers dans 100 communautés 	<ul style="list-style-type: none"> Étude de base au début du projet Rapport d'activités Liste des participantes Disponibilité des outils Disponibilité des statuts des comités 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'instabilité politique ou de troubles sociaux occasionnant l'arrêt des activités du projet Pas d'hostilité des populations rurales à intégrer le processus de transformation Implication des gouvernements et de pouvoirs locaux Pas d'influences négatives des groupes religieux radicaux
Résultats	Transformation des normes de genre/sociaux et comportements individuels et collectifs pour favoriser une nouvelle perception de la masculinité, la féminité et promouvoir l'approche genre	<ul style="list-style-type: none"> 12.200 hommes, femmes et 2.000 enseignants formés/sensibilisés sur les masculinités transformatrices 103 organisations de producteur.ices et 150 écoles sensibilisés 150 animateurs et 150 chefs d'établissements scolaires formés 103 comités pour l'égalité de genre créés 		
	Développement d'un nouveau leadership de l'égalité de genre et les masculinités transformatrices au niveau des communautés	<ul style="list-style-type: none"> Une cartographie développée par zone d'intervention 75 réunions des espaces de dialogues Points focaux VBG identifiés et opérationnels 		
	Capitalisation des meilleures pratiques et l'apprentissage commun	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'apprentissages documentés et partagés Nombre des réunions inter-province organisés 		
Résultat intermédiaire	Renforcement de capacités SOFEPADI	<ul style="list-style-type: none"> 2 ateliers de formation organisés Nombre de fonds mobilisés 		
Activités	1.1. Formation des animateurs et chefs d'établissement dans les masculinités positives et dans la destruction des stéréotypes de genre (formation des formateurs)	<p><u>Moyens</u></p> <p>Personnel opérationnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> Coordinateur de projet et expert genre Coordinateur Pays Trias Responsable administratif et financier Trias Chargé de programme SOFEPADI Conseillère genre de SOFEPADI Administrateur financier SOFEPADI Conseiller genre et éducation APEFE/IFADEM Chargé de programme APEFE <p>Matériels :</p> <ul style="list-style-type: none"> Contrat de travail du personnel opérationnel Rapports techniques (formation, trimestriels, missions, TDR, etc) Rapports financiers Rapport d'audit financier Rapports d'évaluation (auto-évaluation annuelle, finale) Plan de travail annuel et budget 	<p>Conditions préalables :</p> <ul style="list-style-type: none"> Signature des conventions de subsides Disponibilité des fonds à temps Mise à disposition de l'équipe du projet <p>Conditions hors du contrôle des acteurs du projet :</p> <ul style="list-style-type: none"> Absence de troubles socio-politiques Absence de pandémie ou d'épidémie 	
	1.2. Développement des outils de formation et sensibilisation			
	1.3. Formation de hommes leaders des organisations de producteur.ices/entrepreneurs et enseignants			
	1.4. Organisation des campagnes de sensibilisations dans les écoles			
	1.5. Création des comités pour l'égalité des chances et l'équité entre les sexes au niveau des organisations de producteur.ices			
	2.1. Cartographie des champions (et les adversaires) au sein des communes			
	2.2. Collecter les avis de la communauté ciblé sur leur perception du rôle de la femme et de l'homme et identifier les conceptions ou idées qui contribuent à une masculinité négative ou toxique			
	2.3. Créer des espaces de dialogues pour l'égalité des chances et de l'égalité entre les sexes au niveau local			
	2.4. Installation des points focaux sur les violences basées sur le genre SOFEPADI			
	3.1. Mettre en œuvre le dispositif de gestion, de S&E, de partenariat et de coordination du programme			
	3.2. Mettre en œuvre le dispositif de communication et d'apprentissage collectif avec d'autres projets genre			
	3.3. Organisation des réunions interprovinciales pour stimuler l'apprentissage			
	0.1. Organisation d'une trajectoire de formation sur la mobilisation de fonds			
0.2. Organisation d'une trajectoire de formation sur le plaidoyer (FACT)				

13. Budget détaillé axé sur les résultats (Efficience)

N°	Activités/ résultats	Responsable	Budget	Description des couts y inclus
	<i>TOTAL résultat 1</i>		465.617	
1.1	Formation des animateurs et chefs des établissements scolaires (les superviseurs IFADEM) dans les masculinités positives et dans la destruction des stéréotypes de genre	SOFEPA DI, APEFE, TRIAS	129.110	Formation des formateurs de 300 personnes en 6 séances en 3 provinces, voyages, transport, per diem, location salle, matériel pédagogique, couverture médiatique, frais de fonctionnement et RH
1.2	Développement et l'impression des outils de sensibilisation (conforme aux procédures du Ministère de l'Education pour utilisation dans des établissements scolaires)	APEFE et SOFEPA DI	107.999	Développement de 345 kits de sensibilisation (pour activité 1.3 et 1.4): design et impression, réunions pour élaborer le contenu, plusieurs réunions dans le cadre de la validation pour usage dans le milieu scolaire en RDC, frais de fonctionnement et RH
1.3	Sensibilisation de hommes leaders des organisations de producteurs/entrepreneurs (filières agricoles/piscicoles/maraichage) et enseignants	TRIAS et APEFE	85.296	480 séances de sensibilisation (en faveur des groupements et des enseignants par les personnes formées en 1.1): frais de transport, rafraichissement, frais de fonctionnement et RH
1.4	Organisation des campagnes de sensibilisations dans les écoles et fédérations provinciales	TRIAS et APEFE	107.142	Spot et émissions radio, per diem et frais de transport des sensibilisateurs, matériel pédagogique (6), évènements incluant les autorités (6), lancement d'un appel à microprojet pro-genre pour les écoles et prix à remettre pour son exécution
1.5	Création des comités pour l'égalité des chances et l'équité entre les sexes au niveau des organisations de producteurs	TRIAS, APEFE	36.070	Formation des formateurs, 25ancements des comités, appel à microprojets pro-genre pour les groupements et prix à remettre pour son exécution, frais de fonctionnement, RH
	<i>TOTAL résultat 2</i>		172.700	
2.1	Cartographie des champions (et les adversaires) au sein des provinces/ communautés	SOFEPA DI	11.834	Ateliers provinciaux (transport, restauration, location salle, sonorisation, matériaux pédagogiques), fonctionnement et RH
2.2	Collecter les avis de la communauté ciblée sur leur perception du rôle de la femme et de l'homme	SOFEPA DI	28.992	Enquête via 20 enquêteurs dans les 3 provinces (transport, prestation, per diem, matériaux pédagogiques), fonctionnement et RH
2.3	Créer des espaces de dialogues pour l'égalité des chances et de l'égalité entre les sexes au niveau local	SOFEPA DI	79.440	75 séances (25 par province) incluant le transport des participants, rafraichissement, matériaux pédagogiques, couverture médiatique, location salle, fonctionnement et RH
2.4	Installation des points focaux sur les violences basées sur le genre et cartographie des organisations genre par province	SOFEPA DI	52.434	Voyages réguliers de SOFEPA DI, inventaire des organisations travaillant sur les VBG dans chaque province, développement et impression des dépliants par province avec les contacts, fonctionnement et RH
	<i>TOTAL résultat 3</i>		133.361	
3.1	Mettre en œuvre le dispositif de gestion, de S&E, de partenariat et de coordination du programme	TRIAS	53.752	Location salle, restauration, transport des participants, matériaux pédagogiques, frais de fonctionnement, RH
3.2	Organisation des réunions interprovinciaux pour stimuler l'apprentissage	TRIAS et APEFE	59.806	Voyage d'échange et de facilitation d'apprentissage : billet d'avion en RDC, logement, restauration, per diem, prestation des facilitateurs, matériaux pédagogiques, location salle, frais de fonctionnement, RH
3.3	Organisation des trajectoires d'apprentissage commun avec d'autres projets et organisations genre	TRIAS et APEFE	19.803	Voyage d'échange et de facilitation d'apprentissage : billet d'avion (aussi à l'international), logement, restauration, per diem, prestation des facilitateurs, matériaux pédagogiques, location salle, frais pour la vulgarisation des résultats de la capitalisation (brochure/ vidéo etc.), frais de fonctionnement, RH
	<i>TOTAL résultat intermédiaire</i>		28.291	
0.1	Organisation d'une trajectoire de formation sur la mobilisation de fonds	TRIAS et SOFEPA DI	14.145	Frais de transport, logement, restauration, per diem, paiement de la formation (ou autres frais y relatifs), frais de fonctionnement, RH
0.2	Organisation d'une trajectoire FACT sur le plaidoyer	TRIAS et SOFEPA DI	14.145	Frais de transport, logement, restauration, per diem, paiement de la formation (ou autres frais y relatifs), frais de fonctionnement, RH
	TOTAL GENERAL		799.969	

Les frais généraux sont de 7% (56 000 Euro) et ont été intégrés directement dans le budget par résultat.

Annexes : Statuts de l'organisation et Une copie du dernier rapport des comptes financiers annuels et du dernier rapport d'audit