



Définir un plan d'action genre

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

Cet outil est utile pour formaliser et opérationnaliser une stratégie ou une politique genre, qu'elle soit au niveau de l'organisation ou au niveau d'un projet. Il permet de réfléchir à des actions concrètes à mettre en œuvre et à articuler avec une réflexion stratégique ou orientée changements pour mettre en cohérence l'ambition de changement et les actions menées.

LOGISTIQUE



Matériel nécessaire

De grandes feuilles, des feutres de différentes couleurs ou des notes repositionnables, le tableau « plan d'action » imprimé ou reproduit, des gommettes



Réalisable à distance ?

Oui



Nombre de participant-es

5-6 personnes par groupe



Nombre d'animatriceurices

Au moins 1



Temps nécessaire

1 heure et quart



Type de lieu

N/A



Difficulté

(préparation / animation)

Moyenne



Posture et démarche

1. Conseils d'animation et de posture

Cet outil peut être mobilisé dans le cadre d'un atelier pour animer une réflexion collective autour des actions à mettre en œuvre et identifier de quelles façons chacun-e contribuera à la mise en œuvre de la stratégie ou la politique genre développée. Il peut être utilisé seul mais il est plus pertinent de l'utiliser comme support à une démarche de réflexion collective autour des actions à mettre en œuvre autour du genre. Cette réflexion peut être animée à l'échelle de votre organisation, de votre équipe/projet ou même avec vos partenaires.

Lors de l'exercice, il est important que les participant-e-s puissent s'impliquer et contribuer pour favoriser leur adhésion et leur responsabilisation. Nous vous recommandons ainsi de les inviter en premier lieu à réfléchir à des actions qu'ils ou elles pourraient directement mettre en œuvre ou auxquelles ils ou elles pourraient contribuer.

En tant qu'animateur-i-ce, n'hésitez pas à suggérer des actions et à rappeler que les actions n'ont pas besoin d'être gargantuesques : la logique des petits pas est essentielle. Plus les petits pas seront détaillés, plus vous aurez des chemins précis à parcourir et mettre en œuvre : cela permet aussi de rendre les choses plus accessibles et palpables.

Attention, le tableau « plan d'action » est long à remplir, il ne faut pas hésiter à prioriser sur quelles colonnes vous souhaitez avancer lors du temps dédié.



2. Préparation en amont

Peu de préparation est nécessaire en amont. Il faut penser à imprimer le tableau « plan d'action » ou le reproduire sur une grande feuille.

Il peut aussi être intéressant de réfléchir à la constitution de groupes spécifiques pour cette activité : cela permettra d'enrichir la réflexion 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 genre ou travaillant spécifiquement sur la thématique, il peut être pertinent de les solliciter pour co-animer cette activité avec vous et qu'ils puissent guider les échanges dans les groupes, le cas échéant.

3. Sur le moment

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

Après une répartition en sous-groupe si le nombre de participant·e·s le permet, 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 ce plan d'action, nous allons réfléchir individuellement et collectivement aux façons à travers lesquelles nous souhaitons atteindre nos objectifs de changement et de transformation autour de l'approche genre dans notre organisation / dans notre projet. Il s'agira donc d'identifier :

- *les actions à mettre en place,*
- *de quelle(s) façon(s) elles contribuent au changement souhaité,*
- *qui en est responsable,*
- *et comment mesurer leur niveau d'achèvement. »*

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

→ Temps de réflexion individuelle (10 minutes)

Laissez 10 minutes de réflexion aux participant·e·s pour qu'ils identifient des actions auxquelles ils et elles peuvent directement contribuer qu'ils estiment être importantes pour la réalisation des changements souhaités. À ce stade, les participant·e·s peuvent seulement identifier l'action à mener et le changement souhaité auquel elle se rattache.

→ Discussion en groupes (30 minutes)

Les participant·e·s partagent en sous-groupe les actions identifiées par changement et les mettent en commun.

Les participant·e·s sont invité·e·s à regrouper les actions qui sont liées, ou qui découlent l'une de l'autre, pour former des paquets d'actions par changement, et ainsi mieux structurer la réflexion.

L'animateur·ice navigue entre les groupes pour interroger la pertinence des actions, favoriser la réflexion et pousser les participant·e·s à aller plus loin. L'animateur·ice peut aussi pointer du doigt « les trous dans la raquette » et aider à compléter ou renforcer le plan d'action établi.

→ Partage en plénière (20 minutes)

Les participant·e·s partagent les actions identifiées par changement et les mettent en commun. L'animateur·ice regroupe et organise les actions proposées par changement ou objectif en les écrivant sur une grande feuille ou sur des notes repositionnables.

Après la présentation d'un groupe, les autres groupes sont invités à questionner constructivement les actions présentées. L'enjeu ici est à la fois de diffuser la connaissance des actions prévues et de rendre visibles les actions en commun entre les groupes pour favoriser les articulations et les synergies.

Il peut être intéressant ici d'utiliser un système de feux (vert = j'adhère / orange = je suis d'accord mais avec des réserves / rouge = j'ai une objection forte) pour fluidifier les retours et jauger de l'adhésion aux actions présentées.



→ Se positionner (10 minutes)

En clôture de la séquence, l'animateur·ice peut proposer aux participant·e·s d'identifier les actions auxquelles chacun·e pense pouvoir contribuer dans les prochaines semaines ou les prochains mois.

Pour cela, distribuez trois gommettes par participant·e. Chacun·e devra alors positionner une gommette auprès de la ou des activités auxquelles il ou elle souhaite participer.

Une fois les gommettes positionnées, invitez ensuite les participant·e·s à relire le plan d'action construit sur la grande feuille pour que chacun·e puisse prendre connaissance des tendances et priorisations individuelles.

5. Et ensuite ?

Pour maximiser le temps en collectif, nous vous conseillons de ne pas vous attarder sur des enjeux de forme et de clarté durant l'animation de l'outil. En revanche, il paraît essentiel que l'animateur·ice, avec l'aide de volontaires des groupes, puisse prendre le temps de systématiser et retranscrire ce qui est ressorti des échanges et de mettre au propre le plan d'action pour qu'il soit clair et partageable auprès du plus grand nombre.

En prolongement de l'exercice, il est aussi pertinent d'identifier :

- La temporalité des différentes actions : à quel horizon chacune devra-t-elle être réalisée ?
- La ou les personne(s) responsable(s) : qui est en responsabilité de la bonne mise en œuvre de cette activité ?
- Les contributeur·ices : qui devra contribuer et s'impliquer pour que l'action soit mise en œuvre dans les meilleures conditions ?
- Les indicateurs de suivi / changements à observer : quels indicateurs ou changements attendus permettront d'attester de la bonne mise en œuvre de l'action ?



Vous pouvez utiliser le tableau ci-dessous :

Changement souhaité	Action prévue	Composante projet liée (OS, résultat, activité)	Données collectées et analyse justifiant le problème à résoudre



Temporalité de réalisation	Indicateurs de suivi ou changements à observer	Personnes responsables	Contributeur·ices à l'action



Petits conseils du F3E

Points d'attention

Pour que l'outil soit le plus pertinent possible, il est important de pouvoir le rattacher à la dimension stratégique : il faudra au préalable avoir déterminé quelles sont les changements souhaités en termes de genre au niveau de votre organisation ou de votre projet. Cela évitera de proposer des actions performatives qui seraient soit déconnectées de vos enjeux soit qui n'induiraient pas de transformation concrète dans leurs champs d'application.

Adaptations possibles

Le déroulé proposé se concentre uniquement sur l'articulation entre changements et actions proposées. Il est possible de remplacer la réflexion à partir des changements par une réflexion autour des objectifs et résultats de votre action.

Il est aussi possible d'approfondir la réflexion en s'intéressant à d'autres colonnes du plan d'action et identifier aussi : les personnes en responsabilité, les personnes en contribution, la temporalité de réalisation de l'action et les indicateurs de suivi associés. Dans ce cas-là, nous vous conseillons soit de prévoir plus de temps (au moins une heure en plus), soit de scinder l'activité en plusieurs ateliers.

Pour aller plus loin

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 : La marguerite du changement

Fiche-méthodologie : Les groupes spécifiques (dans F3E, Les Approches orientées changement, renforcer les pouvoirs d'agir avec une perspective de genre et écologique)