



Une marguerite pour changer

POUR QUOI FAIRE ? **CE QUE L'OUTIL PERMET**

Cet outil permet d'identifier les changements souhaités en termes d'intégration de l'approche intersectionnelle de genre dans une organisation et ses actions et à poser les jalons vers ceux-ci. L'outil peut être mobilisé dans le cadre d'un atelier de planification collective pour réfléchir ensemble aux changements souhaités en termes de genre. Il permet une réflexion cadrée autour des éléments structurants de la transversalisation du genre.

LOGISTIQUE



Matériel nécessaire

Plusieurs schémas de la marguerite vierge, des feutres de différentes couleurs



Réalisable à distance ?

Oui, avec un logiciel de type tableau blanc



Nombre de participant-es

5-6 personnes par groupe



Nombre d'animatrice-es

Au moins 1



Temps nécessaire

1h45



Type de lieu

-



Difficulté

Moyenne, il est recommandé que l'animateur·ice soit familier·e des AOC



Posture et démarche

1. Conseils d'animation et de posture

Cet outil peut être rempli seul-e mais il est plus intéressant de l'utiliser comme support pour se mettre collectivement d'accord sur ce que l'on vise pour chaque pétale de la marguerite : vous pouvez ainsi réaliser cette activité de façon collective et participative, au niveau de votre organisation ou de l'équipe de votre projet, ou encore avec vos partenaires.

L'enjeu d'animation réside dans le cadrage de la formulation des changements. Pour rappel, un changement :

- Part des acteurs et actrices comme sujet ;
- Est formulé à la voix active ;
- Utilise de préférence un verbe d'action plutôt qu'un verbe d'état

La marguerite propose 5 domaines de changement à explorer :

- Les normes, croyances et représentations, perceptions sur le genre,
- Les relations entre actrices et acteurs
- Les connaissances, savoir-faire, expertise sur le genre,
- L'organisation, les règles, procédures, budget favorisant le genre,
- Les actions ou pratiques prenant le genre en considération.



2. Préparation en amont

Peu de préparation est nécessaire en amont. Il faut penser à imprimer la marguerite ou la dessiner sur une grande feuille, autant de fois qu'il y aura de sous-groupe, plus une autre fois pour la mise en collectif.

Il peut aussi être intéressant de réfléchir à la constitution de groupes spécifiques pour cette activité : cela permettra d'enrichir la réflexion autour des changements proposés, à partir du point de vue et des connaissances situées de chaque groupe spécifique identifié. Par exemple, vous pouvez penser à des groupes spécifiques par fonction dans l'organisation.

Si vous êtes plusieurs personnes identifiées comme référent-e-s genre ou travaillant spécifiquement sur la thématique, il peut être pertinent de co-animer cette activité pour que chacun-e guide les échanges dans un sous-groupe.

3. Sur le moment

→ **Annonce de la consigne (5 minutes)**

Après une répartition en sous-groupe si le nombre de participant-e-s est important, annoncez la consigne et le temps dédié à chaque moment.

Consigne :

« Nous allons procéder à un exercice de réflexion collective autour de la prise en compte de l'approche genre dans notre organisation et nos projets. À l'aide de cette marguerite du changement, nous allons réfléchir autour de 5 dimensions clés pour identifier les changements que nous souhaitons voir advenir pour renforcer notre prise en compte du genre. »

Distribuez un support par groupe, ainsi que le matériel d'écriture.

→ **Temps de réflexion individuel (5 minutes)**

Invitez les participant-e-s à réfléchir individuellement, d'abord, afin d'identifier pour chaque pétale un changement global à atteindre.

→ Identification des changements principaux (20 minutes)

Les participant·e·s partagent en sous-groupe les changements principaux qu'ils et elles ont identifié individuellement.

Les participant·e·s sont invité·e·s à se mettre d'accord sur un changement principal par pétale et s'interrogent mutuellement sur leur formulation. Si plusieurs changements pertinents sont identifiés pour un même pétale, les participant·e·s sont invité·e·s à réfléchir à un changement plus global, auxquels les changements pertinents vont contribuer.

L'animateur·ice navigue entre les groupes pour favoriser la réflexion et interroger la pertinence, l'ambition, et le réalisme des changements formulés.

→ Identification des changements intermédiaires (30 minutes)

Toujours en sous-groupe, les participant·e·s sont invité·e·s à réfléchir aux changements intermédiaires : ce sont les changements qui vont contribuer à la réalisation du changement principal identifié. Il peut y avoir autant de changements intermédiaires que nécessaire : l'enjeu n'est pas de synthétiser mais de pouvoir abonder autant que le temps le permet pour avoir une perspective la plus complète possible.

Attention, les changements intermédiaires n'ont pas une logique de cause à effet, de type cadre logique. Un changement intermédiaire peut contribuer à plusieurs changements principaux. Un changement intermédiaire peut aussi contribuer à un autre changement intermédiaire voire à plusieurs. La perspective des approches orientées changement (AOC) permet d'envisager les changements comme un processus complexe et multi-causal.



→ Partage en plénière : l'effet boule de neige (45 minutes)

En plénière, les participant·e·s sont invité·e·s à partager leur travail.

L'animateur·ice affiche une marguerite vierge et invite un premier groupe à partager un changement principal, puis un changement intermédiaire.

En suivant une modalité dite « boule de neige », l'animateur·ice invite les autres groupes à se manifester :

- s'ils ont formulé un changement similaire à celui qui vient d'être énoncé,
- s'ils ont formulé un changement qui contribue à celui-ci.

L'animateur·ice note ces compléments sur la marguerite.

On réitère l'opération autant de fois que nécessaire, ce qui permet d'obtenir une marguerite collective bien fournie qui devient une cartographie collective des changements proposés par le collectif.

Pendant cette séquence, l'animateur·ice doit prêter attention à la formulation des changements et proposer si nécessaire des reformulations pertinentes. Il ou elle doit aussi visibiliser, à l'aide de flèches ou de traits, les liens entre les différents changements principaux ou intermédiaires.

4. Et ensuite ?

L'animateur·ice, avec l'aide de volontaires des groupes, peut prolonger le travail en consolidant la marguerite finale avec les changements exprimés. Ce travail de systématisation permet d'aboutir à une cartographie affinée, qui peut ensuite être partagée et socialisée avec l'ensemble des participant·e·s et, au-delà, dans le collectif de travail, y compris avec les partenaires.

Ce travail peut servir de base pour réaliser un plan d'action genre pour mettre en œuvre les actions nécessaires à la réalisation des changements cartographiés.



Petits conseils du F3E

Points d'attention

Les changements souhaités doivent être à la fois ambitieux et atteignables ! N'oubliez pas que votre organisation n'est pas la seule à contribuer à ces changements. C'est particulièrement vrai sur les questions de genre et d'intersectionnalité, et qu'il n'y a donc pas d'enjeu d'exhaustivité !

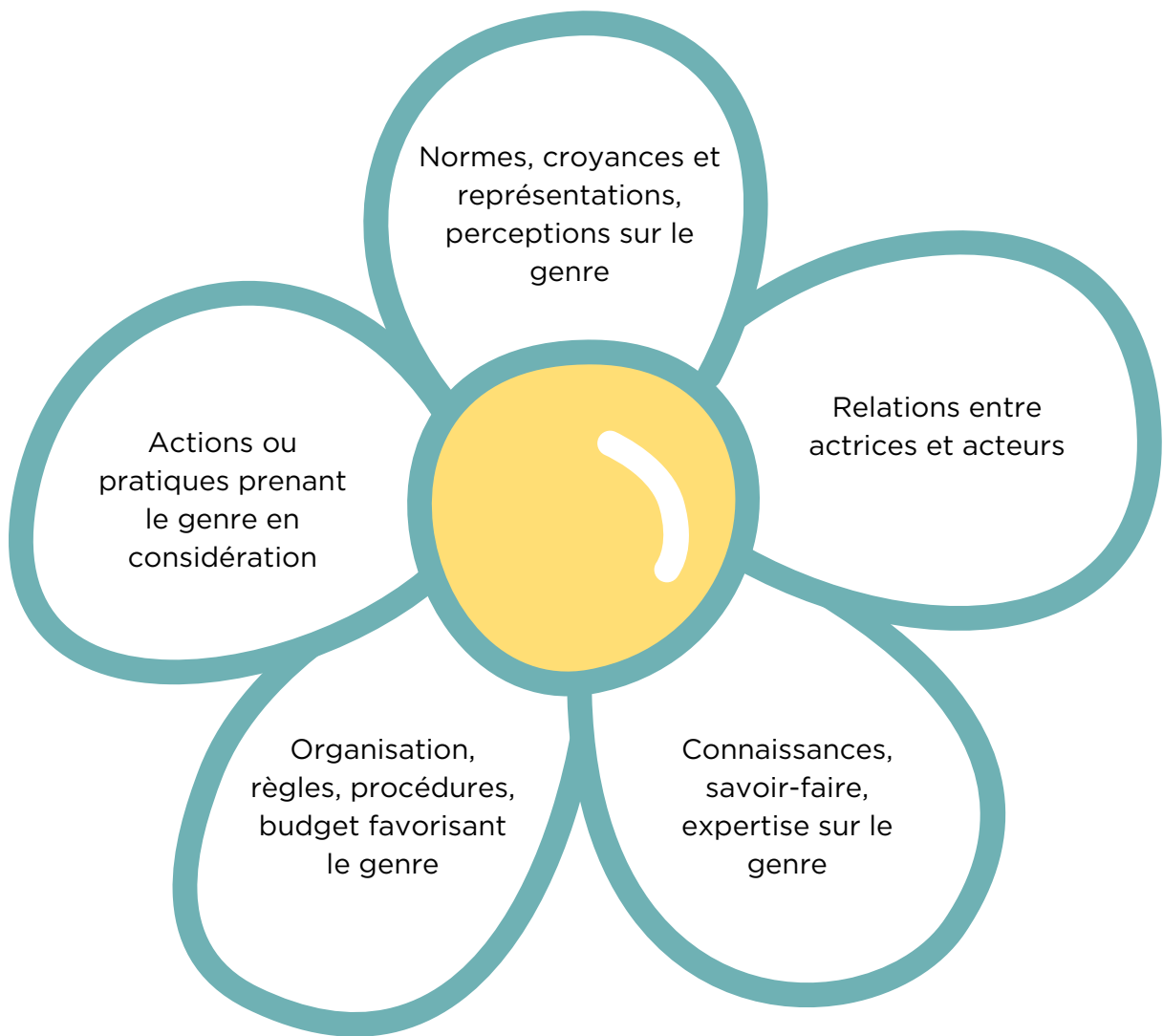
Adaptations possibles

La marguerite du changement peut être adaptée pour mieux identifier les changements nécessaires à l'empouvoirement des personnes concernées par votre action. Pour cela, nous vous recommandons alors de procéder au préalable à une cartographie des facteurs de désempouvoirement, puis de faire l'exercice de la marguerite en remplaçant les 5 pétales par les 5 dimensions de l'empouvoirement.

Pour aller plus loin

- Fiche-outil : plan d'action genre
- Fiche-repère : Les approches orientées changement (dans F3E, *Les Approches orientées changement, renforcer les pouvoirs d'agir avec une perspective de genre et écologique*)
- Fiche-outil : Les 5 dimensions de l'empouvoirement (dans F3E, *Les Approches orientées changement, renforcer les pouvoirs d'agir avec une perspective de genre et écologique*)
- Fiche-méthodologie : Les groupes spécifiques (dans F3E, *Les Approches orientées changement, renforcer les pouvoirs d'agir avec une perspective de genre et écologique*)
- Fiche-méthodologie : Les chemins de changement (dans F3E, *Les Approches orientées changement, renforcer les pouvoirs d'agir avec une perspective de genre et écologique*)

Marguerite



Éléments explicatifs

→ Normes, croyances et représentations, perceptions sur le genre

Il s'agit ici de réfléchir à des changements qui renvoient à ce que des actrices et acteurs pensent et perçoivent autour des normes de genre qui structurent leurs communautés ou qui conditionnent la participation, l'accès aux ressources ou les façons de penser et d'interagir.

→ Relations entre actrices et acteurs

Les changements renvoient à la nature des liens et des relations entre groupes, notamment entre groupes marginalisés et groupes dominants. La catégorie invite à réfléchir à comment créer des liens transformatifs qui favorisent l'empouvoirement des groupes marginalisés et invitent les acteurs et actrices en position de privilège à se positionner comme allié·e·s et à agir en faveur d'un changement transformatif en matière de genre.

→ Connaissances, savoir-faire, expertises

Cette catégorie fait référence aux enjeux de montée en compétences des équipes et des parties prenantes, ainsi que des façons dont les actrices et acteurs acquièrent une expertise spécifique sur les enjeux de genre ou des connaissances précises sur les normes de genre et leur façon d'agir. Cela renvoie aussi bien à des enjeux de sensibilisation que de formation plus poussée, ou encore à des exercices d'apprentissage collectifs comme des diagnostics.

→ Organisation, règles, procédures, budget favorisant le genre

Il s'agit ici de réfléchir aux façons dont la gestion financière et administrative peut être un levier de transformation en faveur de l'égalité de genre. Cela peut permettre d'interroger les règles de sélection des personnes impliquées, les choix de prestataires, les procédures internes notamment en termes de ressources humaines, ou encore les budgets de l'organisation notamment dans la perspective qu'une portion soit dédiée à des actions transformatives en termes de genre.

→ Actions ou pratiques prenant en considération le genre

Cette catégorie invite à penser la façon dont les actions (ainsi que celles et ceux qui les mènent) peuvent avoir un impact transformatif en termes de genre, en identifiant les actions ou pratiques à changer ou faire évoluer pour favoriser un changement positif. Cela fait référence autant au contenu même des actions qu'à la façon dont celles-ci sont élaborées en interne ou déployées auprès des communautés.