Le Monde selon les femmes asbl

Dossier de demande d'agrément 2014

Journée internationale des femmes • Partenariats • Empowerment • Réseaux • Bolivie • Développement durable • Droits sexuels et reproductifs •Formations Nord/Sud •Mini dico des idées féministes • Pérou • Plaidoyers • Migrantes • Plaidoyer souveraineté alimentaire • Sénégal • Négociations environnement • Actrices de développement • Masculinités • R.D. Congo • Rapport Pékin • Rio + 20 •Palabra/es • Jeunes pour l'égalité • Recherches féministes francophones • Terres en danger • Gender budgeting • Violences • Egalité • CSW • OMD

Dossier d'agrément PROGRAMME de l'ONG

Demande AGREMENT COMPLEMENTAIRE

TABLE DES MATIÈRES

A. Présentation du Monde selon les femmes (M/F) 4

B. Tableau récapitulatif des conditions pour l'agrément 4

C. Plan stratégique 1

a) Une description détaillée de la structure organisationnelle : 1

- Organigramme et description du fonctionnement et du financement des instances de décision 1
- Description de la politique de ressources humaines 2
- Description de la politique financière et du management (gestion financière, les objectifs financiers et les moyens pour les atteindre) 3
- Description de l'expérience pertinente de l'organisation dans un ou plusieurs domaines de la coopération pour le développement et son évolution (qui couvre au moins 5 ans) 4

b) Description de la vision et de la mission de l'organisation en termes de CD et le rôle qu'elle souhaite jouer : 6

- Stratégie globale : thèmes et secteurs, pays dans lesquels les activités sont déployées, les groupes cibles 8

c) Une description planifiée de ses objectifs à moyen (5 ans) et à long terme (10 ans) : 10

d) Une description de la stratégie que l'organisation veut mettre en œuvre pour atteindre, en dix ans, ses objectifs figurant au c) : cela doit figurer si une ONG veut obtenir un financement programme 12

e) Un plan financier global indicatif à moyen (5 ans) et à long terme (10 ans), d'où ressortent clairement les ressources propres et le financement public ou privé nécessaires pour atteindre les objectifs énumérés dans c) : ressources propres, financement ublic, financement privé (la description au cours des 5 premières années est plus détaillée que pour les 5 suivantes – la liste peut être plus sommaire.) 17

f) Une liste des pays dans lesquels l'organisation souhaite être active au cours des dix prochaines années et sa motivation 17

g) Une description indicative des partenaires de l'organisation en ce qui concerne l'éducation au développement d'une part, et dans les pays en développement d'autre part, avec une description du processus d'identification et de sélection des partenaires locaux et la gestion de ces partenariats par l'Organisation 18

h) Une description indicative du public cible tant dans le Sud qu'en ce qui concerne l'éducation au développement. 20

D. rapports d'activités et comptes annuels (sous format électronique) 20

A. Présentation du Monde selon les femmes (M/F)

Le Monde selon les femmes (MF) est une ONG féministe active dans le monde du développement, de l'éducation permanente et de la recherche-action ; elle valorise les savoirs locaux en appui aux mouvements sociaux. Son objectif est de faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes, dans le Nord et le Sud, dans une perspective de genre. Elle s'adresse aux personnes et aux instances susceptibles de jouer un rôle multiplicateur pour faire avancer son objectif.

Coordonnees

Dénomination juridique complète :		**Le Monde selon les femmes asbl**	
Abréviation :		M/F	
Statut juridique :		association sans but lucratif	
N° Entreprise :		430-826-290	
Adresse officielle :		18, rue de la Sablonnière à 1000 Bruxelles	
N° de téléphone :	+32 02/223.05.12	**N° de fax :**	+32 02/223.15.12
Présidente :		Katinka In'T Zandt	
Personne de contact :		Lidia Rodriguez Prieto, Coordinatrice lidia@mondefemmes.org, 0222100227	
Courrier électronique :	lidia@mondefemmes.org	**Site :**	http://www.mondefemmes.org
Numéro de compte bancaire :		BE24 3101-2173-9938	
Date d'agrément comme asbl : **Date d'agrément comme ONG et ONG programme :**		1986 1997, 2007, 2012	

B. Tableau récapitulatif des conditions pour l'agrément

CONDITIONS AR. 25/4/2014	Cocher	Annexes à joindre sous forme électronique
Expérience Expérience pertinente de 5 ans minimum dans un ou plusieurs domaines de la coopération au développement	✓	Aperçu des activités qui démontrent une expérience de 5 ans pour la période de 2009 à 2013 (annexe 1)
Au cours des 7 dernières années, avoir reçu durant 5 ans des subsides à charge du budget de la coopération au développement (exigé pour les ONG qui veulent voir financer des programmes)	✓	Aperçu des subsides fédéraux CD des 7 dernières années 2007-2013 (annexe 2)
Assise sociétale (Art 2 §1) Avoir des conventions de collaboration concernant la CD avec minimum 5 institutions, autorités ou associations en Belgique	✓	Copie des conventions de collaboration/s (annexes 3.1,3.2, 3.3)
Membre de réseaux nationaux et internationaux spécialisés dans les thématiques de la CD	✓	Preuves d'affiliation/s (annexes 4.1,4.2, 4,4.3)

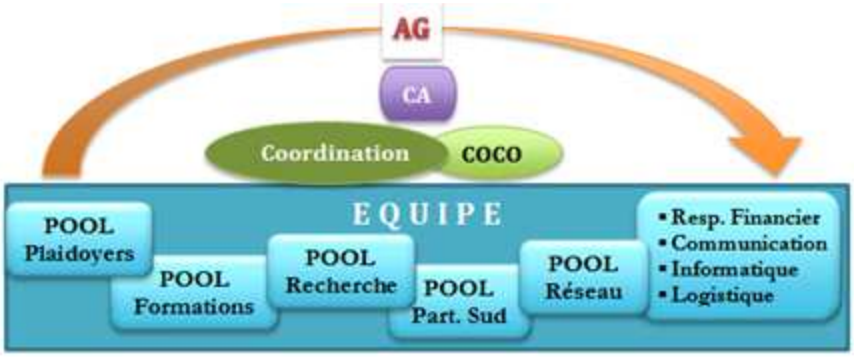
Organes de décisions incluant des ACNG	✓	Composition du CA / des organes de décision (publication au Moniteur Belge), professions/fonctions (annexe 5)
Disposer d'au moins 150 membres, participants, sympathisants ou volontaires	✓	Liste(s) nominative(s) (annexe 6)
Avoir récolté des fonds pour un montant minimum de 14.000 EUR par an durant les 5 dernières années (2009-2013)	✓	Aperçu des entrées en récoltes de fonds, telles que mentionnées dans les comptes annuels de la période concernée (annexe 7)
Autonomie (art. 2 §2) Le conseil d'administration ou les organes de direction n'ont aucun membre qui fait partie du SPF AE, commerce extérieur et coopération internationale ou du conseil d'administration de la CTB ou du conseil d'administration de BIO ou de la cellule stratégique du ministre.	✓	Liste de la composition du CA/organes de direction (comme décrits dans la dernière publication du Moniteur Belge) avec mention des professions /fonctions (annexe 5)
Chiffre d'affaire (art. 2 § 3) Chiffre d'affaire minimum annuel d'au moins 50.000€ (hors subside à charge du budget fédéral de la CD)	✓	Référence aux comptes annuels de la dernière année (2013) – plan comptable code 70/74 (annexe 8)
Chiffre d'affaire minimum annuel de 500 000€ (exigé pour les ONG qui veulent voir financer des programmes)	✓	Référence aux comptes annuels de la dernière année (2013) – plan comptable code 70/74 (annexe 8)
Chiffre d'affaire minimum annuel de 350 000€ pour les organisations qui se concentrent sur un seul pays	✓	Référence aux comptes annuels de la dernière année (2013) – plan comptable code 70/74 (annexe 8)
Moyens humains (art.2§ 4) L'organisation compte au moins deux équivalents temps plein prestés au minimum à mi-temps, dont au moins un équivalent temps plein est rémunéré selon le droit du travail belge et dont le surplus doit être presté conformément aux dispositions de la loi du 3/7/2005 relative aux droits des volontaires	✓	Liste qui reprend les membres du personnel, leur statut et les temps de prestations (annexe 9)
L'organisation compte au moins 4 équivalents temps plein rémunérés selon le droit du travail belge (exigé pour les ONG qui veulent voir financer des programmes)	✓	Liste qui reprend les membres du personnel, leur statut et les temps de prestations (annexe 9)
Suivi financier / comptabilité L'organisation dispose d'un commissaire aux comptes désigné parmi les membres de l'Institut des réviseurs d'entreprise (exigé pour les ONG qui veulent voir financer des programmes)	✓	Copie du contrat avec le commissaire aux comptes (annexe 10)
L'organisation dispose d'une comptabilité en partie double, conformément à l'AR du 19 décembre 2003	✓	Copie du plan comptable (annexe 11)
L'organisation dispose d'une comptabilité analytique (exigé pour les ONG qui veulent voir financer des programmes)	✓	Copie du plan comptable (annexe 11)

C. PLAN STRATÉGIQUE

a) Une description détaillée de la structure organisationnelle :

- **Organigramme et description du fonctionnement et du financement des instances de décision**

Le M/F dispose d'une structure saine et transparente. La bonne gouvernance de l'association est assurée dans le respect de la loi et des statuts de l'asbl, grâce à un mécanisme de révision des comptes, à la tenue d'assemblées générales annuelles et à la publication de rapports annuels pour les bailleurs et le grand public, ainsi qu'à travers l'existence d'instances clairement définies qui se réunissent régulièrement. Des règles et des procédures concernant la planification stratégique et la mise en œuvre des activités, la gestion administrative et financière, la gestion du personnel, l'information, la communication et le fonctionnement interne, ainsi que l'organisation du travail existent et sont appliquées au quotidien. **Organigramme :**



INSTANCES de DECISION	Traitement	Approbation	Contrôle
CADRE STRATEGIQUE	CA + Equipe	CA et AG	AG
BUDGETISATION ET SUIVI FINANCIER	Coordination + Resp. Financière	CA et AG	Com. Comptes et reviseur
GESTION PERMANENTES	Coordination-concertation COCO	CA	CA
PROGRAMME (GAR)	Pools	Equipe	CA
PARTENAIRES SUD (*)	Pools	Commission Sud (*)	CA
Nouvelles COLLABORATIONS	Coord. et chargé de mission	Pool	

(*) La commission SUD est composée du FAR (deux représentants de la Fondation André Ryckmans) et deux représentants du Monde selon les femmes

L'Assemblée générale : pour être membre de l'AG, il faut adhérer à la mission et la vision du M/F et faire la demande par écrit au CA. Cette demande écrite doit contenir des éléments concernant les motivations et investissements offerts dans l'ong, ainsi que le parcours professionnel du candidat-e membre. Il faut être admis par les membres de l'AG par un vote à majorité sur présentation par le CA, participer aux AG statutaires une fois par an et payer la cotisation annuelle.

Peuvent être membres du MF des asbl (personnes morales) – celles-ci sont représentées par une personne qui est porteuse du mandat de son organisation (elle n'est pas membre à titre personnel) et l'organisation peut la remplacer à tout moment. Les asbl membres ne peuvent pas dépasser 1/4 des membres effectifs de l'ONG. Les membres de l'AG peuvent s'impliquer sur base volontaire au sein du Monde selon les femmes via des groupes de travail animés par un.e permanent.e.

Conseil d'administration : pour être membre du CA, il faut être membre de l'AG et adhérer à la mission et la vision du Monde selon les femmes, être élue administratrice par l'AG, participer aux réunions du CA au bénéfice du M/F. Il faut également disposer d'une indépendance financière de l'ONG et ne pas avoir de liens familiaux avec des membres du personnel. Les administratrices sont bénévoles ; certains frais peuvent leur être remboursés dans les limites prévues par la loi.

Le CA :
- convoque les Assemblées Générales et prépare la présentation des comptes et budgets
- veille à l'application des décisions de l'AG

- mène des discussions stratégiques à long terme avec et sur base des propositions de l'équipe.
- intervient en cas de conflit de gestion des ressources humaines, à la demande des parties impliquées dans le conflit et en cas de non résolution du conflit par la coordination. Le CA entendra les parties concernées et, si nécessaire, toute l'équipe. Le CA aura *in fine* le pouvoir de décision.
- participe aux engagements du personnel pour les contrats à durée indéterminée.
- procède à l'engagement de la coordinatrice en bonne entente avec l'équipe.

La gestion journalière est confiée par le Conseil d'Administration à la Coordinatrice. Elle a la responsabilité de la gestion administrative et financière. Elle veille à la bonne marche de l'organisation. C'est elle qui a une vue d'ensemble des actions programmées et peut procéder aux arbitrages nécessaires après discussion avec l'équipe ou le pool concerné.
Elle gère les engagements et les licenciements, donne les directives au personnel. Pour les engagements et les licenciements, elle agit en concertation avec le CA. Elle s'assure que les différentes tâches sont effectuées selon la programmation des actions et des conventions établies avec les bailleurs (subsides) et les organisations demanderesses (collaborations et partenariats).

Comité de Coordination (Coco) : la Coordinatrice et deux permanentes constituent un comité de coordination pour gérer régulièrement les questions relevant de la gestion des ressources humaines et les décisions n'ayant pas pu être prises en équipe. Le Coco travaille sur base de consensus entre ses 3 membres. Pour la nomination des permanentes dans le comité de coordination, l'équipe propose deux de ses membres au CA qui valide. Les membres du Coco ont un mandat de deux ans (renouvelable). Une évaluation est faite en fin de mandat avec le CA.

Equipe – Pools : les 14 permanentes se réunissent mensuellement en réunion d'équipe et préparent les lignes stratégiques, les programmes d'actions et la planification du travail, assument la responsabilité de la programmation, l'exécution, le suivi et le report des actions.

▪ Description de la politique de ressources humaines

Le Monde selon les femmes a une politique de recrutement, de renouvellement et de transmission rigoureuse, fondée sur les besoins de l'organisation, des objectifs précis, la mise en œuvre et l'évaluation selon un processus défini.

1. **IDENTIFICATION DES BESOINS INSTITUTIONNELS :**

L'évaluation des besoins et l'identification des compétences nécessaires pour la bonne mise en œuvre des actions se font par des évaluations régulières, collectives en équipe et individuelles, internes et commandées à l'extérieur via des appels d'offres et des termes de référence précis, ainsi que par un bilan et une programmation annuelle. Lorsqu'il ressort un manque de ressources humaines, une analyse budgétaire et une stratégie sont adoptées en fonction des disponibilités humaines et financières. Un profil de fonction détaillé est proposé (qualifications, compétences, missions, tâches, temps).

Les solutions apportées peuvent être différentes : soit un réaménagement des tâches entre les permanentes à l'intérieur de l'équipe, pour autant qu'elles répondent au profil défini, soit, si ce n'est pas possible ou si les permanentes ne sont pas disponibles, un recrutement extérieur.

Le recrutement des nouvelles collaboratrices et/ou collaborateurs se fait sur base du profil de fonction identifié, du barème et de la durée du contrat. La diffusion de l'offre d'emploi et le processus de sélection sera ouvert, public et clairement détaillé (publication durant minimum 15 jours).

<u>Étapes de la sélection</u> :

- Réception des candidatures des personnes s'estimant adéquates au poste ouvert.
- Un comité de sélection d'au moins trois personnes est mis en place (formé de la coordination, au moins un membre du CA et une ou deux personnes de l'équipe réalisant un travail analogue au poste ouvert). Si le poste le nécessite, nous faisons appel à des experts extérieurs.

- Réalisation d'une première sélection sur la base des CV et lettres de motivation et d'une grille de critères prédéfinis (occultant sexe, âge et origine). Nous appliquons une politique de discrimination positive (pour plus de mixité dans l'équipe).
- Rencontre des candidat-e-s sélectionnés (une ou deux interviews en fonction des besoins). Nous avons préalablement élaboré une batterie de questions communes, notamment liées à l'expérience en lien avec le poste, la motivation et à l'engagement. Préalablement, des épreuves écrites (exercices pratiques et maniement des outils de travail,

informatique, etc.), des mises en situation ainsi qu'un test de personnalité sont demandées en lien avec le poste ouvert.

- Vérification des références.

2. **LE MONITORING :**

Le M/F a mis sur pied un système permanent de suivi et d'évaluation, conçu pour répondre à différents besoins : ceux de l'équipe de permanentes, du CA, des partenaires, de l'audit organisationnel, des membres de l'AG, des bailleurs et de notre public en général.

Le M/F s'appuie sur des outils de suivi et **de gestion programmatique** grâce à des supports informatiques : le file maker pro (FMP) et l'intranet (système d'agenda journalier qui ventile les heures par objectif, fait le lien avec le public cible, inscriptions aux formations, commandes de publications, enquêtes et évaluations, planning logistique, **des systématisations** des actions de plaidoyer, des formations, de recherches et de collaborations). Le FMP est un puissant logiciel de gestion et de partage, facile à utiliser, qui permet l'intégration des nombreuses sources d'information et des fonctions de requête permettant de les croiser et de les traiter rapidement. Il est tout particulièrement adapté aux actions d'éducation au développement.

3. **L'EVALUATION PERMANENTE** :

Dans le but d'assurer à chaque travailleuse une évaluation ouverte, constructive et juste des tâches qu'elle effectue en fonction de son mandat, des ressources qui lui sont offertes. Une fois par an, les permanentes complètent un formulaire d'autoévaluation et réalisent un *feed back* à trois, ce qui permet d'identifier et de reconnaître le potentiel et les compétences de chacune d'elle, de cerner les éléments de son travail qui contribuent favorablement à l'atteinte des objectifs de l'organisme ou qui nécessitent des améliorations. On s'assure ainsi que chaque travailleuse dispose des ressources et du soutien nécessaires à l'accomplissement de ses tâches et que l'équipe de travail demeure polyvalente et complémentaire sur le plan des compétences et des mandats, afin que chacune se réalise et que l'organisation remplisse sa mission.

Liste des documents disponibles au siège complètant les points ci-dessus : les Statuts, Règlement de travail, le Règlement d'ordre intérieur, le référentiel genre, le cadre stratégique, les profils de fonction, le registre du personnel, les fondements et la mission-vision, les procédures et grilles d'engagement du personnel et d'évaluation.

De plus, le M/F assure une qualité de son travail grâce à :

- Une équipe expérimentée, disposant d'expertise spécifique en genre, ayant des profils complémentaires, des compétences interdisciplinaires, à la fois par la formation (secteur médical, ingénieures agronomes, pédagogues, sociologues, journalistes, sciences politiques, économie…) et l'expérience au Sud et au Nord ;
- Une connaissance approfondie des différents canaux de la coopération belge au développement ; et un intérêt pour un travail transversal et approfondi en lien avec des partenaires du Sud et du Nord.
- Des savoir-faire et des capacités d'activation de réseaux, les échanges et le renforcement mutuel avec nos partenaires d'Afrique et d'Amérique latine.
- La participation annuelle des permanentes à des espaces de formation continue ainsi qu'à des séminaires, des rencontres et des journées d'études nationaux et internationaux, organisés par le secteur de la coopération, de l'éducation permanente, des organisations féministes.
- La réalisation de recherches thématiques, des enquêtes et des études croisées avec des partenaires au Sud et au Nord et à travers la production de documents pédagogiques.
- La motivation et l'engagement des membres de l'équipe, qui offrent une capacité de travail importante.
- Une forte envie et une politique de transmission des savoirs entre pairs, par le travail en duo et le mentorat.

▪ Description de la politique financière et du management (gestion financière, les objectifs financiers et les moyens pour les atteindre)

Politique financière : l'ONG dispose d'une politique de recherche de financements lui permettant de réaliser sa mission. Le MF a des règles de gestion transparentes répondant aux dispositions légales en vigueur. En ce qui concerne les sources de financement, l'ONG privilégie celles qui répondent à des critères éthiques prédéfinis.

Le Monde selon les femmes accorde une grande importance à la gestion financière, afin d'assurer la pérennité de l'organisation et l'optimisation de ses ressources. Notre ONG gère plusieurs types de ressources financières : les subsides, les dons privés, les ventes de produits et de services.

Les phases de planification, budgétisation, monitoring et contrôle impliquent à différents niveaux : la coordinatrice et la responsable financière pour la préparation des budgets et le suivi des recettes et des dépenses, les responsables des activités et les membres de l'équipe pour la planification et le suivi budgétaire. Le conseil d'administration approuve les budgets et les comptes annuels et réalise un suivi trimestriel. Une commission de deux personnes, nommées par le CA, font un contrôle des pièces. L'assemblée générale et la réviseuse des comptes (pour le contrôle et l'approbation des comptes annuels ainsi que du rapport financier destiné à la DGD), une commission des comptes font un audit aléatoire des pièces chaque année.

Pour assurer la planification de ses activités, Le M/F consacre chaque année des moments spécifiques en équipe pour la programmation. Les informations ainsi récoltées seront transformées en données financières et validées ou non selon la planification des ressources. Le budget est conçu par la coordinatrice et la responsable financière en collaboration avec les responsables des pools.

La coordinatrice réalise un *monitoring* sur l'ensemble des projets. Les responsables des pools suivent les budgets liés aux actions des pools.

Un compte par résultat (plaidoyer, formation, recherche et réseau) est disponible grâce à la comptabilité analytique et est communiqué aux responsables de pools lors des réunions afin d'assurer le suivi budgétaire.

Nos efforts visent à maintenir une structure de recettes/dépenses équilibrée qui nous permette de poursuivre et développer nos actions dans le respect des exigences des donateurs.

L'effort porte sur :

- **la diversification des sources de financement.** En ce qui concerne les subsides, nous cherchons l'équilibre entre diversité et continuité. Nous misons sur le travail à long terme et la consolidation des acquis en privilégiant les relations avec un nombre limité de bailleurs de fonds.

- **le développement d'une solide base de fonds propres** afin d'assurer la pérennité de l'organisation. Celle-ci est développée d'une part, grâce à la politique collecte de dons, qui va de pair avec la sensibilisation du public, intensifiée et professionnalisée depuis cinq ans grâce à la création d'un poste de chargée de communication ; d'autre part, l'équipe a développé une expertise importante en matière de publications et de formations qui donnent lieu à des demandes de collaborations en Belgique et à l'étranger.

Une attention toute particulière est accordée au contrôle des dépenses qui sont évaluées en fonction de leur efficience. Nous établissons des comparaisons de prix/services afin d'atteindre la meilleure efficience possible conformément aux valeurs que nous défendons.

- **Description de l'expérience pertinente de l'organisation dans un ou plusieurs domaines de la coopération pour le développement et son évolution (qui couvre au moins 5 ans)**

En 20 ans, le M/F s'est installée comme ONG incontournable sur le genre en Belgique, et plus largement dans le monde francophone, via les collaborations et réseaux internationaux auxquels elle participe. L'ONG n'a cessé de se professionnaliser, d'augmenter son assise sociétale et de diversifier ses pratiques d'intervention, d'abord exclusivement au Nord puis, petit à petit à partir de 2007, à travers le financement d'un programme au Sud qui a permis la construction de relations partenariales plus solides et à long terme avec des structures du Sud. Aujourd'hui, le M/F s'insère dans divers réseaux nationaux, européens et internationaux afin de positionner l'égalité femmes-hommes au cœur des débats et de l'agenda de la coopération internationale.

Années	Titre des Programmes	Type d'activités	Budget
1993-1997	Projets occasionnels, Agrément comme ONG, (1 ETP)	Organisé de manière bénévole, organisation des 8 mars, formations genre et développement, appui aux ONG. Projets d'éducation au développement, réseau Nord Sud PALABRAS	<1.000.000 Fb
1998-2002	Programme quinquennal consortium IDEes (3ETP)	Initiatives pour le développement en Education et Offre de Service. Plaidoyer, Formations, rencontres internationales, outils pédagogiques, Marche Mondiale des femmes.	440.661 €
2003-2007	Programme quinquennal d'éducation au développement et projet UE le RAAC (5 ETP)	Publications, centre de ressources, création et diffusion d'outils pédagogiques et d'analyse, Coordination et animation du Réseau International d'apprentissage et action communautaire genre et développement	827.871 €
2008-2010	ONG Programme Nord et Sud de 2008-2010 Convention avec la FAR (8 ETP)	Financement de partenaires et présentation d'un volet Sud dans trois zones géographiques : l'Afrique de l'Ouest, l'Afrique Centrale et l'Amérique latine. Plaidoyers, formations, publications croisées	1.242.653 €
2011-2013	Programme Nord et Sud de 2011-2013 (8.5 ETP)	Recherches, formations de formateurs-rices, élaboration de collections pédagogiques, organisation de rencontres internationales, animation de plateformes et réseaux	1.418.700 €
2014-2016	Programme Nord et Sud de 2014-2016 (9 ETP)	le M/F évolue **dans le cadre de l'exception transversale genre,** avec un volet Nord et un volet Sud (formations, recherches, plaidoyers, réseau) qui promeut l'échange et l'interaction entre partenaires de différents pays et continents. Cette approche permet d'appréhender des enjeux similaires au Nord et au Sud, qui se reflètent dans la cohérence des objectifs.	1.740.144 €

Moments charnières pour le Monde selon les femmes

1986 L'asbl Le Monde selon les Femmes (M/F) est créée par un collectif de femmes.

Elle démarre ses activités par l'organisation de rencontres régulières de femmes travaillant dans le monde de la coopération, pour échanger sur la visibilité des femmes dans les ONG et dans les projets de la coopération.

1994 Grâce à des subsides occasionnels, l'ONG engage sa première permanente à mi-temps et ouvre un bureau au sein de la maison du développement (CNCD). La Coopération belge crée la Commission Femmes et Développement (Commission d'avis auprès du Ministre de la Coopération) qui prépare la 4e Conférence des Nations Unies. Le M/F y est très active.

1995 La Conférence de Pékin (ONU) met en lumière le rôle et la position des femmes dans le développement. Une représentante du M/F y participe, et une autre est présente au forum des ONG

1996 Le Monde selon les femmes démarre le projet Palabras visant à mettre en évidence des projets et initiatives qui font avancer l'égalité F/H à travers le renforcement d'un réseau d'organisations en Europe, en Amérique Latine et en Afrique francophone. Des modules de formation genre et développement sont mis en place.

1997 L'association reçoit son agrément comme ONG.

1998 Le M/F fait partie du Groupement d'ONG « IDEeS », Initiatives pour le développement en Education et Offre de Service. Organisation du premier 8 mars national qui préfigure la Marche mondiale des femmes (MMF)

2000 La MMF réunit à Bruxelles plus de 30.000 femmes d'Europe et du Sud, dont de nombreuses partenaires du réseau Palabras. Le M/F est dans le comité de coordination de la Marche. L'ONG développe des outils de communication grand public (affiches, site web) et s'insère dans de nombreux réseaux en Belgique et en Europe. A partir de cette année, le M/F assure la présidence de la Commission Femmes et Développement. Les formations de base en genre deviennent de plus en plus spécifiques.

2002 Organisation du Parlement des femmes à l'occasion et en partenariat avec la MMF. La thématique des droits sexuels et reproductifs devient une spécialité. Une formation internationale de deux mois pour des cadres africains de la coopération démarre, elle sera reconnue plus tard par l'UCL

2004	10° anniversaire du M/F, grande mobilisation et visibilité dans les medias. L'ONG compte 8 permanentes. Le M/F lance la collection des Essentiels du genre en lien avec les thématiques de ses formations (des grilles d'analyse et des outils pour la mise en œuvre et l'intégration de la perspective genre). Mise en place des formations et des évaluations genre en Afrique francophone (dont le Maghreb) et en Amérique latine.
2005	Le M/F est reconnu comme organisation d'éducation permanente par la communauté française. Davantage de modules de formations et de collaborations avec les acteurs de la société civile. Prolongement du projet Palabras. Création du réseau international d'apprentissage et d'action communautaire en genre, le RAAC, avec des organisations de RDC, Espagne, Argentine, Portugal, Belgique et Sénégal, projet cofinancé par la Commission européenne. Le M/F diffuse une newsletter et des dépliants, des publications et des formations sont proposées.
2006	Séminaire international sur le thème des migrations, création d'outils pour travailler genre et migration : expo, catalogue, répertoire des associations des femmes migrantes, dans une approche interculturelle.
2007	L'ONG reçoit son agrément programme par la DGD. La thématique du développement durable est croiséee avec la perspective de genre et plusieurs outils et publications sont conçus et distribués (DVD, récits, grilles d'analyse, syllabus, expo, etc.) Nouveaux thèmes : la masculinité et la transmission intergénérationnelle.
2008	L'ONG lance, par convention avec le Fonds André Ryckmans et un co-financement de la DGD, son premier programme d'appui des partenaires du Sud (REMTE/GGE au Pérou, ENDA Pronat et Graf au Sénégal, RECIF au Burkina Faso et ADIF en RDC). De nouveaux outils, recherches et interpellations sur le thème agriculture, SA et genre. Développement des formations et publications sur l'empowerment.
2010	Le M/F participe à la 3° édition de la Marche mondiale des femmes. Le M/F réalise plus de 100 modules de formation genre par an et plus de 2 000 personnes participent à ses formations. La collection des outils méthodologiques sur l'approche genre est lancée, « les déclics du genre », ainsi que les publications « recherches & plaidoyer ». Une expertise confirmée sur la thématique du genderbudgeting. Plaidoyer Plateforme Afrique centrale et Synergie Chacha, et Campagne sur l'abolition de la prostitution et le rôle des hommes.
2011	Le M/F renouvelle son appui aux partenaires du Sud (pour trois ans) en ajoutant un partenaire en Bolivie (REMTE Bolivia) et CONAFED (RDC). La 11ème Rencontre Internationale Femmes et Santé (RIFS) se tient à Bruxelles avec plus de 400 participantes originaires de 54 pays des 5 continents. Le M/F y assure le leadership dans la coordination. Le M/F consolide son travail en réseau, dispose d'un site web relooké et actualisé en permanence, d'une page Facebook, d'une base de contacts consolidée (18 520 adresses).
2012	Un séminaire à Bruxelles réunit les partenaires Sud du M/F. L'agrément ONG est renouvelé. L'Essentiel du genre 12 est publié, où le genre est croisé avec les questions liées au cycle de développement, afin de donner une vision la plus complète possible de la mise en œuvre d'un programme de développement et des enjeux genre de la coopération. Reconnaissance nationale et internationale de son travail d'édition. Mise en place d'une formation de formateurs et formatrices en genre.
2013	Dans un contexte d'élaboration, pour les ONG belges, de nouveaux cadres stratégiques, le M/F a organisé une journée d'étude sur les indicateurs de genre, en partenariat avec l'Institut pour l'Egalité des femmes et des Hommes et le Nederlandstalige Vrouwenraad.

b) Description de la vision et de la mission de l'organisation en termes de CD et le rôle qu'elle souhaite jouer :

Vision et Mission

En tant qu'ONG féministe, le M/F a la vision d'un monde où les relations sont construites sur l'égalité, la solidarité, la justice sociale et la diversité, où femmes et hommes luttent contre le patriarcat et transforment ensemble les rapports de domination.

La **mission** du M/F est de contribuer à changer les rapports de force Nord/Sud et hommes/femmes dans le sens de la solidarité et de la justice dans une perspective de genre.
La mise en évidence de la **similarité des enjeux** des relations Nord-Sud et des rapports de genre permettent de construire des **synergies entre les associations** de Belgique et du Sud.

Cette mission s'appuie sur certains principes d'action : la lutte **contre les mécanismes de domination Nord/Sud et hommes/femmes et le développement d'une approche genre** remettant en question les rapports sociaux entre les sexes, soulignant leur construction sociale et leur hiérarchie. Le MF e considère pas les femmes comme un groupe à part) ; l'adoption d'une **approche critique du développement**, parce que les femmes en restent le plus souvent

exclues et sont victimes des mesures néolibérales qui ont pour effet de diminuer leur accès à l'enseignement, aux soins de santé, aux infrastructures, au travail, à la sécurité sociale.

Le MF souhaite jouer **le rôle** de catalyseur, de multiplicateur, de veille, d'interpellation et d'expertise sur la base de ses trois principes fondateurs :

1er FONDEMENT: le féminisme est une lutte sociale pour l'égalité

Pour Le MF, le développement se fonde sur des **rapports sociaux égalitaires entre les femmes et les hommes.**
Nous voulons un monde où femmes et hommes luttent contre le système d'oppression patriarcal et transforment ensemble les rapports de domination.
Nous, femmes et hommes, nous impliquons solidairement pour déconstruire les stéréotypes sexistes et racistes.
Nous veillons à la transmission des savoirs entre les générations, au Sud et au Nord. Le M/F souhaite renforcer le débat démocratique et la justice sociale.

2ème FONDEMENT: les femmes sont actrices, citoyennes engagées

Le M/F favorise **des stratégies d'*empowerment*** où les **femmes sont actrices de changement,** capables de faire évoluer collectivement les rapports de genre dans leur travail, dans leur famille et, plus largement, dans des espaces politiques. De cette manière, nous articulons le privé et le politique.

Le MF soutient et s'engage avec celles et ceux qui se battent pour un **nouveau modèle de société** garant des droits des femmes, pour une alternative sociale et environnementale viable.

Le M/F s'engage malgré un contexte de remise en question des acquis des droits humains. Pour les jeunes générations, trouver sa place est complexe, entre mondialisme solidaire et mondialisation libérale, entre volonté d'engagement et individualisme.
Les fondamentalismes en progression, les politiques économiques dominantes, l'hyper consumérisme accroissent les inégalités et les violences dans le Nord et le Sud, entre les femmes et les hommes.

Par exemple, citons la dégradation des conditions des travailleuses, les obstacles à l'accès et au contrôle des ressources des agricultrices, la montée des réseaux de prostitution, la banalisation de la marchandisation des corps…

3ème FONDEMENT: les femmes sont solidaires et les enjeux sont mondiaux

Le M/F crée des alliances et des synergies avec d'autres acteurs qui ont des valeurs similaires, des compétences et des connaissances à partager. Le M/F contribue à la construction d'un réseau mondial en faveur d'un **développement solidaire et durable**.
Cette solidarité s'inscrit dans la défense des droits humains.
Dans les révoltes anciennes ou actuelles, les mouvements de femmes ont montré la force de leur détermination et leur capacité de changer positivement les situations.

Mais, la mise en application des principes et des lois, la concrétisation des directives en faveur de l'égalité sont lentes, malgré davantage de pressions et de vigilance sur la promotion des droits des femmes.

Pour le M/F, parler de "développement durable" indique la volonté de rendre le développement plus humain et respectueux de l'environnement et de la biodiversité, de reconnaître l'interdépendance des sociétés.

Le M/F agit dans la coopération au développement, pour faire avancer les droits humains avec une perspective de genre, chez les acteurs du Nord ou du Sud.
Il le fait au moyen de trois stratégies d'intervention : la recherche-action à partir des savoirs locaux, la formation et le travail de plaidoyer en réseau en Belgique et dans les pays partenaires.

Le M/F fonde sa **légitimité** sur une double considération : une **analyse** rigoureuse des problèmes abordés, s'appuyant sur des recherches–actions croisées par le regard des ONG dans trois continents et des récoltes de données sur le terrain. D'autre part, l'organisation porte les revendications de ses **partenaires** directs et indirects répartis dans plus de 40 pays et considérant qu'il est urgent de changer les pratiques, de faire évoluer les politiques et de promouvoir les droits des femmes et leur empowerment. Le M/F se situe, non seulement dans la dénonciation des inégalités, mais aussi dans la proposition des changements. Le M/F se veut un véritable catalyseur, au service des générations actuelles et futures, pour le changement.

Les valeurs du M/F sont à la croisée entre une approche critique du développement et une lecture féministe des logiques et modèles patriarcaux. Pour le M/F, il ne peut y avoir de développement sans des **rapports sociaux égalitaires entre les femmes et les hommes.** Le développement va de pair avec le respect des droits humains, la participation citoyenne, l'amélioration des conditions de vie et du bien-être, la protection de l'environnement et la capacité des mouvements sociaux à faire évoluer les

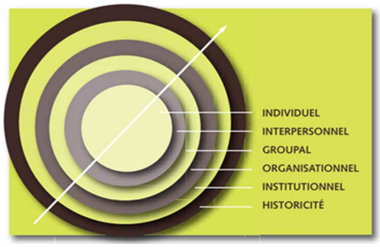
sociétés pour répondre aux nouveaux défis qui leurs sont posés. Les valeurs au complet du M/F sont décrites sur le site web du Monde selon les femmes.

- **Stratégie globale : thèmes et secteurs, pays dans lesquels les activités sont déployées, les groupes cibles**

L'action du M/F trouve sa pertinence au regard des engagements internationaux de la Belgique vis-à-vis du genre et de l'égalité entre les femmes et les homme,s tels qu'énoncés dans : la CEDAW/suivi des engagements de Bejing, le Programme le Plan d'action du Caire, la Plate-forme de Pékin, les Objectifs du Développement durable (post-OMD), la Charte des droits fondamentaux de 2000, la Loi belge de 2013 sur la coopération au développement et **La loi gender mainstreaming du 12 janvier 2007,** une loi ayant pour objectif de renforcer l'égalité des femmes et des hommes en intégrant la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques définies au niveau fédéral belge. Le *gender mainstreaming* n'est donc plus un engagement informel, il constitue désormais une **obligation légale**.

La stratégie globale du M/F est LA PERSPECTIVE DE GENRE FONDÉE SUR LES DROITS HUMAINS POUR UNE ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

Le M/F considère l'approche genre comme étant une analyse des rapports sociaux entre les femmes et les hommes[1] ; elle repose sur une vision de société où femmes et hommes sont égaux et différents et propose également des outils méthodologies pour aborder les résistances à cette vision d'égalité. Le M/F utilise la grille de six niveaux [2] pour comprendre et expliquer les rapports sociaux inégaux par le social ; pour désactiver les résistances aux changements et pour construire des stratégies qui intègrent les six niveaux.



Grille d'Ardonio

Pour le M/F, le respect des droits des femmes et l'intégration de l'approche genre sont des conditions nécessaires à la réussite des programmes de coopération, dans le financement de partenaires comme dans l'éducation au développement. Cette intégration du genre doit avoir un regard spécifique et doit aussi être transversale, c'est-à-dire dans tout programme ou politique de développement. Aucun thème ou secteur ne peut en être exempt. L'approche par les droits humains a été choisie en référence au socle des trois générations de droits et inclut les droits reproductifs et sexuels, les droits à l'alimentation et à la souveraineté alimentaire, aux droits économiques et sociaux et droits humains fondamentaux.

Le M/F suit les enjeux de genre et développement à travers :

- **Le suivi des engagements nationaux et internationaux** (suivi de l'agenda international, notamment CSW, Objectif du développement durable, droits humains…)

Le M/F s'investit également dans la réflexion et la mise en application des instruments du *gendermainstreaming* pour l'égalité des chances. La loi du 12 janvier 2007 prévoit que la dimension de genre soit intégrée dans les préparations budgétaires et impose spécifiquement l'obligation d'établir, pour chaque projet de budget général des dépenses, une note de genre présentant les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes. Cette obligation est valable pour tous les départements, services de l'Etat à gestion séparée, entreprises d'Etat et organismes d'intérêt public. Le *gender budgeting* " implique une évaluation des budgets existants avec une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire, ainsi qu'une restructuration des revenus et des dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes", donc une analyse sous l'angle du genre de toutes les formes de dépenses et de recettes publiques et l'inventaire de leurs

---

1 Voir les essentiels du genre 01 et 02 du M/F

2 Voir Le déclics du genre : « six niveaux pour comprendre et construire de stratégies » du M/F

conséquences directes et indirectes sur la situation respective des femmes et des hommes. Le *gender budgeting* constitue une forme spécifique de budgétisation orientée sur les résultats.

- **Des thématiques spécifiques**

La Belgique a mis ces dernières années un accent particulier sur la lutte contre les ***violences sexistes et en particulier sexuelles*** dans différents axes d'intervention de la coopération, mais aussi dans différents décrets et directives. Le M/F entend appuyer le travail autour de la Convention d'Istanbul sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique de 2011. Enfin, la Belgique a soutenu l'importance des droits humains dans le domaine de la coopération au développement par des projets et une note introductive sur les Droits humains dans les 18 pays de concentration en 2008, pour ***favoriser des points focaux genre dans différents pays africains,*** ainsi que l'élaboration et le suivi d'un plan d'action national pour la mise en œuvre des résolutions 1325 et 1820 des NU. Le M/F participe depuis plusieurs années à différentes mobilisations autour des droits reproductifs et sexuels à travers plusieurs espaces de plaidoyers. Le M/F a l'intention de continuer à travailler sur ces différents aspects en lien avec la **santé, les droits reproductifs et sexuels et les violences faites aux femmes**, notamment dans des contextes de vulnérabilité liés aux migrations, au trafic d'êtres humains/femmes, à la prostitution et dans les zones de conflit.

Face aux contraintes du réchauffement climatique et à la raréfaction des ressources naturelles, le M/F veut travailler le thème du **développement durable** à partir de la problématique de l'accès sécurisé et de l'utilisation des ressources tant naturelles (telles que la terre, l'eau, les semences en lien avec la biodiversité, les produits halieutiques et les forêts) qu'économiques autour des pratiques d'économie solidaire, développées notamment par les femmes. La thématique du développement durable restera abordée en lien avec les enjeux **d'agriculture et de souveraineté alimentaire** et valorisera les analyses, savoirs et expériences de femmes dans les alternatives. Le M/F abordera également le thème du développement durable au sein des débats internationaux, notamment l'importance d'intégrer le genre dans l'agenda post 2015 et les ODD (recommandations du suivi de Rio +20 et suite des OMD). En poursuivant sur ce thème, le M/F contribuera aux deux transversales prioritaires de la loi sur la coopération : le genre et l'environnement.

Aujourd'hui plus que jamais, il reste un travail de fond à faire sur **l'image et les stéréotypes de genre**. Les médias (dont internet et les réseaux sociaux) sont de puissants vecteurs d'information et de représentations sociales. Ils portent une responsabilité considérable dans la création et le renforcement de stéréotypes sexistes, racistes et propagent de nombreux clichés discriminatoires. Le M/F veut favoriser une démarche critique par rapport à ceux-ci qui permettrait de mettre en lumière les inégalités entre les sexes et entre le Nord et le Sud et d'y être désormais vigilants. Aborder les **questions de masculinités** et inclure les hommes dans le travail pour l'égalité est essentiel.

Le thème « migration » est transversal aux autres thèmes développés par le M/F. Pour enrichir toute action, il est indispensable de croiser son regard, de penser au partenariat, au travail en réseau avec des associations de migrant-e-s. Dans le contexte de la mondialisation, on ne peut plus penser solidarité internationale sans regards croisés Nord/Sud mais aussi Est/Ouest. Ces dernières années, le phénomène **de migration** connaît une féminisation croissante. Parallèlement à cela, la visibilité des femmes migrantes est très faible et les données statistiques quasi inexistantes. De plus, on remarque un réel manque d'attention et de valorisation du rôle économique tenu par les migrantes de la part des autorités et de la société.

En termes de priorités, **les partenaires Sud actuels du M/F** prévoient, notamment, de favoriser une professionnalisation et une autonomisation de leur organisation, de contribuer à la régénération des ressources naturelles, de sécuriser les droits fonciers des exploitations familiales avec un accès équitable entre les hommes, les femmes, les jeunes et les groupes sociaux vulnérables, de contribuer à une relance du secteur agropastoral de leur région en prenant en compte l'approche genre, de promouvoir l'agroécologie et la lutte contre les violences faites aux femmes dans les différentes politiques nationales, de favoriser la participation des femmes aux prises de décisions politiques, de garantir un meilleur accès aux services pour les femmes victimes de violence.

ZONES GÉOGRAPHIQUES

Le M/F travaille en Belgique et dans des régions francophones et hispanophones depuis la création du réseau Palabras en 1997. Ce choix de travailler dans ces deux langues permet de nombreux échanges, y compris méthodologiques, des rencontres et la réalisation de formations, des recherches et des plaidoyers en commun.

Pour les prochaines années, le M/F prévoit d'élargir son champ d'action aux acteurs néerlandophones au Nord. Nous continuerons à travailler avec des partenaires dont nous partageons la vision et la mission dans les zones géographiques et pays où nous avons déjà eu des relations de partenariat. En Afrique : Sénégal, RDC, Benin, Burkina Faso, Rwanda, Niger. En Amérique latine : Bolivie, Pérou, Haïti, Repu. Dominicaine, Colombie, Guatemala, Argentine, via le financement de partenaires, ainsi qu'avec d'autres organisations dans d'autres pays d'Afrique, d'Amérique latine et des Caraïbes dans le cadre de collaborations ponctuelles. Sur base des relations anciennes et étroites avec ces pays, le M/F souhaite enrichir les outils de l'approche genre et approfondir le thème de l'égalité en concrétisant les démarches et méthodes d'intégration du genre dans les politiques publiques.

c) Une description planifiée de ses objectifs à moyen (5 ans) et à long terme (10 ans) :

Le Monde selon les femmes s'insère dans un mouvement mondial qui promeut l'égalité effective entre les femmes et les hommes à tous les niveaux. L'ONG définit ses objectifs en partant des constats suivants (contexte et analyse de SWOT du secteur de la coopération) :

Force	Faiblesses
La nouvelle loi de coopération au développement de mars 2013 qui a mis le genre comme un axe prioritaire ainsi que la loi de *gendermainstreaming* de 2007 Les engagements internationaux et politiques décidées par la Belgique imposent une obligation de résultats aux différents acteurs faisant appel à l'expertise spécifique du M/F Le M/F a une expertise de 20 ans en formation-plaidoyer-recherche en genre, une notoriété internationale, une équipe pluridisciplinaire, un solide réseau de partenaires en Amérique Latine et en Afrique francophone. Le M/F a développé des outils et des publications pour appuyer à l'intégration du genre dans la coopération au développement	Les politiques de la coopération restent faibles en termes d'application de l'approche genre, le plus souvent neutres, dans la pratique. Il existe diverses stratégies d'évitement : minimisation de la question de l'égalité, délégation de la responsabilité du genre à une seule personne au détriment d'un engagement collectif. Dilution et invisibilisation de l'approche genre au nom de la transversalisation. Le manque de relais dans les instances décisionnelles parmi les acteurs de la coopération pour donner les moyens d'une véritable politique de genre. Le manque de moyens budgétaires pour financer les activités positives en faveur d'une égalité entre hommes et femmes
Opportunités	**Menaces**
Les inégalités sociales et les inégalités entre les femmes et les hommes se retrouvent partout dans le monde. L'approche genre permet une analyse de ces inégalités et met en évidence les interdépendances des sociétés. Les engagements internationaux en matière de genre pris par les Etats (Pékin'95, Caire'94, CEDAW'79, RIO+20, post OMD) impliquent un suivi dans lequel les mouvements sociaux jouent un rôle primordial. Les sociétés du Nord se métissent et exigent des processus qui favorisent un « savoir vivre ensemble » valorisant les apports de la rencontre entre les cultures sans relativisme culturel. La demande au niveau international et belge (ANG) de plus en plus fréquente de disposer d'instruments et d'outils pour	Les conséquences du patriarcat et les effets de la mondialisation ont des impacts forts sur les inégalités entre les femmes et les hommes. L'économie mondiale s'appuie sur les inégalités et les accroît au profit d'une minorité, au détriment des travailleuses dans les zones franches, dans l'économie du « soin », dans les réseaux de prostitution, des paysannes… Dans les sociétés du Nord et du sud, il existe des attitudes équivoques : déni des inégalités spécifiques de genre, croyance que l'égalité est atteinte, méconnaissance du concept, sous ou mauvaise utilisation des outils d'analyse. Parfois perçue comme une mode ou une obligation venue d'en haut et/ou du Nord, l'approche genre continue à rencontrer des résistances car elle implique de modifier des pratiques tant

mettre en œuvre le genre.	organisationnelles qu'individuelles. Ils existent des résistances culturelles et religieuses aux transformations des rapports de genre

OBJECTIFS À MOYEN TERME (5 ANS)

L'objectif du M/F à moyen terme est d' **INTÉGRER DAVANTAGE LA PERSPECTIVE DE GENRE, POUR UNE ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA COOPÉRATION BELGE ET AUPRÈS DES ACTEURS QUI LA PORTENT AU NORD COMME AU SUD.**

Au niveau politique

Au niveau du renforcement des capacités institutionnelles

Au niveau des synergies entre acteurs

Au niveau de la production de savoirs collectifs

Cet objectif se décline plus spécifiquement :

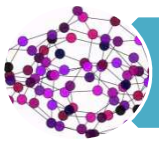
- Favoriser la compréhension des enjeux internationaux et du développement selon une perspective de genre et l'acquisition d'un regard critique qui incite aux changements de valeurs, attitudes et comportements sur les plans individuels et collectifs.
- Augmenter le nombre d'acteurs et d'actrices qui s'impliquent pour l'égalité entre les femmes et les hommes au Nord et au Sud.
- Favoriser, au Nord et au Sud, la mise en œuvre effective de l'égalité et du respect des droits des femmes à travers l'*empowerment* individuel et collectif.
- Susciter l'exercice actif des droits et responsabilités aux niveaux local et global pour un plaidoyer visant l'application de l'approche genre et le respect des droits des femmes.

OBJECTIFS STRATEGIQUES

Les politiques de développement prennent mieux en compte l'approche genre à différents niveaux de pouvoir grâce à des élus et des administrations sensibilisés, formés et outillés

Les structures sociales sont renforcées dans leurs « capabilités » à intégrer une approche du genre dans leurs organisations et à toutes les étapes du cycle des projets/programmes.

Les recherches rigoureuses en genre et développement permettent de visibiliser et d'évaluer les pratiques et les politiques existantes, ainsi que de produire de nouveaux savoirs au service de plus d'égalité et de justice, tant au Nord qu'au Sud, et entre le Nord et le Sud.



Le renforcement et la structuration d'un réseau Nord/Sud entre organisations engagées pour l'égalité entre les femmes et les hommes facilitent la définition d'un agenda commun, le partage d'expériences et d'enjeux contextuels et la mise en place de stratégies partagées.

OBJECTIFS À LONG TERME (10 ANS)

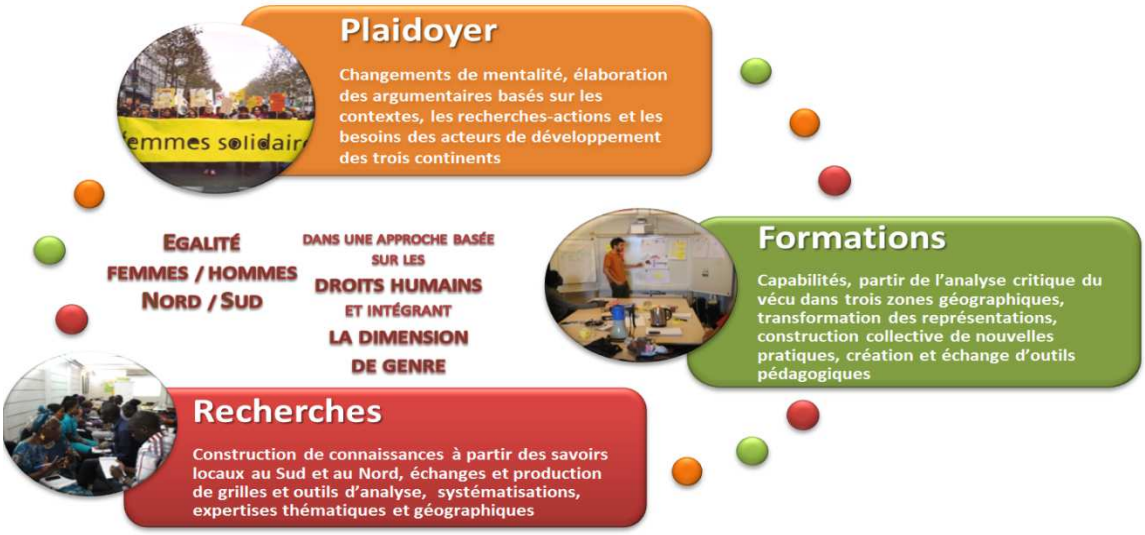
L'objectif global à long terme est de **CONTRIBUER À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES BASÉE SUR UNE APPROCHE DE DROITS HUMAINS TANT AU NORD QU'AU SUD** en se focalisant sur les acteurs de la coopération belge et leurs partenaires au Nord et au Sud (décideurs et décideuses politiques et administratifs, ACNG, acteurs de la société civile…) .

La coopération belge s'est dotée de textes législatifs qui constituent une avancée pour l'égalité. L'enjeu est de passer de l'intention à la mise en œuvre concrète, faire en sorte que les acteurs et les actrices de la coopération (politiques, agents administratifs, acteurs associatifs) se dotent de moyens et mettent en œuvre les grilles d'analyse, méthodes et pratiques de l'approche genre.

Le respect des droits des femmes et l'intégration de l'approche genre sont des conditions nécessaires à la réussite des programmes de coopération, dans le **financement de partenaires** comme dans **l'éducation au développement**. Cette intégration du genre doit se faire, d'une part de manière transversale (*mainstreaming*) dans tous les programmes et les politiques de développement et, de manière spécifique, à travers l'appui à des projets qui soutiennent le processus d'*empowerment* des femmes du Sud et du Nord. Aucun thème ou secteur ne peut en être exempt. Le M/F entend contribuer à la mise en œuvre de l'approche genre et développement dans les politiques belges des années à venir et dans les pays où l'organisation a des partenaires.

d) Une description de la stratégie que l'organisation veut mettre en œuvre pour atteindre, en dix ans, ses objectifs figurant au c) : cela doit figurer si une ONG veut obtenir un financement programme

Les stratégies développées par le M/F s'inscrivent dans un continuum, une vision globale qui se fonde sur les principes de l'éducation populaire et de la recherche action. C'est ainsi que nos stratégies s'orientent autour de trois axes en interconnexion et évolution permanente : **le plaidoyer/ la formation/ la recherche-action**. Ces stratégies sont complémentaires et circulaires ; elles visent à faire avancer l'approche des droits humains avec une perspective de genre dans la coopération au développement chez les acteurs tant du Nord que du Sud. Ces stratégies sont développées en **partenariat avec le sud**, elles s'appuient sur **un réseau** informel d'associations de femmes et d'expert-e-s en genre, développé par le M/F au fur et à mesure des années (qui demande à être formalisé).



Le M/F développe ces trois axes stratégiques au Nord et au Sud :

Le PLAIDOYER : Le M/F voit le plaidoyer comme un processus visant un changement structurel des comportements et de la société (égalité entre les hommes et les femmes et une justice sociale), à travers la construction d'un argumentaire, l'expression d'attitudes et l'affirmation d'un positionnement. Il se fonde sur le principe suivant : c'est à partir d'une prise de conscience des acteurs que le changement est possible. Il est nourri par la formation et la recherche action au Nord et au Sud avec des partenaires et alliés.

Il prend forme au moyen de différentes stratégies d'interventions (conseil/coaching/formation – incidence – activisme – « lobbying », communication) et ce, au sein de différents espaces. Par ses actions de plaidoyer, le M/F veut assurer aux femmes leur accès et contrôle sécurisés aux ressources économiques, sociales, environnementales et politiques et leur garantir le droit à la santé et à une vie sans violences. De plus, le M/F veut assurer une vigilance (rôle de veille) pour que le genre soit mis en œuvre par les divers acteurs de la coopération dans ses modalités, instruments et indicateurs.

Le M/F et ses partenaires du Sud réalisent un suivi constant et élaborent des notes contextuelles sur le genre liées aux actualités de la coopération. Les enjeux internes à la Belgique et les enjeux de politique internationale sur le genre sont abordés par rapport à différentes thématiques sectorielles : la sécurisation d'accès aux ressources et la santé, l'agriculture et la souveraineté alimentaire, l'*empowerment*, la lutte contre les violences de genre, l'exploitation sexuelle du corps des femmes et les violences dans la pratique prostitutionnelle (dans un cadre international), la migration et le budget sensible au genre. Pour le M/F, ces enjeux montrent l'importance cruciale de l'approche fondée sur les droits des femmes et la nécessité de concrétiser les principes de l'égalité de genre. Cette concrétisation passe notamment par la présence du M/F au sein de différentes institutions, coordinations et plateformes nationales et internationales.

Le travail de plaidoyer se fait toujours selon une double démarche formative : les personnes en formation sont invitées à construire des plaidoyers et les acteurs et actrices de plaidoyer se voient proposer d'approfondir l'intégration du genre par de la formation. La légitimité du plaidoyer du M/F s'est renforcée grâce au fait que le M/F se fonde sur des recherches-actions qui partent des réalités de terrain (les recherches-actions sont menées avec des partenariats du Sud)

- Des recommandations seront données pour la prise en compte du genre dans l'agenda national et international, comme par exemple : le suivi des engagements de Beijing/CSW (Commission sur le statut de la femme) au niveau des Nations Unies, dans la mise en œuvre de la loi de gendermainstreaming (loi du 12 janvier 2007), suivi des objectifs pour le développement durable (post-OMD), dans le suivi des documents politiques nationaux tels que, par exemple, la mise en application de la note politique sur l'agriculture et la sécurité alimentaire, etc. Le M/F s'impliquera dans le suivi des résultats de l'évaluation du genre dans la coopération belge (évaluation réalisée en 2014).
- Le M/F s'investit dans la mise en route du Nouveau Conseil Consultatif genre et développement (il en assure la Présidence pour 4 ans), afin de concevoir et de porter des avis et recommandations au Ministre de la Coopération, personnes travaillant sur le genre à la DGD (notamment pour la préparation des PIC, Assises et rencontres de haut niveau). L'agenda est notamment en lien avec les demandes du Ministre de la coopération belge.
- Une spécificité du M/F est d'intégrer l'approche genre de façon explicite (par exemple dans le cas de mariage forcé comme violence de genre, la migration avec des lunettes genre…) et de croiser les enjeux des rapports Nord/Sud (leur donner une vision plus politique). Une autre thématique, relativement nouvelle dans le monde des ACNG, qui est développée par le M/F est la **budgétisation sensible au genre**, dans le cadre du gendermainstreaming.

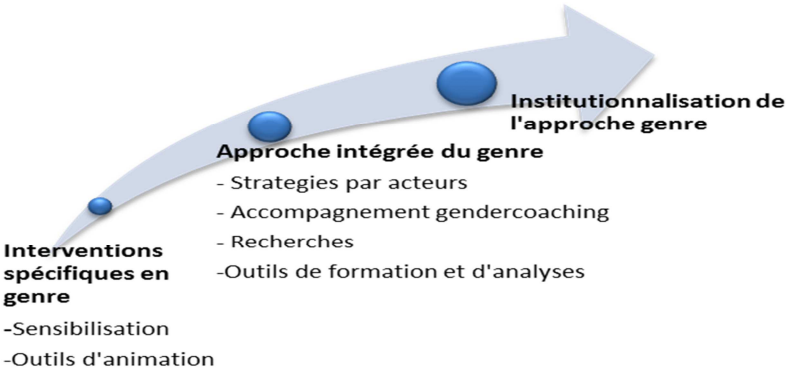
La FORMATION : par ses formations le M/F vise le renforcement des capabilités des ACNG et des ASC – via l'éducation populaire et l'éducation au développement. Le public est impliqué et par là même placé comme acteur de changement. L'objectif de renforcement sera atteint par l'échange des méthodologies de formation en genre et développement (à partir de contextes culturels différents), ainsi que par la diffusion de bonnes pratiques et stratégies pour intégrer concrètement le genre dans les programmes et actions de développement.

Les mouvements sociaux, et avec eux le M/F, se sont enrichis à travers une créativité sans cesse en mouvement. Tous les paramètres de l'humain sont devenus susceptibles d'engagements et d'affrontements. Les questions touchant au Juste et à l'Injuste, aux femmes et hommes sont plus brûlantes que jamais. Il ne fait pas de doute que la capacité des citoyens d'anticiper l'avenir, d'imaginer des pistes nouvelles est devenue indispensable.

Le M/F dispose de plusieurs outils pour analyser le contexte : les données sur le public formé (besoins du secteur ACNG et ASC ; caractéristiques et attentes, et surtout des évaluations et enquêtes de satisfaction des personnes formées et institutions appuyées) ainsi que les résultats d'une récente étude sur le bilan de l'intégration du genre dans les ONG en lien avec nos pratiques de gendercoaching.

Ces différents outils mettent en évidence que porter la perspective de genre nécessite : une **expertise plus diversifiée** des décideurs/euses et des acteurs/trices de l'ED sur le lien entre les rapports de genre et les différentes thématiques du développement, une meilleure **réponse en renforcement de compétences** (*capabilités*) des acteurs de la coopération au développement et des acteurs de la société civile. Le M/F a développé et propose des modules de formation diversifiés (module de base, module thématique, module lié au cycle du développement ainsi qu'une formation de formateurs). Les formations se basent sur un référentiel de formation de formateurs, élaboré avec des partenaires françaises. Les thématiques choisies par le M/F contribuent à la réalisation des plaidoyers des acteurs de la coopération sur les enjeux actuels par rapport au genre.

De plus, le M/F est de plus en plus sollicité par des ONG pour un ***accompagnement individuel et ciblé (gendercoaching),*** afin de les coacher pour la prise en compte du genre dans leur institution et dans leur programme. Ces démarches ont comme but d'outiller et de renforcer les personnes en charge de l'approche genre au sein des ACNG. L'impact recherché à long terme est de contribuer à l'institutionnalisation de l'approche genre dans les ONG et ACS qui sont coachées par le M/F. Toutefois, dans la plupart des ONG que nous suivons, la mise en œuvre des recommandations institutionnelles reste encore lente à se réaliser. Un travail de longue haleine reste nécessaire pour les dix prochaines années.



Au-delà du parcours de formation, le M/F développera un module de 120 heures pour formateurs et formatrices en genre dans une démarche d'apprentissage transformationnel et d'*empowerment* : former au métier de la formation en genre et intervisions. A terme, cela permettra de multiplier le nombre de personnes dans le métier des formations en genre sur base d'un Référentiel commun.

La RECHERCHE-ACTION CROISEE, la systématisation, la construction de savoirs valorisant les allers-retours et les apports de ses partenaires au Sud et la dotation d'outils d'analyse genre. Le M/F s'inscrit dans une perspective de *gendermainstreaming*, ce qui signifie que l'on Intègre le principe d'égalité dans tous les processus de décision relatifs à des objectifs, des concepts et des mesures, à tous les niveaux et dans tous les domaines (ceci demande une expertise actualisée par des recherches).

Le M/F réalise d'une part, des recherches plus courtes autour de l'agenda politique en genre et développement, national et international. Durant les dix prochaines années, il veut continuer à développer ces recherches avec le Conseil consultatif genre et développement, la plate-forme Be-gender et d'autres acteurs de la coopération belge ainsi que ses partenaires du Sud. D'autre part, le M/F met sur pied, avec ses partenaires du Sud, des recherches-actions approfondies sur certaines thématiques avec une analyse de genre. Ces recherches approfondies aboutissent à des plaidoyers au Nord et au Sud, ainsi qu'à des formations. Les recherches du M/F ont également permis de développer de nouvelles formations liées des besoins spécifiques et notamment thématiques.

Les recherches-actions ont la spécificité d'être ancrées dans des contextes et des réalités locales diverses au Nord et au Sud, elles sont fondées sur les savoirs locaux. Les termes de références et objets de recherche-action sont élaborés collectivement, en dialogue, conjointement avec les partenaires du Sud. Ces recherches-actions sont nécessaires au développement d'une expertise approfondie sur les thématiques portées par le M/F. Elles visent une meilleure compréhension des rapports hommes/femmes au Sud et au Nord. Elles rendent visible le rôle des femmes en tant qu'actrices de développement et non comme simple « bénéficiaires ». Pour le M/F, il est important de croiser la méthodologie de l'intersectionnalité à la méthodologie de la recherches-actions en « genre et développement », celles-ci peuvent allier rigueur scientifique dans la manière dont elles seront menées et formalisées ainsi que vulgarisation et actions c'est –à –dire un retour aux bénéficiaires et des liens à l'action concrète. Il s'agit de croiser les résultats de recherches autour de différentes thématiques menées par des partenaires africains (RDC, Sénégal, Niger, Bénin, Maroc), latino-américains (Pérou, Bolivie, Equateur, Haïti) et européens (Belgique, France, Espagne).

D'ici 10 ans, la notoriété du centre de recherche du M/F sera une référence pour la recherche-action en genre et développement. Un comité de suivi des recherches-actions, composé de personnes du Nord et du Sud venant de différents secteurs (ONG, universités, haute-écoles ainsi que des expert-e-s en genre), sera formé. Les recherches du M/F pourront aider à orienter les politiques de développement sur base de recommandations précises et fondées sur la réalité de terrain, de la base.

La <u>PRODUCTION D'OUTILS</u> : le M/F a une politique de communication (y compris par les nouvelles technologies de la communication) et de création et diffusion d'outils pédagogiques innovants. Systématisation des formations et des recherches actions par la création de plusieurs collections

Les recherches-actions du M/F débouchent sur différentes publications : Focus genre (publications des résultats des recherches croisées sur une même thématique), Recherches et Plaidoyer (document de synthèse destiné au plaidoyer), Déclic du genre

(outil, méthodologie pour la formation) et éventuellement un Essentiel genre (document théorique d'appui aux formations sur une thématique).
L'élaboration d'outils méthodologiques et de documents de contenu (collections essentiels de genre, déclic du genre, focus genre, les outils d'animation, etc.) vise à la transmission des savoirs et des méthodologies pour que les agents de la coopération puissent se les approprier et les appliquer dans leurs démarches de formations/sensibilisation ou d'intégration du genre dans leurs institutions.

Le travail en RESEAU : le M/F participe au renforcement des réseaux N/S et S/S, notamment de mouvements sociaux, pour favoriser le dialogue, l'échange, l'égalité. Au Sud, les efforts se concentrent sur trois régions géographiques : l'Afrique de l'Ouest, l'Afrique des Grands Lacs, l'Amérique latine (région andine)

Une des spécificités du M/F est de travailler systématiquement en réseau, un réseau qui englobe des partenaires du Nord et du Sud travaillant sur les questions de genre et développement, par le biais de la formation, la recherche ou le plaidoyer. Le RAAC (réseau d'action et d'apprentissage communautaire) est à l'origine de ce réseau N/S. Cela a créé une dynamique méthodologique fondée sur la rencontre physique des personnes lors de moments de plaidoyer et de formation qui ont débouché sur la co-construction d'analyses des réalités locales placées dans un contexte mondialisé. La dynamique de réseau a nécessité de participer à des rencontres avec d'autres réseaux afin de mieux réaliser des forces d'alliance et d'analyses.

Le M/F part du constat suivant : que ce soit au niveau andin, de l'Afrique de l'Ouest ou de l'Afrique des Grands Lacs, chaque partenaire du M/F sur le terrain travaille déjà en coordination avec d'autres acteurs et est déjà intégré dans un ou plusieurs réseaux (sur une ou plusieurs thématiques pas nécessairement liées au genre). Cependant, il ressort un manque d'échange et d'expertise sur l'analyse de genre de ces différentes thématiques. De plus, les pratiques positives ne sont généralement pas connues.

Que ce soit à travers les différentes formations données dans le Sud et en Belgique, ou ses implications dans des réseaux de femmes, les recherches menées ou encore son expertise, le M/F détient une importante base de données internationale de personnes travaillant sur les questions de genre et développement. La proposition est de formaliser un réseau avec ces partenaires, afin de rendre les liens et les échanges plus palpables, plus visibles et de leur donner un cadre. Un tel réseau permettrait de rendre visible et de renforcer l'expertise des partenaires du Sud.

D'ici dix ans, le M/F espère qu'un « Réseau d'action et d'apprentissage sur le genre (RAAG) sera constitué et fonctionnera. Il s'agit de créer un noyau d'expertise dans chaque région, composé par des membres d'ONG, associations, mouvements partenaires, des personnes ressources qui collaborent ou complémentent les actions des partenaires, ainsi que d'associer d'autres personnes/organisations engagées pour l'égalité.

Le réseau doit aussi permettre des échanges méthodologiques de formation et de plaidoyer en genre et développement (à partir de contextes culturels différents) ainsi que la diffusion de bonnes pratiques et stratégies pour intégrer concrètement le genre dans les programmes et actions de développement. ***Ce réseau serait orienté autour de deux axes principaux :***

A. Réseau d'apprentissage sur le genre composé de formatrices et formateurs en genre
B. Réseau intercontinental de recherches-actions liées au plaidoyer (Europe/Amérique latine/Afrique).

Ces deux axes permettront de pallier le manque d'échanges et d'expertises sur le thème "genre" au Sud comme au Nord. Le réseau s'appuiera également sur les réseaux déjà établis au Sud. Il ne s'agit pas de lancer un nouveau réseau international mais de tisser les liens entre les acteurs qui sont sur le terrain et qui font aussi partie d'autres réseaux. De cette manière, l'impact de la réflexion et expertise, systématisée au sein du réseau du M/F, renforcera leurs actions sur le terrain. Il est également important de stipuler que le réseau s'appuiera sur et appuiera (relation circulaire) les recherches-actions, le plaidoyer et la formation.

L'appui à des partenaires du Sud, base de l'approche de l'EMPOWERMENT des femmes ; où elles deviennent actrices de changement, capables de remettre en cause collectivement les rapports de genre dans leur travail, dans leur famille et plus largement dans des espaces économiques et politiques. Il s'agit d'une double dimension : celle du pouvoir individuel, agir sur sa propre vie, et celle du pouvoir collectif, d'actions orientées vers des changements sociétaux.

Le M/F a choisi de :

- Venir en appui à des partenaires du Sud ayant déjà entamé des actions ou programmes (acteurs ayant besoin d'un appui extérieur pour aller jusqu'au bout de leurs engagements).
- Viser le renforcement des capacités institutionnelles et de gestion.
- Soutenir des actions qui se situent dans une perspective d'autonomie du partenaire et de pérennisation des actions.
- Soutenir des actions de plaidoyer qui proposent une lecture critique du développement, intégrant explicitement une démarche d'égalité de genre. (Une action de plaidoyer vise un changement politique ; elle est dirigée vers les décideurs qui peuvent être à divers niveaux : local, national international ; elle repose sur un travail de recherche, de formation, de mobilisation et d'action politique).

Les partenaires doivent donc : disposer d'une structure démocratique ; défendre une approche critique du développement intégrant le genre ; avoir des capacités de gestion ; considérer l'ONG Nord comme co-auteur de l'action dès son élaboration (fixation commune des objectifs, des activités, des résultats attendus, du budget) ; être capable de créer des alliances avec d'autres structures au niveau local en vue d'induire le changement social.

Cette approche du partenariat est en lien étroit avec la dynamique d'*empoderamiento-empowerment* [3]. L'*empowerment* est un processus et un atout pour améliorer le statut et la position des femmes, c'est-à-dire leur donner l'accès sécurisé et le contrôle. Dans cette approche d'*empowerment*, le M/F travaille également avec des hommes, afin de contribuer à l'évolution de leurs rôles sociaux dans une perspective d'égalité.

Le M/F travaille dans le Sud avec des associations qui s'organisent pour défendre leurs droits et agissent en vue d'un changement social. Si elles disposent d'expérience dans la mise en œuvre de leurs activités, le M/F apporte son soutien dans leur démarche à travers le renforcement de capacités, la formation, le plaidoyer et la diffusion des pratiques novatrices.

Le M/F entend aussi mettre en valeur le rôle des femmes comme actrices de développement et de changement sur les plans politique, économique, social et culturel, de même que dans les mobilisations sociales et la production de savoir. Les interventions du M/F incluent des aspects stratégiques, techniques, méthodologiques et de contenu. Il existe également un élément important d'échange, notamment lors des formations croisées mises en œuvre conjointement. Celles-ci permettent au M/F de proposer des activités de renforcement de capacités et en même temps d'intégrer de nouveaux aspects, méthodes ou modalités utilisés par les partenaires et les adapter au contexte de chaque pays. Enfin, des rencontres entre partenaires sont organisées régulièrement, ainsi que des missions de suivi sur le terrain, et constituent des occasions pour approfondir la connaissance réciproque et renforcer les capacités de part et d'autre.

L'EVALUATION : pour le MF, l'évaluation doit être permanente, les données utilisées au départ doivent être réactualisées de manière périodique. C'est un processus positif d'expérimentation progressive. Il est important de partir d'une situation de référence et d'évaluer les résultats prévus. Pour cela, il est nécessaire de faire un état des lieux. A travers ses évaluations le M/F cherche à évaluer les résultats mais aussi les processus, les stratégies et les méthodologies mises en place.

L'évaluation externe : le M/F consacre un budget de ~5 % aux évaluations par des tiers. Ces évaluations permettent le partage, entre pairs, d'expériences et des leçons apprises (à travers notamment la méta-évaluation) et sont l'occasion de dispenser un appui-conseil et de rendre compte aux bailleurs. Chaque année le M/F lancera un appel d'offres pour la réalisation de l'évaluation avec l'objectif d'améliorer ses actions, mieux atteindre ses objectifs, notamment en termes de cohérence, de temps consacré, de formulation d'activités, de stratégies et d'enjeux.

Comme grilles d'analyse et **d'évaluation interne,** nous avons deux types d'évaluation avec deux méthodes complémentaires.

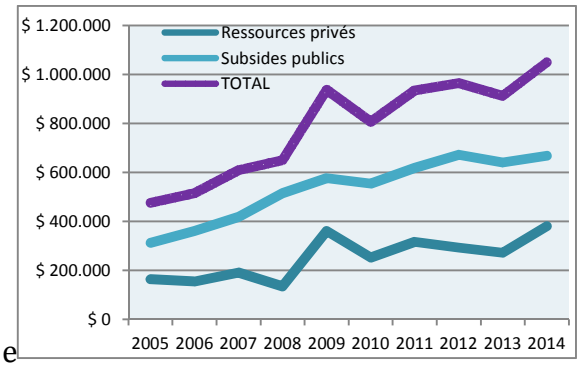
- La méthode d'*empowerment* en lien avec la théorie du changement : **définir une stratégie et des indicateurs** (quantitatifs et qualitatifs) pour mesurer l'évolution et les résultats (les changements obtenus).

[3] Voir essentiel du genre 10 « empowerment » du M/F

- La méthode des **intelligences citoyennes** : cette méthode implique de déconstruire les mécanismes qui légitiment les inégalités et les discriminations. Il est souhaitable de mener une démarche qui touche personnellement chacun-e ainsi qu'une réflexion qui débouche sur des propositions d'action.

e) Un plan financier global indicatif à moyen (5 ans) et à long terme (10 ans), d'où ressortent clairement les ressources propres et le financement public ou privé nécessaires pour atteindre les objectifs énumérés dans c) : ressources propres, financement public, financement privé (la description au cours des 5 premières années est plus détaillée que pour les 5 suivantes – la liste peut être plus sommaire.)

Dans le domaine de l'aide au développement, l'engagement international est, depuis 1975, celui qui vise à porter l'aide publique au développement (APD) à 0.7 % du revenu national des donneurs. L'aide Belge ne représente que 0.45 % du RNB, loin encore des 0.7%. Pour l'aide spécifiquement consacrée à faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes, il semble logique d'espérer, qu'avec la loi Belge du12 janvier 2007 sur *gendermainstreaming* et l'application du *genderbudgeting* dans toutes les politiques publiques, les budgets consacrés à l'intégration de la perspective de genre ne feront qu'augmenter.



EVOLUTION DES MOYENS LES 10 DERNIÈRES ANNÉES

La tendance des 10 dernières années, dans l'évolution des ressources du Monde selon les femmes, est une croissance progressive des moyens propres et des subsides publics de plus de 100%.

Par ailleurs, à partir de 2015, le M/F compte élargir ses actions aux acteurs néerlandophones de la coopération.

e

Budget INDICATIF 5 ans

RECETTES	2017	2018	2019	2020	2021
1. Ressources propres	245.000	250.000	255.000	260.000	265.000
2. Subsides Publics (DGD, Ed. Per., WBI, IEFH, etc.)	890.000	895.000	915.000	930.000	945.000
3. Subsides privés (FAR, TK, CNCD)	85.000	90.000	95.000	95.000	100.000
TOTAL	**1.220.000**	**1.235.000**	**1.265.000**	**1.285.000**	**1.310.000**

BUDGET INDICATIF 10 ANS

RECETTES	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Ressources propres	245.000	250.000	255.000	260.000	265.000	275.000	278.000	290.000	300.000	350.000
Subsides publics	890.000	895.000	915.000	930.000	945.000	950.000	1.000.000	1.000.500	1.010.000	1.025.000
Subsides privés	85.000	90.000	95.000	95.000	100.000	250.000	250.000	260.000	260.000	260.000
TOTAL	**1.220.000**	**1.235.000**	**1.265.000**	**1.285.000**	**1.310.000**	**1.475.000**	**1.528.000**	**1.550.500**	**1.570.000**	**1.635.000**

f) Une liste des pays dans lesquels l'organisation souhaite être active au cours des dix prochaines années et sa motivation

Dans les dix prochaines années, le M/F entend continuer à travailler avec des partenaires, dont il partage les valeurs et la même vision, dans des zones géographiques où l'organisation a déjà des expériences de partenariat au sens large. Jusqu'ici, l'organisation a fait le choix de faciliter les échanges entre le Nord et le Sud d'une part, et dans le Sud entre partenaires d'Afrique et d'Amérique latine d'autre part.

Dans le Sud, le M/F travaille dans des régions francophones et hispanophones (lusophone marginalement) depuis la création du réseau Palabras en 1997, qui a permis à l'ONG de tisser un réseau de contacts avec des dizaines d'organisations de femmes. Cette dynamique s'est poursuivie avec la coordination d'un projet de sensibilisation de l'opinion publique européenne aux questions de développement, cofinancé par la Commission européenne entre 2005 et 2007 (Projet RAAC).

Depuis 2007, à travers le financement de partenaires, le M/F a décidé d'appuyer directement des partenaires d'Afrique de l'Ouest, des Grands Lacs et d'Amérique latine. L'organisation garde, en outre, le contact avec les dizaines de personnes formées en Belgique et dans des pays du Sud, avec qui des collaborations ponctuelles sont mises en œuvre.

Pour la période débutant en 2015, le M/F continuera à être présent via le financement de partenaires au Sénégal, en République démocratique du Congo et en Bolivie, et aussi à interagir avec d'autres organisations dans ces trois régions, notamment à travers la formalisation d'un réseau prévue dans le cadre du Programme 2014-2016 cofinancé par la DGD.

Stratégiquement, l'Afrique centrale, l'Afrique de l'Ouest et l'Amérique latine restent des régions qui partagent des expériences, des enjeux et des défis communs, notamment en ce qui concerne les questions d'accès et de contrôle des ressources, de sécurité alimentaire et de lutte contre les violences faites aux femmes, thématiques qui continueront à représenter des priorités pour l'organisation dans un avenir prévisible.

De manière non exclusive, le M/F souhaite être actif dans les pays suivants – soit à travers le financement de partenaires, soit selon des modalités plus flexibles, telles que des collaborations ponctuelles :

- Afrique : Algérie, Bénin, Burkina Faso, Maroc, Niger, République démocratique du Congo, Rwanda, Sénégal.
- Amérique latine et Caraïbes : Argentine, Bolivie, Colombie, Equateur, Guatemala, Haïti, Pérou, République Dominicaine.

Selon les opportunités, le M/F n'exclut pas d'élargir l'éventail de ses activités à d'autres priorités, d'autres langues et d'autres pays.

g) Une description indicative des partenaires de l'organisation en ce qui concerne l'éducation au développement d'une part, et dans les pays en développement d'autre part, avec une description du processus d'identification et de sélection des partenaires locaux et la gestion de ces partenariats par l'Organisation

Le M/F travaille **en partenariat et en réseau** avec différents acteurs de la coopération tant au Nord qu'au Sud. Les **types de collaboration** varient selon le contexte et s'articulent de différentes manières, allant du simple échange, à la participation active dans des plateformes et des réseaux, la construction d'alliances, des collaborations spécifiques à des partenariats régis par des conventions pour la réalisation de projets. L'organisation dispose de **critères de sélection** des activités et/ou projets dans lesquels elle s'engage et d'une **politique de partenariat**.

En **Belgique**, le M/F agit à la croisée du monde des ONG et du monde associatif (dont les associations féministes et le socioculturel). Au fil des années, il a créé des partenariats solides avec ces deux secteurs, ce qui lui permet de porter des campagnes communes et de disposer d'une **reconnaissance** concernant sa légitimité sur les questions de genre dans l'espace de la coopération en Belgique.

Dans le **Sud**, le M/F collabore de manière suivie avec des organisations d'Afrique de l'Ouest, d'Afrique des Grands lacs et d'Amérique latine sur la base d'une vision et d'objectifs communs, dont celui de contribuer au processus d'*empowerment* des femmes du Sud.

Les **partenaires** financés par les subsides de la DGD ont pour caractéristiques communes le fait d'être des associations disposant d'une expertise sur le genre et dans un ou plusieurs domaines prioritaires pour le M/F, d'avoir d'une assise sociale, de l'expérience dans la mise en œuvre de projets, et d'agir en vue d'un changement social. Le M/F leur apporte son soutien dans leur démarche à travers le renforcement de capacités, la formation, le plaidoyer et la diffusion des pratiques novatrices.

L'**identification** de partenaires se fait notamment suite à une connaissance préalable du M/F ou d'un de ses partenaires, des activités communes ou des missions de terrain. Le **choix** des partenaires qui bénéficieront d'un financement s'effectue en fonction d'une vision commune et de critères concernant notamment la mission, la structure, le mode de gestion et l'approche de l'ONG. Les programmes de renforcement de capacités répondent à des critères précis, tant au sujet du type d'intervention, la méthodologie adoptée que de la démarche, qui se veut participative et de coresponsabilité. Lorsque le partenariat est formalisé à travers une convention, la **gestion du partenariat** se fait selon des modalités à la fois définies et flexibles sur la base de principes tels que le respect réciproque, la redevabilité et la transparence. Le partenariat fait l'objet d'un suivi et d'évaluations régulières.

De manière générale, les interventions du M/F auprès de ses partenaires du Sud s'articulent selon trois axes :

- l'appui à des projets de développement durable, d'économie solidaire et de lutte contre les violences faites aux femmes ;
- l'appui à la formation et à la sensibilisation sur l'importance de l'intégration du genre dans les projets de développement ;
- le travail de recherche en réseau et de plaidoyer.

Entre partenaires, il existe un processus de dialogue et de concertation autour d'intérêts communs. Les échanges de bonnes pratiques sont valorisés en vue de déceler des approches innovantes et d'identifier des possibilités de transposition, dans le respect de contextes spécifiques. Le M/F estime que la **pertinence** de ses actions est ancrée dans le croisement des réflexions et pratiques des partenaires venant des trois zones géographiques mentionnées, parce qu'ils sont confrontés à des défis et des enjeux similaires ; il n'y aurait pas le même impact si le M/F concentrait son travail dans un seul pays.

En outre, promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le Nord et le Sud implique d'agir en **synergie avec d'autres acteurs de changement et de développement** pendant des périodes qui s'étendent au-delà des cycles habituels des projets. Il s'agit de **construire des liens sur la durée** et de mettre en œuvre des stratégies et des activités dans une **démarche collective** nécessairement flexible, qui s'articulera différemment selon les besoins et les opportunités.

Voici une brève présentation des partenaires qui bénéficient d'un soutien financier dans le cadre du programme 2014-2016 cofinancé par la DGD :

REMTE Bolivie est un réseau composé d'organisations sociales, d'institutions, d'associations de femmes et de chercheuses qui a pour mission de contribuer à une meilleure compréhension de l'économie par les femmes, de promouvoir des alternatives et formuler des politiques économiques équitables et durables susceptibles d'améliorer la vie des femmes. REMTE Bolivie est coordonnée à tour de rôle par ses membres et, depuis le début de 2012, le réseau est sous la responsabilité de la Fundación Colectivo Cabildeo. Le réseau est un espace d'analyse, d'échanges, de communication et d'action politique. Il a pour but de renforcer la participation des femmes et des organisations sociales dans l'élaboration de politiques économiques prenant en compte les principes de justice, d'humanité, d'équité et de solidarité.

Casa de la mujer est une ong de développement social (IPDS). Elle a été fondée le 1er mai 1990. Depuis lors, elle élabore un plan global pour le renforcement et la formation en genre et développement et pour les droits des femmes du département de Santa Cruz.
Mission : l'*empowerment* des femmes, en coordination avec les organisations et mouvements de la société civile, pour l'exercice de nos droits et le respect de la citoyenneté diversifiée, en visant à atteindre l'égalité des sexes dans l'État plurinational. Vision : institution de premier plan dans l'intervention, la prévention et la promotion des politiques publiques pour la construction de la citoyenneté diversifiée et l'éradication de la violence de genre dans un cadre d'équité et de justice entre les sexes.

Le Comité National Femme et Développement (CONAFED) est un réseau d'associations de femmes en République Démocratique du Congo. La mission du CONAFED consiste à promouvoir, par l'approche genre, une société où les hommes et les femmes entretiennent des rapports où s'équilibrent leurs droits et leurs devoirs, dans un esprit d'équité et de représentativité. Le Conafed est représenté dans toutes les provinces de la République Démocratique du Congo par les Réseaux Provinciaux Femmes et Développement (REFED).

ENDA Pronat a été fondée en 1982 au Sénégal, dans le cadre du réseau ENDA Tiers-Monde, avec notamment pour objectif de réduire l'utilisation de pesticides, expérimenter des alternatives agro-écologiques, renforcer les exploitations familiales et promouvoir de la recherche-action-formation participative. Aujourd'hui ENDA Pronat développe ses actions dans un souci de développement rural intégré. L'ONG promeut l'agriculture saine et durable, définie comme « un type d'agriculture qui vise à produire plus et mieux et qui s'inscrit dans une approche respectueuse de la santé des populations (humaines et animales) et de l'environnement ». ENDA Pronat poursuit la promotion active du développement rural durable en accompagnant les Communautés pauvres dans le contrôle et la gestion écologique de leurs ressources et leur implication dans les instances locales.

L'organisation ENDA Graf Sahel a été créée en 1975 au Sénégal et constitue un des premiers terrains d'expérimentation de l'ONG internationale ENDA Tiers-monde. La vision d'ENDA Graf est de contribuer à l'avènement d'une société solidaire, respectueuse de la dignité humaine, de la justice sociale et de la diversité culturelle, où les ressources sont réparties équitablement et gérées dans l'intérêt des générations futures. ENDA Graf a pour mission de lutter contre la pauvreté, qu'elle soit économique, sociale, politique ou culturelle. Elle s'engage à valoriser les initiatives des acteurs de la société civile pour une meilleure prise en compte dans les politiques publiques et à renforcer les capacités politiques, techniques, économiques et sociales de ces mêmes acteurs.

h) Une description indicative du public cible tant dans le Sud qu'en ce qui concerne l'éducation au développement.

Le M/F favorise des **actions de synergie** entre ACNG, ASC et autres acteurs de la coopération, ainsi que certains réseaux européens et internationaux, pour élaborer des actions de plaidoyer, de recherche-action, de formation et de mobilisation. Celles-ci permettent des changements à différents niveaux de la transformation sociale recherchée par l'approche genre (voir grille six niveaux). En Belgique, le Monde selon les femmes veut contribuer à ce que les résistances à l'approche genre diminuent et élargir l'impact de ses actions au public néerlandophone. Le M/F favorise un **travail de systématisation, de synergies et d'alliance entre acteurs** impliqués et diversifiés du Nord et du Sud, en intégrant des connaissances et des expériences de manière ordonnée, ce qui renforcera la capacité du public cible à transformer la réalité. Cette action aura donc un impact tant pédagogique que politique.

Pour cela, l'ONG vise des **groupes qui ont un effet multiplicateur** et qui peuvent promouvoir des changements auprès de leur public pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Les ACNG, les acteurs de la société civile (ASC) : secteur associatif impliqué dans le développement, membres des plates-formes thématiques, membres d'associations diverses qui sont concernés par l'intégration du genre dans leur travail d'éducation au développement, le financement de leurs partenaires et leur organisation interne.

Le monde politique et administratif, personnes qui ont la capacité de décision et d'influence	**La coopération au développement (ACNG, DGD, gestionnaires de projets)**	**Les groupes de base**	**Les autres acteurs organisés de la société civile (ASC)**
Les décideurs et décideuses qui ont en charge la mise en œuvre des engagements de la Belgique en matière de genre. Les parlementaires, assistant-es parlementaires et leurs conseiller-es et administratifs-ves : directeur/trices des administrations fédérales, régionales ou communales.	Les acteurs et actrices qui sont concernés par l'intégration du genre dans leur travail d'éducation au développement, le financement de leurs partenaires et leur organisation interne. Personnel et membres, responsables de programmes de recherche en développement dans les universités et hautes écoles	Partenaires de nos partenaires tant au Sud qu'en Belgique. GIE, Groupements des femmes, dirigeantes, syndicats, formatrices et formateurs, femmes en situation de violence, d'organisations mixtes ou de communautés entières	pour mener une démarche d'éducation populaire intégrant le genre et le développement. syndicats, associations de femmes, organisations de jeunesse, associations socioculturelles, associations de migrant-es

Dans le **Sud**, Les partenaires du M/F participent aussi à des réseaux nationaux, régionaux et internationaux, souvent thématiques (genre, genre et économie, agriculture, santé, etc.). Le processus d'*empowerment* mis en œuvre leur permet de devenir actrices et acteurs du changement dans leur environnement, de faire alliance avec d'autres et de faire avancer l'égalité au niveau local, provincial, national ou international. le public cible et les bénéficiaires finaux des programmes mis en œuvre sont déterminés par nos partenaires. Notre collaboration est déterminée par la poursuite d'objectifs communs. Nous voulons appuyer les groupements de femmes actrices, tisser des réseaux Nord-Sud, Sud-Sud, pour un développement durable qui intègrent les inégalités de genre. Il s'agira par exemple, selon les cas, d'associations de femmes, de mouvements, de groupements sociaux de la base (agriculteurs/trices, femmes transformatrices de produits alimentaires, femmes en situation de violence, dirigeant-e-s syndicaux, formateurs/trices, etc., de fédérations d'organisations paysannes, de communautés villageoises, de leaders communautaires, et aussi les organisations partenaires du M/F, les mouvements, groupement et ACNG qui travaillent le thème du genre.

D. RAPPORTS D'ACTIVITÉS ET COMPTES ANNUELS (SOUS FORMAT ÉLECTRONIQUE)

Les rapports d'activités et les comptes annuels des cinq dernières années (2009-2010-2011-2012-2013) approuvés par les instances compétentes de l'Organisation et la preuve de leur approbation par l'Assemblée générale de l'Organisation.