

Évaluation à mi-parcours du programme IFSI 2022-2026 : réponse managériale

Contexte

Évaluation à mi-parcours en matière de genre

Pour cette évaluation à mi-parcours du programme IFSI 2022-2026, l'accent est mis sur l'apprentissage. Plusieurs organisations partenaires de l'IFSI ont développé des stratégies en matière de genre. Des cas ont été sélectionnés pour évaluer quelles stratégies permettent une intégration effective des femmes et de la question de genre dans les structures et politiques syndicales.

Déroulement de l'évaluation externe

Cette évaluation à mi-parcours a eu lieu entre avril 2024 et février 2025. Elle visait à évaluer les cas sélectionnés dans le cadre du programme 2022-2026 sur les stratégies en matière de genre. Tous les cas sélectionnés font partie du programme IFSI 2022-2026. Ils sont cofinancés par la DGD et mis en œuvre par l'IFSI et ses partenaires syndicaux.

Contexte juridique

Dans le cadre de la mise en œuvre d'un programme quinquennal subventionné par la DGD (Direction générale Coopération au développement et Aide humanitaire), l'Arrêté Royal de 2016 stipule qu'une évaluation à mi-parcours doit être réalisée pour les subventions d'une durée supérieure à trois ans. En 2024, l'IFSI a confié au bureau d'études C-Lever la réalisation de l'évaluation à mi-parcours telle que décrite ci-dessus.

Vous trouverez ci-après la réponse du management de l'IFSI au rapport d'évaluation à mi-parcours.

Recommandation Evaluation	Accepté, Accepté en partie, Rejeté	Priorité : Haute Moyenne Basse	Réponse du management et actions prévues	Qui est responsabl e?	Quand l'action sera-t-elle entreprise ?
<p>Recommandation 1 : choix du partenaire – Les partenaires doivent être clairement engagés autour de l'égalité de genre</p> <p>Soutenir les partenaires qui s'investissent visiblement pour l'égalité de genre et le leadership des femmes et qui peuvent afficher des résultats concrets dans ce cadre. La CSA est un exemple concret d'une confédération qui applique une approche féministe, ce qui se reflète également dans ses actions. De telles organisations peuvent avoir une influence positive sur leur réseau et renforcer la dynamique de genre.</p>	Accepté	Moyenne	<p>Jusqu'à présent, l'engagement autour de la dimension de genre des partenaires potentiels n'était pas un critère explicite dans la sélection du partenaire. Ce point est toutefois explicitement repris comme stratégie. Il semble opportun, pour le prochain cycle de programme, d'envisager les partenariats sous cet angle.</p> <p>L'IFSI s'engage à intégrer le critère de genre dans sa politique de partenariats.</p> <p>La politique de l'IFSI autour du genre (basée sur la charte Gendermainstreaming de la FG TB) sera promue auprès de chaque partenaire et spécifiquement abordée durant la phase d'identification.</p>	Tous les gestionnaires de programme de l'IFSI + la direction de l'IFSI	Durant la phase de programmation pour le cycle 2026-2030
<p>Recommandation 2 : travailler à la pérennité des formations et investir dans la formation des formateurs</p> <p>La formation des femmes et des jeunes sur l'égalité de genre, le travail décent et les droits socio-économiques des femmes est essentielle. Mais des formations uniques n'ont qu'un impact limité sur leurs organisations partenaires. L'IFSI et ses partenaires au Bénin et au Panama peuvent développer des formations pour les formateurs et continuer à soutenir les participants pour qu'à leur tour, ils mettent en œuvre cette dynamique dans leur pays</p>	Accepté	Haute	<p>Au Bénin, cette logique d'intervention est déjà appliquée par le biais du programme PANAF. A la CSA, c'est moins le cas. L'IFSI voit cette recommandation comme une leçon tirée pour l'ensemble du programme.</p> <p>Pour chaque programme, il est examiné dans quelle mesure la formation des formateurs ou les cercles d'études peuvent être utilisés autour du thème du genre.</p>	Tous les gestionnaires de programme de l'IFSI + la direction de l'IFSI	Durant le cycle de programme

<p>Les formations personnelles seront à privilégier (par rapport aux formations en ligne). L'IFSI peut également soutenir ses partenaires dans la formalisation de l'information qui peut aider les jeunes et les secrétaires femmes dans leur rôle. Ainsi, un guide pourrait être élaboré pour les Comités jeunes, ou une « Communauté de pratique » pourrait être développée, dans laquelle tous les secrétaires des Comités jeunes et toutes les secrétaires femmes seraient présents.</p>			<p>L'idée de formaliser les informations et guides pour les Comités jeunes et femmes nous semble tout à fait louable. Cette recommandation se situe au niveau des activités et sera examinée avec les partenaires.</p>		
<p>Recommandation 3 : Investir dans la formation durable sur le changement des normes sociale dans les syndicats. Le comportement machiste et le patriarcat restent un problème, certainement dans les syndicats locaux. L'IFSI peut aider ses partenaires à développer des modules de formation sur le changement des normes sociales. Utiliser les méthodologies participatives qui aident les participants à comprendre petit à petit l'inégalité de genre, partant de leurs propres expériences. Encourager également la création d'espaces sûrs de dialogue et de débat, auxquels les femmes, les jeunes et les hommes pourront participer activement, sans devoir craindre de réactions hostiles ou de discrimination.</p>	<p>Accepté</p>	<p>Moyenne</p>	<p>L'IFSI s'engage à entamer le dialogue sur ces propositions de contenu pour les formations avec les différents partenaires. Au niveau des partenaires, les conceptions autour des normes sociales sont différentes, ce qui implique que cette recommandation ne peut pas être réalisée aussi rapidement dans chaque partenariat.</p> <p>Dans les différents programmes, on travaille autour des « <i>GBV-free zones</i> » (zones sans violence fondée sur le genre). De même, les cercles d'études sont très proches de cette philosophie de l'égalité et du dialogue entre personnes égales.</p> <p>Nous nous engageons à continuer à intégrer cette philosophie et à continuer à l'encourager dans toutes les formations prévues dans le programme.</p>	<p>Tous les gestionnaires de programme de l'IFSI + la direction de l'IFSI</p>	<p>Durant le cycle de programme</p>
<p>Recommandation 4 : soutenir les partenaires nationaux dans la réalisation d'activités spécifiques Fournir une aide financière aux partenaires nationaux pour continuer à développer les activités régionales.</p>	<p>Partielle ment accepté</p>	<p>Haute</p>	<p>Dans les partenariats régionaux, il est effectivement important que les partenaires nationaux ne soient pas totalement dépendants de l'organisation-coupole régionale (continentale) pour la mise en œuvre des formations.</p>	<p>Tous les gestionnaires de programme de l'IFSI + la direction de l'IFSI</p>	<p>Durant la phase de programmation du cycle 2026-2030</p>

<p>Ceci peut se faire par la création d'un fonds flexible dans les projets où les partenaires nationaux pourront formuler une demande d'aide pour des projets spécifiquement orientés vers les jeunes ou les droits des femmes (C189, C190, accueil de l'enfance...).</p>			<p>L'autonomie au niveau des partenaires nationaux doit être garantie et en parallèle, il faut viser une cohérence régionale.</p> <p>Des budgets seront prévus durant le prochain cycle de programme au niveau national pour concrétiser ce point. Il ne s'agira pas de fonds flexibles, ce qui explique que nous parlons d'acceptation partielle.</p>		
<p>Recommandation 5 : favoriser la collaboration entre le Comité femmes et le Comité jeunes L'IFSI peut continuer à encourager la collaboration entre les Comités Genre et Jeunes pour développer des initiatives et une politique commune qui auront des points communs avec les questions d'inclusivité.</p>	<p>Accepté</p>	<p>Moyenne</p>	<p>Là où cette collaboration existe, nous nous engageons à soutenir ce processus et à le promouvoir.</p> <p>L'IFSI discutera avec chaque partenaire pour savoir si cette collaboration peut être développée là où elle n'existe pas encore.</p>	<p>Tous les gestionnaires de programme de l'IFSI + la direction de l'IFSI</p>	<p>Durant le cycle de programme</p>
<p>Recommandation 6 : défense des intérêts dans les secteurs féminins Soutenir les syndicats dans les secteurs où de nombreuses femmes sont actives (le commerce, les travailleuses domestiques) pour équilibrer la représentation. Aider les syndicats pour continuer à soutenir droits des femmes et des hommes dans le secteur informel.</p>	<p>Accepté</p>	<p>Basse</p>	<p>Au niveau de l'IFSI, le choix du secteur est une décision prise en concertation étroite avec la FGTB, ses centrales (syndicats sectoriels) et ses sections interrégionales. Ce choix ne revient pas à l'IFSI uniquement.</p> <p>L'IFSI reconnaît l'importance d'organiser le secteur informel. Plusieurs programmes de l'IFSI se concentrent sur ce point. Il s'agit ici d'un important groupe de travailleurs. Au sein de ce groupe, les femmes sont généralement plus fragiles.</p>	<p>Tous les gestionnaires de programme de l'IFSI + la direction de l'IFSI</p>	<p>Durant la phase de programme du cycle 2026-2030</p>
<p>Recommandation 7 : soutenir une communication orientée vers les jeunes Soutenir les confédérations et les syndicats en créant du contenu attrayant sur les médias sociaux, qui correspondra à leur groupe-cible et qui mettra clairement en lumière les valeurs du syndicat, dont l'égalité</p>	<p>Accepté</p>	<p>Moyenne</p>	<p>L'IFSI reconnaît l'importance d'organiser les jeunes travailleurs. La communication des syndicats doit être adaptée aux jeunes. A l'avenir, les médias sociaux seront intégrés dans la stratégie de communication.</p>	<p>Tous les gestionnaires de programme de l'IFSI + la direction</p>	<p>Durant le cycle de programme</p>

de genre et l'inclusion			L'IFSI s'engage à discuter de ce point avec chaque partenaire qui met l'accent sur les jeunes dans son programme	de l'IFSI	
<p>Recommandation 8: investir dans la formation de leadership et de tutorat pour les jeunes femmes Aider les syndicats et les confédérations à identifier et soutenir les jeunes femmes avec des formations de leadership et à établir des programmes de tutorat et de coaching entre les jeunes femmes et les femmes qui ont déjà de l'expérience ;</p>	Rejeté	/	<p>Actuellement, seuls quelques partenaires organisent des formations de leadership pour les femmes. Les programmes de tutorat et de coaching n'existent pas dans le cadre du programme de l'IFSI. Lancer une telle initiative rapidement ne nous semble par réaliste.</p> <p>Nous sommes par contre ouverts à l'idée d'apporter notre soutien, avec les autres acteurs non-gouvernementaux, pour lancer de telles initiatives (par exemple École syndicale de leaders – CFDT)</p>	/	/