et CRDI

Action apprentissage en genre à l'intention des Équipes de recherche sur le changement climatique

Atelier d'apprentissage par les pairs Nairobi, du 26 au 28 novembre 2019

1. Historique du projet

Le projet du CRDI intitulé « *Accélérer l'action climatique » : Équité sociale et autonomisation des femmes et des filles* » appuie des organismes de recherche dans six pays (Argentine, Bénin, Bangladesh, RDC, Népal et Nigeria) afin d'étudier les facteurs climatiques, environnementaux, sociaux, culturels, économiques, institutionnels et politiques interdépendants qui aggravent les effets du changement climatique sur les groupes vulnérables. Ces projets de recherche devraient déboucher sur des **recommandations de politiques** visant à réduire les inégalités et à renforcer la résilience, ainsi qu'à promouvoir « **des changements sur le terrain** qui permettent aux femmes, aux minorités ethniques, aux populations autochtones ou aux jeunes de contribuer à une plus grande résilience au climat et aux catastrophes, et de devenir des **agents positifs de transformation** ».[1]

Dans le cadre de ce projet, Gender At Work (G@W), un collectif mondial de praticiens et praticiennes ayant une expérience et une expertise internationales concernant l'utilisation de l'action apprentissage comme moyen de transformation sociale et organisationnelle, collabore avec le CRDI dans le but d'aider les équipes de recherche à renforcer la prise en compte des questions de genre et l'impact de l'égalité des sexes[2] dans leurs travaux.

Aux fins de la conception et de la mise en œuvre de cette initiative, G@W est guidé par la « question structurante » suivante qui fournit une ligne d'orientation claire, nous permettant de nous engager dans un processus d'apprentissage, et qu'à mesure qu'il se déroule, de répondre aux nouveaux besoins et priorités sans perdre de vue l'objectif global.

« Que faudra-t-il pour que G@W aide les chercheurs à adapter et à appliquer les approches d'action apprentissage et les méthodologies féministes pour faire progresser les objectifs liés à l'égalité des sexes, à l'inclusion sociale et à l'action climatique transformatrice ? »

Au cours des derniers mois, les facilitatrices de G@W ont eu des interactions individuelles avec les équipes de recherche pour comprendre leurs approches et leurs priorités, et discuter des possibilités de travailler ensemble.

2. Participants

Cet atelier a été la première occasion permettant aux six équipes de recherche de se rencontrer, de se renseigner sur le travail des uns et des autres, d'articuler leurs objectifs de transformation et d'explorer collectivement les possibilités offertes par le partenariat avec G@W. L'atelier a réuni des membres des équipes de recherche des pays participants ainsi que les responsables de projet du CRDI, à savoir Heidi Braun, Edith Ofwona et Mélanie Robertson qui ont travaillé avec l'équipe de G@W dans le

1 Extrait de l'appel à propositions du CRDI

2 Dans ce document traduit de l'anglais au français, nous avons utilisé les expressions 'égalité des sexes', 'équité entre les sexes', relations entre les sexes, terminologie utilisée dans certains documents du CRDI notamment le document de Sophia Huyer. Cependant, les termes 'égalité de genres' ou 'équité de genres' ou 'relations de genres' sont de plus en plus utilisées dans le monde francophone.

cadre de la planification et de l'orientation de l'atelier. La liste complète des participants se trouve à l'Annexe 1.

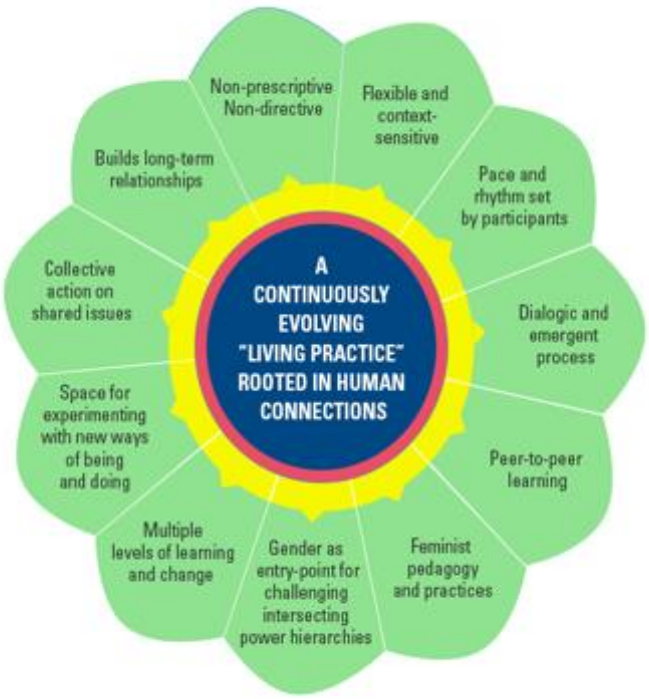
3. Objectifs

- Permettre aux participantes d'acquérir une compréhension commune en ce qui concerne l'action apprentissage et les méthodologies féministes et d'en explorer collectivement leur pertinence pour les projets de recherche du CRDI dans le domaine du changement climatique.
- Créer un espace sûr où les équipes de pays peuvent interagir, échanger et apprendre les unes des autres.
- Aider les équipes de recherche à identifier des expériences potentielles de transformation genre et à concevoir des plans d'action préliminaires.
- Veiller à ce que G@W, les équipes de recherche et le CRDI s'entendent sur les paramètres, modalités et prochaines étapes de la collaboration et de l'apprentissage.

4. Processus

Le processus de l'atelier reposait sur les principes féministes d'action apprentissage de G@W.

Les pratiques visant à remettre en question et à dissoudre les binaires conceptuels ordonnés par le patriarcat – entre l'esprit / le corps, le personnel / le professionnel et l'intérieur / l'extérieur – ont fait partie intégrante du processus de l'atelier.



UNE « PRATIQUE VIVANTE » EN CONSTANTE ÉVOLUTION ANCRÉE DANS LES RELATIONS HUMAINES
Non prescriptif
Non directif
Flexible et sensible au contexte
Rythme et cadence fixés par les participants
Processus dialogique et émergent
Apprentissage entre pairs
Pédagogie et pratiques féministes
Genre comme point d'entrée pour remettre en question les hiérarchies de pouvoir croisées
Plusieurs niveaux d'apprentissage et de changement
Espace pour expérimenter de nouvelles façons d'être et de faire
Action collective autour d'enjeux communs
Construire des relations à long terme

Par exemple, chaque jour a commencé par un travail corporel, une série de pratiques tirées du *taichi*, du *yoga* et d'autres formes traditionnelles de guérison holistique. On s'est servi du

pranayama (« respiration yogique »), de la visualisation et du mouvement attentionné pour mettre fin aux séances. Ces pratiques ont été proposées aux participants comme moyen d'être conscient de la connectivité de leur corps et de leur esprit, d'être pleinement présent sur place, et de s'engager de façon plus significative dans le cadre du processus d'apprentissage.

Nous avons utilisé des méthodologies dites « Espaces ouverts » ainsi que des outils d'apprentissage émergents pour présenter aux participants les différentes façons de s'engager au processus d'apprentissage, ce qui les a invités à sortir de leur zone de confort et à expérimenter de nouveaux modes de réflexion et d'expression.

Un aperçu de l'Espace ouvert : Réactions au Café du Monde

« Au début, c'était étrange de parler sans prendre aucune note. »
« Notre créativité a été libérée parce qu'il n'y avait pas de pression pour produire quoi que ce soit. »
« C'était une discussion riche et profonde – une expérience merveilleuse ! »
« Je n'avais jamais pensé qu'une discussion non structurée pouvait être aussi productive. »
« Cela doit être désappris – je me suis retrouvé en train de prendre des notes malgré le fait qu'on nous avait demandé de ne pas le faire ! »

L'atelier a été conçu comme une série de dialogues où les équipes de recherche, les chargées de programme du CRDI et les facilitatrices de G@W se sont réunies en différents groupes autour de certaines questions clés. L'objectif était de créer un espace sûr où les équipes pourraient mener une réflexion critique sur leur propre travail et celui des autres, jetant ainsi les bases d'un processus soutenu d'apprentissage collectif.

Questions clés

Jour 1.
- Que savons-nous déjà grâce à la recherche mondiale en ce qui concerne les liens entre l'égalité des sexes et le changement climatique ?
- Quelles sont les lacunes et questions critiques qui doivent être traitées de toute urgence dans nos contextes nationaux ?
- Laquelle de ces questions est abordée dans notre propre recherche liée à ce projet ?
- Que faudra-t-il faire pour que la recherche sur les impacts du changement climatique ait un impact et change la vie des gens sur le terrain ?

Jour 2.
- Quelle est notre vision de la transformation des relations entre les sexes ? Cette vision se reflète-t-elle dans nos projets de recherche ?

- Que pouvons-nous faire pour renforcer le potentiel de transformation de nos projets ?
- L'approche action apprentissage en genre de G@W peut-elle nous aider à renforcer nos capacités à mener des recherches en genre transformatrices ?

Jour 3.
- Qu'est-ce que l'approche féministe peut contribuer à la recherche sur le genre et le changement climatique ?
- Que faudrait-il pour développer des expérimentations en action apprentissage de manière à appliquer et à évaluer la valeur que les outils et méthodes féministes peuvent apporter à notre travail ?
- De quel type de soutien avons-vous besoin de la part de G@W et du CRDI pour faire avancer ce processus d'apprentissage ?

Faits saillants et perspectives

1. « Cadrage du champ » relatif au genre et au changement climatique

- Des recherches menées aux quatre coins du monde montrent que l'inégalité entre les sexes exacerbe l'impact du changement climatique sur les femmes et les communautés. Toutefois, les réponses politiques dans la plupart des pays se concentrent sur les risques et les vulnérabilités différenciés plutôt que sur des actions transformatrices visant à éradiquer l'inégalité et l'exclusion.
- Les femmes ne sont pas de simples victimes – elles sont au premier plan de l'action climatique, et pourtant leurs expériences et leurs points de vue ne sont pas pris en compte par les décideurs politiques. L'exclusion des femmes des espaces de prise de décision et d'élaboration des politiques est une cause principale de l'élaboration de politiques aveugles ou non sensibles au genre.
- L'action climatique et les politiques économiques occupent des espaces différents au sein des gouvernements et sont guidées par des priorités très différentes. Les gouvernements nationaux continuent de promouvoir une croissance à forte intensité en ressources en dépit d'un engagement déclaré à lutter contre le changement climatique.
- Les liens entre des questions telles que le changement climatique et la violence sont clairement perçus par les femmes dont il s'agit d'une réalité quotidienne, mais une réponse politique coordonnée fait encore défaut.
- Une préoccupation majeure est l'incapacité à reconnaître le rôle du travail non rémunéré des femmes dans le maintien des familles, des communautés et des écosystèmes. Il s'agit d'une lacune tant au niveau théorique qu'au niveau politique.

Le bouleversement social au Chili, qui a entraîné la relocalisation du lieu de la réunion de la COP-25 de l'ONU à Barcelone, est directement lié au changement climatique.

Un mois seulement avant que la crise sociale n'explose au Chili, nous avons assisté au premier déplacement interne à la suite de la crise climatique. Une sécheresse de dix ans a entraîné la perte de moyens d'existence de nombreux éleveurs à petite échelle et de subsistance. Par ailleurs, il existe une forte concurrence entre la population locale et les agriculteurs, en particulier les producteurs d'avocats, en ce qui concerne l'accès à l'eau. Ainsi, au fur et à mesure que les impacts de la crise climatique s'intensifient, nous pouvons nous attendre à plus de déplacements et de troubles. Ceci ne se limitera pas au Chili, mais s'étendra au monde entier.

Cependant, ce ne sont pas seulement les effets directs de l'urgence climatique qui risquent de provoquer une instabilité sociale. La façon dont nous réagissons à ces effets – si nous y répondons sans prudence et sans consentement – risque de provoquer encore plus de turbulences sociales.

Nous pouvons voir ce qui se passe lorsque l'on demande à ceux dont les revendications sociales ont été ignorées de contribuer à l'effort climatique : le mouvement des gilets jaunes en France s'est développé en réponse à la hausse des prix des carburants. En Équateur, les protestations contre l'arrêt des subventions aux carburants ont paralysé la capitale Quito et forcé le gouvernement à faire marche arrière.

S'attaquer à ces problèmes pourrait donner l'impression d'ajouter encore plus de complexité à une lutte déjà difficile. Cependant, à long terme, une action climatique ambitieuse et rapide ne sera possible que si on répond aux pressions sociales... Heureusement, le fait d'aborder les questions sociales parallèlement à la crise climatique peut permettre de générer des solutions puissantes et durables.

- Maisa Rojas dans The Guardian <https://www.theguardian.com/commentisfree/2019/dec/08/un-conference-global-heating-cop25-chile-madrid-climate-crisis>

2. Les projets de recherche

- Les équipes de projet ont fait part de leurs questions, de leurs conceptions, de leurs méthodologies et de leurs stratégies en matière de recherche.
- Dans la discussion qui a suivi, les participants ont souligné les points communs et les spécificités des divers projets, et ont mis en évidence certains problèmes conceptuels et méthodologiques qui exigent une réflexion et une analyse critiques au sein des équipes et entre elles.

Présentations des pays : questions nécessitant une réflexion

- Quel est le lien entre le processus et le contenu de la recherche ? Par exemple, comment la composition de l'équipe de recherche influe-t-elle sur les résultats ? Une équipe de recherche qui n'a pas une représentation féminine adéquate peut-elle entreprendre une recherche avec une approche sexo-spécifique[3]?

[3] « Gender responsive » a été traduit par « sexo-spécifique » en français dans ce document, ce qui correspond à la traduction utilisée dans la présentation de Sophia Huyer sur le Continuum : « gender sensitive, gender responsive, gender transformative ».

- Devons-nous revoir et redéfinir des concepts comme la « résilience » et l'« adaptation » dans une perspective de genre ? Que faudrait-il pour inclure une analyse climatique sexo-spécifique dans les dialogues politiques nationaux ?

- Nos conceptions de recherche reflètent-elles de manière adéquate la double intention consistant à la fois à contribuer aux changements de politique et aux changements sur le terrain ? Comment pouvons-nous renforcer l'intersection entre ces deux éléments du projet ?

- Dans quelle mesure le fait de se concentrer sur les rôles et les vulnérabilités différenciés selon le genre est-il efficace pour promouvoir l'égalité des sexes sur le terrain ? Par exemple, à quel point l'analyse de la vulnérabilité rend-elle visible et considère-elle les hiérarchies intersectionnelles de genre et de pouvoir ?

- En réponse à une requête émanant des participants, l'ordre du jour a fait l'objet d'une modification afin de créer un espace où les équipes pouvaient présenter et discuter de leurs approches méthodologiques, en particulier des innovations propres à chaque pays.[4]

3. Le changement climatique et la vie des femmes

- Les trois oratrices invités du Kenya ont « transposé la réalité dans la salle » grâce à leurs réflexions éloquentes au sujet de leurs propres engagements en matière de genre et de changement climatique. De différentes manières, elles ont toutes trois fait valoir que la transformation exige plus qu'un changement de politique et des solutions techniques pour répondre aux besoins pratiques des femmes. La recherche transformatrice doit s'attaquer directement aux hiérarchies de pouvoir entre hommes et femmes et aux institutions qui les perpétuent.
- La Dr Jemimah Njuki est une spécialiste de programme et une experte en matière de genre qui travaille dans le domaine de l'agriculture et des systèmes alimentaires. Elle a partagé son expérience de l'intégration des processus de transformation en genre dans les fermes-écoles grâce à des « dialogues sur la question du genre » au niveau communautaire. Ces dialogues utilisent des méthodes et des outils féministes pour créer un espace sûr où les femmes et les hommes peuvent examiner de manière critique les pratiques quotidiennes « considérées comme allant de soi » telles que le travail de soins, la propriété foncière et la prise de décision à l'aide d'une série de questions : cette pratique est-elle équitable ? D'où vient-elle ? À qui profite-t-elle ? À qui nuit-elle ? Que pouvons-nous faire pour la changer ? Elle a défini trois étapes de la recherche sur l'approche genre transformatrice : la recherche formative pour

4 Les équipes se sont engagées à publier les ressources méthodologiques pertinentes dans l' « Espace de partage des ressources » créé pour ce projet.

déterminer les causes profondes de l'inégalité ; la recherche orientée vers l'action visant à s'attaquer aux causes profondes ; et la recherche évaluative pour évaluer les impacts des actions.

- Edna Odhiambo est une avocate en matière de changement climatique qui a de l'expérience en ce qui concerne la politique climatique, le financement climatique et l'énergie propre. Elle se concentre sur l'élaboration de cadres réglementaires visant à promouvoir un développement écologique dans les villes. Elle a présenté une étude de cas du secteur des transports urbains, mettant en lumière les problèmes cachés qu'une analyse genre peut révéler, et démontrant comment les systèmes de transport qui ont intégré des stratégies sexo-spécifiques sont également plus réactifs sur les questions de climat. Elle a mis le groupe au défi d'expliquer pourquoi, en dépit des vœux pieux en faveur de l'action climatique et des solutions à faible émission de carbone, les décideurs politiques continuent de donner la priorité aux automobiles plutôt qu'aux transports publics.
- Agnes Leina est une militante féministe qui travaille avec des femmes issues des communautés pastorales Samburu au nord du Kenya. Elle appartient à cette même communauté et a parlé de sa propre vie pour souligner comment le changement climatique menace non seulement les moyens de subsistance mais aussi la culture et le mode de vie des groupes d'éleveurs. Les femmes pasteurs portent le poids du changement climatique et luttent pour leur survie face à la violence accrue et à la persistance des pratiques traditionnelles telles que la mutilation génitale féminine, la dot et le mariage des enfants. Mme Leina a attribué la marginalisation des communautés pastorales au fait que les politiques se concentrent sur l'urbanisation et la destruction des pâturages, ce qui pousse les communautés pastorales à se retrouver de plus en plus marginalisées.

Cette session a permis de mettre en pleine lumière la contradiction inhérente entre les engagements en faveur de l'action climatique d'une part et l'exploitation continue des ressources naturelles d'autre part. L'échec mondial de ne pas reconnaître et d'enrayer cette contradiction est la conséquence d'une vision du monde qui considère les êtres humains comme les maîtres du monde naturel plutôt qu'une partie de celui-ci. Ainsi, les ressources naturelles et le travail non rémunéré des femmes sont tous deux traités comme étant gratuits et inépuisables, pouvant être exploités sans culpabilité. Il s'agit là des « subventions invisibles » qui assurent la survie de la famille et de l'économie.

4. Visions de la transformation

- Le CRDI a communiqué les résultats d'une évaluation du potentiel de transformation des six projets de recherche effectuée par une experte indépendante (Mme Sophia Huyer). Bien qu'on ait constaté que tous les projets comportaient certains éléments de transformation des rapports entre les sexes, l'évaluation a suggéré des moyens de renforcer davantage le potentiel de transformation de ces rapports. Les suggestions comprenaient le passage de l'analyse genre à l'action en faveur de l'autonomisation des femmes et des filles ; le soutien du leadership

féminin pour les actions climatiques ; le fait de dialoguer avec les décideurs politiques et de les influencer ; et l'intégration des perspectives de genre dans l'élaboration des politiques.

- Les participants ont passé en revue leurs propositions à la lumière de l'analyse de l'experte et ont articulé leurs propres visions de la transformation.

RDC
Vision : *les femmes assument le contrôle des ressources, deviennent des gestionnaires financières, obtiennent le pouvoir, acquièrent des capacités et participent pleinement au développement.*
Stratégie *: soutenir la collaboration entre les organisations de femmes, créer des réseaux et renforcer les capacités pour identifier les obstacles à la transformation et y remédier.*

Népal
Vision : *changement de politique impulsé par les femmes pour une plus grande résilience.*
Stratégie : *identifier et soutenir les championnes et les chercheuses ; aider les femmes à articuler leur propre vision de transformation ; tirer parti de la présence des femmes dans les panchayats pour s'assurer que les intentions politiques sont traduites en réalité sur le terrain.*

Nigeria
Vision : *les femmes deviennent conscientes du « pouvoir intérieur » et travaillent pour le bien-être total de la famille et de la communauté.*
Stratégie : *soutien aux dirigeants et aux réseaux communautaires aux fins de l'apprentissage par les pairs ; mobilisation des filles et des jeunes ; dialogue avec les hommes et décideurs politiques pour faire évoluer les mentalités ; sensibilisation du grand public et propagation grâce aux médias sociaux.*

Bangladesh
Vision : *les agricultrices jouent un rôle de premier plan dans l'action en faveur de l'adaptation, de l'équité entre les sexes et de la résilience.*
Stratégie : *transformer les mentalités pour un partage égal du travail de soins et libérer les capacités créatives et le pouvoir productif des femmes ; élargir l'accès des femmes à l'information, aux services de crédit ; aider les femmes à obtenir une reconnaissance officielle en tant qu'agricultrices à part entière ; tirer parti des capacités institutionnelles existantes et accéder aux espaces politiques.*

Bénin
Vision : *les femmes ont le pouvoir de négocier directement avec les décideurs politiques à différents niveaux.*
Stratégie : *sensibilisation des organisations de femmes et du ministère des Femmes pour renforcer le lien entre l'action climatique et l'action en faveur des droits des femmes ; renforcement des capacités des dirigeantes pour soutenir le plaidoyer politique au-delà de l'horizon du projet.*

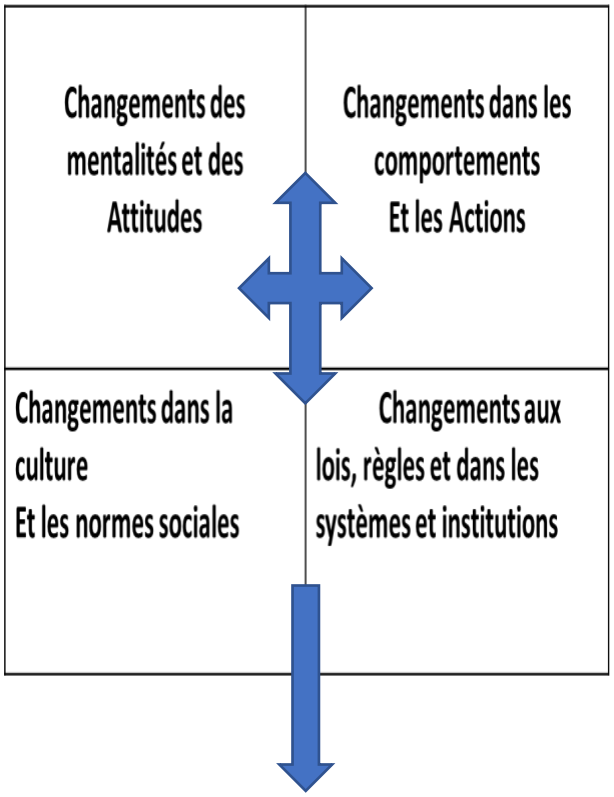
Argentine
Vision : *(i) les femmes découvrent le « pouvoir interne », se reconnaissent comme détentrices de droits et acquièrent les capacités et la confiance nécessaires pour négocier directement avec l'État ; et (ii) la création d'une relation de respect et de réciprocité entre l'Université et la communauté.*

Stratégie : *renforcer la solidarité et la force collective des femmes ; travailler avec les hommes en vue de changer les mentalités, promouvoir une autre vision de la masculinité ; partager le travail de soins ; assurer l'autosuffisance nutritionnelle en cultivant ses propres denrées alimentaires ; aider les femmes à trouver un emploi rémunéré.*

5. Une compréhension intégrale de la transformation

- Les facilitatrices de G@W ont présenté un cadre simple reposant sur l'idée selon laquelle une vision holistique de l'expérience humaine exige que l'on prête attention à quatre domaines interconnectés, où la transformation est visualisée comme le résultat de synergies entre les changements et les évolutions dans les quatre domaines.

	Intérieur	*Extérieur*
Individuel	**« Moi »** **Mon moi intérieur**	**«Moi dans le monde »** **Corps et comportements** **interpersonnels**
Collectif	**« Nous »** **Culture et valeurs** **partagées**	**« Eux »** **Institutions, systèmes et processus, la nature**

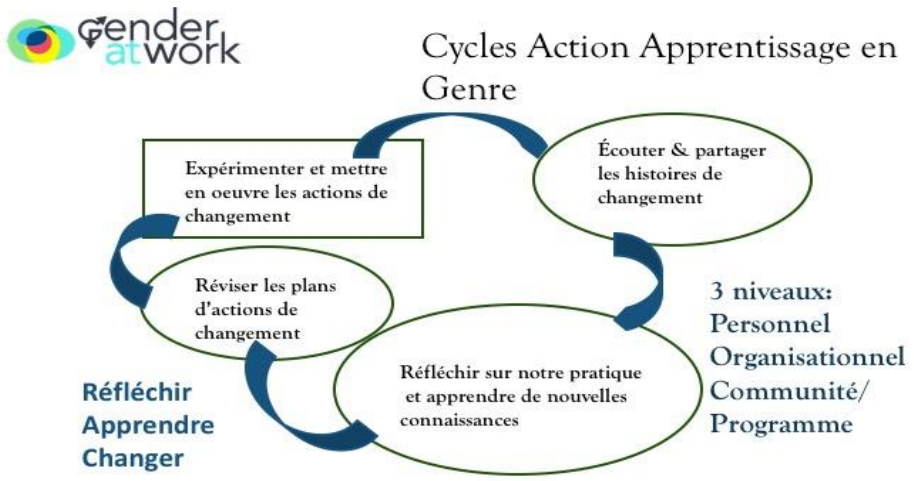


Une organisation où chaque personne peut compter sur :
- un traitement égalitaire
- un accès aux ressources égalitaire
- la tolérance zéro face à la violence
- le respect, la dignité et la justice… quelque soit son genre, race, ethnicité et position dans la hiérarchie

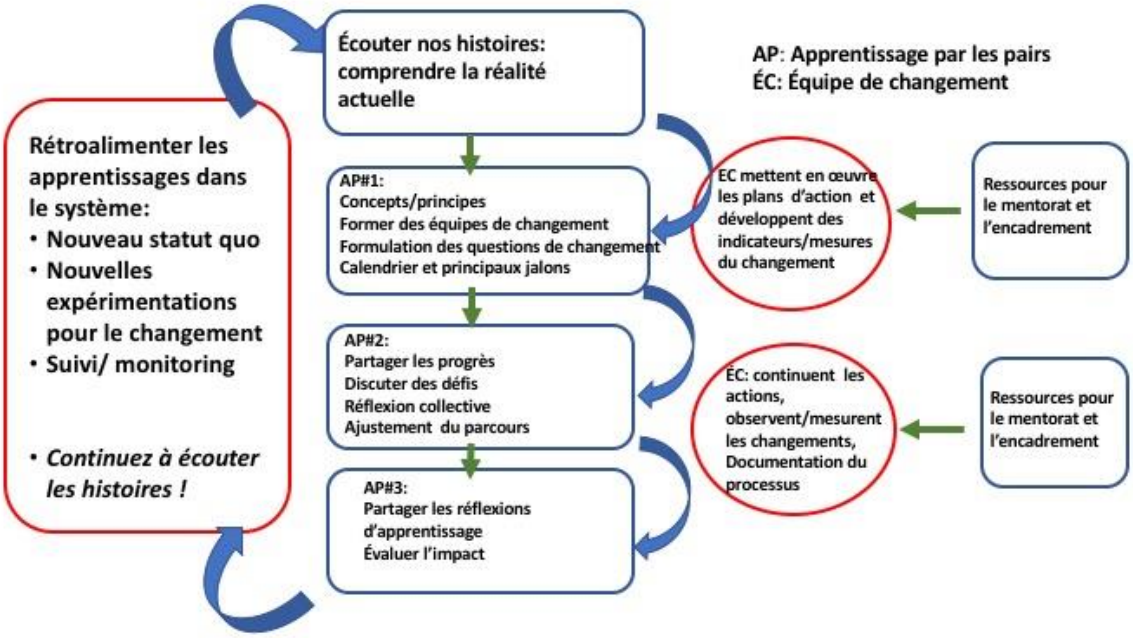
- Ce cadre simple est puissant parce que : (i) il est non binaire et intersectionnel ; (ii) il explique comment les mentalités et les comportements des individus façonnent et sont façonnés par la culture et la structure institutionnelles ; et (iii) il peut être utilisé comme outil de diagnostic, de visualisation, de planification et de suivi de la transformation au sein de systèmes complexes.
- Les équipes de projet ont réexaminé leurs cadres d'indicateurs pour explorer la possibilité de recourir aux cadres intégraux pour élaborer des « indicateurs de transformation » afin de suivre et de mesurer les façons dont leur recherche influe sur la dynamique de genre sur le terrain.

6. Action apprentissage en genre : Apprentissage pour la transformation

- Les facilitatrices ont présenté au groupe l'approche action apprentissage en genre de G@W, qui est un processus d'apprentissage intentionnel à la poursuite d'objectifs transformationnels, ancré dans les valeurs et principes des droits humains et du développement humain. Cette approche a été développée et testée par les Associés de G@W dans divers lieux, contextes et groupes.
- L'approche GAL s'articule autour de trois piliers fondamentaux : (i) l'affirmation des relations humaines comme moteur du changement ; (ii) l'application de pédagogies et de pratiques féministes pour remettre en question les binaires patriarcaux et pour établir des liens entre l' « intérieur » et l' « extérieur » d'une organisation / d'un système ; et (iii) la création d'espaces sûrs permettant aux participants d'explorer de nouvelles façons de « voir, d'être, de faire et d'entrer en relation » en testant et en expérimentant de nouveaux points de vue, comportements, actions et relations.
- Un programme GAL évolue habituellement sur une période de 18 à 24 mois pendant laquelle les participants forment des équipes de changement et entreprennent des expériences d'action autour de préoccupations et d'enjeux clés, et réfléchissent à des expériences collectives pour répondre aux situations émergentes et aux contextes changeants.



- Dans le contexte de la recherche sur le changement climatique et le genre, le processus GAL permet aux équipes de recherche de développer des « expérimentations de changement » qui peuvent servir de sites d'essai pilote pour les stratégies de transformation. La mise en œuvre de ces pilotes en mode action apprentissage permettra aux équipes de recherche d'essayer différentes méthodologies, d'évaluer leurs impacts, de réfléchir aux leçons apprises et de les peaufiner avant de les propager. G@W peut accompagner et soutenir le processus action apprentissage en créant et en facilitant des espaces de réflexion critique, d'apprentissage par les pairs et de récolte des leçons et des idées.



7. Le quoi et le pourquoi de la méthodologie féministe

- Les facilitatrices de G@W ont présenté un résumé des méthodologies de recherche féministes. Ces méthodologies ont évolué à partir de critiques féministes des paradigmes dominants de la connaissance et de la création de connaissances. L'analyse féministe a mis en évidence les façons dont la recherche supposée objective et neutre en termes de valeurs reflète les hypothèses patriarcales, racistes et coloniales, et a montré comment l'idée d'objectivité a fonctionné comme un substitut de la perspective du mâle blanc.
- La recherche et la théorisation féministes dans divers domaines ont fait apparaître une richesse de connaissances qui étaient auparavant marginalisées ou exclues des discours dominants. Par exemple, les économistes féministes ont suivi la contribution du travail non rémunéré des femmes et des enfants à l'économie, et ont montré comment cette « économie de soins » fournit une subvention invisible nécessaire à la bonne santé de l'économie nationale. De même, les chercheuses féministes ont méticuleusement étudié et documenté les processus par lesquels la violence sexuelle au sein du foyer, dans les espaces publics et sur les lieux de travail est normalisée par les normes et les structures institutionnelles patriarcales.
- Il a été souligné qu'il n'existe pas de « méthode féministe » hégémonique – les chercheuses féministes ont puisé dans une diversité d'approches méthodologiques et épistémologiques pour remettre en question les méthodes conventionnelles ou courantes de collecte, d'analyse et de présentation des données. Après s'être d'abord concentrées sur la remise en question des cadres positivistes et des méthodes quantitatives, les chercheuses féministes ont expérimenté différentes façons de documenter et de représenter les expériences des femmes dans leur monde quotidien. Plus récemment, les féministes ont adapté et développé des méthodes novatrices de collecte et d'analyse de données quantitatives.

Recherche féministe : Quelques principes clés

Le savoir et la production du savoir sont socialement situés et reflètent les relations de pouvoir.

L'identité et la politique du « connaisseur » façonne et colore ce qui est « connu ».

Le genre croise d'autres hiérarchies de pouvoir telles que la race, la classe, la caste, l'ethnie, la sexualité, le handicap / la capacité et l'âge.

La différence et la divergence ont une valeur épistémique.

« L'histoire appartient au sujet » – voix, authenticité, contrôle.

« La connaissance doit vous libérer » – la recherche doit conduire au changement social.

- Les méthodologies féministes sont des outils utiles pour la recherche transformatrice parce que : (i) elles peuvent exposer la réalité des relations de pouvoir que les approches genre

conventionnelles traitent comme des « différences » ; (ii) elles peuvent décortiquer les façons dont les identités sociales se chevauchent et s'entrecroisent pour créer différentes expériences de pouvoir et de vulnérabilité ; (iii) elles peuvent combler les binaires patriarcales qui cachent ou normalisent l'inégalité ; et (iv) elles habilitent les sujets de recherche et renforcent leurs capacités à devenir des agents de changement.

- Les équipes de projet ont pu identifier les variations et les éléments de la méthodologie féministe qu'elles utilisent déjà. Les facilitatrices de G@W ont accueilli favorablement cette idée et ont souligné le fait que la méthodologie féministe ne consiste pas tant à «faire différentes choses» qu'à «faire les choses différemment ».

8. Voie à suivre : « Faire les choses autrement »

- Les participants ont travaillé en équipes de projet pour discuter de la voie à suivre, en commençant par la tâche immédiate consistant à transmettre les discussions et les idées de l'atelier à leurs collègues en vue d'une discussion plus large. Les idées et les possibilités qui ont émergé de cet atelier (comme l'identification des indicateurs permettant de suivre la transformation genre) seront approfondies lors des discussions avec l'ensemble des équipes de projet.
- Les équipes de projet ont également fait part de leurs idées préliminaires pour leurs expérimentations d'action apprentissage, qui devront faire l'objet d'une discussion plus approfondie et d'un perfectionnement à la suite de discussions avec les collègues concernés.

Possibilités d'action apprentissage : propositions préliminaires des équipes de recherche

Argentine
Appliquer des approches féministes pour soutenir les collaborations entre les chercheurs et les femmes afin d'élaborer des questionnaires et de recueillir des données sur leur propre vie, ce qui entraîne une transformation de la relation entre l'université et la communauté.

Bangladesh
Identifier et documenter les technologies sexo-spécifiques en partenariat avec les agricultrices.

Bénin
Explorer les possibilités d'intégrer des méthodologies novatrices sans compromettre la rigueur globale de la recherche.

RDC
Renforcement des capacités des équipes en vue de l'action apprentissage en genre et de l'utilisation de méthodes féministes, documentation des leçons et diffusion à d'autres départements de l'université.

Népal

Utiliser des méthodes et outils féministes afin de renforcer les capacités d'action apprentissage grâce au développement d'une culture de réflexion collective, de questionnement critique et de dialogue constructif au sein de l'équipe.

Nigeria
Établir des réseaux de femmes et de filles et renforcer leurs capacités à entreprendre des actions collectives quant au changement climatique.

...et quelques idées émanant de G@W

Mettre en œuvre des « dialogues relatifs au genre » entre les femmes et les hommes dans une communauté sélectionnée autour de questions stratégiques de genre (comme le partage du travail de soins) pour identifier les facteurs qui créent un environnement favorable au changement des comportements / pratiques au niveau individuel et collectif.

Travailler avec les jeunes filles et garçons en utilisant des formes d'expression créatives telles que le théâtre pour faciliter l'émergence de visions alternatives de la masculinité et de la féminité.

Travailler avec des groupes de femmes pour les aider à concevoir et à mettre en œuvre une enquête sur l'impact du changement climatique sur leur communauté au cours de la dernière décennie.

Travailler avec les dirigeantes pour les préparer à s'engager dans des dialogues relatifs aux politiques climatiques qui affectent leur communauté.

9. Pérenniser une communauté d'apprentissage

- Les participants ont apprécié l'expérience d'apprentissage par les pairs que leur a procurée l'atelier et ont convenu de la nécessité d'investir dans le groupe et de le pérenniser en tant que communauté d'apprentissage. Plusieurs idées ont été partagées.

Que faudra-t-il pour pérenniser une communauté d'apprentissage ?

« Cet atelier a semé une graine : il faut maintenant l'arroser et la nourrir, tirer des enseignements du CRDI et de G@W, et organiser des ateliers d'apprentissage par les pairs pour faire fructifier nos expériences et nos connaissances. »

« Nous devrions mettre en place une plateforme virtuelle pour poursuivre nos échanges et nos discussions – explorer les options possibles (Facebook, Open Networks, Ning, WhatsApp) et les expériences menées dans le cadre d'autres programmes du CRDI. »

« Nous pouvons former des groupes autour de points communs (par exemple ceux qui travaillent avec les communautés urbaines, ceux qui travaillent avec les migrants ruraux-urbains) et continuer à discuter des stratégies et les leçons apprises. »

« Nous pouvons partager les rapports techniques en vue de suivre le travail de chacun. »

« Nous pourrions travailler en vue de la mise en place d'un ensemble d'études de cas, en utilisant l'analyse féministe et en appliquant le cadre intégral pour rendre visibles les impacts non économiques et non matériels du changement climatique sur les femmes dans chacun de nos pays. »

« Il faudrait explorer la possibilité de faire quelques recherches comparatives. »

Réflexions de clôture

« Intéressant, les capacités ont été renforcées et on a beaucoup appris. »

« Bonne animation, j'ai particulièrement apprécié les facilitatrices qui s'exprimaient en différentes langues – l'animation en français était excellente. »

« Je n'ai pas vraiment compris le concept d'action transformatrice en genre – je ne sais pas trop pourquoi on a besoin du féminisme. »

« Je me souviens d'une conversation avec une des facilitatrices... elle a dit qu'elle puisait sa force dans les luttes des femmes rurales, donc il n'y a lieu d'être frustré. »

« Une approche très spéciale – qui nous a donné la liberté de nous exprimer. »

« Les oratrices invitées étaient inspirantes. »

« Merci aux participants – tout le monde était très attentionné, il y avait une harmonie naturelle. »

« Je me demandais comment j'allais faire pour passer trois jours dans une pièce, mais le temps a passé si vite... Tout le monde me manquera demain. »

« Aucune monotonie, un sens de mouvement et une analyse plus profonde – cela a aidé à affiner notre approche. »

« Mon meilleur atout était l'énergie positive des facilitatrices féministes et la connexion avec le groupe. »

« Notre relation se poursuivra. »

« Je tiens à remercier G@W pour nous avoir fait réfléchir sur la façon d'adopter des positions politiques en tant que chercheurs. »

« Depuis le premier jour jusqu'à maintenant, nous avons tant appris... les facilitatrices étaient directes et faciles à travailler avec. »

Annexe 1 : Participants

	Nom	Affiliation	Courriel
1.	**Argentine**		
	Natalya Gavazzo	Université nationale de San Martin (UNSAM)	navegazzo@yahoo.com
	Lucila Nejamkis	UNSAM	luchi.nejamkis@hotmail.com
	Belen Lopez	UNSAM	lopez.belen87@gmail.com
2.	**Bangladesh**		
	Dwijen L Mallick	Centre d'études supérieures du Bangladesh (BCAS)	dwijen.mallick@bcas.net
	Sharmind Neelormi	BCAS	neelormi1@yahoo.com
	Shaila Shahid	Centre international pour le changement climatique et le développement (ICCCAD)	shahinshaila@gmail.com
	Jannatul Firdous	Département des Affaires féminines, Gouvernement du Bangladesh	ferdousjannat2019@gmail.com
3.	**Bénin**		
	Parfait Blalogoe	Centre de Recherche et d'Expertise pour le Développement local (CREDEL)	blalogoe@yahoo.fr
	Arsène Akognongbe	CREDEL	arsene.akognongbe@gmail.com
	Imarath Adeoti	CREDEL	imaratha@yahoo.com
4.	**République démocratique du Congo**		
	Emmanuel Ngamashi Mihaha	Centre de recherche sur les ressources en eau du bassin du Congo (CRREBaC)	emmanuel.ngwamashi@crrebac.org
	Nicole Nsambi Mpia	CRREBaC	nicole.nsambi@crrebac.org
	Anaclet Kombayi Mutanga	CRREBaC	anaclet.kombayi@crrebac.org
5.	**Népal**		
	Mina Adhikari	Fondation nationale pour la conservation de l'eau	maadhikari673@gmail.com
	Gitta Shreshta	Institut international de gestion de l'eau	G.Shrestha@cgiar.org
	Shreeya Rana	Policy Entrepreneurs Inc.	shreeya.rana@pei.center
6.	**Nigeria**		

	Job Imharobere Eronmhonsele	Centre pour la population et le développement environnemental (CPED)	loyaltyisgood@yahoo.co.uk j.eronmhonsele@cped.org.ng
	Dicta Ogisi Ovuevuraye	CPED	dicta.ogisi@gmail.com
	Mercy Omuero Edejeghwro	CPED	omueromercy21@gmail.com
7.	**CRDI**		
	Heidi Braun	Centre de recherches pour le développement international (CRDI)	hbraun@idrc.ca
	Melanie Robertson	CRDI	mrobertson@idrc.ca
	Edith Ofwona	CRDI	edith.adera@gmail.com
7.	**Le genre au travail**		
	Kalyani Menon Sen	Gender At Work	kalyani@genderatwork.org
	Sylvie Desautels	Gender At Work	sylviedesautelsmaputo@gmail.com
	Ritu Gupta	Gender At Work	ritu@genderatwork.org

Annexe 2. Ordre du jour de l'atelier

Mardi 26 novembre

CRÉER UNE COMMUNAUTÉ D'APPRENTISSAGE SUR LE GENRE ET LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

08h30 : Accueil à l'arrivée
Travail corporel et présentation des participants

Présentation de l'atelier
Examen de l'ordre du jour
Règlement intérieur du groupe
Traduction / interprétation

À propos du genre et du changement climatique – Que savons-nous déjà sur le lien entre le genre et le changement climatique ? – Quelles sont les questions qui restent sans réponse ? Que devons-nous encore explorer ? – Consolidation des connaissances

Montrer et raconter – Les équipes de projet présentent leurs travaux
- Questions du groupe

Montrer et raconter (Suite)

Genre et changement climatique : expériences des femmes
Oratrices invitées du Kenya
Comment les communautés et groupes relèvent-ils les défis genre de l'action relative au changement climatique ? Discussions et échanges avec les oratrices invitées.

Fin de la journée

Mercredi 27 novembre

COMPRENDRE LES APPROCHES TRANSFORMATRICES EN MATIÈRE DE GENRE ET LEUR APPLICATION AUX PROJETS DE RECHERCHE

08h30 : Travail corporel
Récapitulatif : réflexions sur la journée précédente

Qu'est-ce qu'on essaie de changer ?
Libérer le potentiel de transformation des projets fondés sur le CC du CRDI : présentation de l'analyse par Sophia Huyer, précisions

Comprendre la transformation genre
Par groupe de 2 équipes
Étape 1 : les équipes discutent de l'évaluation de leur potentiel par Sofia - est-ce que cela correspond à leurs propres perceptions ?
Étape 2 : identifier d'autres possibilités de résultats de transformation genre.
Étape 3 : en équipes de pays, dessinez une affiche (visuel / dessin) de votre vision et de vos stratégies de transformation.
Plénière : discussion sur les affiches

Action apprentissage en genre : Principes, concepts, processus, les expériences GAL dans le monde. Remettre en question les binaires patriarcaux. Présentation. Questions.

Explorer le potentiel de l'action apprentissage
En équipes de projet : identifier les défis et les possibilités d'action apprentissage dans votre projet / processus de recherche.
Discussion en deux groupes mixtes
Partagez vos méthodologies de recherche et discutez : - Comment le processus d'action apprentissage peut-il renforcer vos projets ?

Fin de la journée
Dîner de groupe

Jeudi 28 novembre

PROCHAINE ÉTAPE : ÉLABORER DES EXPÉRIMENTATIONS D'ACTION APPRENTISSAGE

8h30 : Travail corporel
Récapitulatif rapide
Transformation en vue de l'égalité des sexes
- Présentation de la matrice de G@W : aborder l'« invisible » et les relations de pouvoir
- Questions. Discussions.
Présentation des indicateurs de genre transformateurs
Présentation de l'analyse de Sophia Huyer.
Travail en équipe de projet :
- Cartographie des indicateurs à l'aide de la matrice de G@W, identification d'un ou deux indicateurs transformateurs existants ou potentiels.
- Présentation rapide des indicateurs

Méthodologies féministes :
Critiques féministes de la recherche dominante. Principes de la recherche féministe. Présentation d'un exemple – « poser les questions différemment ». Présentation. Questions et discussion.

Faire les choses différemment :
Possibilités d'expérimentations d'action apprentissage
Discussion en équipes de projet : quelles sont les idées d'expérimentations transformatrices en matière de genre ? Que peut faire votre équipe comme prochaines étapes pour travailler sur ces expérimentations ?

Présentation rapide **d'idées relatives aux expérimentations** de genre transformatrices

Prochaine étape : comment pérenniser notre communauté d'apprentissage ?
Discussion plénière
Séance de clôture : évaluation et réflexions finales.
Chansons d'au revoir de la part de chaque équipe de pays

Annexe 3 : Évaluation de l'apprentissage (compte rendu textuel)

1. Quelles sont les trois éléments les plus importants que vous avez appris lors de cet atelier ?

1. Transformation sociale pour l'égalité des sexes ; Processus d'action apprentissage ; Intégration des éléments féministes dans le cadre logique d'un projet.
2. Lien entre le corps et l'esprit dans la recherche ; Cycles action apprentissage en genre ; Réflexion sur le processus de recherche, par exemple les méthodes qui permettront d'obtenir de meilleurs résultats. Il y avait aussi des indicateurs ; des diagrammes / liens schématiques. Innovation concernant le Café du monde ; processus de l'AAG qui permet d'identifier et d'éliminer les obstacles à l'intégration du genre ; Recherche féministe.
3. Méthodologies et expériences d'autres projets ; Concept sur l'intégration de la dimension de genre dans les activités du projet ; Mise en œuvre de l'approche féministe dans les activités du projet.
4. La façon dont les approches féministes recadrent le processus de recherche ; Que le genre est toujours compris comme quelque chose à faire / considérer dans un projet de recherche et que beaucoup cherchent le Comment – le processus clair / la formule et la mise en œuvre ; Que travailler en vue de la transformation nous mènera dans un espace contesté et que nous devons anticiper des tensions, de l'opposition et même des conflits ; il faut alors savoir comment y répondre.
5. Être conscient du concept, des principes et doctrines vivants de la recherche féministe en les intégrant dans le processus de recherche grâce aux expérimentations d'action apprentissage ; l'importance de l'action apprentissage pour s'attaquer aux obstacles institutionnels à la mise en œuvre de la recherche féministe.
6. Pouvoir collaboratif ; Contexte différent de la même idée ; la transformation ne doit pas toujours être le résultat final. Il peut être incrémentiel au niveau du processus également.
7. Prise en compte de la dimension genre dans la recherche ; Genre, changement climatique et développement durable ; approche GAL ou AAG telle que vue par G@W.
8. Cycles action apprentissage en genre ; méthodologie participative et libre expression orale ou écrite ; l'approche genre transformatrice et la matrice analytique de G@W.
9. Échange d'expériences ; Intégration du genre dans un projet ; discussions de groupe.
10. Modèles d'intérêt communs entre des projets dans des contextes très différents. Nous appliquons déjà les méthodes et outils suggérées et il est bon de savoir que nous sommes sur la bonne voie. Importance d'impliquer les hommes dans le processus de transformation.
11. Contextes, perspectives, méthodes et objectifs des collègues et des projets du CRDI dans le monde ; Moyens et méthodes d'ajustement des actions et pratiques en passant par des méthodes féministes ; Activités pratiques qui enrichiraient mon travail au sein d'une équipe.
12. Outils /matrice d'analyse ; Action apprentissage en genre ; Utilisation de la lentille genre ; Cycles action apprentissage en genre.
13. Outils féministes ; Action apprentissage en genre ; Utilisation de la lentille genre aux fins du suivi des progrès.
14. Analyser les activités pour exploiter le potentiel de transformation ; la participation seule ne garantit pas une approche genre transformatrice ; « Désapprendre » et essayer de comprendre si on agit en tant que « connaisseur ». Prendre une position « politique ».

15. J'ai appris et compris que la recherche sans émotion est une recherche handicapée ; il faut continuer à réfléchir sur les processus de réalisation du changement et identifier ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas ; Il est préférable de suivre beaucoup de choses en même temps.
16. L'approche méthodologique action apprentissage en genre ; capacités d'innovation ; réalité des autres pays.
17. Faire les choses différemment ; Corps vis-à-vis de l'esprit ; le changement peut se produire à tous les niveaux ; « Faire de l'éducation une question émotionnelle ».
18. Concept de transformation genre ; application du processus de transformation genre ; approches méthodologiques d'intervention des cinq autres projets.
19. La méthodologie féministe comme méthode permettant de réaliser la transformation genre ; les Cycles action apprentissage en genre ; les quatre quadrants de la transformation.

2. Quelles sont les trois grandes questions que vous emportez avec vous ?

1. Comment améliorer la Théorie du changement, le Cadre logique et le Plan d'activités du projet ; façonner et s'accorder avec les partenaires et élaborer un accord ; obtenir des résultats relatifs au changement des relations de pouvoir au sein de l'équipe du projet.
2. Comment l'approche / structure binaire dans la recherche peut-elle être efficacement supprimée sans perdre de sa valeur ; résultats transformateurs : comment les spécifier au mieux comme indicateurs par rapport aux méthodes de réalisation des changements.
3. Comment opérationnaliser l'AAG dans le cadre des activités du projet ; Comment relever le défi de parvenir à une société où l'égalité et l'équité entre les sexes sont respectées ? Ce n'est pas une question, mais un souci de pouvoir réellement intégrer la recherche féministe dans la totalité des activités.
4. Comment impliquer et assurer la participation des hommes et des femmes dans les activités du projet ? Comment mettre réellement en œuvre l'approche GAL dans les activités du projet ? Comment mettre en œuvre l'approche féministe dans l'exécution du projet ?
5. Comment aborder les conflits qui émergent au sein du processus de transformation ; quelles sont les manières éthiques, créatives et stratégiques pour aborder les questions contestées : par exemple, remettre en question les normes et politiques, etc. ; Comment assurer une certaine rigueur théorique autour de la manière dont la gestion est conçue (par opposition à l'adaptation) et de la manière dont la question du changement climatique est intégrée / abordée ? Que gagnons-nous en encourageant la promotion du genre si les gens ne sont pas personnellement investis ou convaincus ?
6. Comment générer des modèles communs d'information à partir d'entrevues avec plusieurs catégories de répondants ? Comment combiner / intégrer les diverses connaissances générées à l'aide de différentes lentilles théoriques dans le but d'obtenir un compte rendu complet de la réalité / connaissance ?
7. Quels sont les changements que je veux voir ? Comment transmettre cela aux membres de mon équipe ?
8. Comment intégrer l'approche GAL dans la méthodologie du projet Climat-Eau-Migration et Conflit pour la résilience dans le Bassin du Congo ? Comment changer les habitudes /

coutumes qui ne promeuvent pas l'égalité des sexes ? Comment faire de la question de l'égalité des sexes une priorité au sein de mon organisation ?

9. Savoir intégrer la dimension genre transformatrice dans le projet ; une analyse genre adéquate dans le domaine de la recherche ; développer les expériences en utilisant l'approche genre transformatrice et le plan d'action de notre projet.
10. Comment provoquer une transformation genre dans une société où il y a des barrières ? Le changement est un processus qui implique une prise de conscience ; Comment intégrer la dimension genre afin d'influer sur les processus décisionnels au niveau de la société ?
11. Comment intégrer le changement climatique à la réalité locale en Argentine ? Comment pouvons-nous mesurer la transformation ? Est-il possible de procéder à une recherche comparative entre les projets dans le cadre d'un atelier collaboratif ?
12. Comment impliquer les hommes dans la transformation des relations entre les sexes ; Comment obtenir des changements culturels dans les relations entre les sexes. Que peut faire mon projet pour atteindre ses objectifs et transformer la culture de sa propre équipe ?
13. Comment appliquer GAL grâce à un cadre technologique d'adaptation ; comment éviter des préjugées et les présomptions dans une méthodologie de recherche.
14. Comment appliquer GAL grâce à un cadre technologique d'adaptation. Comment éviter les préjugées et les présomptions dans une méthodologie de recherche.
15. Est-ce que l'approche GAL est complètement « nouvelle » et que nous ne l'avons jamais essayée dans le passé ? Quels efforts puis-je faire pour sensibiliser mes collègues professionnels à l'approche GAL ? Comment puis-je démontrer un résultat transformateur dans une période de 3 ans (voir moins) ?
16. Comment puis-je me servir de l'approche méthodologique féministe dans la mise en œuvre de chaque composante de notre projet ? Quels sont les indicateurs de transformation qui permettraient de suivre nos efforts de changement ? Comment les membres de l'équipe de projet peuvent-ils renforcer leurs capacités individuelles en matière d'intégration de la dimension genre ?
17. Potentiel de propagation ; possibilité de transformation ; innovation.
18. Pouvons-nous parvenir à transformer les relations de pouvoir entre les sexes dans un délai limité ? Quels efforts supplémentaires puis-je faire pour atteindre l'objectif principal du projet ? Comment puis-je me transformer ?
19. Étapes méthodologiques de l'approche GAL ; insuffisances liées à la méthode ; niveau des objectifs et réalisation de cette approche.
20. Comment obtenir des résultats qui transforment les relations entre les sexes dans les projets de recherche. La meilleure façon d'obtenir une réponse fiable de la part des sujets de recherche. Comment utiliser correctement le terme « transformation » dans un projet de recherche.

3. Selon vous, quelle a été votre contribution la plus importante au processus d'apprentissage ?

1. L'amélioration de l'approche du projet à la lumière du cadre féministe de l'action de transformation sociale en faveur de l'égalité des sexes.
2. L'expression de mon intérêt, le fait de partager et d'écouter les autres équipes de recherche.

3. Le partage de l'expérience de mon pays.
4. Le partage de la méthodologie globale du projet DERICC avec les membres d'autres équipes de projet dans le cadre des travaux de groupe.
5. Le processus a servi de caisse de résonance pour les équipes ; clarification du point de vue et de l'intérêt du CRDI.
6. Le partage de mon expérience personnelle relatif à notre projet au Népal.
7. L'expérience de l'approche GAL que nous avons adoptée / allons adopter dans notre projet au Népal.
8. Ma propre participation.
9. Le partage de l'expérience de mon pays concernant la transformation d'une personne handicapée qui est devenue ministre.
10. Comment provoquer une transformation genre dans une société où il y a des barrières ; Le changement est un processus qui implique une prise de conscience ; Comment intégrer la dimension genre afin d'influencer les décisions au niveau sociétal.
11. La réalité de l'Amérique latine est très différente de celle de l'Afrique et de l'Asie, bien qu'il soit clair qu'il existe des différences entre ces régions ; Ethnographie avec perspective intersectionnelle ; Étude de cas en milieu urbain.
12. Perspective féministe déjà en application dans les activités réalisées du projet.
13. Ma lentille genre et mon utilisation de l'approche GAL.
14. Mon expérience antérieure en ce qui concerne l'application de l'approche d'autonomisation et du renforcement des capacités dans le cadre de l'ACC.
15. Nous avons présenté une affiche qui illustrait l'endroit où nous voulons aller et comment.
16. Inclure la perspective féministe dans l'ensemble du processus de recherche.
17. Attitude de faire preuve de la volonté d'apprendre ; capacité d'écoute ; autoréflexion montrant des expériences contextuelles.
18. Changement au niveau personnel ; partage d'expériences.
19. Le fait de poser des questions pour obtenir des éclaircissements ; le fait d'écouter attentivement les facilitatrices et intervenants.

4. Quels sont les facteurs qui vous ont permis de tirer des enseignements de ce processus ?

1. Le matériel était très utile ; bonne facilitation ; espace pour interaction et réflexion.
2. Ouverture / franchise ; Méthodologie genre / féministe ; Diversité ; Paix – Unité.
3. Facilitation de G@W et du CRDI ; les diapositives PPT doivent être traduites en français pour permettre aux francophones de suivre les présentations en anglais. Exercices de groupe ; mélange de pays.
4. Travaux de groupe, échanges, présentations.
5. Comprendre où en sont les différentes équipes et leurs intérêts.
6. Environnement informel / processus d'apprentissage flexible ; Réorientation de la recherche féministe vers le concept du processus et son application grâce à l'action apprentissage.
7. Processus interactif et partage d'histoires.
8. Approche utilisée par G@W pour la formation ; adéquation du lieu et de la logistique ; utilisation de divers outils d'apprentissage.

9. Lieu agréable ; bonne méthodologie ; qualité des interventions et des enseignements ; considération mutuelle.
10. Cycles action apprentissage en genre ; cadre et transformation systémiques ; présentations des invitées kenyanes.
11. Café du monde ; pairs et équipes prêts à partager ; engagement et expertise de G@W.
12. Activités pratiques et travail corporel.
13. Apprentissage croisé ouvert ; espace pour l'apprentissage entre les pairs ; travaux de groupe ; système de cartographie.
14. Espaces d'apprentissage croisé très ouvert ; apprentissage entre les pairs ; travaux de groupe
15. Partage en tant que groupe de pairs.
16. Discussions en groupe de pairs ; exercices avant et après les présentations ; méthode consistant à permettre aux individus et aux équipes de réfléchir aux divers projets.
17. Café du monde ; genre et équipe de travail ; autres participants.
18. Sujets, temps et efforts consacrés ; méthodologie de travail en équipe ; apprentissage par les pairs
19. Traduction, alternance entre les deux langues.
20. Le concept d'apprentissage dit « Café du monde » était très engageant et efficace ; le fait de se mettre en groupes de discussion pour discuter des projets d'autres équipes de recherche.

5. Quels sont les facteurs qui ont entravé votre apprentissage ?

1. N / A
2. Aucun facteur.
3. Parfois, l'interprétation ne marchait pas, ou ne transmettait pas le vrai contenu ou message en raison du débit très rapide utilisé par les intervenants.
4. Langue.
5. J'avais besoin de plus de sommeil.
6. Langue / effet bilingue, difficulté à suivre les discussions.
7. Aucun facteur.
8. Langue.
9. Aucun facteur.
10. Les sujets étaient importants et riches mais le temps alloué était court.
11. Séances trop longues, et il était difficile de maintenir la concentration. Langue ; mais cela a été très bien gérée.
12. Longueur des séances.
13. Contraintes de temps par rapport aux discussions sur certains outils essentiels en genre.
14. Contraintes de temps par rapport aux discussions sur certains outils essentiels en genre.
15. Les gens doivent s'asseoir avec des participants d'autres pays ; on ne doit pas être autorisé à s'asseoir avec les participants de son propre pays.
10. Aucun facteur.
11. Le fait de travailler pendant de nombreuses heures de manière continue.
12. L'interprétation était globalement très bonne. Cependant, comme nous pouvions entendre les sons, c'était dérangeant, difficile à comprendre. Étrange anglais... (illisible)
13. Toutes les diapositives n'ont pas été traduites en français.

14. Le fait d'utiliser deux langues ; anglais et français.

6. Qu'aimeriez-vous avoir de plus dans le prochain atelier ?

1. Travaux de groupe ; discussion au format Café du monde ; travail corporel.
2. Méthodes de collecte de données ; Méthodes d'analyse des données qualitatives dans une optique de genre.
3. Exemple d'études de cas relatives aux méthodes d'apprentissage ayant pour objectif d'améliorer la contextualisation dans notre équipe de projet.
4. Plus d'exercices en petits groupes ; la prochaine fois, tenir compte des besoins de chaque projet.
5. Pas plus, mais encore une fois, une interprétation simultanée étonnante. Et cela a vraiment créé un équilibre permettant d'avoir une facilitation et des présentations en anglais et en français.
6. Ateliers de réflexion ; Réorientation sur la recherche féministe.
7. Plus de partage d'histoires transformatrices.
8. Maintenir cette approche d'apprentissage et, au besoin, l'enrichir en fonction des domaines d'intervention des projets du CRDI.
9. Avoir un plus grand nombre de participants (en équipe) pour élargir le cercle de formation.
10. À partir de notre projet de recherche, j'aimerais obtenir un résultat transformateur ; puis me doter des outils et documents de suivi.
11. Discussions sur des cas, partage entre les autres à l'aide de plus d'images ou de moyens créatifs pour les présentations de pays ; Café du monde pour savoir davantage sur les points communs et les différences entre les projets ; activités culturelles pour créer des liens entre le groupe et mieux connaître l'endroit où nous nous rencontrons.
12. Café du monde.
13. Présentation des exemples et études de cas sur les résultats genre dans les domaines de l'adaptation technologique.
14. Exemples de régime d'assurance ou étude de cas sur les domaines d'adaptation technologique favorables aux femmes.
15. Plus de réflexion sur l'application de la méthodologie GAL aux activités.
16. S'il vous plaît, cette méthode est bonne et je recommande que l'approche soit maintenue.
17. Plus d'exemples pratiques ou d'études de cas ; et lien entre le genre et le changement climatique ; il faut parler davantage de nos propres cas.
18. Discussion supplémentaire sur les stratégies, méthodes ; Comment atteindre les indicateurs genre transformateurs dans un délai limité ?
19. S'assurer que l'ensemble des diapositives sont traduit en français ; savoir clairement les prochaines étapes pour la mise en œuvre de l'approche GAL.
20. J'aimerais avoir plus de discussions au format Café du monde.

7. Qu'aimeriez-vous que nous changions ou fassions différemment lors du prochain atelier ?

1. Organiser davantage de discussions au format Café du monde au lieu de faire des présentations et de tenir des discussions en plénière.
2. L'ordre du jour devrait être plus clair : la répartition du temps devrait être respecté et lorsque des situations hors de contrôle mènent à un (des) déversement(s), un ajustement devrait être fait pour rattraper le temps perdus. Il faut prévoir un peu de temps pour permettre aux participants de connaître la ville en tant qu'expérience d'apprentissage.
3. Plus d'échanges entre les équipes sur différents sujets.
4. En tenant compte des besoins réels ; prévoir 1 heure ou 30 minutes de pause après le déjeuner pour permettre aux participants de se reposer.
5. Badge avec noms de participants ; Animation plus active pour s'assurer que les gens écoutent et respectent les autres ; Mélanger les participants dans différentes tables quand il n'est pas nécessaire de les mettre dans des groupes de projet.
6. Défis en matière recherche féministe ; Exemples de résultats de recherche produits par l'intégration du point de vue de la recherche féministe et du point de vue des sciences naturelles.
7. Rien.
8. Avoir plus de temps, augmenter le temps de formation ; inclure le partage d'expériences concrètes comme celles d'Agnès et de Jamimah.
9. Inclure un homme dans l'équipe de facilitation.
10. Plus de partage d'expériences ; plus de temps pour les discussions de groupe.
11. Rien.
12. Il y aurait peut-être lieu de raccourcir les rencontres par l'intégration des activités culturelles. Avoir des femmes traductrices.
13. Prévoir plus de temps pour les réflexions ; plus de temps pour discussions ; prévoir beaucoup de travaux de groupe.
14. Prévoir plus de temps pour les réflexions, moins de sujets et plus d'espace pour la discussion.
15. Organiser des excursions sur le terrain pour démontrer les bonnes pratiques.
16. Rien.
17. Rien.
18. Mettre l'accent sur les personnes qui ne travaillent pas directement en faveur de l'égalité de genres sexes mais qui ont un pouvoir de décision au sein du projet plutôt que sur le personnel chargé de veiller à l'égalité des sexes dans les projets.
19. Tous les documents doivent être traduits en français ; parler des bons résultats passés ; présenter clairement les étapes de l'approche GAL.
20. Rien.

8. Tout autre commentaire.

1. On pourrait prévoir une visite d'un projet ou une excursion.
2. Très bon atelier, belle animation par l'équipe de G@W et du CRDI qui a répondu à toutes nos questions.
3. Aucun.
4. Formation bien faite ; bonne compréhension de ce qui a été fait ; bonne ambiance de travail ; Félicitations à toute l'équipe de formation.

5. Merci Ritu, Sylvie et Kalyani pour l'énergie et la patience dont vous avez fait preuve ! Excellente idée d'inclure des femmes kenyanes pour partager et inspirer et « transposer la réalité dans la pièce ».
6. Aucun.
7. Merci pour cet excellent atelier.
8. Merci au CRDI d'avoir pris en charge cette initiative ; Merci à G@W pour l'organisation ; Merci à tous les délégués d'avoir été très actifs pendant la formation.
9. Nous avons fait la découverte de G@W et nous allons faire résonner partout son beau travail, et ensemble nous allons toucher beaucoup de monde. Des chercheurs qui apprendront à connaître leur rôle dans le monde.
10. Je suis très satisfait du déroulement de cet atelier, de la participation active des organisations présentes, de la logistique fournie et de la volonté d'aider les équipes de pays à internaliser et à intégrer la dimension genre transformatrice dans leurs projets afin d'atteindre l'égalité. Il s'agit d'un processus à long terme, mais nous y arriverons en tirant parti des connaissances des uns et des autres.
11. Merci beaucoup.
12. Aucun.
13. Merci pour tout, en particulier pour la facilitation.
14. La facilitation a été merveilleuse.
15. Une association étroite entre G@W et le CRDI aidera à maintenir l'élan.
16. Si vous pouvez faire en sorte que les participants aient un intérêt égal à faire un travail sur le genre, ce sera parfait.
17. Aucun.
18. Aucun.
19. Globalement, j'apprécie les efforts investis, c'est très bien.
20. Aucun.

Crédits photographiques : Ritu Gupta, G@W