AWQAF NEW ZEALAND · RESEARCH SERIES
Document de travail institutionnel · Édition française · Version 1.1

L'enseignement et la formation professionnels, moteur du développement du secteur des Awqaf

Renforcer le pouvoir d'action des femmes : Qurbani, élevage ovin laitier, valorisation des ressources, savoir-faire patrimoniaux, compétences numériques et finance sociale

L'humain dirige ; l'intelligence artificielle facilite. Les compétences donnent vie au waqf.



Version 1.1 · DOI : 10.5281/zenodo.24253676
Document de travail non évalué par les pairs, ne constituant pas une offre financière

Sommaire

1 Objet, portée et argument central

2 Origines historiques : laine, patrimoine et réfugiés

3 Pourquoi la formation professionnelle doit occuper une place centrale

4 Les femmes comme dirigeantes, et non simplement comme bénéficiaires

5 Une architecture des compétences des Awqaf structurée en cinq domaines

6 Application de la formation professionnelle aux domaines prioritaires d'Awqaf NZ

7 Les Objectifs de développement durable des Nations Unies

8 Au-delà : autres domaines de développement des compétences

9 Un parcours progressif et cumulable, de participante à administratrice

10 Reproduire le modèle, sans dupliquer les structures

11 Une séquence proposée allant de la recherche au projet pilote

12 Mesurer ce qui compte réellement

13 Gouvernance, éthique et mesures de protection

14 Questions nécessitant des recherches complémentaires

15 Conclusion

R Références, déclarations et avertissements

A Historique des modifications de la version 1.1

B Infographie en arabe

Version 1.1. Il s'agit de la première version publiée de ce document. Elle développe un projet interne (version 1.0, 16 novembre 2026, non déposé) en accordant une plus grande importance à la proposition historique d'Awqaf NZ relative à une exposition internationale itinérante des savoir-faire patrimoniaux et à un modèle d'autonomisation économique des femmes, et en ajoutant deux parcours pilotes complémentaires consacrés aux savoir-faire patrimoniaux (section 6.4.6). Elle est publiée en éditions anglaise, arabe, française et allemande. Les modifications apportées depuis la version 1.0, y compris les révisions effectuées lors de l'examen préalable à la publication, sont présentées à l'annexe A.

Statut du document. Ce document présente une position institutionnelle et un programme de recherche d'Awqaf New Zealand. Il ne constitue ni une recherche empirique évaluée par les pairs, ni une fatwa, ni un avis juridique, ni un document d'offre, ni une invitation à participer financièrement. Il ne présente aucun résultat mesuré et ne décrit aucune exploitation agricole en activité, aucun capital déployé ni aucun programme de formation mis en œuvre. Awqaf New Zealand n'est pas un organisme de formation enregistré et ne délivre pas de qualifications. Lorsqu'un partenaire potentiel est mentionné, cela n'implique aucun engagement, sauf indication expresse contraire. L'édition anglaise constitue le texte original ; les éditions arabe, française et allemande en sont des traductions intégrales. En cas de divergence de sens, le texte anglais fait foi.

Référence bibliographique recommandée. Benyounis, H. (2026). *Vocational Education and Training as an Engine of Awqaf Industry Development: empowering women across Qurbani, sheep dairy farming, resource utilisation, heritage skills, digital capability and social finance* (Institutional working paper, Version 1.1). Awqaf New Zealand. https://doi.org/10.5281/zenodo.24253676

Version 1.1 publiée en novembre 2026 · Édition française, traduction de l'original anglais · Licence CC BY-NC 4.0 · Awqaf New Zealand, organisme caritatif enregistré CC46694 · awqafnz.org

Résumé

Ce document de travail soutient que l'enseignement et la formation professionnels doivent être considérés comme une infrastructure essentielle au développement d'un secteur des Awqaf compétent, responsable et socialement productif, et que les femmes doivent diriger cette infrastructure plutôt que d'en être simplement les bénéficiaires. En s'appuyant sur l'histoire d'Awqaf New Zealand, depuis une proposition formulée en 2005 à Christchurch concernant la laine, les réfugiés et la préservation du patrimoine, jusqu'à un protocole de coopération signé en 2011 engageant ses parties à valoriser les ressources inutilisées du Qurbani, à organiser des expositions patrimoniales et à promouvoir le rôle des femmes musulmanes dans les Awqaf, puis jusqu'aux travaux actuels sur la mesure de l'utilisation des ressources du Qurbani et sur la faisabilité de l'élevage ovin laitier, ce document présente une architecture des compétences organisée en cinq domaines. Il applique cette architecture à huit champs d'intérêt : le secteur du Qurbani, l'élevage ovin laitier, la gestion des déchets et la valorisation maximale des ressources, la préservation des savoir-faire patrimoniaux, les outils d'intelligence artificielle, Google for Nonprofits, la finance sociale et les Objectifs de développement durable des Nations Unies. Une attention particulière est accordée à la proposition historique d'Awqaf NZ, jamais mise en œuvre, concernant une exposition internationale itinérante des savoir-faire patrimoniaux. Selon cette proposition, les produits artisanaux réalisés par des femmes réfugiées seraient présentés dans des villes internationales, et les recettes distribuables seraient réparties à hauteur de 80 % au profit de la femme artisane et de 20 % au profit du développement communautaire des femmes. Le document explique pourquoi la formation professionnelle constitue une condition essentielle à la viabilité et à l'équité d'un tel modèle. Il propose un parcours progressif et cumulable permettant de passer du statut de participante à celui de formatrice puis d'administratrice, une séquence allant de la recherche au projet pilote, ainsi qu'un ensemble d'indicateurs. Il distingue systématiquement les activités historiques des propositions non expérimentées et présente un programme de recherche et d'expérimentation pilote, sans prétendre à des effets démontrés.

Mots-clés : Awqaf ; waqf ; enseignement et formation professionnels ; leadership féminin ; autonomisation économique des femmes ; femmes réfugiées ; exposition itinérante ; Qurbani ; élevage ovin laitier ; valorisation des ressources ; savoir-faire patrimoniaux ; intelligence artificielle ; Google for Nonprofits ; finance sociale islamique ; Objectifs de développement durable ; reproduction institutionnelle.

1 Objet, portée et argument central

L'expression « secteur des Awqaf » est utilisée ici comme un concept systémique proposé : elle désigne l'ensemble interconnecté des institutions, compétences, services, dispositifs de gouvernance, actifs, chaînes d'approvisionnement et bénéficiaires participant à la constitution, à l'administration et à l'utilisation des ressources du waqf au service de l'intérêt général. Elle ne signifie pas que les Awqaf constituent un secteur juridiquement uniforme dans tous les pays. La proposition centrale est que le capital et l'intention charitable ne suffisent pas, à eux seuls, à créer une

valeur publique durable. Les personnes doivent disposer des compétences pratiques nécessaires pour concevoir, gouverner, exploiter, entretenir, évaluer et améliorer les activités soutenues par les Awqaf. L'enseignement et la formation professionnels constituent donc un complément stratégique au financement par waqf, à la recherche et à la gouvernance, et non une activité caritative accessoire ou facultative.

L'argument en bref.

1. Chaque priorité d'Awqaf NZ, qu'il s'agisse d'une chaîne d'approvisionnement du Qurbani, d'une exploitation ovine laitière ou d'une exposition patrimoniale, ne peut fonctionner sans personnel formé dès son ouverture.
2. Les femmes détiennent une grande partie des connaissances dont dépendent ces domaines, mais elles sont sous-représentées dans les fonctions de gouvernance. La formation constitue le levier le plus direct pour faire évoluer ces deux réalités.
3. Une petite institution reposant sur le bénévolat ne devrait pas chercher à délivrer elle-même des qualifications. Elle devrait définir les compétences, mesurer les résultats et collaborer avec des organismes agréés : reproduire le modèle, sans dupliquer les structures.
4. Les outils numériques et l'intelligence artificielle peuvent multiplier les capacités d'une petite équipe, mais uniquement sous contrôle humain et à partir de sources vérifiées.
5. Aucun résultat présenté dans ce document n'est encore démontré empiriquement. Il s'agit d'un modèle à expérimenter, à mesurer et dont les résultats devront être publiés ouvertement.

Ce document a été rédigé en réponse à une question pratique posée par le secrétaire général d'Awqaf NZ : comment la formation professionnelle peut-elle contribuer à renforcer le pouvoir d'action des femmes dans le secteur des Awqaf, dans les domaines précis qui importent à Awqaf NZ, et quels autres résultats pourrait-elle permettre d'atteindre ? La réponse est organisée comme suit. Les sections 2 à 5 présentent l'histoire, les arguments en faveur de la formation professionnelle, le principe du leadership féminin et l'architecture des compétences. La section 6 applique ces éléments à huit domaines. Les sections 7 et 8 établissent les liens avec les Objectifs de développement durable et élargissent les perspectives. Les sections 9 à 13 décrivent le parcours de formation, le modèle de mise en œuvre, la séquence pilote, les mesures et les dispositifs de protection.

2 Origines historiques : laine, patrimoine et réfugiés

Lors d'une réunion consacrée au développement communautaire, organisée à Christchurch vers 2005, un dispositif avait été envisagé selon lequel des éleveurs ovins néo-zélandais feraient don de laine afin de permettre à des familles réfugiées, notamment issues des communautés afghanes et kurdes, de préserver les savoir-faire textiles et artisanaux qu'elles avaient apportés avec elles. Les femmes des générations plus âgées auraient ainsi pu transmettre aux plus jeunes les techniques de travail de la laine et du cuir, y compris la teinture naturelle. Ces compétences existaient réellement, tout comme le besoin de les préserver. La proposition n'a toutefois pas abouti, principalement parce que les régions traditionnellement consacrées à l'élevage ovin étaient alors progressivement converties à la production laitière, ce qui rendait l'approvisionnement en laine incertain. Cet épisode est présenté ici comme une proposition de préservation du patrimoine et de transmission intergénérationnelle des connaissances, et non comme la preuve de la réalisation d'un programme de formation. L'enseignement tiré de cette expérience a influencé les initiatives ultérieures : la laine, les peaux et les autres parties non carnées des animaux sacrifiés dans le cadre du Qurbani existaient déjà en très grandes quantités chaque année et étaient largement mises au rebut. La matière première qu'un programme d'artisanat destiné aux réfugiés ne parvenait pas à obtenir était donc jetée ailleurs. Awqaf NZ a été constitué en organisme caritatif enregistré en Nouvelle-Zélande en 2011 (CC46694). La même année, l'organisation a signé un protocole de coopération avec une fondation gouvernementale des Awqaf à Dubaï, l'Awqaf and Minors Affairs Foundation (AMAF). L'article 5 de ce protocole engage les deux parties à coopérer dans les domaines suivants :

- L'utilisation des parties non exploitées des animaux abattus dans le cadre du Qurbani et d'activités caritatives, les recettes correspondantes devant être ajoutées au waqf.
- L'organisation d'expositions caritatives itinérantes consacrées principalement au patrimoine traditionnel.
- L'encouragement et le développement du rôle des femmes musulmanes dans le domaine des Awqaf islamiques.
- L'organisation de formations.
- Le développement de la Nouvelle-Zélande comme modèle pouvant être présenté à d'autres communautés musulmanes [1].

La réduction des déchets, les expositions patrimoniales, le leadership féminin, la formation et la reproduction du modèle institutionnel figuraient donc déjà dans un instrument signé quinze ans auparavant. Il ne s'agit pas d'orientations ajoutées récemment. À la fin de l'année 2012, un essai initialement prévu sur 1 000 animaux n'a pas pu être réalisé à l'échelle envisagée. Un essai portant sur dix animaux a néanmoins été mené le 2 novembre 2012 à Stratford, dans la région de Taranaki. Les peaux ont été remises à des élèves d'un établissement secondaire de filles à Auckland afin d'être utilisées dans des activités liées aux savoir-faire patrimoniaux [2]. En 2014, un appel d'offres préparé avec une exploitation agricole néo-zélandaise fondée grâce à une dotation, qui accueillait depuis 1919 une école résidentielle de formation de cadets agricoles, proposait de former jusqu'à

trente nouveaux étudiants en agriculture par an [2]. Ces épisodes font partie de l'histoire institutionnelle d'Awqaf NZ. Ils ne constituent toutefois pas des preuves de résultats commerciaux ou d'amélioration des moyens de subsistance ayant fait l'objet d'une validation. À partir de ces différentes initiatives, Awqaf NZ a élaboré, à titre de proposition, le concept d'une **Exposition internationale itinérante des savoir-faire patrimoniaux**. Les créations réalisées par des femmes réfugiées, notamment dans les domaines du textile, du travail du cuir et de la teinture naturelle de la laine et des peaux, seraient présentées et vendues dans plusieurs villes internationales. Londres, Paris et Sydney figuraient parmi les marchés envisagés, la majeure partie des recettes devant revenir aux femmes ayant réalisé les produits [2]. Ce concept n'a jamais été mis en œuvre.

Aucune exposition n'a été organisée, aucun produit n'a été vendu et aucune recette n'a été distribuée. La section 6.4 présente ce modèle dans son intégralité. La section 6.4.6 revient sur l'idée initiale de 2005 en proposant deux petits projets pilotes destinés à expérimenter aujourd'hui la transmission intergénérationnelle des savoir-faire patrimoniaux auprès de filles et de jeunes femmes issues de familles réfugiées.

Chronologie : faits documentés et propositions non mises en œuvre

Année	Faits documentés	Propositions non mises en œuvre
Vers 2005	Une réunion communautaire à Christchurch évoque le don de laine à des familles réfugiées afghanes et kurdes afin de préserver leurs savoir-faire artisanaux. La proposition n'aboutit pas.	Formation intergénérationnelle au travail de la laine et du textile destinée aux familles réfugiées.
2011	Enregistrement d'Awqaf NZ (CC46694) ; signature du protocole de coopération avec l'AMAF. L'article 5 couvre les sous-produits du Qurbani, les expositions patrimoniales, le rôle des femmes dans les Awqaf et la formation.	Expositions caritatives itinérantes consacrées au patrimoine traditionnel.
2012	Essai portant sur dix animaux à Taranaki ; remise des peaux à un établissement secondaire de filles à Auckland pour des travaux patrimoniaux.	Essai portant sur 1 000 animaux, non réalisé à cette échelle.
Après 2005 (date non précisée)	Le concept d'exposition itinérante est consigné dans les archives institutionnelles d'Awqaf NZ [2].	Exposition itinérante à Londres, Paris et Sydney ; 80 % pour l'artisane et 20 % pour le développement communautaire des femmes.
2014	Appel d'offres préparé avec une exploitation agricole disposant d'une école de cadets financée par dotation, proposant jusqu'à trente stagiaires agricoles par an.	Exploitation agricole et programme de formation envisagés. L'exploitation a été vendue à un autre acquéreur.

En 2026, Awqaf NZ a publié le *Qurbani Utilisation Index* (QUI-Awqaf NZ), une méthode proposée pour mesurer le devenir des différentes parties de l'animal sacrifié dans le cadre du Qurbani. Cette méthode repose sur l'approche de la FAO relative à l'indicateur 12.3.1(a) des Objectifs de développement durable [3]. Il s'agit d'une méthodologie de mesure, et non d'un taux mondial de gas-

pillage effectivement mesuré. Une étude de faisabilité consacrée à un projet pilote d'élevage ovin laitier lié au Qurbani a également été publiée afin de recueillir des critiques ouvertes [4].

Aucune exploitation agricole n'est actuellement opérationnelle dans le cadre de ce projet et aucun capital n'a été déployé.

3 Pourquoi la formation professionnelle doit occuper une place centrale

L'enseignement et la formation professionnels permettent de transformer une ressource en compétence utilisable dans l'emploi, puis potentiellement en service ou en produit. Dans les activités liées aux Awqaf, cela peut notamment concerner :

- L'élevage et le bien-être des animaux.
- La sécurité sanitaire des aliments.
- La traite et la transformation du lait.
- La manipulation de la laine et des peaux.
- La production textile.
- L'entretien des équipements.
- La gestion financière et administrative.
- La communication numérique.
- La logistique et l'évaluation.

Il s'agit de métiers distincts, nécessitant des formateurs, des normes et des mesures de protection spécifiques. La formation ne doit pas être réduite à de courts ateliers ou à la délivrance d'attestations de présence. Des parcours de qualité doivent préciser les compétences professionnelles attendues, la pratique supervisée, les modalités d'évaluation, la reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE/VAE), les conditions de travail décentes et les possibilités de poursuite d'études. La *Quality Apprenticeships Recommendation, 2023 (No. 208)* de l'Organisation internationale du Travail constitue une référence internationale utile pour la structuration d'apprentissages encadrés et protégés [5]. Il s'agit d'une recommandation et non d'une convention juridiquement contraignante. La législation locale et les cadres nationaux de certification demeurent déterminants.

Trois caractéristiques rendent la formation professionnelle particulièrement adaptée au secteur des Awqaf

1. Elle est orientée par les besoins du secteur professionnel. Les compétences sont définies à partir des exigences réelles du travail. Cela permet de relier directement la formation aux fonctions exercées dans un service de Qurbani, une exploitation agricole ou un bureau de gestion du waqf, plutôt que de la limiter à des abstractions académiques.

2. Elle reconnaît les connaissances et compétences déjà acquises. La reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE/VAE) peut rendre visibles les compétences d'une tisserande réfugiée, d'une

ouvrière agricole ou d'une personne assurant la comptabilité d'une organisation communautaire, sans leur imposer de recommencer leur apprentissage depuis le début.

3. Elle permet la reproduction concrète d'un modèle. Une méthode publiée permet à un autre pays de calculer un indicateur. Mais ce sont les personnes formées qui lui permettent de créer et d'exploiter une ferme ou un service. Sans ces compétences, la reproduction d'un modèle demeure un exercice documentaire plutôt qu'une pratique opérationnelle. Awqaf NZ n'est pas un organisme de formation enregistré et n'a pas l'intention de le devenir. La prestation de formations accréditées serait assurée par des organismes agréés dans chaque juridiction. Awqaf NZ a identifié des organismes de formation enregistrés potentiels (*Registered Training Organisations*, RTO) en Australie, ainsi que des prestataires de formation accrédités potentiels au Canada, par l'intermédiaire de son organisation sœur, la Canadian Awqaf Foundation (https://canadianawqaf.org). Il s'agit de contacts exploratoires.

Aucun organisme de formation ne s'est engagé et aucun programme n'existe à ce stade. Le secrétaire général d'Awqaf NZ est inscrit au *Certificate IV in Training and Assessment* australien (TAE40122), dont l'achèvement est prévu en décembre 2026. Cette formation vise à doter l'institution de compétences internes lui permettant de définir des unités de compétence, d'examiner la conception des évaluations et de collaborer d'égal à égal avec les organismes de formation, sans délivrer elle-même de qualifications.

4 Les femmes comme dirigeantes, et non simplement comme bénéficiaires

Le concept patrimonial de 2005 plaçait les connaissances des femmes et leur transmission entre générations au centre de la démarche. Le protocole de 2011 faisait explicitement du rôle des femmes musulmanes dans les Awqaf un domaine de coopération [1]. Ce document considère le leadership féminin comme un principe transversal plutôt que comme un projet distinct. Dans chacun des domaines présentés à la section 6, il identifie les fonctions que les femmes peuvent diriger, et non uniquement celles auxquelles elles peuvent participer.

Cinq principes de conception

1. Les femmes comme conceptrices, formatrices et décideuses. Les femmes devraient participer à la conception des programmes pédagogiques, assurer des formations en qualité de formatrices et d'évaluatrices qualifiées, et exercer des responsabilités de gouvernance, notamment comme administratrices, dans les programmes qui les concernent.

2. Une participation à l'ensemble de la chaîne de valeur, et non uniquement à l'artisanat. Les textiles patrimoniaux sont importants. Toutefois, les femmes devraient également pouvoir être formées aux métiers de technicienne agricole, de responsable de troupeau ou de production laitière, de responsable de la sécurité sanitaire et de la qualité des aliments, de spécialiste des données et de la mesure, de coordinatrice logistique, de responsable financière et d'administratrice.

Les programmes devraient éviter d'orienter les femmes exclusivement vers des activités traditionnellement considérées comme « féminines ».

3. Un accès compatible avec les réalités de la vie quotidienne. Les dispositifs devraient prévoir :

- Des horaires souples et des formations à temps partiel.
- Des modalités hybrides et en ligne.
- Une aide pour la garde des enfants et les déplacements.
- Des groupes exclusivement féminins et des formatrices lorsque les participantes le souhaitent.
- Des supports multilingues.
- Des aménagements raisonnables pour les femmes en situation de handicap.

4. Des droits économiques, et pas uniquement des compétences. Les programmes devraient garantir une rémunération équitable, une propriété clairement définie des produits et des créations, une tarification transparente, l'accès au financement et aux marchés, ainsi qu'une protection contre l'exploitation.

5. L'inclusion des personnes les plus défavorisées. Le thème de recherche publié par Awqaf NZ sur le futur leadership féminin dans les Awqaf examine comment les femmes, particulièrement celles issues de communautés défavorisées et les femmes en situation de handicap, peuvent accéder à des fonctions de direction responsables au sein des Awqaf. Il envisage des parcours fondés sur la recherche, les études de troisième cycle et la formation professionnelle accréditée, permettant de développer les compétences par l'expérience supervisée et la démonstration des capacités acquises [6].

Des détentrices de savoirs aux dirigeantes

L'argument central de ce document, appliqué aux femmes, repose sur une progression. De nombreuses femmes réfugiées et migrantes possèdent déjà des connaissances précieuses. La formation professionnelle devrait leur permettre de passer du statut de détentrices de savoirs à celui de formatrices rémunérées, d'entrepreneures, de responsables d'entreprises et de dirigeantes institutionnelles, y compris comme administratrices des fonds destinés à leurs communautés. La proposition d'exposition itinérante d'Awqaf NZ (section 6.4) constitue l'expression historique la plus claire de cette idée. Les savoir-faire patrimoniaux ne devraient pas simplement survivre. Ils devraient devenir un moyen d'accéder à l'indépendance économique et aux responsabilités de direction.

Un précédent institutionnel

Awqaf France, enregistrée à Paris en 2016 et fondée à la demande d'Awqaf NZ, s'est développée sous une direction féminine. Cette expérience fait partie du récit institutionnel d'Awqaf NZ concernant la reproduction de son modèle. Les documents historiques de constitution ne permettent toutefois pas, à eux seuls, de vérifier la composition actuelle de son conseil d'administration. Des données extérieures au secteur des Awqaf appuient cette orientation. Le rapport de la

FAO de 2023 sur la situation des femmes dans les systèmes agroalimentaires a constaté que les femmes continuent de rencontrer des inégalités persistantes dans l'accès à la terre, aux intrants, au financement, à la formation et aux technologies. Dans un scénario modélisé, la FAO a estimé que la réduction des écarts entre les femmes et les hommes en matière de productivité agricole et de salaires agricoles pourrait accroître le PIB mondial d'environ 1 %, soit près de 1 000 milliards de dollars américains [7]. Il s'agit d'une estimation mondiale, et non d'une projection concernant un programme des Awqaf. L'agriculture et l'alimentation correspondent précisément à plusieurs des domaines prioritaires d'Awqaf NZ.

5 Une architecture des compétences des Awqaf structurée en cinq domaines

Domaine	Compétences indicatives	Fonctions de direction accessibles aux femmes
A. Gestion et responsabilité institutionnelles	Administration des waqf et fonctions d'administratrice ; comptabilité et rapports ; gestion des risques et achats ; protection des personnes ; conformité ; mesure des effets.	Administratrice, responsable financière, responsable de la conformité et de la protection des personnes, analyste des effets.
B. Systèmes productifs et agricoles	Élevage et bien-être du bétail ; traite et hygiène du lait ; transformation laitière ; sécurité sanitaire des aliments ; pâturages et fourrages ; chaîne du froid et traçabilité ; utilisation sûre des sous-produits.	Technicienne agricole, responsable de troupeau, responsable de transformation laitière, responsable qualité, gestionnaire d'entreprise agricole.
C. Patrimoine et moyens de subsistance	Tri de la laine, filage, feutrage, tissage, teinture naturelle ; couture ; travail du cuir lorsque cela est sûr et légal ; reconnaissance des acquis de l'expérience ; assurance qualité et développement de produits ; conception ; calcul des coûts et fixation des prix ; compétences entrepreneuriales ; commissariat d'exposition et logistique ; marketing numérique et narration ; documentation du patrimoine avec consentement ; propriété intellectuelle et droits culturels.	Maître artisane et formatrice rémunérée, créatrice, responsable d'entreprise ou de coopérative, commissaire d'exposition, membre d'un fonds communautaire gouverné par des femmes.
D. Compétences numériques et intelligence artificielle	Culture des données ; supports pédagogiques multilingues ; automatisation des processus ; cybersécurité et protection de la vie privée ; vérification des recherches ; utilisation responsable de l'intelligence artificielle.	Coordinatrice numérique, spécialiste des données et de la mesure, productrice de contenus, formatrice maîtrisant les outils d'intelligence artificielle.
E. Formation de formateurs et reproduction du modèle	Pédagogie ; évaluation fondée sur les compétences ; reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE/VAE) ; mentorat ; gestion des partenariats ; programmes pédagogiques adaptés aux contextes locaux.	Formatrice et évaluatrice, conceptrice de programmes pédagogiques, coordinatrice de programme, conseillère en reproduction institutionnelle.

Ces domaines sont volontairement larges. Chaque programme devrait sélectionner les unités de compétence dont il a besoin parmi les qualifications reconnues dans la juridiction concernée, plutôt que de créer ses propres qualifications.

6 Application de la formation professionnelle aux domaines prioritaires d'Awqaf NZ

Pour chacun des domaines ci-dessous, le document présente les possibilités offertes, les compétences concernées, les fonctions de direction que les femmes peuvent exercer, un parcours de formation réaliste et les principales mesures de protection. Les parcours sont donnés à titre indicatif. Les unités de compétence et les niveaux de qualification doivent être confirmés auprès d'organismes de formation accrédités dans chaque pays.

6.1. Le secteur du Qurbani

Possibilités offertes. Chaque année, sur une période de quelques jours, un très grand nombre d'animaux sont sacrifiés dans le monde. Une grande partie de ces sacrifices est organisée par des organismes caritatifs et des prestataires de services pour le compte de personnes qui ne voient jamais l'animal. La qualité du service dépend de l'approvisionnement, du bien-être animal, du respect des délais, de la sécurité sanitaire des aliments, de la distribution, de la tenue des registres et d'une communication honnête. Les travaux d'Awqaf NZ sur un cadre international relatif aux conditions générales des services de Qurbani [8] montrent à quel point ces activités reposent sur des personnels comprenant à la fois les règles applicables et leur mise en pratique.

Compétences. Approvisionnement en animaux d'élevage et respect de leur bien-être pendant le transport et la stabulation d'attente ; sécurité sanitaire et hygiène des aliments ; gestion de la chaîne du froid ; logistique de distribution ; gestion des commandes et des registres ; traçabilité et éléments de preuve destinés aux donateurs ; conformité au droit de la consommation et aux conditions de service ; traitement des réclamations ; communication multilingue avec les clients.

Fonctions de direction accessibles aux femmes. Responsable de service de Qurbani ; responsable du bien-être animal et de la qualité ; responsable de la traçabilité et des registres ; coordinatrice de distribution ; responsable de la communication avec les clients. Les fonctions exercées au moment de l'abattage sont soumises aux orientations de la Shariah et à la réglementation locale. Le présent document ne prend pas position sur ces fonctions.

Parcours de formation. Des microcertifications de courte durée, portant notamment sur la sécurité sanitaire des aliments, la sensibilisation au bien-être animal, la tenue des registres et la traçabilité, pourraient conduire à des unités de compétence de niveau certificat dans les domaines de la chaîne d'approvisionnement ou des opérations agroalimentaires. Ce parcours comprendrait une pratique supervisée pendant une véritable saison de Qurbani.

ODD 2 ODD 8.5 ODD 12.3

6.2. L'élevage ovin laitier

Possibilités offertes. L'étude de faisabilité et le document de discussion publiés par Awqaf NZ examinent un projet pilote d'élevage ovin laitier lié au Qurbani et aligné sur le calendrier hégirien, qui permettrait de transformer une demande saisonnière liée au Qurbani en production tout au long de l'année [4][9]. L'obstacle rencontré en 2005, à savoir la conversion des régions d'élevage ovin à la production laitière, est précisément un problème que l'élevage ovin laitier permettrait de résoudre plutôt que de combattre. Une exploitation agricole produit également deux résultats qu'un dispositif de mesure ne peut pas produire : des personnes sachant la gérer et une nouvelle génération de responsables agricoles.

Compétences. Élevage des brebis, agnelage et santé animale ; procédures de traite et hygiène du lait ; tenue des registres agricoles et identification du bétail ; gestion des pâturages et des fourrages, y compris la recherche de faisabilité sur les fourrages hydroponiques ; santé et sécurité au travail dans les exploitations agricoles ; transformation du lait en yaourt et en fromage ; gestion d'entreprise agricole et conformité réglementaire.

Fonctions de direction accessibles aux femmes. Technicienne d'exploitation ovine laitière ; responsable du troupeau et de la santé animale ; responsable de la qualité et de la transformation du lait ; fromagère artisanale ; gestionnaire d'entreprise agricole ; future directrice d'exploitation.

Parcours de formation. Un modèle de formation de cadets agricoles ou d'apprentissage permettrait aux personnes en formation de valider des unités de compétence agricole reconnues tout en travaillant sous supervision dans l'exploitation pilote. Ce modèle s'inspirerait du précédent constitué par l'exploitation agricole fondée grâce à une dotation et accueillant une école de cadets, décrite à la section 2. Une bourse de formation, assortie de critères à la conception desquels Awqaf NZ contribuerait et d'une perspective de placement professionnel, constitue le mécanisme habituel permettant de relier la formation aux futurs besoins en personnel de l'exploitation. Les travaux proposés avec Charles Sturt University relèvent d'une question de faisabilité et de recherche. Ils ne constituent pas une exploitation agricole opérationnelle ou scientifiquement validée.

ODD 2.3 ODD 2.4 ODD 4.4 ODD 5.5 ODD 8.6

6.3. Gestion des déchets et valorisation maximale des ressources

Possibilités offertes. La mission d'Awqaf NZ consiste à transformer les ressources caritatives inutilisées ou gaspillées en revenus durables pour le waqf. Le *Qurbani Utilisation Index* (QUI) propose de mesurer, plutôt que d'affirmer sans preuve, le devenir des différentes parties de l'animal sacrifié dans le cadre du Qurbani [3]. La mesure elle-même constitue un tra-

vail exigeant des compétences spécialisées : elle nécessite des personnes formées pour compter, enregistrer, échantillonner et vérifier les données.

Compétences. Mesure des pertes et des déchets et méthodes d'enquête ; enregistrement des données et contrôles de qualité ; conservation et classement des peaux ; classification de la laine ; manipulation sûre des sous-produits et biosécurité ; compostage et autres processus relevant de l'économie circulaire ; conformité environnementale ; analyse élémentaire des coûts et de la valeur.

Fonctions de direction accessibles aux femmes. Responsable des mesures et des données ; superviseure des sous-produits et de la qualité ; responsable de la conformité environnementale ; gestionnaire d'entreprise relevant de l'économie circulaire.

Une limite à reconnaître avec transparence. Selon l'estimation figurant dans l'étude de faisabilité elle-même, la laine provenant d'un troupeau de 300 brebis représenterait une valeur d'environ 2 600 NZD par an, montant qui, à lui seul, ne permettrait de financer aucune activité [4]. La valeur des travaux de valorisation des ressources réside donc d'abord dans la mesure et le développement des compétences, puis seulement, à une échelle suffisante et lorsque la législation le permet, dans la génération de revenus.

ODD 12.3 ODD 12.5 ODD 8.3

6.4. Savoir-faire patrimoniaux, exposition itinérante et indépendance économique des femmes

Possibilités offertes. La Convention de l'UNESCO de 2003 définit le patrimoine culturel immatériel comme comprenant notamment les savoir-faire liés à l'artisanat traditionnel et souligne l'importance de leur transmission de génération en génération [10]. La Convention ne désigne toutefois pas elle-même un savoir-faire artisanal particulier. La reconnaissance relève des communautés concernées. Les savoir-faire liés à la laine et aux peaux, détenus par des communautés déplacées, risquent de disparaître lorsque les matières premières, le temps nécessaire et les jeunes personnes susceptibles de les apprendre font défaut. Cette préoccupation était à l'origine des réflexions d'Awqaf NZ, et l'exposition itinérante constituait la réponse proposée.

6.4.1. Le modèle proposé

Le **Modèle d'exposition internationale itinérante des savoir-faire patrimoniaux et d'autonomisation économique des femmes** repose sur un parcours en cinq étapes (Figure 1).

1. **Connaissances patrimoniales.** Les femmes réfugiées et migrantes possédant des savoir-faire traditionnels dans les domaines de la laine, du textile, du tissage, de la teinture naturelle et des travaux appropriés du cuir sont identifiées avec leur consentement.

2. **Enseignement et formation professionnels.** Leurs compétences déjà maîtrisées sont reconnues au moyen de la reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE/VAE). Elles bénéficient également d'un accompagnement en matière d'amélioration de la qualité, de conception, de calcul des coûts et de compétences entrepreneuriales.

3. **Développement des produits.** Les femmes développent des produits de haute qualité, prêts à être commercialisés, qui reflètent à la fois leur patrimoine et la demande contemporaine, et dont elles conservent la propriété.

4. **Exposition internationale itinérante.** Les produits sont présentés, accompagnés des récits des artisanes elles-mêmes sur leur savoir-faire, dans le cadre d'expositions patrimoniales soigneusement conçues et organisées dans des villes internationales appropriées. Londres, Paris et Sydney étaient les marchés historiquement envisagés.

5. **Répartition proposée.** Les recettes distribuables sont réparties à hauteur de 80 % pour l'artisane et de 20 % pour le développement communautaire des femmes (section 6.4.3).

L'hypothèse relative au marché. Le modèle repose sur une hypothèse : les produits artisanaux patrimoniaux pourraient atteindre une valeur plus élevée sur des marchés où les consommateurs apprécient le travail artisanal, le patrimoine culturel, la provenance des produits et l'histoire personnelle de l'artisane, par comparaison avec les marchés accessibles aux femmes vivant dans des camps de réfugiés, où les possibilités de générer des revenus sont souvent très limitées. Cette hypothèse n'a pas été testée. Awqaf NZ ne dispose d'aucune donnée sur les prix, d'aucun résultat de vente ni d'aucune estimation de la demande concernant ces produits, et le présent document ne suppose pas l'existence de telles données. L'hypothèse doit être examinée au regard des coûts réels, notamment le transport, les assurances, les droits de douane, les règles de biosécurité applicables à la laine et au cuir, la location des lieux d'exposition et les stocks invendus. Ces coûts pourraient absorber une grande partie de toute majoration de prix obtenue. Le modèle devrait également éviter de concurrencer de manière déloyale les artisans des communautés d'accueil ou de réinstallation, par exemple en privilégiant, lorsque cela est possible, l'approvisionnement local en matières premières et une tarification équitable.

La dignité dans la présentation des récits. La provenance des produits importe aux acheteurs, mais l'histoire de chaque artisane lui appartient. Les récits devraient être racontés par les femmes elles-mêmes ou avec leur approbation, et les présenter comme des créatrices qualifiées plutôt que comme des objets de compassion. Aucune femme ne devrait être identifiée, photographiée ou décrite sans son consentement éclairé. Certaines pourraient avoir besoin de conserver l'anonymat en raison des risques encourus par des membres de leur famille dans leur pays d'origine.

6.4.2. Pourquoi la formation professionnelle est essentielle au modèle

Une exposition sans formation ne constituerait qu'une vente ponctuelle. C'est la formation qui permet de la transformer en véritable parcours :

- **Reconnaissance des acquis de l'expérience des artisanes expérimentées**, afin que leur maîtrise soit officiellement reconnue et rémunérée. La RAE/VAE formelle exige généralement des documents justificatifs, des portfolios et des compétences linguistiques dont les femmes déplacées peuvent ne pas disposer. Des démonstrations pratiques observées par des évaluateurs bilingues, des évaluations permettant de démontrer directement les compétences et des microcertifications peuvent contribuer à faire reconnaître officiellement des compétences acquises de manière informelle.
- **Des maîtres artisanes rémunérées accompagnant les jeunes femmes**, afin d'assurer la transmission intergénérationnelle et de permettre aux détentrices de savoirs de devenir formatrices.
- **L'assurance qualité, le développement des produits et la conception**, afin que les créations répondent aux exigences des acheteurs internationaux sans perdre leur caractère patrimonial.
- **Le calcul des coûts, la fixation des prix et les compétences commerciales**, afin que les femmes connaissent leurs coûts réels et puissent déterminer si une vente est équitable.
- **Le commissariat d'exposition, la logistique et le marketing numérique**, y compris les ventes en ligne susceptibles de se poursuivre après une exposition physique.
- **La documentation du patrimoine culturel avec consentement**, permettant de préserver les techniques selon les conditions définies par la communauté.
- **La formation des femmes comme formatrices, gestionnaires d'entreprises et décideuses**, y compris dans la gouvernance du fonds communautaire.

Les fonctions concernées ne se limitent pas à l'artisanat. Le commissariat d'exposition, la logistique, la finance, le marketing numérique, l'assurance qualité et la gouvernance constituent des professions à part entière. Le modèle devrait également permettre aux mêmes femmes d'accéder à ces fonctions.

6.4.3. La répartition proposée de 80 % et 20 %

La proposition historique d'Awqaf NZ prévoit la répartition suivante des recettes distribuables provenant des expositions :

- **80 %** directement à la femme artisane responsable du produit.
- **20 %** au développement communautaire des femmes, notamment dans les domaines de la santé des femmes et de leurs besoins essentiels ; de l'éducation ; de l'enseignement et de la formation professionnels ; et du renforcement des capacités favorisant une plus grande indépendance économique.

Statut de cette répartition. Il s'agit d'un cadre de répartition proposé. Ce cadre ne constitue ni un dispositif financier mis en œuvre, ni un droit contractuel, ni une formule juridiquement approuvée, ni un modèle économique validé. Il n'est pas présenté comme une part du chiffre d'affaires brut ou du bénéfice net. Avant toute mise en œuvre, les éléments suivants devront être définis par écrit : la définition des recettes distribuables ; les dépenses admissibles et les personnes qui les prennent en charge ; la propriété des produits et des créations ; les modalités de rémunération des artisanes pour leur temps de travail ainsi que pour leurs produits ; la gouvernance des 20 % ; la transparence et la communication des informations ; et la tenue d'une comptabilité indépendante.

Les 20 % comme mécanisme gouverné par les femmes. Une option méritant d'être expérimentée consisterait à placer les 20 % dans un fonds transparent et affecté au développement communautaire, gouverné par un comité composé majoritairement de femmes et comprenant des artisanes participantes. Ce fonds disposerait de critères publiés pour l'attribution des aides et ferait l'objet de rapports annuels indépendants. Dans les juridictions appropriées, il pourrait être structuré comme un waqf ou comme un fonds caritatif à affectation spécifique. Ces deux options présentent une différence importante. Un waqf perpétuel préserve son capital et ne dépense que les revenus qu'il génère, lesquels peuvent être modestes au départ. Il est administré par ses responsables conformément à l'acte constitutif. Un fonds à affectation spécifique peut, en revanche, financer immédiatement les besoins en matière de santé, d'éducation et de formation, et permettre aux participantes de jouer un rôle direct dans sa gouvernance. Toute structure de ce type demeure soumise à une étude de faisabilité, au consentement des femmes concernées et à un examen approprié au regard de la Shariah et du droit applicable.

Acheminer les paiements aux femmes vivant dans des camps de réfugiés. Les artisanes visées par le modèle vivent dans des camps de réfugiés, où la plupart disposent de revenus faibles ou inexistants. Leur assurer une rémunération équitable constitue donc un objectif central. Cela soulève néanmoins des questions pratiques qui devront être réglées avec l'organisme gestionnaire du camp et le pays d'accueil avant toute exposition. Il faudra notamment déterminer si les réfugiées sont légalement autorisées à fabriquer et vendre des produits destinés à l'exportation ; comment les paiements peuvent parvenir à chaque femme de manière sûre et en son propre nom, par exemple au moyen de paiements en espèces ou de services de monnaie mobile déjà utilisés dans l'aide humanitaire ; et comment garantir que les revenus gagnés ne réduisent pas l'assistance dont elle et sa famille bénéficient. Ces modalités devraient être convenues avec les femmes elles-mêmes.

6.4.4. Vision historique et possibilités futures de présentation

Deux ensembles de villes sont mentionnés dans ce document et ne doivent pas être confondus.

Londres, Paris et Sydney sont les marchés envisagés dans le concept historique d'exposition d'Awqaf NZ.

Auckland, Edmonton et Oslo, avec Paris comme possibilité ultérieure, sont les lieux proposés à titre indicatif pour une future présentation hybride dans la séquence pilote actuelle (section 11). Ces lieux reflètent les régions dans lesquelles Awqaf NZ et les organisations partenaires exercent actuellement leurs activités. Aucun lieu n'a fait l'objet d'une réservation et aucune exposition ne pourrait être organisée sans satisfaire aux conditions énoncées dans les sections 11 et 13.

6.4.5. Pourquoi organiser des expositions dans les communautés où le Qurbani est proposé ?

L'exposition internationale itinérante proposée poursuit un objectif supplémentaire, au-delà des revenus des artisanes, de la préservation du patrimoine et de l'accès aux marchés. Awqaf NZ envisage des expositions dans des villes occidentales où les communautés musulmanes organisent le Qurbani, afin que les personnes qui commandent le Qurbani et le grand public puissent voir et découvrir directement les résultats potentiels d'une valorisation responsable des ressources. Grâce à des présentations de textiles patrimoniaux, de créations en laine et en cuir, à des démonstrations, à des supports pédagogiques et à des récits présentés volontairement par les artisanes elles-mêmes, les visiteurs pourraient mieux comprendre comment les ressources associées au Qurbani peuvent, lorsque cela est légal et réalisable, soutenir la formation professionnelle, la transmission intergénérationnelle des connaissances et les possibilités économiques offertes aux femmes. L'objectif est une utilisation plus complète des ressources, dans des conditions légales, sûres, réalisables et responsables. Il ne s'agit pas d'affirmer que chaque partie de l'animal peut ou devrait être commercialisée. Cette approche permettrait de rapprocher deux communautés souvent séparées géographiquement : celles qui organisent et financent les services de Qurbani, et celles qui pourraient bénéficier de l'utilisation responsable des ressources de l'animal. Lorsqu'une chaîne de traçabilité documentée existe, les expositions pourraient présenter la provenance réelle des matières utilisées. Dans le cas contraire, les produits seraient présentés comme des exemples du modèle proposé et ne seraient attribués à aucune contribution particulière au Qurbani. Pour Awqaf NZ et les organisations Awqaf participantes, les expositions pourraient également servir de plateformes d'éducation du public, de sensibilisation institutionnelle et de dialogue éclairé. Elles pourraient encourager les personnes commandant un Qurbani à demander aux prestataires de services comment la viande, la laine, les peaux et les autres matières sont gérées, et à solliciter des preuves de leur utilisation légale, sûre et responsable. Les villes proposées à titre indicatif, Auckland, Edmonton et Oslo, représentent donc des lieux potentiels permettant à la fois d'expérimenter l'accès aux marchés et de favoriser la participation du public. Ces possibilités restent soumises à l'accord

des partenaires, à la faisabilité et aux mesures de protection décrites dans le présent document. Elles demeurent distinctes des marchés historiquement envisagés de Londres, Paris et Sydney. Aucune exposition n'est réservée et aucun engagement de partenaire n'est sous-entendu.

Ordre des priorités. Les droits des femmes artisanes, leur rémunération équitable, la préservation du patrimoine et leur indépendance économique demeurent les objectifs principaux. La sensibilisation du public et la reconnaissance d'Awqaf NZ sont des objectifs secondaires. Les artisanes et leurs produits ne sont pas des instruments promotionnels. La question de savoir si les expositions améliorent la sensibilisation, la confiance, les attentes éclairées ou la participation future à des services de Qurbani responsables relève de la recherche et doit faire l'objet d'une mesure indépendante. La participation d'aucune artisane ne peut être conditionnée à des activités promotionnelles ni à l'obtention d'une aide humanitaire.



Figure 1. Des savoir-faire patrimoniaux à l'indépendance économique des femmes : parcours proposé, répartition, mesures de protection et questions de recherche. Infographie illustrative réalisée à l'aide d'outils de génération d'images par intelligence artificielle pour Awqaf NZ ; les erreurs textuelles ont été corrigées avec Claude, sous le contrôle d'Awqaf NZ. Les villes mentionnées à l'étape 4 (Londres, Paris et Sydney) sont les marchés historiquement envisagés, et non les lieux des projets pilotes actuels (section 6.4.4). Les personnes représentées sont des illustrations, et non des participantes au programme. Elles représentent des femmes d'origines diverses, conformément au principe de non-discrimination d'Awqaf NZ. La répartition présentée constitue une proposition et non un dispositif mis en œuvre. L'infographie est en anglais ; sa version arabe figure en annexe B (Figure 3).

Fonctions de direction accessibles aux femmes. Maître artisane et formatrice rémunérée ; responsable de la documentation patrimoniale ; créatrice ; gestionnaire d'entreprise ou de

coopérative ; commissaire d'exposition ; coordinatrice de la logistique et du marketing numérique ; membre ou présidente du comité du fonds communautaire.

ODD 4.4 ODD 4.7 ODD 5.5 ODD 5.a ODD 8.3 ODD 11.4

6.4.6. Deux parcours pilotes complémentaires consacrés aux savoir-faire patrimoniaux

L'exposition itinérante dépend d'une condition préalable : la poursuite de la transmission des savoir-faire patrimoniaux. Awqaf NZ propose donc d'étudier deux parcours complémentaires d'enseignement et de formation professionnels, destinés à préserver les connaissances traditionnelles, à renforcer l'apprentissage intergénérationnel et à développer de futures possibilités pour les femmes et les filles issues de familles réfugiées. Ces deux parcours renouent avec la proposition formulée vers 2005 à Christchurch, décrite à la section 2, qui visait à mettre de la laine à la disposition des familles réfugiées afin que les générations plus âgées puissent transmettre leurs savoir-faire textiles et artisanaux aux plus jeunes. Il s'agit de propositions devant faire l'objet d'une évaluation de faisabilité, et non de programmes déjà mis en œuvre.

Aucun établissement scolaire, camp de réfugiés, partenaire ou organisme de formation n'est confirmé pour l'un ou l'autre de ces parcours.

> **Principe fondamental.** Les détentrices et détenteurs de connaissances au sein des communautés préservent et transmettent le patrimoine. Des professionnels qualifiés de la formation professionnelle et des artisans expérimentés soutiennent, supervisent et renforcent le processus d'apprentissage, afin que le modèle puisse être évalué, amélioré et reproduit. Ce qui doit être normalisé, ce sont la qualité de la formation, la protection des personnes, la documentation et l'évaluation, et non les traditions patrimoniales elles-mêmes. Les mères, les grands-mères et les artisanes des communautés sont des expertes et de potentielles formatrices rémunérées, et non simplement des participantes ou des bénéficiaires.

Parcours A : communautés issues de l'exil dans les pays de réinstallation. Un petit projet pilote pourrait associer quelques établissements secondaires ou centres communautaires d'apprentissage sélectionnés. Des filles et de jeunes femmes issues de familles réfugiées pourraient apprendre les techniques traditionnelles de travail de la laine, du textile et d'autres savoir-faire patrimoniaux appropriés auprès de leurs mères, de leurs grands-mères et d'artisanes expérimentées de leur communauté. Lorsque cela est réalisable, de la laine adaptée, des outils sûrs, des séances structurées et des activités pratiques supervisées seraient mis à disposition. Des professionnels qualifiés de la formation professionnelle et des artisans expérimentés apporteraient leur soutien aux méthodes pédagogiques, à la qualité, à l'évaluation des apprentissages et à leur documentation. L'apprentissage communautaire

des savoir-faire patrimoniaux ne constitue pas automatiquement une formation accréditée. En Australie, la prestation de formations et les évaluations conduisant à une qualification reconnue au niveau national doivent être assurées par un organisme de formation enregistré (*Registered Training Organisation*, RTO) ou sous sa responsabilité [14]. Les autres pays disposent de leurs propres cadres régissant les organismes accrédités ou reconnus, notamment les prestataires approuvés par la New Zealand Qualifications Authority (NZQA) en Nouvelle-Zélande [15]. À plus long terme, les possibilités pourraient comprendre des échanges culturels, la poursuite d'études et, pour les adultes volontaires, des activités entrepreneuriales ou de partage des connaissances avec les communautés des pays d'origine. Ces possibilités demeurent soumises à leur faisabilité juridique, pratique et commerciale. Le retour de produits ou de compétences vers les pays d'origine constitue une idée à expérimenter, et non un parcours garanti.

Parcours B : femmes et filles vivant dans des camps de réfugiés et d'autres situations de déplacement. Un déplacement prolongé peut interrompre la transmission des savoir-faire traditionnels. Une fille peut passer de nombreuses années dans un camp sans disposer de laine pour s'exercer, d'outils ou d'un lieu sûr pour apprendre. Un projet pilote complémentaire pourrait examiner directement cette situation. Des mères, des grands-mères et d'autres artisanes expérimentées de la communauté orienteraient le contenu patrimonial et transmettraient leurs connaissances aux jeunes générations. Des partenaires humanitaires et des éducateurs locaux qualifiés pourraient contribuer à évaluer les besoins, fournir de la laine et des outils adaptés, créer des espaces d'apprentissage sûrs et adapter les méthodes aux circonstances locales. Les artisanes adultes expérimentées pourraient être rémunérées comme formatrices et mentores lorsque cela est réalisable. Ce parcours doit être conçu avec les communautés concernées et les partenaires humanitaires appropriés. Il ne doit présumer ni l'accès à un camp particulier, ni l'autorisation d'y fournir des matières premières, ni la participation d'un organisme donné.

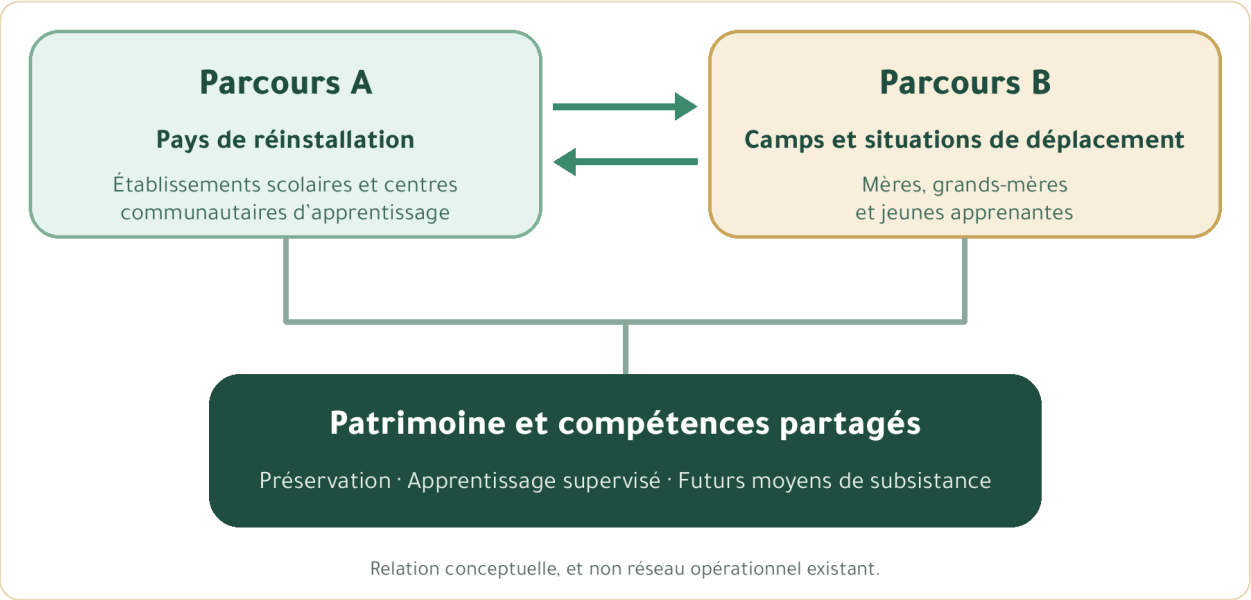


Figure 2. Deux parcours pilotes complémentaires consacrés aux savoir-faire patrimoniaux, formant un réseau bidirectionnel proposé de connaissances patrimoniales, afin que les camps de réfugiés ne soient pas considérés comme les seuls lieux où existent les connaissances traditionnelles. Schéma préparé pour ce document, à caractère exclusivement conceptuel.

Cadre commun d'apprentissage et de reproduction du modèle. Les deux parcours seraient évalués selon des principes communs :

- Conception des programmes pédagogiques sous la direction des communautés.
- Reconnaissance et rémunération équitable des détentrices et détenteurs de connaissances.
- Apprentissage adapté à l'âge et supervisé.
- Mise à disposition de matières premières et d'outils appropriés.
- Protection des droits culturels et de propriété intellectuelle.
- Distinction claire entre l'apprentissage patrimonial informel ou non formel et l'enseignement et la formation professionnels accrédités [16].
- Recueil des observations des apprenants.
- Transparence des coûts.
- Protection des personnes.
- Amélioration continue.

Les différences entre les traditions afghanes, kurdes et autres doivent être respectées. La question est de déterminer si certains éléments d'un modèle dirigé par les communautés et soutenu par des éducateurs peuvent être adaptés ailleurs sans uniformiser les pratiques culturelles.

Protection des personnes et consentement. La participation est volontaire. Lorsque des mineurs sont concernés, la priorité doit être donnée à la protection de l'enfance, aux politiques des établissements scolaires, au consentement des parents ou des responsables légaux lorsque celui-ci est applicable, à une supervision appropriée, à l'accessibilité et aux

bénéfices éducatifs. Ni l'aide humanitaire ni la participation éducative ne peuvent être conditionnées à la fabrication de produits destinés à la vente ou à la promotion. Les projets pilotes ne doivent pas supposer que les filles seront disponibles ou disposées à participer. Une conception inclusive peut permettre à d'autres personnes intéressées de rejoindre les activités, tout en respectant les souhaits des communautés et les exigences de protection.

Relation avec l'exposition itinérante. À terme, les deux parcours pourraient offrir une voie facultative vers des expositions patrimoniales, des échanges culturels et l'accès aux marchés pour les artisanes adultes. Ils ne constituent pas des chaînes de production destinées à alimenter les expositions. Toute vente de créations, et particulièrement de créations réalisées par des mineurs, nécessite un consentement distinct ainsi qu'une évaluation spécifique portant sur la protection de l'enfance, la propriété, le droit du travail, les obligations juridiques et les considérations éthiques. La répartition proposée de 80 % et 20 % (section 6.4.3) s'applique uniquement à un futur modèle de distribution des recettes d'exposition doté d'une gouvernance appropriée.

Elle ne s'applique pas aux formations organisées dans les établissements scolaires ou les camps de réfugiés.

Principe directeur : Préservation du patrimoine → apprentissage supervisé → compétences reconnues lorsque cela est approprié → possibilités facultatives de moyens de subsistance pour les adultes → expositions itinérantes potentielles → reproduction du modèle fondée sur des preuves.

6.5. Les outils d'intelligence artificielle comme multiplicateurs de capacités

Possibilités offertes. Une petite organisation reposant sur le bénévolat peut utiliser la rédaction assistée par intelligence artificielle, la traduction, l'analyse de scénarios, la conception pédagogique et la production de contenus médiatiques pour accroître ses capacités. Awqaf NZ a utilisé des outils comprenant ChatGPT, Gemini, Claude et Canva. Pour les apprenants, l'intelligence artificielle peut produire des explications multilingues, des questions d'entraînement et des synthèses accessibles, tout en aidant les formateurs à adapter rapidement les supports.

Compétences. Formulation efficace des instructions destinées aux outils d'intelligence artificielle ; vérification des sources et détection des contenus inventés ; protection des informations personnelles conformément au droit applicable à la vie privée (en Nouvelle-Zélande, le *Privacy Act 2020*) ; accessibilité ; utilisation de l'intelligence artificielle pour préparer les évaluations, sans s'y substituer ; documentation de son utilisation.

Limites en matière d'équité. Les outils d'intelligence artificielle sont généralement moins précis dans les langues disposant de faibles ressources numériques, parlées par de nombreuses communautés déplacées, comme le dari, le pachto ou le kurmandji. Les appre-

nantes peuvent également disposer d'un accès inégal aux appareils numériques et à la connectivité. Les programmes devraient faire vérifier les contenus générés par intelligence artificielle par des locuteurs natifs et ne jamais imposer la possession d'un appareil numérique comme condition de participation.

Fonctions de direction accessibles aux femmes. Conceptrice de formations numériques ; productrice de contenus multilingues ; formatrice maîtrisant les outils d'intelligence artificielle ; responsable de la protection des données.

Limites et responsabilités. Les outils d'intelligence artificielle améliorent la rapidité et l'étendue du travail, mais ils ne confèrent aucune autorité spécialisée et ne vérifient pas indépendamment les résultats. Les sources doivent être contrôlées, les données des bénéficiaires protégées, les contenus pédagogiques examinés par des professionnels qualifiés de l'éducation, et les questions relevant de la Shariah ou du droit transmises aux spécialistes compétents. L'intelligence artificielle ne doit pas décider de manière autonome de l'admissibilité des bénéficiaires, évaluer les risques liés à la protection des personnes ou attribuer des qualifications professionnelles. Le principe directeur est le suivant :

« L'humain dirige ; l'intelligence artificielle facilite. »

ODD 4.4 ODD 5.b ODD 9.c

6.6. Google for Nonprofits

Possibilités offertes. Awqaf NZ utilise les services de Google for Nonprofits. Employé de manière réfléchie, ce programme peut soutenir la formation à un coût très faible pour l'institution :

- **Google Workspace for Nonprofits, avec Gemini :** supports de cours partagés, formulaires d'inscription, calendriers de groupes de formation, visioconférences pour l'apprentissage hybride et registres collaboratifs d'évaluation.
- **YouTube Nonprofit Program :** vidéos pédagogiques ouvertes et multilingues, telles que la visite en dessin animé d'une ferme imaginée par Awqaf NZ, ainsi que des démonstrations enregistrées de techniques patrimoniales réalisées avec le consentement des artisanes.
- **Google Ad Grants :** publicité en nature sur le moteur de recherche Google, dans le respect des conditions du programme et sur le domaine approuvé d'Awqaf NZ, afin d'aider les apprenants potentiels à découvrir les ressources pédagogiques conformes à la mission d'Awqaf NZ et les parcours de formation proposés par ses partenaires.

- **Google Maps Platform :** cartographie des organismes de formation, des exploitations agricoles et des points de distribution, dans les limites des crédits accordés par le programme.

Compétences. Administration de Google Workspace et configuration des paramètres de sécurité ; production vidéo et sous-titrage ; gestion de la publicité sur les moteurs de recherche et suivi des conversions ; notions fondamentales de données géospatiales. Ces compétences constituent elles-mêmes des compétences numériques valorisables sur le marché du travail pour les participantes.

Limites et responsabilités. Les avantages du programme et les montants des crédits sont fixés par le fournisseur et peuvent évoluer dans le temps. Les montants doivent donc être vérifiés plutôt que présumés. Le trafic provenant de Google Ad Grants n'est pas dirigé directement vers les sites Internet des organismes partenaires de formation, et le logo Google for Nonprofits n'est pas utilisé. L'utilisation des outils d'un fournisseur n'implique ni son parrainage ni son approbation (voir les avertissements).

ODD 4.4 ODD 5.b ODD 17.17

6.7. La finance sociale

Possibilités offertes. La finance sociale islamique propose des instruments mieux adaptés au financement de la formation que les subventions à court terme. Un waqf consacré à l'éducation ou à la formation, dont les revenus financent année après année des bourses, des formations de cadets agricoles ou les salaires de formateurs, s'inscrit dans une longue tradition d'enseignement financé par dotation. L'exploitation agricole fondée grâce à une dotation et accueillant une école de cadets, décrite à la section 2, montre que ce modèle fonctionne dans le cadre juridique néo-zélandais. Les prêts bienveillants sans intérêt (*qard hasan*) peuvent aider les diplômées à acheter des outils ou à créer une microentreprise. Des structures coopératives bien conçues peuvent également permettre aux artisanes et aux agricultrices de partager la propriété de leurs activités.

Compétences. Culture financière et tenue de la comptabilité ; calcul des coûts et fixation des prix ; planification de microentreprises ; gouvernance coopérative ; compréhension pratique du waqf, du qard hasan et de la zakat ; communication des informations aux bailleurs de fonds et aux autorités de réglementation.

Fonctions de direction accessibles aux femmes. Gestionnaire de waqf ; responsable de microfinance ou de coopérative ; mentore d'entreprise ; administratrice d'un waqf consacré à la formation.

Limites et responsabilités. Awqaf NZ ne sollicite pas de dons, et rien dans le présent document ne constitue un appel aux dons ou une offre. Le modèle de waqf monétaire tempo-

raire (*Temporary Cash Waqf*) demeure conditionné aux conclusions du 12e Forum sur les questions de fiqh relatives au waqf.

Aucune unité n'est proposée dans quelque juridiction que ce soit [11]. La possibilité d'utiliser la zakat pour financer certains coûts de formation, ainsi que le traitement des matières provenant du Qurbani, relèvent de questions devant être examinées par des instances qualifiées en matière de Shariah. Toute activité de prêt doit respecter la législation locale relative au crédit à la consommation.

ODD 1.4 ODD 5.a ODD 8.3 ODD 8.10

7 Les Objectifs de développement durable des Nations Unies

Les Objectifs de développement durable (ODD) sont utiles ici moins comme un label que comme un langage commun avec les gouvernements, les universités et les organismes concernés. Le tableau suivant relie chaque domaine à des cibles précises des ODD ainsi qu'à un indicateur qu'un projet pilote pourrait effectivement mesurer.

Domaine	Cibles ODD les plus pertinentes	Exemple d'indicateur pour un projet pilote
Leadership féminin (tous les domaines)	4.3, 4.5 ; 5.5 ; 5.a ; 5.b ; 10.2	Proportion de femmes parmi les formatrices, les responsables de supervision et les administrateurs ; taux d'achèvement des formations par les femmes en situation de handicap.
Secteur du Qurbani	2.1 ; 8.5 ; 12.3	Personnel ayant validé des unités de compétence en sécurité sanitaire des aliments et en bien-être animal ; registres de distribution vérifiés pour chaque animal.
Élevage ovin laitier	2.3 ; 2.4 ; 4.4 ; 8.6	Cadets agricoles ayant validé des unités de compétence reconnues ; maintien dans l'emploi agricole après 12 mois.
Déchets et valorisation des ressources	12.3 (pertes de denrées alimentaires comestibles) ; 12.5 (matières non alimentaires)	QUI réalisé sur chaque site par du personnel formé (méthode adaptée de 12.3.1(a)) ; proportion de peaux et de laine récupérées, en tant que mesure complémentaire locale.
Savoir-faire patrimoniaux	4.7 ; 11.4 ; 8.3	Techniques documentées avec consentement ; jeunes apprenants atteignant le niveau de compétence convenu.
Deux parcours pilotes consacrés aux savoir-faire patrimoniaux	4.4 ; 5.5 ; 11.4	Détentrices et détenteurs de connaissances rémunérés comme formateurs ; jeunes apprenants atteignant le niveau de compétence patrimoniale convenu ; apprenants progressant vers des unités de compétence reconnues lorsque cela est approprié.

Domaine	Cibles ODD les plus pertinentes	Exemple d'indicateur pour un projet pilote
Modèle d'exposition itinérante	4.4 ; 5.5 ; 8.3 ; 11.4	Artisanes possédant des compétences reconnues ; femmes exerçant des fonctions rémunérées de formatrice, de commissaire d'exposition et de membre de comité ; revenus des artisanes par produit et par heure ; techniques transmises aux jeunes femmes.
Intelligence artificielle et numérique	4.4 ; 5.b ; 9.c	Participantes démontrant des compétences en utilisation sûre et en vérification des informations.
Google for Nonprofits	4.4 ; 17.17	Vidéos pédagogiques publiées avec des sous-titres dans au moins deux langues.
Finance sociale	1.4 ; 8.3 ; 8.10	Diplômées disposant d'un projet d'entreprise accompagné d'un calcul des coûts ; accès à des financements conformes à la législation.

Les numéros des cibles proviennent du Programme de développement durable à l'horizon 2030, tel que publié par les Nations Unies [12]. Les exemples d'indicateurs sont des propositions d'Awqaf NZ destinées à un projet pilote. Ils ne constituent ni des indicateurs officiels des ODD des Nations Unies ni des résultats déclarés. L'indice des pertes alimentaires de la FAO (12.3.1(a)) couvre uniquement les denrées alimentaires comestibles. La laine et les peaux relèvent de la cible 12.5 et font l'objet de mesures locales. Le rapprochement entre le modèle d'exposition itinérante et les cibles 4.4, 5.5, 8.3 et 11.4 indique uniquement une contribution envisagée. Il n'implique aucune reconnaissance officielle des Nations Unies ni aucun effet démontré sur les ODD. Il en va de même pour les deux parcours pilotes (4.4, 5.5, 11.4), dont l'alignement repose uniquement sur une interprétation. Les indicateurs de pertes alimentaires de la cible SDG 12.3 ne sont pas utilisés pour mesurer la récupération de la laine ou des peaux.

8 Au-delà : autres domaines de développement des compétences

- **Gouvernance et fonctions d'administrateur.** Formations courtes et reconnues destinées aux femmes administratrices et aux membres des conseils d'administration des Awqaf et des organisations communautaires, couvrant les obligations professionnelles, les conflits d'intérêts, la supervision financière et le droit des organismes caritatifs.
- **Conformité et assurance halal.** Compétences en audit, documentation et vérification des chaînes d'approvisionnement, sous réserve des exigences de l'organisme de certification concerné.
- **Énergies renouvelables et économie circulaire.** Gestion de l'énergie, de l'eau et des nutriments dans les exploitations agricoles ; entretien de systèmes d'énergie renouvelable de petite taille.

- **Recherche et sciences participatives.** Formation des membres des communautés à la collecte de données fiables pour le QUI et les essais agricoles, sous supervision universitaire.
- **Langues et compétences interculturelles.** Prestation de services et enseignement multilingues dans les langues de travail d'Awqaf NZ.
- **Accessibilité et inclusion des personnes en situation de handicap.** Conception de lieux de travail, de supports pédagogiques et de modalités d'évaluation permettant aux femmes en situation de handicap de suivre des formations et d'exercer des responsabilités de direction.
- **Transition des jeunes vers la vie professionnelle.** Programmes d'initiation préprofessionnelle destinés aux jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en formation, ni dans le système éducatif (SDG 8.6).
- **Gestion de projet.** Compétences en planification, gestion des risques et établissement de rapports pour les bénévoles et le personnel des organisations Awqaf partenaires.

9 Un parcours progressif et cumulable, de participante à administratrice

Une femme devrait pouvoir intégrer un parcours au niveau correspondant à sa situation, faire reconnaître les compétences qu'elle possède déjà et progresser sans devoir recommencer son apprentissage depuis le début. Le parcours ci-dessous est présenté à titre indicatif. Les niveaux de qualification correspondent à des cadres différents en Nouvelle-Zélande, en Australie, au Canada, en Europe et dans les autres juridictions.

ÉTAPE 0	ÉTAPE 1	ÉTAPE 2	ÉTAPE 3	ÉTAPE 4	ÉTAPE 5
Apprentissage ouvert : vidéos multilingues et séances d'initiation	Microcertifications et RAE/VAE	Unités de niveau certificat avec pratique supervisée	Formation de cadets, apprentissage ou entreprise	Formatrice, évaluatrice et superviseure	Gestionnaire, chercheuse et administratrice

Les étapes 4 et 5 constituent la finalité du parcours. Un programme qui forme de nombreuses femmes en tant que participantes, mais aucune en tant que formatrice, gestionnaire ou administratrice, n'a pas modifié la répartition des responsabilités de direction dans le secteur des Awqaf. La progression de l'étape 3 vers les étapes 4 et 5 devrait donc être planifiée et financée dès le départ, notamment en établissant des liens avec les études de troisième cycle dans le cadre des partenariats de recherche universitaire d'Awqaf NZ.

10 Reproduire le modèle, sans dupliquer les structures

L'approche directrice d'Awqaf NZ consiste à développer des données probantes et des méthodes pratiques, puis à collaborer avec des institutions compétentes qui assurent déjà des activités d'en-

seignement, d'agriculture, de protection humanitaire et de délivrance de qualifications professionnelles. Awqaf France, fondée à la demande d'Awqaf NZ, et la Canadian Awqaf Foundation (https://canadianawqaf.org), organisme caritatif sœur situé en Alberta, par l'intermédiaire duquel des prestataires canadiens potentiels de formation ont été identifiés, constituent des reproductions institutionnelles adaptées à leurs contextes locaux. La reproduction d'organisations ne doit pas être confondue avec la preuve qu'un modèle complet reliant le Qurbani à la création de moyens de subsistance a déjà été reproduit.

Répartition proposée des responsabilités

Acteur	Rôle dans un programme d'enseignement et de formation professionnels
Awqaf NZ	Méthodes et mesures ; définition des compétences ; contribution aux programmes pédagogiques ; conception de l'évaluation ; publication ouverte des résultats.
Organisations Awqaf partenaires	Mise en œuvre locale, comptes locaux et relations locales ; adaptation à la législation nationale.
Organismes de formation professionnelle accrédités	Prestation des formations, évaluation et délivrance des qualifications reconnues.
Universités	Recherche indépendante, évaluation et parcours d'études de troisième cycle.
Entreprises et exploitations agricoles	Lieux de travail, pratique supervisée et possibilités d'emploi.
Artisanes et artisans des communautés	Détenteurs de connaissances, formateurs rémunérés et partenaires de conception, conservant leurs droits sur leurs connaissances.
Organismes humanitaires	Normes de protection et accès aux communautés déplacées, lorsqu'ils choisissent de participer.

Aucun partenaire potentiel ne devrait être présenté comme engagé tant qu'il n'a pas approuvé son rôle par écrit.

11 Une séquence proposée allant de la recherche au projet pilote

Étape 0 : Documenter le problème et établir la situation de référence. Cartographier la demande, les organismes de formation existants, les priorités des communautés, les contraintes juridiques, la propriété des matières premières et les flux réels de ressources, en établissant, lorsque cela est possible, une situation de référence à l'aide du *Qurbani Utilisation Index* (QUI).

Étape 1 : Concevoir le programme conjointement avec les participantes. Convenir des compétences attendues, de la rémunération, de l'accessibilité, des droits culturels, du consentement éclairé et des possibilités commerciales réalistes, en associant les femmes au groupe chargé de la conception dès le départ.

Étape 2 : Expérimenter le programme auprès d'un groupe limité. Assurer un apprentissage supervisé par l'intermédiaire d'organismes qualifiés, avec des coûts clairement définis et des procédures de sécurité appropriées. Le premier groupe devrait être suffisamment restreint pour permettre une évaluation rigoureuse.

Étape 3 : Procéder à une évaluation indépendante. Mesurer les progrès d'apprentissage, le maintien dans le programme, la qualité des revenus, la liberté de choix des participantes, la progression des femmes vers des fonctions de direction, les incidents de sécurité, l'utilisation des ressources, les coûts unitaires et les effets négatifs éventuels.

Étape 4 : Envisager des expositions et la reproduction du modèle. Étudier la possibilité d'organiser une présentation patrimoniale hybride à Auckland, Edmonton et Oslo, uniquement si les partenaires et les artisanes y consentent, si la logistique et les marchés sont viables, et si le projet dispose de produits crédibles et de dispositifs de protection appropriés. Paris pourrait être envisagée ultérieurement. Ces villes sont proposées, mais aucune réservation n'a été effectuée. Il s'agit d'options actuelles présentées à titre indicatif, distinctes des marchés de Londres, Paris et Sydney envisagés dans le concept historique (section 6.4.4).

Séquence applicable aux deux parcours de formation aux savoir-faire patrimoniaux (section 6.4.6)

Chaque parcours suivrait sa propre séquence progressive. Les deux parcours ne devraient pas nécessairement commencer au même moment.

1. **Consultation communautaire.** Consulter les détentrices et détenteurs de connaissances, les familles et, pour le parcours A, les établissements scolaires ou les centres d'apprentissage.

2. **Évaluation des partenaires et des mesures de protection.** Obtenir l'approbation des autorités éducatives ou des établissements scolaires pour le parcours A ; vérifier les conditions d'accès humanitaire, les dispositifs de protection et les autorisations nécessaires à la fourniture de matières premières pour le parcours B.

3. **Approvisionnement en matières premières et en outils.** Prévoir leur transport, leur utilisation et leur élimination dans des conditions sûres.

4. **Conception conjointe du programme pédagogique.** Confier la direction de cette conception aux experts du patrimoine issus des communautés, avec l'appui de professionnels de l'éducation.

5. **Expérimentation restreinte et supervisée.** Réaliser un premier essai à petite échelle, sous supervision.

6. **Évaluation.** Recueillir notamment les observations des apprenants et des formateurs.

7. **Révision ou décision d'arrêt.** Modifier le programme ou décider de l'interrompre ou de le reconcevoir si les critères convenus ne sont pas satisfaits.

8. **Reproduction facultative.** Envisager une reproduction uniquement lorsque les données probantes la justifient.

Les projets pilotes organisés dans des établissements scolaires de pays de réinstallation et ceux organisés dans des camps de réfugiés présentent des différences en matière d'autorité, de risques et de logistique. Ils devraient donc être évalués séparément.

Conditions préalables obligatoires à toute exposition

Aucune exposition ne devrait avoir lieu tant que les six conditions suivantes ne sont pas remplies :

1. Les artisanes ont accepté par écrit les conditions applicables, notamment la propriété des produits, la fixation des prix, l'utilisation de leurs récits personnels et leur droit de se retirer.
2. La définition des recettes distribuables et le traitement des coûts ont été arrêtés à l'avance.
3. Un budget chiffré a été examiné par un comptable indépendant.
4. Les examens nécessaires au regard de la Shariah et du droit applicable ont été achevés lorsque des matières issues du Qurbani ou des fonds de waqf sont concernés.
5. Les exigences douanières, de biosécurité, fiscales et de protection des consommateurs ont été confirmées pour chaque destination.
6. Un essai commercial de plus petite taille, réalisé localement ou en ligne, a fourni des indications sur la disposition des acheteurs à payer.

12 Mesurer ce qui compte réellement

Le secteur devrait mesurer la valeur créée au-delà des dons collectés. La règle permanente d'Awqaf NZ consiste à faire progresser les affirmations selon une séquence :

Affirmation → Preuve → Indicateur → Vérification externe Appliquée à l'enseignement et à la formation professionnels, cette règle conduit à proposer l'ensemble d'indicateurs fondamentaux suivant.

Indicateurs fondamentaux proposés

Dimension	Indicateur
Apprentissage	Unités de compétence et qualifications obtenues ; acquis de l'expérience reconnus ; taux de réussite aux évaluations.
Leadership	Proportion de femmes parmi les formateurs, responsables de supervision, gestionnaires et administrateurs, au départ puis après 12 et 24 mois.

Dimension	Indicateur
Moyens de subsistance	Accès à l'emploi ou à l'entrepreneuriat après 6 et 12 mois ; qualité des revenus ; durée et conditions de travail.
Inclusion	Participation et achèvement des formations par les femmes en situation de handicap et les femmes déplacées.
Ressources	Résultats du QUI lorsque cet indice est applicable ; proportion de laine et de peaux utilisées légalement.
Patrimoine	Techniques documentées avec consentement ; nombre de jeunes praticiens ayant atteint le niveau de compétence attendu.
Sécurité et préjudices	Incidents ; réclamations ; effets négatifs, notamment l'éviction d'entreprises locales.
Coûts	Coût par formation achevée et par emploi ou entreprise durablement établi.

Indicateurs supplémentaires propres au modèle d'exposition itinérante

Dimension	Indicateur proposé
Revenus des artisanes et rémunération équitable	Revenu par artisane et par produit ; rémunération horaire effective comparée à un salaire local de référence.
Demande du marché	Disposition à payer observée lors des essais commerciaux et des expositions ; proportion des stocks vendus ; acheteurs effectuant de nouveaux achats.
Coûts et recettes distribuables	Coûts complets de l'exposition, ventilés par catégorie ; recettes nettes distribuables ; montants versés selon les parts de 80 % et de 20 %, faisant l'objet de rapports indépendants.
Transmission intergénérationnelle	Jeunes femmes atteignant le niveau de compétence convenu ; techniques transmises par chaque maître artisane.
Progression professionnelle	Participantes devenant formatrices rémunérées, commissaires d'exposition, gestionnaires d'entreprise ou membres d'un comité de gestion du fonds.
Expression et pouvoir de décision	Satisfaction des participantes ; décisions relatives aux prix, à la conception des produits et à l'utilisation du fonds prises par les femmes elles-mêmes.
Préservation du patrimoine	Techniques documentées avec consentement ; objets et motifs conservés par les communautés.
Durabilité et effets imprévus	Maintien des revenus après l'exposition ; effets sur l'admissibilité à l'aide humanitaire ; éviction de vendeurs locaux ; préjudices éventuels causés aux participantes ou à leurs familles.

Éducation du public et participation des personnes commandant un Qurbani

Indicateurs proposés.

Dimension	Indicateur proposé
Apprentissage des visiteurs	Évolution de la compréhension des visiteurs concernant l'utilisation responsable des ressources du Qurbani, mesurée à l'aide de questions facultatives posées avant et après la visite.
Attentes éclairées	Proportion de visiteurs participants déclarant avoir l'intention de demander aux prestataires de services de Qurbani des preuves de la manière dont les ressources carnées et non carnées sont gérées.
Notoriété institutionnelle	Reconnaissance spontanée et assistée de la mission éducative d'Awqaf NZ parmi les visiteurs consentants, en distinguant la notoriété de l'adhésion ou de l'approbation.
Transparence et provenance	Proportion des produits exposés dont l'origine des matières est documentée, en distinguant clairement les produits traçables issus du Qurbani des produits patrimoniaux présentés à titre illustratif.
Expérience des artisanes	Évaluation par les artisanes participantes de la mesure dans laquelle les activités éducatives de l'exposition ont respecté leur autonomie, leur vie privée, leurs droits de propriété et leur dignité.

Ces indicateurs constituent des propositions de recherche d'Awqaf NZ. Ils ne sont ni des indicateurs officiels des Objectifs de développement durable des Nations Unies ni des résultats mesurés. Les intentions déclarées ne constituent pas des preuves de comportements ultérieurs. Lorsque cela est réalisable, un suivi devrait permettre de déterminer si les personnes ayant commandé un Qurbani ont effectivement demandé des preuves aux prestataires.

Indicateurs envisageables pour les deux parcours pilotes de formation aux savoir-faire patrimoniaux

Aucune situation de référence ni aucun objectif chiffré ne sont définis à ce stade. Ils seraient convenus avec les communautés et les partenaires lors de la conception des projets.

Dimension	Indicateur envisageable
Transmission des connaissances	Techniques enseignées et démontrées par les apprenants, selon l'appréciation des détentrices et détenteurs de connaissances de la communauté.
Participation et observations	Présence ; maintien dans le programme ; observations des apprenants concernant la pertinence et l'intérêt des activités.
Protection des personnes	Approbations et consentements obtenus ; incidents et préoccupations signalés et résolus.
Rémunération des formateurs	Nombre de détenteurs adultes de connaissances rémunérés comme formateurs ou mentors, et niveau de rémunération par rapport aux salaires locaux de référence.
Progression des compétences	Apprenants poursuivant une formation complémentaire ou reconnue lorsque cela est approprié.
Accessibilité	Participation d'apprenants et de formateurs en situation de handicap.

Dimension	Indicateur envisageable
Coûts	Coût par participant, y compris les matières premières et les outils.
Propriété culturelle	Contrôle exercé par les communautés sur les contenus enseignés, documentés et partagés.
Faisabilité de la reproduction	Éléments jugés transférables et conditions nécessaires à leur transfert.
Conséquences imprévues	Pressions sur le temps des filles ou leur scolarité ; tensions au sein des familles ou des communautés ; utilisation commerciale éventuelle du travail des apprenants.

Les résultats doivent reposer sur des preuves et non sur des déductions promotionnelles. Les résultats, y compris ceux qui seraient décevants, devraient être publiés ouvertement, conformément à la pratique d'Awqaf NZ concernant ses travaux de faisabilité et de mesure.

13 Gouvernance, éthique et mesures de protection

Exigences générales

- **Droit applicable.** Les programmes doivent respecter les exigences pertinentes en matière de droit du travail, d'éducation, d'immigration, de protection de l'enfance, de sécurité sanitaire des aliments, de bien-être animal, d'environnement, de propriété intellectuelle et de protection de la vie privée dans chaque juridiction.
- **Gouvernance conforme à la Shariah.** Les instances qualifiées en matière de Shariah doivent trancher les questions pertinentes concernant le Qurbani et la propriété, notamment déterminer si la laine ou les peaux peuvent être transférées ou commercialisées, et à quelles conditions.
- **Absence de conditionnalité.** Les personnes réfugiées ou déplacées ne doivent jamais être obligées de participer à un programme pour pouvoir recevoir une aide humanitaire.
- **Consentement et droits culturels.** Les connaissances traditionnelles ne doivent pas faire l'objet d'une appropriation abusive. Leur documentation, les enregistrements et les créations nécessitent un consentement éclairé. Les droits de la communauté doivent être convenus avant toute publication ou vente.
- **Protection des femmes.** Les programmes doivent garantir des lieux de travail sûrs, des procédures claires de signalement, une protection contre le harcèlement et l'exploitation, ainsi qu'une attention particulière aux déséquilibres de pouvoir entre formateurs, employeurs et participantes.
- **Rémunération équitable.** La formation ne doit pas devenir une source de travail non rémunéré. Le travail productif réalisé pendant la formation doit être rémunéré au moins au taux légal applicable.

- **Données.** Les données des participantes doivent être limitées au strict nécessaire, protégées et ne jamais être saisies dans des outils d'intelligence artificielle sans fondement juridique et mesures de protection appropriés.
- **Indépendance.** L'évaluation devrait être indépendante des personnes ou organisations chargées de la mise en œuvre du programme.

Gouvernance supplémentaire applicable aux parcours pilotes de formation aux savoir-faire patrimoniaux

- **Approbations.** Obtenir l'approbation des établissements scolaires et des autorités éducatives pour le parcours A ; mettre en place les autorisations d'accès humanitaire et les dispositifs de protection pour le parcours B.
- **Protection de l'enfance.** Prévoir les vérifications appropriées des intervenants, la supervision et les politiques de protection de l'enfance partout où des mineurs participent.
- **Conception conjointe avec les communautés.** Les experts du patrimoine déterminent ce qui est enseigné et documenté.
- **Statut des qualifications.** Distinguer clairement l'apprentissage informel, non formel et accrédité. Aucune formation ne doit être présentée comme accréditée si elle n'est pas dispensée sous la responsabilité d'un organisme reconnu.
- **Propriété.** Les créations artisanales et les connaissances culturelles demeurent la propriété de leurs communautés.
- **Consentement relatif aux images et aux récits.** Obtenir un consentement éclairé distinct, avec une vigilance supplémentaire concernant les mineurs et les familles exposées à des risques.
- **Rémunération équitable.** Les formateurs adultes sont rémunérés équitablement ; les enfants participants sont des apprenants, et non des producteurs commerciaux.
- **Droit de ne pas participer.** Un refus de participation ne doit avoir aucune conséquence sur l'accès à l'aide, à la scolarité ou sur la place de la personne au sein de sa communauté.

Mesures de protection supplémentaires applicables au modèle d'exposition itinérante

- **Autonomie, vie privée et dignité.** La participation est volontaire et éclairée, avec un droit de retrait. Aucune femme réfugiée ne doit être tenue de participer au programme pour recevoir une aide humanitaire. Les images, les noms et les récits ne sont utilisés qu'avec consentement. L'anonymat est proposé lorsque la sécurité de la famille peut être menacée.
- **Propriété.** Les femmes conservent la propriété de leurs produits, créations, connaissances traditionnelles et récits culturels, sauf accord écrit contraire. Aucun dessin ou motif ne peut

être reproduit commercialement sans le consentement de la communauté et un partage équitable des avantages.

- **Rémunération équitable.** Les artisanes sont rémunérées pour leur temps de formation et de production, en plus de leur participation aux recettes. La répartition des recettes ne doit pas remplacer une rémunération équitable.
- **Accessibilité.** Les lieux de travail, les supports, les déplacements et les fonctions liées aux expositions doivent être conçus pour permettre aux femmes en situation de handicap de participer et d'exercer des responsabilités de direction.
- **Conformité juridique.** Les règles du pays d'accueil concernant le droit des réfugiés à travailler, à vendre ou à exporter des marchandises doivent être respectées, ainsi que les exigences juridiques, fiscales, douanières, de biosécurité et de protection des consommateurs de chaque pays de vente, notamment en matière d'étiquetage des produits et d'affirmations relatives à leur origine.
- **Examen au regard de la Shariah.** Un tel examen est requis lorsque des matières provenant du Qurbani, notamment les peaux ou la laine, ou des recettes de waqf sont concernées.
- **Transparence.** Les coûts et les recettes des expositions, les répartitions de 80 % et de 20 %, ainsi que l'utilisation du fonds communautaire, font l'objet de rapports publics et indépendants.

14 Questions nécessitant des recherches complémentaires

1. Quels métiers font l'objet d'une demande crédible et disposent de parcours de formation sûrs dans chaque région, et dans quels métiers les femmes sont-elles les plus sous-représentées ?
2. Quels sont les coûts réels de la collecte, de la transformation et du commerce transfrontalier de la laine et des peaux, et dans quelles circonstances dépassent-ils la valeur récupérée ?
3. Quels savoir-faire patrimoniaux les participantes souhaitent-elles elles-mêmes préserver, et à quelles conditions ?
4. La reconnaissance des acquis de l'expérience peut-elle rendre visibles les connaissances traditionnelles sans entraîner leur appropriation abusive ?
5. Quelles structures institutionnelles permettent de préserver la gouvernance locale et le pouvoir de décision des femmes lorsque les programmes prennent de l'ampleur ?
6. Un waqf consacré à l'éducation ou à la formation peut-il financer durablement des programmes de formation de cadets dans une exploitation ovine laitière en activité ?

7. Comment l'intelligence artificielle peut-elle améliorer la prestation des formations et la préparation des évaluations sans compromettre la protection de la vie privée ni les normes professionnelles ?

8. Quel est le juste équilibre entre la formation saisonnière liée au Qurbani et l'emploi agricole tout au long de l'année ?

9. Les expositions patrimoniales augmentent-elles les revenus des artisanes et leur accès aux marchés, une fois l'ensemble des coûts pris en compte, par comparaison avec les ventes locales et en ligne ?

10. Combien les acheteurs sont-ils disposés à payer pour des produits patrimoniaux dont la provenance est documentée, et sur quels marchés ?

11. Quels sont les coûts complets d'une exposition internationale et quel montant reste disponible sous forme de recettes distribuables ?

12. Quelles formes de formation produisent les meilleurs résultats pour les femmes, notamment leur progression vers des fonctions rémunérées de formation et de direction ?

13. Quel est l'effet du mentorat intergénérationnel rémunéré sur la transmission des savoir-faire ?

14. Un fonds communautaire de 20 % gouverné par des femmes peut-il être administré de manière transparente et durable, et quelle structure convient à chaque juridiction ?

15. Les expositions organisées dans les villes où le Qurbani est proposé améliorent-elles la compréhension, les attentes éclairées et la confiance des personnes qui commandent un Qurbani ? Ces personnes demandent-elles ensuite des preuves aux prestataires ?

16. Comment les experts du patrimoine issus des communautés peuvent-ils conserver le contrôle sur ce qui est enseigné et documenté ?

17. Qui autorise et supervise les activités impliquant des mineurs dans chaque juridiction ?

18. Quelles différences existent entre la formation professionnelle informelle, non formelle et accréditée dans chaque contexte ?

19. Comment rémunérer équitablement les artisans adultes sans transformer les enfants participants en producteurs commerciaux ?

20. Quelles données probantes justifieraient le développement à plus grande échelle d'un parcours pilote, et quels résultats justifieraient son arrêt ou sa reconception ?

21. Comment les matières premières seront-elles obtenues, transportées, utilisées et éliminées en toute sécurité, particulièrement dans les situations de déplacement ?

22. Comment le modèle empêchera-t-il l'exploitation, l'appropriation culturelle abusive et les affirmations trompeuses concernant la provenance des produits ?

23. Lorsqu'une personne commandant un Qurbani désigne un prestataire comme mandataire (*wakalah*), ce mandat s'étend-il à l'utilisation ou au transfert de la laine et des peaux à des fins caritatives, et comment les recettes éventuelles devraient-elles être traitées ? Cette question relève des instances qualifiées en matière de Shariah.

Regroupement des questions de recherche

Ces questions couvrent un champ étendu. Pour les partenaires et les chercheurs de troisième cycle, elles peuvent être regroupées en quatre ensembles :

- **Faisabilité fondamentale, Shariah et droit :** questions adaptées à l'étape 0 de la section 11.
- **Pédagogie et protection des personnes :** questions adaptées aux étapes 1 et 2.
- **Viabilité commerciale et financière :** questions adaptées aux étapes 2 et 3.
- **Gouvernance et reproduction du modèle :** questions adaptées aux étapes 3 et 4.

Révisions futures.

Ce document de travail fera l'objet de révisions. Les exigences juridiques des pays d'accueil et de destination, la logistique, les modalités de paiement et les autres questions opérationnelles seront développées lors de futures révisions, en tenant compte des critiques constructives reçues. Les suggestions déjà relevées pour les prochaines révisions comprennent :

- L'élaboration d'une théorie du changement explicite reliant les compétences à la préservation du capital du waqf et de son rendement.
- La correspondance entre les domaines de compétences et les classifications professionnelles telles que l'ANZSCO et l'ISCO-08.
- Des protocoles d'assurance qualité et de fiabilité entre évaluateurs pour les données du QUI recueillies par les personnes en formation.
- Une présentation du contexte du secteur néo-zélandais de l'élevage ovin laitier et des caractéristiques de la laine des races laitières.
- La clarification de la question de savoir si l'estimation de 2 600 NZD relative à la laine, mentionnée à la section 6.3, correspond à un montant brut ou net des coûts de tonte et de manutention.

Les commentaires sont les bienvenus sur https://awqafnz.org.

15 Conclusion

Awqaf NZ propose de ne plus considérer la formation professionnelle comme une activité caritative facultative, mais comme une infrastructure essentielle d'un écosystème des Awqaf en développement, sous la direction des femmes. Les compétences relient la bonne gestion des ressources à la production, le patrimoine à des moyens de subsistance dignes, la mesure à la réduction du gaspillage, et la technologie à des institutions responsables. Le protocole de 2011 avait déjà identifié ces liens. Ce qui manquait à l'époque, et manque encore aujourd'hui, c'est une main-d'œuvre formée capable de les concrétiser. La tâche immédiate n'est pas de proclamer une réussite, mais de construire des partenariats, d'évaluer la faisabilité, de protéger les participantes, de former les formateurs et de publier des données probantes transparentes.

Références

[1] Awqaf New Zealand and the Awqaf and Minors Affairs Foundation, Dubai (2011). *Cooperation protocol, Article 5.* Signé en 2011 ; texte anglais conservé par Awqaf NZ. Document institutionnel. [2] Awqaf New Zealand (2026). *Background note for Charles Sturt University*, version 10, 16 octobre 2026. Historique institutionnel citant le rapport sur le projet pilote approuvé par le conseil d'administration en novembre 2012 et l'appel d'offres du 27 février 2014 ; il ne s'agit pas d'une étude de résultats. [3] Benyounis, H. (2026). *Qurbani Utilisation Index (QUI-Awqaf NZ): measuring zero Qurbani waste, a methodology note for the Qurbani supply chain* (Version 3.0). Awqaf New Zealand. https://doi.org/10.5281/zenodo.22700036 [4] Awqaf New Zealand (2026). *Feasibility Study: Qurbani Sheep-Dairy Pilot.* https://doi.org/10.5281/zenodo.23279953 [5] International Labour Organization (2023). *Quality Apprenticeships Recommendation, 2023 (No. 208).* https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R208 [6] Awqaf New Zealand (2026). *Research themes: Future Female Awqaf Leadership.* https://awqafnz.org [7] FAO (2023). *The status of women in agrifood systems.* Rome: Food and Agriculture Organization of the United Nations. https://doi.org/10.4060/cc5343en [8] Awqaf New Zealand (2026). *Towards an International Framework for the Terms and Conditions of Qurbani Services.* https://doi.org/10.5281/zenodo.24042729 [9] Awqaf New Zealand (2026). *Discussion Paper No. 1: Hijri-Aligned Qurbani Sheep-Dairy Farming.* https://doi.org/10.5281/zenodo.23044285 [10] UNESCO (2003). *Convention for the Safeguarding of the Intangible Cultural Heritage, Article 2.* https://ich.unesco.org/en/convention [11] Awqaf New Zealand (2026). *Engineering the Awqaf Industry.* https://doi.org/10.5281/zenodo.23992850 [12] United Nations. *The 17 Goals and their targets (2030 Agenda, A/RES/70/1).* https://sdgs.un.org/goals ; métadonnées des indicateurs des ODD : https://unstats.un.org/sdgs/metadata/ [13] Awqaf France (2016). *Journal officiel des associations*, annonce 1387, 4 juin 2016 ; déclaration du 23 mai 2016. [14] Australian Skills Quality Authority (ASQA). *What is an RTO?* https://www.asqa.gov.au/node/2715 ; *National Register of VET* : https://training.gov.au/ [15] New Zealand Qualifications Authority (NZQA). *About our approval, accreditation and registration processes.* https://www2.nzqa.govt.nz/tertiary/approval-accreditation-and-registration/about/ [16] UNESCO Institute for Statistics (2012). *International Standard Classification of Education: ISCED 2011* (définitions de l'apprentissage formel, non formel et informel). https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf

Déclaration relative à l'utilisation de l'intelligence artificielle

Des outils d'intelligence artificielle ont contribué à la rédaction, à la structuration et à la traduction de ce document, notamment ChatGPT (OpenAI) pour une version antérieure et une vérification factuelle externe, Gemini (Google) pour une révision linguistique en arabe et une vérification de conformité aux exigences de Google for Nonprofits, ainsi que Claude (Anthropic) pour l'édition finale et la traduction arabe. Les deux infographies (Figures 1 et 3) ont été produites pour Awqaf NZ à l'aide d'outils de génération d'images par intelligence artificielle ; Claude y a corrigé des erreurs textuelles. Awqaf New Zealand assume la responsabilité du contenu. Les faits relatifs à l'histoire d'Awqaf NZ ont été vérifiés à partir de ses archives institutionnelles ; les affirmations relatives aux résultats ont été délibérément exclues, car aucun résultat n'a encore été mesuré.

Avertissements

Relations universitaires et de recherche. Awqaf New Zealand entretient des échanges avec des établissements universitaires dans le cadre d'une démarche de recherche en libre accès. La mention d'universités ou d'installations de recherche particulières correspond à des discussions techniques exploratoires, à des travaux de cadrage universitaire ou à des capacités de recherche accessibles publiquement. Elle n'implique aucun partenariat juridique formel, aucun soutien financier ni aucune coentreprise exclusive, sauf lorsqu'un accord écrit a été formellement conclu.

Plateformes technologiques et marques. Awqaf New Zealand utilise des logiciels d'entreprise, des infrastructures infonuagiques et des outils numériques fournis dans le cadre de programmes approuvés destinés aux organismes à but non lucratif (dont Google for Nonprofits). Tous les noms de produits et d'entreprises sont des marques commerciales ou des marques déposées appartenant à leurs titulaires respectifs. Leur mention sert uniquement à identifier factuellement les outils numériques utilisés et n'implique aucun parrainage direct, aucune approbation ni aucun partenariat juridique.

Licence. CC BY-NC 4.0. Le nom et le logo d'Awqaf New Zealand sont exclus de cette licence ; les éléments appartenant à des tiers demeurent soumis à leurs propres droits.

Contact. Awqaf New Zealand · organisme caritatif enregistré CC46694 · 200 Kaipara Road, RD 2, Papakura 2582, New Zealand · awqafnz.org · DOI 10.5281/zenodo.24253676.

Annexe A. Historique des modifications de la version 1.1

La version 1.1 constitue une amélioration ciblée et non une réécriture générale. Son objectif est de donner la place qui convient à la proposition historique d'Awqaf NZ concernant un *Modèle d'exposition internationale itinérante des savoir-faire patrimoniaux et d'autonomisation économique des femmes*. Le titre, la thèse, les faits externes vérifiés, les citations et les avertissements de la version 1.0 sont conservés.

Section	Modification
Pages liminaires, résumé	Mention du statut de la version 1.1 ; référence bibliographique actualisée ; ajout d'une phrase au résumé et de trois mots-clés concernant le modèle d'exposition itinérante.
2. Origines historiques	Ajout du concept d'exposition itinérante (Londres, Paris et Sydney envisagées ; projet jamais mis en œuvre) ; tableau distinguant les événements documentés des propositions non mises en œuvre.
4. Les femmes comme dirigeantes	Nouvelle progression « Des détentrices de savoirs aux dirigeantes » ; déplacement des détails de la répartition 80/20 à la section 6.4.3 afin d'éviter les répétitions.
5. Architecture des compétences	Élargissement du domaine C : reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE/VAE), assurance qualité, calcul des coûts, commissariat d'exposition, logistique, marketing numérique, documentation avec consentement et propriété intellectuelle.
6.4 Savoir-faire patrimoniaux	Section renommée et développée : modèle en cinq étapes, hypothèse de marché non testée, dignité dans la présentation des récits, caractère essentiel de la formation professionnelle, répartition 80/20 proposée et son statut, option d'un fonds de 20 % gouverné par des femmes, versement sûr des paiements aux femmes vivant dans des camps de réfugiés, distinction entre villes historiques et futures ; nouvelle section 6.4.5 consacrée aux expositions dans les communautés où le Qurbani est proposé (éducation du public comme objectif secondaire, règles de provenance, artisanes ne devant pas servir d'instruments promotionnels) ; ajout de la Figure 1.
7. ODD	Nouvelle ligne pour le modèle d'exposition itinérante (4.4, 5.5, 8.3, 11.4) ; précision selon laquelle cette correspondance n'implique ni reconnaissance par les Nations Unies ni effet démontré.
11. Séquence pilote	Distinction entre les villes historiques et actuelles ; six conditions préalables obligatoires à toute exposition.
12. Mesure	Huit indicateurs propres aux expositions ; cinq indicateurs proposés concernant l'éducation du public et la participation des personnes commandant un Qurbani.
13. Mesures de protection	Sept mesures de protection propres aux expositions, notamment l'interdiction de conditionner l'aide humanitaire à la participation.
14. Questions de recherche	Huit nouvelles questions sur les revenus, la demande, les coûts, les résultats de formation, le mentorat, le fonds communautaire et la participation des personnes commandant un Qurbani ; note « Révisions futures » portant sur le droit, la logistique et les critiques constructives.

Section	Modification
Déclarations, annexe B	La déclaration relative à l'intelligence artificielle mentionne les infographies ; ajout de l'infographie arabe (désormais Figure 3).

Révision 4 : deux parcours pilotes complémentaires consacrés aux savoir-faire patrimoniaux

Section (page)	Modification
Pages liminaires (p. 2)	La note de statut mentionne la révision 4.
2. Origines historiques (p. 7)	Lien entre la proposition de don de laine formulée vers 2005 à Christchurch et la section 6.4.6, sans laisser entendre que le projet a été mis en œuvre.
6.4.6 (pp. 21 à 24)	Nouvelle sous-section : principe fondamental ; parcours A (établissements scolaires et centres d'apprentissage dans les pays de réinstallation) ; parcours B (camps de réfugiés et situations de déplacement) ; cadre commun ; protection des personnes et consentement ; relation avec l'exposition (il ne s'agit pas d'une chaîne de production ; la répartition 80/20 ne s'applique pas aux formations scolaires ou organisées dans les camps) ; Figure 2 présentant le réseau bidirectionnel.
7. ODD (pp. 27 et 28)	Nouvelle ligne pour les deux parcours (4.4, 5.5, 11.4), dont le rapprochement avec les ODD relève uniquement d'une interprétation ; la cible ODD 12.3 n'est pas utilisée pour la laine ou les peaux.
11. Séquence pilote (p. 31)	Séquence en huit étapes pour les parcours ; évaluation séparée des projets pilotes dans les pays de réinstallation et dans les camps.
12. Mesure (p. 34)	Dix indicateurs envisageables, sans situation de référence ni objectif chiffré.
13. Gouvernance (p. 36)	Huit exigences de gouvernance, notamment les approbations, la protection de l'enfance et le droit de ne pas participer.
14. Questions de recherche (p. 38)	Ajout de sept questions formulées par les évaluateurs.
Références (p. 41)	[14] ASQA et training.gov.au ; [15] NZQA ; [16] UNESCO ISCED 2011.
Annexe B (p. 46)	Infographie arabe renumérotée Figure 3.

Révision 5 : évaluation externe (Gemini)

Section	Modification
6.4.1, 6.4.2, 6.4.3	Note concernant l'éviction d'acteurs du marché local ; obstacles à la reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE/VAE) pour les artisanes déplacées ; arbitrage entre un waqf et un fonds à affectation spécifique pour les 20 %.

Section	Modification
Légende de la Figure 1 de la section 6.4	Harmonisation de l'attribution ; clarification des villes historiques figurant à l'étape 4.
6.5	Limites de l'intelligence artificielle en matière d'équité : langues disposant de faibles ressources numériques et accès aux appareils.
14	Question relative à la wakalah destinée aux instances qualifiées en matière de Shariah ; quatre ensembles de questions de recherche reliés à la section 11 ; liste des éléments à examiner lors des révisions futures.
Références	URL complète de la recommandation n° 208 de l'OIT.
6.5, 7 (version 1.1 dans son ensemble)	Précision de la cible de l'ODD 9, désormais limitée à 9.c (mentionnée par souci d'exhaustivité).
Infographies	Correction d'autres erreurs textuelles en arabe dans l'infographie arabe (titre et puces des questions de recherche, puces relatives aux mesures de protection, note de bas de page).

Corrections des infographies effectuées par Claude. Figure 1 : remplacement des tirets cadratins figurant dans « Our Vision » par des virgules ; suppression d'un caractère isolé après la ligne consacrée à l'examen au regard de la Shariah. Figure 3 : la ligne « Why is vocational training essential? » comportait des libellés déformés et répétés, désormais corrigés (reconnaissance des acquis de l'expérience ; mentorat artisanal et formation de la génération suivante ; assurance qualité et développement des produits ; entrepreneuriat et marketing ; gestion des expositions et logistique ; compétences numériques et présentation des récits ; documentation du patrimoine avec consentement) ; correction de l'expression « economic independence for women » dans l'encadré consacré aux résultats. Les personnes représentées et leur diversité demeurent inchangées.

Annexe B. Infographie arabe



Figure 3. Édition arabe de l'infographie : « من المهارات التراثية إلى سبل عيش مستدامة: نموذج للتدريب المهني والمعرض التراثي في إطار صناعة الأوقاف ». Mêmes précisions que pour la Figure 1 : illustration à titre indicatif, personnes représentées générées par intelligence artificielle, répartition proposée uniquement.