



Prise de parole : observation et analyse

POUR QUOI FAIRE ? CE QUE L'OUTIL PERMET

Cette grille d'observation permet de servir de base pour objectiver la répartition du temps de parole entre personnes lors de temps collectifs et de mettre en lumière les inégalités de temps de paroles, et les dynamiques genrées liées à qui prend la parole, qui interrompt et comment. Il peut servir de base à un échange collectif sur une répartition plus égalitaire des temps de parole et favoriser l'inclusion et la parole des groupes minorisés.

LOGISTIQUE



Matériel nécessaire

Le tableau, de quoi écrire et dessiner (sur papier ou informatiquement), de quoi chronométrer



Réalisable à distance ?

Oui



Nombre de participant-es

En fonction de la réunion observée



Nombre d'animatrices

Au moins 1 personne pour observer, mais idéalement 2



Temps nécessaire

Le temps de la réunion observée, d'analyser les résultats et de les restituer pour mettre en place des mesures correctrices



Type de lieu

-



Difficulté

Moyenne

Posture et démarche

1. Conseils d'animation et de posture

→ Pourquoi observer ?

La parole est un outil de pouvoir, qui permet aux personnes dominantes d'affirmer leur statut social. Dans une conversation, la personne qui parle le plus et qui peut imposer les sujets de conversation est généralement celle qui a le statut social le plus élevé.

Dans un contexte mixte en termes de genre, les femmes, qui sont culturellement incitées à peu parler, sont de ce fait généralement peu influentes dans les discussions et les prises de décision*. Dans un contexte en mixité raciale, ce sont les personnes blanches qui prennent le plus la parole. Dans un contexte mixte en termes d'âges, les personnes plus âgées dominent la conversation au détriment des plus jeunes...

La prise ou le raffermissement du pouvoir par les personnes dominantes, notamment les hommes, dans la conversation intervient par deux moyens principaux :

- la violation des règles de la conversation via l'interruption, la conversation idéale supposant qu'il n'y ait pas d'interruption, ni de silence entre les tours de parole, et que chacun-e puisse s'exprimer de manière équivalente ;
- le mythe de la femme bavarde, qui permet de considérer que chaque femme parle trop, peu importe son temps de parole réel, et donc de l'enjoindre au silence.

Il semble donc important, dans un souci de travailler à une plus grande égalité entre les uns, les unes et les autres, de passer par des chiffres, afin d'objectiver les impressions. Pour cela, une observation est nécessaire, qui permette de noter qui prend la parole, de quelle façon et pour combien de temps.

* À ce sujet, lire l'excellent article de Noémie Renard (8 juillet 2012), "Les attributs du pouvoir et leur confiscation aux femmes. Le genre et la parole", *Antisexisme.net*, ISSN 2430-5812.
<https://antisexisme.net/2012/07/08/genre-et-parole/>

→ Prévenir ou ne pas prévenir de votre observation ?

Pour observer ce qui se passe réellement dans un groupe, il vaut mieux ne pas prévenir celui-ci de votre observation, afin de ne pas biaiser les façons de faire.

Toutefois, cela peut être extrêmement mal perçu par certaines personnes lors de la restitution (en général les personnes justement en position de pouvoir). Si vous décidez donc de ne pas prévenir de votre observation, nous vous recommandons de vous préparer à ce retour de bâton, en mobilisant notamment les arguments exposés dans cette fiche pour expliquer votre décision.

Il est néanmoins possible de prévenir les personnes en présence que vous effectuez une observation, leur indiquant sur quoi et dans quel but : l'observation sera peut-être biaisée, mais cela permet d'introduire la démarche une première fois, avant de la rendre plus régulière.

Vous pouvez également, si les réunions que vous observez sont récurrentes, présenter la démarche et indiquer que, lors des prochaines réunions certaines d'entre elles seront observées, sans préciser lesquelles. Cela permet à la fois de prévenir les personnes de l'observation et de ses objectifs et de ne pas fausser leurs comportements le jour J.

→ Posture

Au-delà de la quantification de la prise de parole des participant·e·s, il est également important de qualifier celle-ci. Observez si vous le pouvez la façon dont les choses se disent (ou pas) et pas seulement ce qui est dit. Observez également la façon dont ce qui est dit a un effet sur les autres personnes en présence, leurs attitudes, leurs réactions.

Dans tous les cas, prévoyez un temps conséquent pour analyser les résultats de votre observation, ainsi qu'un temps pour restituer vos résultats. Observer ne suffit pas, il faut aussi en tirer – collectivement – des enseignements !

2. Préparation en amont

En fonction du moment que vous allez observer et de vos habitudes, munissez-vous de quoi noter, que ce soit à la main ou informatiquement. Munissez-vous également d'une montre ou d'un chronomètre, pour pouvoir noter les temps de parole.

Certaines personnes entrent les informations directement dans la grille, d'autres notent leurs observations « en vrac » avant de prendre le temps de les remettre au propre par la suite : identifiez ce qui vous convient le mieux !

3. Sur le moment : pendant la réunion

→ Observation visuelle

- *Comptez*

Quelle est la proportion d'hommes et de femmes ? D'hommes et de femmes racisé·e·s ? D'hommes et de femmes jeunes et moins jeunes ? D'hommes et de femmes en situation de handicap visible ? Pour identifier si une même personne prend la parole à plusieurs reprises, n'hésitez pas à les numéroter.

- *Dessinez*

Dessinez schématiquement la salle où se déroule la réunion : où sont situées les femmes, où sont situés les hommes ? Sur le côté ? Au milieu ? Sur le devant ? À l'arrière ? Dessinez schématiquement la scène, s'il y en a une : qui y prend place ? Est-ce que les personnes se tiennent debout, assises ?

- *Observez*

Quelle est la posture des personnes qui parlent (jambes croisées, jambes écartées, bras près du corps, en faisant des moulinets, etc.) ? Quelle gestuelle adoptent les personnes qui écoutent ? Comment réagissent les gens (et qui) à chaque intervention (ils et elles écoutent, notent, lisent, dorment, discutent avec leur voisin·e, lèvent les yeux au ciel, soupirent...) ?

→ Écoute

- *La répartition de la parole dans les échanges*

Qui distribue la parole ? Qui prend la parole quand on la lui donne ? Qui prend la parole spontanément en chevauchement (c'est-à-dire sans laisser un temps après la fin de la prise de parole de la personne précédente) ? Qui prend la parole spontanément sans chevauchement ? Qui coupe la parole, et à qui ? Quels effets cela a sur la personne à qui on a coupé la parole (est-ce qu'elle récupère de la parole coupée ? est-ce qu'elle réajuste son discours ?) ? Quelle sont les réactions des autres personnes (sur la table, dans le public ?) ?

- *Le temps de parole*

Combien de temps chaque personne parle, à chaque fois ? Si un temps de parole a été annoncé, a-t-il été respecté ? Pour chaque séquence : si une durée a été annoncée (dans l'ordre du jour, par exemple), a-t-elle été respectée ?

Vous pouvez utiliser la grille ci-dessous pour noter vos observations :

<p>Qui parle ? (en termes de genre, race sociale, âge, etc.)</p>	<p>Quels sont les modes de prise de parole ? La personne a :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. été invitée à parler 2. pris la parole avec chevauchement 3. pris la parole sans chevauchement 4. interrompu une autre personne 	<p>Temps de parole, idéalement en secondes</p> <p>Si un temps a été annoncé, a-t-il été respecté ?</p>	<p>Mode de fin d'intervention</p> <ol style="list-style-type: none"> a. la personne a fini de parler b. sa prise de parole a été chevauchée c. elle a été interrompue 	<p>Commentaires éventuels, plutôt qualitatifs</p> <p>Gestuelle des un-e-s et des autres ; ton de la voix ; contenu, ex.: <i>mansplaining</i> (un homme explique à une femme ce qu'elle sait déjà, voire mieux que lui), <i>bropropriating</i> (un homme qui s'approprie une idée émise initialement par une femme) ?</p>



4. Dépouillement des résultats

Que faire avec les données que vous avez recueillies ? D'abord, les dépouiller. Il peut être pertinent de les enregistrer dans un tableur et de faire différents tris, comparaisons, etc. Voici quelques questions pour guider votre analyse.

Sur la répartition du temps de parole :

- Quel est le temps moyen de parole des hommes ? Des femmes ? Des personnes en situation de pouvoir (directeur, directrice) versus personnes qui en ont moins ? Des personnes blanches et des personnes racisées ? Etc.
- Arrivez-vous à dégager des grandes tendances, des analyses qui vous semblent pertinentes ?

Sur les modalités de prise de parole :

- Qui est invité-e à prendre la parole ? Par qui ?
- Des personnes prennent-elles la parole sans y être invitées ? Cela est-il expliqué par leur fonction ?
- Des personnes se font-elles interrompre ? Par qui ? Pourquoi ?

Sur l'écoute des participant-e-s :

- Des personnes sont-elles inattentives ? Quand cela se produit-il ? Lorsque qui parle ?
- Des personnes sont-elles interpellées ou rappelées à l'ordre autour des règles de la réunion ? Par qui ? Pourquoi ?

Si c'est possible, nous vous invitons à faire cette analyse de façon collective, avec un groupe de personnes sensibilisées à ces enjeux ou intéressées par le sujet. L'analyse peut avoir un effet formatif intéressant.



5. Restitution des résultats

Après avoir réalisé tout ce travail, vous voudrez sans doute le restituer à vos collègues et/ou partenaires. Comment le faire ? Eh bien, cela dépendra de votre position, de votre organisation, du statut officiel ou non de cette observation, etc.

Attention toutefois ! On l'a déjà dit, mais on le répète : certaines personnes (il est d'ailleurs intéressant d'analyser lesquelles) peuvent trouver inapproprié, voire « violent », qu'on leur restitue ce genre de données. Les réactions peuvent être vives car les personnes peuvent vivre cela comme une remise en cause de leur personne et non pas de leurs actes.

Nous vous recommandons d'anonymiser les résultats : il s'agit ici de partager les grandes tendances, en termes de genre, de race, de fonction ou de statut. Encore une fois, ce temps de restitution peut servir de sensibilisation aux enjeux de répartition de la parole : la pédagogie est de mise, notamment pour minimiser l'effet « retour de bâton ».

6. Et ensuite ?

Poser un constat, c'est bien, mais qu'en faire, ensuite ? Là encore, cela dépend de votre organisation, de sa volonté ou non de travailler très concrètement à plus d'égalité, notamment dans le temps de parole.

Plusieurs pistes peuvent être explorées :

- Organiser un débat sur les liens entre parole et pouvoir.
- Proposer une réflexion sur les règles collectives de réunion (par ex. : des tours de parole minutés et limités, la systématisation d'une grille d'écoute active, etc.)
- Mettre en place une observation genre annuelle de différents espaces.



Petits conseils du F3E

Points d'attention

La grille d'observation peut être dense et vous pouvez avoir l'impression de devoir faire attention à énormément d'éléments. N'essayez pas d'être exhaustif·ve·s lors de votre première tentative : il faut aussi vous laissez le temps de vous habituer à l'outil. Vous pouvez par exemple vous concentrer sur une partie seulement de la grille d'observation dans un premier temps.

Vous pouvez aussi vous répartir les tâches entre collègues (à condition de par exemple, travailler sur le même document partagé, ou de vous mettre d'accord sur la façon d'identifier les personnes) : l'un·e d'entre vous peut noter les temps de paroles, et l'autre peut s'intéresser aux modalités de la prise de parole par exemple. Il suffira de prévoir un temps de mise en commun pour harmoniser vos observations respectives. Cela vous permettra aussi d'analyser collectivement les résultats.

Pour aller plus loin

- Fiche-outil : Accès à l'information
- Fiche-outil : Le marqueur de la participation
- Fiche 1 : Animer des ateliers avec une perspective de genre (Dans F3E, *Agir pour le genre*)
- Fiche 2 : Favoriser l'écoute comme outil d'*empowerment* (Dans F3E, *Agir pour le genre*)