



FEDERATION DES ORGANISATIONS DES PRODUCTEURS
AGRICOLAS DU CONGO AU SUD-KIVU
E-mail : fopacsudkivu21@gmail.com
+243993228679/+243842491718/+243990195825
www.fopacsudkivu.org



Plan d'actions de changement pour la justice de genre

Quelle(s) situations voulez-vous changer, pourquoi :

- Faible autonomisation de la femme en milieu rural.
- Faible représentativité de la femme aux postes décisionnels au sein des OP

Changements souhaités (3 max):

1. Renforcement économique des femmes en milieu rural.
2. Forte représentativité des femmes aux postes décisionnels au sein des OP

Préparez un Plan d'action pour chaque changement, en utilisant le modèle de Tableau ci-dessous.

- ♦ NB : Que vous devez compter sur les ressources existantes ou négocier des ressources avec votre structure pour réaliser vos actions. Soyez réalistes !

Changement souhaité : Renforcement économique des femmes				
Stratégies/Actions pour y arriver	Avec Qui	Quand et où	Responsables	Ressources/Moyens Coûts
Appui aux AGRs	Les membres des OPA	Kabare/2025	EC	Fonds propres
Regrouper les femmes en AVEC	Les membres des OPA	Kabare/2025	EC	Fonds propres
Sensibiliser les hommes et les femmes sur l'importance et le développement d'une AGR et des AVEC	Les membres des OPA	Kabare/2025	EC	
Organiser de séances inclusives de partage d'expériences entre les femmes membres des AVEC et exerçant des AGRs avec celles sans AGRs et non membres des AVEC	Les membres des OPA	Kabare/2025	EC	
Mise en place d'un mentorat ou de coaching constitué des femmes entrepreneures dans le milieu rural	Les membres des OPA	Kabare/2025	EC	
Former les femmes sur l'entrepreneuriat féminin	Les membres des OPA	Kabare/2025	EC	
Former les femmes sur la gestion d'un compte d'exploitation	Les membres des OPA	Kabare/2025	EC	

Matrice analytique de Gender@Work

Présenter et expliquer **chacun** des changements à l'aide de la matrice

Identifier la situation de départ, le problème que vous voulez changer : dans quel quadrant

Où se situe le changement désiré, une fois réalisé : dans quel quadrant

Par quels chemins/stratégies/actions allez-vous amener le changement : inclure les actions dans chaque quadrant. Réfléchissez aux liens entre eux.

Conscience des femmes et des hommes et pouvoir d'agir <i>Quel niveau de conscience sur la justice de genre possèdent les personnes (hommes ou femmes) impliquées dans votre changement ? Quel degré de volonté et motivation d'agir pour le changement ont-ils /elles ? Devrez-vous augmenter cette conscience et volonté d'agir pour que votre changement réussisse ?</i>	Condition, participation, Accès, contrôle des ressources <i>Est-ce que votre changement et ses actions visent ou devront influencer le niveau et les conditions de participation des femmes et des hommes dans des instances ou espaces ? Des changements sur les conditions économiques, sur l'accès et contrôle de ressources (services, biens, formation, etc.) Quoi ?</i>
Pratiques, normes informelles dans l'organisation ou communauté qui créent la discrimination ou l'injustice <i>Quelles normes et pratiques informelles /socio-culturelles / organisationnelles devrez-vous questionner ou transformer pour réaliser votre changement ?</i>	Règles formelles/Mécanismes <i>Quelles lois règlements, politiques ; programmes ou mesures formelles influencent ou seront visées par votre changement et vos actions ?</i>

CHANGEMENT SOUHAITÉ : Renforcement économique des femmes productrices agricoles	
Conscience des femmes et des hommes et pouvoir d’agir • Appui aux AGRs déjà développées par les femmes en milieu rural • Organiser des séances de partage d’expérience entre les femmes sans AGR et les femmes ayant déjà développées les AGRs avec les femmes non membres des AVEC et n’exerçant aucune AGR • Sensibiliser les hommes et les femmes sur l’importance et le développement d’une AGR et des AVEC	Condition, participation, Accès, contrôle des ressources • Formation des femmes sur le leadership et l’entrepreneuriat féminin • Formation des femmes sur la gestion d’un compte d’exploitation
Pratiques, normes informelles dans l’organisation ou communauté qui créent la discrimination ou l’injustice • Une femme entrepreneure néglige son foyer • Une femme renforcée économiquement ne respecte pas son conjoint et elle finit souvent séparée	Règles formelles/Mécanismes • Mise en place d’un comité de mentorat ou de coatching constitué des femmes ayant excellés dans les AGRs

Changement souhaité : Forte représentativité des femmes aux postes décisionnels au sein des OP				
Stratégies/Actions pour y arriver	Avec Qui	Quand et où	Responsables	Ressources/Moyens Coûts
Sensibiliser les membres des OP sur l'importance de l'intégration du genre dans la gestion des OP	Membres des OP	Kabare/2025	EC	
Former les membres des OP sur la bonne gouvernance	Membres des OP	Kabare /2025	EC	
Former les femmes membres des OP sur le leadership féminin	Membres des OP	Kabare/2025		
Former les membres des OP sur l'intégration de l'approche genre	Secrétariat exécutif Membres des OP	Kabare /2025	EC	
Echanger avec les femmes et pour identifier les causes de la faible intégration du genre dans les OP	Les OP	Kabare/2025		
Mise en place d'un plan d'inclusion des stratégies opérationnelles d'intégration du genre au niveau local et provincial	Secrétariat exécutif	Kabare/2025	EC	
Organiser des échanges sur les coutumes rétrogrades discriminant la femme	Autorités locales Les membres des OP	Kabare/2025	EC	
Former les hommes membres des OP et tenant du pouvoir sur la masculinité positive	Membres des OP	Kabare/2025		
Quels obstacles prévoyez-vous et comment les surmonter : • Le faible niveau de scolarisation de femmes Comment les surmonter ▪ Sensibiliser les femmes à s'inscrire dans des centres d'alphabétisation ▪ Sensibiliser la communauté sur l'importance de la scolarisation des filles.				

CHANGEMENT SOUHAITÉ : Forte représentativité des femmes aux postes décisionnels au sein des OP	
Conscience des femmes et des hommes et pouvoir d’agir • Echanger avec les femmes et pour identifier les causes de la faible intégration du genre dans les OP • Sensibiliser les membres des OP sur l’importance de l’intégration du genre dans la gestion des OP	Condition, participation, Accès, contrôle des ressources • Former les membres des OP sur la bonne gouvernance • Former les femmes membres des OP sur le leadership féminin • Former les membres des OP sur l’intégration de l’approche genre • Former les hommes membres des OP et tenant du pouvoir sur la masculinité positive
Pratiques, normes informelles dans l’organisation ou communauté qui créent la discrimination ou l’injustice • Organiser des échanges sur les coutumes rétrogrades discriminant la femme	Règles formelles/Mécanismes • Mise en place d’un plan d’inclusion des stratégies opérationnelles d’intégration du genre au niveau local et provincial