

REVUE TRANSVERSALE

Apprendre sur le genre

Effets et leviers
pour des études genre
transformatives

LES COLLECTIONS DU F3E



ENJEUX
SUR





REVUE TRANSVERSALE

Apprendre sur le genre

Effets et leviers
pour des études genre
transformatives

AUTEUR·E·S :
Virginie Kremer Morgante et Dieneba Ouedraogo

SOMMAIRE

Édito	8
Introduction	10

01 LES ÉTUDES GENRE : LE BILAN 14

1. APERÇU DES PRINCIPALES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES 16

2. UNE EXPRESSION MULTIFORME DU GENRE DANS LES ORGANISATIONS 20

2.1. Des approches et des définitions variées du genre pour faire route vers l'intersectionnalité. 21

2.2. Un foisonnement de stratégies d'initiation & d'opérationnalisation. 28

3. DES CHANGEMENTS, DES EFFETS & UNE CAPACITÉ À INFLUER DU F3E 37

3.1. Le double effet levier des approches transversale et spécifique. 38

3.2. Les études genre : un effet catalyseur du changement... à consolider. 44

3.3. Des outils que s'approprient les OSC & des pratiques porteuses de changement. 54

3.4. L'appui du F3E est de qualité. 57

3.5. L'accompagnement du F3E peut être amélioré. 60

4. LES CHEMINS EMPRUNTÉS PAR LES ORGANISATIONS POUR INTÉGRER LE GENRE 68

4.1. Des étapes clés plutôt que de véritables parcours d'apprentissage. 69

4.2. Un enjeu de complémentarité et de synergies pour avancer sur le genre. 80

02 RÉFLEXION PROSPECTIVE 84

1. COMMENT ALLER PLUS LOIN ET ÊTRE PLUS TRANSFORMATIFS ? 86

1.1. Des leviers d'action pour lever les freins aux effets des études genre sur l'intégration du genre. 86

1.2. Des conditions de réussite pour les études genre. 90

1.3. Des pistes pour mieux répondre aux besoins. 93

1.4. Profiter de la méthode de la boucle de recherche-action pour intégrer le genre. 96

1.5. Fédérer plus et mieux autour de la question transversale du genre. 97

2. QUELS SERAIENT LES EFFETS DE L'ARRÊT DES FINANCEMENTS SPÉCIFIQUES « MARQUÉS GENRE » ? 98

3. FICHE RESUMÉ : ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS D'UNE ÉTUDE GENRE DU F3E & POINTS DE VIGILANCE 99

REMERCIEMENTS

RÉDACTION :

VKM Consultance: Virginie Kremer Morgante,
Consultante internationale et Dieneba Ouedraogo,
Experte sectorielle régionale.

COORDINATION :

Othmane Chaouki, F3E
Armelle Barré, F3E
Lilian Pioch, F3E

MISE EN PAGE GRAPHIQUE :

Mélanie Nancy, Studio Mouette

ISBN :

978-2-491388-08-9
Dépôt légal : novembre 2024.

LE F3E ET LES CONSULTANT-E-S ADRESSENT LEURS SINCÈRES REMERCIEMENTS AUX MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE DE LA REVUE :

Aude Hadley, membre du Conseil d'Administration du F3E, Secours Catholique - Caritas France.
Catherine Dixon, co-présidente du Comité des Etudes du F3E, Terre des Hommes.
Perrine Bacchetta Savoie, Asmaé.
Sarahi Gutierrez, Batik International.
Méline Szwarcberg, World Coalition Against Death Penalty.
Marie-Laure Brillet, CFI Médias.

Nous adressons également nos sincères remerciements aux personnes qui ont pris de leur temps au cours d'entretiens et ateliers : consultant-e-s, membres d'organisations de la solidarité internationale et actions humanitaires, réseaux d'organisations français et étrangers, bailleurs français, etc.

Pour plus d'informations sur le F3E, visitez www.f3e.asso.fr

 Pour accéder facilement aux ressources mentionnées en notes de bas de page ou dans la bibliographie, veuillez consulter la version numérique de cet ouvrage. Elle est disponible sur notre site www.f3e.asso.fr.

AVEC LA PARTICIPATION DE



Cette publication bénéficie d'un soutien de l'Agence Française de Développement. Les idées et les opinions qui y sont présentées n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement le point de vue de l'Agence française de développement.

Depuis la dernière décennie, le genre est devenu un élément central de réflexions et de questionnements pour les organisations de solidarité en France et à l'international. Une dynamique impulsée à la fois par des mobilisations d'organisations féministes ou déjà en pointe sur ce sujet, et la stratégie de l'aide publique au développement qui renforce les engagements programmatiques et financiers autour de ces enjeux.

Face à cette volonté d'œuvrer pour un changement social plus juste et durable, les organisations manquent de ressources et d'appuis pour faire face à ces enjeux complexes, lesquels interrogent à la fois leurs stratégies d'intervention et les postures en leur sein.

Depuis 2016, et le premier programme de transversalisation du genre co-porté avec Coordination Sud, le F3E a progressivement fait de l'approche intersectionnelle de genre une lecture méthodologique de son appui auprès des membres du réseau. Une réflexion interne a abouti en 2021 à l'adoption de notre Stratégie Intersectionnelle de Genre. Elle témoigne de la complexité de la prise en compte de ces enjeux au sein de nos collectifs, et du « temps long » indispensables pour que les changements s'ancrent dans les organisations. Notre mission principale – soutenir les démarches d'apprentissage des organisations pour renforcer la qualité de leurs actions – nous confère une posture unique pour accompagner les organisations dans leurs parcours d'apprentissage autour de l'approche intersectionnelle de genre.

Un élément-clé de l'appui du F3E, et l'un des premiers à bénéficier d'une évolution au prisme du genre, est notre dispositif d'accompagnement d'études. Dès 2018, le F3E met en œuvre un dispositif spécifique qui permet aux organisations membres de bénéficier d'un accompagnement et d'un co-financement à leurs démarches d'études « genre ». Ce sont depuis près d'une vingtaine d'études et d'organisations du réseau qui ont été accompagnées dans la diversité de leurs besoins.

La présente revue transversale analyse et ouvre une large réflexion autour de ces démarches d'études, en interrogeant la façon dont ces démarches ont et peuvent faire avancer les réflexions des organisations sur le genre. Elle en tire des conclusions pertinentes autour des leviers d'apprentissage, des moyens nécessaires, et des effets générés par les études. Ces éléments intéresseront toutes les organisations qui souhaitent se lancer dans ce type de démarche. La revue s'intéresse aussi à l'accompagnement du F3E et permet de mieux comprendre comment les études genre ont permis aux organisations qui les ont portées d'évoluer dans leurs questionnements sur le genre et sa prise en compte stratégique, programmatique, et opérationnelle.

Ce travail a été inspirant – montrant la pertinence et l'adéquation de ce que propose le F3E avec les besoins de ses membres – et de réflexions autour de nos façons d'agir. Certaines recommandations de la revue ont déjà permis au F3E de faire évoluer son accompagnement d'études genre, avec des nouveautés mises en œuvre dès 2025. Nous espérons que cette revue sera autant source d'apprentissage pour vous qu'elle ne l'a été pour le F3E, et nous remercions chaleureusement les membres du comité de pilotage de cette revue pour leur contribution à cet ouvrage.

Aude Hadley

Pour le Conseil d'administration du F3E

INTRODUCTION

En tant que collectif agissant dans le milieu des solidarités en France et à l'international, le réseau F3E vise l'amélioration des pratiques et des actions de changement social de ses membres, majoritairement des organisations de la société civile, mais pas que. C'est en effet tout l'écosystème du développement qui interagit et bénéficie des actions de renforcement méthodologique des membres, d'actions de capitalisation, d'espaces de réflexion, d'apprentissage et de partage d'expériences : associations, collectivités territoriales, fondations, partenaires techniques et financiers, consultant-e-s, etc. Les ressources produites par le F3E sont largement accessibles. Les espaces d'apprentissage et de réflexion sont largement ouverts. Ils concernent des démarches d'apprentissage, des pratiques (d'évaluation, de capitalisation, d'études), des approches, des outils.

Le F3E compte plus de 100 membres, principalement des OSC/ONG mais aussi des collectivités territoriales en coopération décentralisée, des fondations et un syndicat à l'international. Le profil des membres s'élargit progressivement depuis la création du F3E il y a presque 30 ans.

Le F3E fait partie des **précurseurs en France en matière d'intégration du genre** dans les programmes de solidarité internationale, avec une approche qui a évolué et s'est précisée lors de l'élaboration de sa stratégie intersectionnelle de genre du F3E, adoptée en 2021, découlant des ambitions de changement social du Document d'orientations stratégiques (DOS) 2017-2025 et en cohérence avec sa position de « réseau apprenant ».

Dans le contexte actuel et sur base de multiples expériences de terrain, le constat général que l'on peut porter sur le niveau d'intégration du genre dans les interventions de développement est le suivant : **la notion de genre commence à être mieux comprise, mais les actions des organisations restent encore trop ponctuelles et décousues d'une véritable stratégie d'intégration du genre dans la plupart des**

ONG de développement. En outre, la notion de genre, n'est pas toujours prise dans sa globalité, ni toujours comprise dans toute sa complexité. Lors des missions de terrain, de suivi ou d'évaluation par exemple, il arrive de constater des reculs par rapport à l'appropriation de la notion, la compréhension des enjeux et la volonté d'agir depuis les 5 dernières années. Parfois, on parle seulement de « parité et égalité hommes-femmes », **mais on ne travaille pas à la transformation des représentations culturelles et sociales, à la modification des rapports de pouvoir existants entre les différents groupes sociaux et à l'inclusion des minorités de genre et des jeunes.** Les efforts doivent donc se poursuivre.

Dans cette optique, le F3E soutient des études ou activités spécifiques en matière de genre, transversales ou structurantes, grâce au soutien de l'Agence Française de Développement (AFD) pour la mise en œuvre de deux programmes dans lesquels **la stratégie genre est opérationnalisée de façon spécifique et transversale** : le Programme « Socle » (2020-2022, 2023-2025¹) et le programme « Atelier du changement social » (2019-2021, 2022-2024²). Le F3E cofinance ainsi spécifiquement des « études genre ».

De plus, depuis 2020, les termes de référence (TDR) de toutes les études (Socle) sont relus par un-e chargé-e d'études avec une expertise spécifique sur le genre et une démarche progressivement renforcée : 100% des TDR des études relus sous Socle 2020-2022, 100% des TDR et 50% des notes de cadrage relus sous Socle 2023-2025. Cette relecture genre vise à « acculturer les chargé-e-s d'études et les membres à une vision « genre » afin de favoriser l'apprentissage collectif et individuel autour de l'approche genre³ ».

1. Le programme socle du F3E accompagne collectivement et individuellement les organisations de solidarité internationale dans leurs démarches d'analyses et approches méthodologiques pour l'amélioration de la qualité et l'impact de leurs actions. Il met l'accent sur : (i) la pérennisation et le renforcement des méthodologies et démarches d'analyse comme levier du changement social et de qualité ; (ii) le développement de la capacité d'influence et de partage autour des apprentissages méthodologiques. Il dispose d'un volet « études », un volet « réseau apprenant » et un volet « diffusion, partage et influence ». D'un montant total de 5 763 000 euros pour la période 2023-2025, il est cofinancé à hauteur de 58% par l'AFD.

2. Il s'agit d'un programme d'innovation et d'expérimentation méthodologique du F3E qui a démarré en 2019. Il met l'accent sur l'outillage méthodologique lié à l'égalité de genre et aux AOC territorialisées. Il s'appuie sur l'expérimentation collective pour viser le changement social.

3. Source: présentation Ppt Genre x Etudes, réunion de cellule « Etudes » 20/06/2023.

Le F3E s'appuie sur plusieurs ressources humaines dans l'optique d'encourager une meilleure intégration du genre dans les OSC membres et leurs interventions, parmi lesquelles : un référent genre de la cellule réseau apprenant et de la cellule études (orienté plutôt sur l'opérationnel⁴) et une référente genre du F3E (théoriquement orientée plutôt sur le stratégique⁵) également responsable de programme avec des activités spécifiquement sur le genre.

La stratégie genre du F3E est axée sur l'Approche Intersectionnelle de Genre (AIG)

qui doit permettre par une analyse des rapports de pouvoir, de viser le changement social **et la maximisation du pouvoir transformatif. Mais, son approche n'est pas pour autant prescriptive.** Elle veille à accompagner les OSC de là où elles sont jusque-là où elles souhaitent aller. C'est son premier principe d'action. Les deux autres sont (i) d'aborder le genre comme une **approche et une méthodologie**, et (ii) de le traiter de manière **transversale et spécifique** : les deux aspects sont pris ensemble dans l'optique d'obtenir des effets. Les appuis du F3E ne sont pas conditionnés à une vision partagée du genre ; il mène en dehors de ces appuis, des actions de sensibilisation, de plaidoyer méthodologique et d'acculturation. A plusieurs reprises, la question de la « tension » entre stratégie et approche méthodologique, entre « incitation » et « ne pas contraindre », entre « être non -prescriptif » mais « transformatif » a été soulevée. Au sein même des membres, les positions varient : certains aimeraient que le F3E aille plus loin dans les orientations à donner en matière d'intégration du genre (AIG) et au-delà, d'autres estiment par contre que sa force réside dans le fait d'accompagner plusieurs parcours vers le genre, qu'elle qu'en soit l'approche et le niveau d'intégration.

Pour **gagner encore en qualité et maximiser les apprentissages, le F3E a souhaité avoir une vision globale des méthodologies de prise en compte et d'intégration du genre déployées** dans le cadre de ses appuis, et particulièrement de son dispositif

4. Le travail de relecture des études SOCLE se fait à son niveau – il fait partie des chargé-e-s d'étude pouvant accompagner une étude genre.

5. La coordination des études genre se fait à son niveau.

d'études, afin d'en **tirer des leçons** et **d'identifier les approches et/ou parcours d'apprentissages favorisant le plus une prise en compte du genre. Cette prise de recul est un enjeu prioritaire** au regard de l'importance du genre dans les actions du F3E et à ses caractéristiques de réseau apprenant.

La revue transversale genre (RTG) arrive en point d'orgue d'une série de démarches de prise en compte du genre depuis 2009, avec une accélération depuis 2016 (PACS 1 et 2, SOCLE) avec le soutien de l'AFD et l'implication de Coordination Sud (entre 2016 et 2018, sur le programme « Pour une transversalisation du genre dans les organisations de solidarité internationale et leurs projets »)⁶. Il s'agit de la troisième revue transversale commanditée par le F3E depuis 2020. La RTG a été confiée à VKM Consultance, qui a mobilisé deux expertes : Virginie Kremer Morgante, cheffe d'équipe et consultante internationale, Dieneba Ouedraogo Ouattara, spécialiste genre associée.

L'étude a été conduite d'une manière participative avec une implication forte du comité de pilotage. Elle est basée pour l'essentiel sur l'analyse des principaux documents, notamment les études genre et un échantillon d'études Socle ayant bénéficié d'une relecture genre, et qui ont été appuyées par le F3E, les documents relatifs à la Communauté de pratique genre et à la formation genre, les documents stratégiques et d'orientation, les diverses études internes conduites préalablement par le F3E (notamment l'étude sur le dispositif de suivi-évaluation), les entretiens post-étude et autres rapports. Au total, près de 300 documents ont pu être analysés par l'équipe de consultantes. L'analyse documentaire a été complétée par des entretiens avec un échantillon ciblé d'acteurs et actrices de la solidarité internationale et ont concerné : 11 membres (10 associations et une collectivité), le CA du F3E, le comité d'étude du F3E, des consultant-e-s, etc.

6.  <https://f3e.asso.fr/decouvrir-le-f3e/que-faisons-nous/nos-sujets/integrer-le-genre-dans-les-organisations-et-projets-de-solidarite-internationale/>.

01

**LES ÉTUDES
GENRE : LE BILAN**

1. APERÇU DES PRINCIPALES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES



EN BREF

Le F3E a **stratégiquement** opté pour l'approche intersectionnelle de genre (AIG) et nourrit les réflexions de ses membres vers une intégration plus inclusive du genre qui tient compte des connaissances situées et des rapports de domination. Cependant, tous les membres du F3E ne se saisissent pas de la question de la même façon. Certains ont une approche concentrée sur le volet opérationnel, d'autres questionnent leur gouvernance et leurs stratégies, d'autres ont encore du mal à s'en saisir voire le font pour la cosmétique. Par ailleurs, le F3E n'a formalisé ce choix stratégique qu'en 2021. Avant cela, le terme d'« intersectionnalité » n'apparaît pas dans les appels à manifestation d'intérêt ni dans la plupart des études.

L'approche du F3E n'étant pas prescriptive, la revue analyse la façon dont l'AIG infuse au niveau des représentations et des pratiques des membres (et le rôle du F3E à cet égard), mais pas que : le genre non encore intersectionnel, les approches femmes & développement et autres approches de prise en compte du genre sont également étudiées, afin d'avoir une meilleure lecture de la façon dont les OSC entrent dans ces réflexions / pratiques, de leur façon d'évoluer et de progresser entre ces différentes approches et du rôle du F3E à ce niveau.

La stratégie du F3E est d'avoir recours à deux niveaux d'action :

1. **transversaliser l'approche intersectionnelle de genre** dans les programmes, les méthodologies, les accompagnements y compris les formations, les études (relecture genre des TDR depuis 2022 et de certaines notes de cadrage depuis 2023), et l'ensemble des actions réalisées par le F3E ;
2. **réaliser des activités** (formations, ateliers, échanges de pratiques, études genre, CP genre, etc.) **spécifiquement dédiées** à l'approche intersectionnelle de genre, afin d'assurer et d'enrichir sa compréhension, son adaptation et son intégration en premier lieu par la gouvernance du F3E et l'équipe, ensuite par les membres et d'autres parties prenantes.



→ Et la politique française de développement dans tout ça ?

Le Cadre d'intervention transversal (CIT) Genre de la politique française d'aide au développement a lui-même évolué au cours des 10 dernières années. Dans le CIT 2014-2017, l'accent était mis sur la **lutte contre les inégalités entre les sexes** et trois priorités opérationnelles : prévenir les inégalités femmes-hommes dans les opérations de l'AFD, promouvoir le genre comme un des objectifs de ses interventions, et accompagner l'évolution des sociétés sur les enjeux de genre. Le concept de genre renvoyait à la répartition des rôles et à la nature des relations entre les femmes et les hommes, les statuts, rôles et responsabilités, ainsi que le pouvoir attribués aux individus pouvant varier en fonction d'autres critères que la seule appartenance à l'un ou l'autre sexe. La finalité des interventions était de « contribuer à un développement durable, inclusif et équitable entre femmes et hommes » en favorisant « l'égalité des opportunités entre femmes et hommes et en améliorant l'efficacité et la

01. LES ÉTUDES GENRE : LE BILAN

durabilité des opérations financées par le groupe AFD⁷». L'approche genre était voulue sectorielle et géographique, afin d'être contextualisée. Nombre de questionnements étaient proposés pour garantir l'intégration du genre à toutes les étapes du cycle de projet. Des programmes de sensibilisation et de formation ont aussi été déployés.

La Stratégie 2021-2025 (100% Lien social) met l'accent sur l'approche par les droits humains et une meilleure considération du lien social dans le développement, dans le but de réduire les inégalités grandissantes, qu'elles soient sociales, économiques ou environnementales. La question du genre y est à la fois **transversale et spécifique**, avec un axe clair (axe 3) visant la **promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes** sous l'objectif de réduction des inégalités de richesse et d'opportunités, verticales et horizontales (objectif 1). Cette priorité s'inscrit dans le plan d'action « égalité entre les femmes et les hommes 2019-2022 » du groupe AFD et « porte une vision ambitieuse : mettre en œuvre une diplomatie féministe visant à promouvoir, protéger lorsque nécessaire, et créer des conditions favorables à l'autonomisation des filles et des femmes, actrices majeures du développement durable. Cette ambition s'adosse également à la stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2018-2022) ». L'accent est mis sur trois thèmes : la protection des femmes et des filles contre les violences basées sur le genre (VBG), l'autonomisation des filles et des femmes ainsi que l'entrepreneuriat féminin, notamment sur le continent africain, et l'éducation des filles. La démarche porte une attention particulière à **l'intersectionnalité du genre** et au croisement des divers facteurs de vulnérabilité, ainsi qu'à la **lutte contre les discriminations et stéréotypes** sexistes et sexuels^{8,9}

7. Source : Le genre et la réduction des inégalités femmes-hommes Cadre d'intervention transversal 2014-2017

8. Source : Stratégie 2021-2025 – 100% Lien Social, Groupe AFD

9. Les objectifs définis en termes de marquage CAD sur l'égalité hommes-femmes des projets cofinancés ONG-OSC uniquement ou aussi pour le financement des projets bilatéraux / multilatéraux ? ont été augmentés et la loi de programmation relative au développement solidaire et à la lutte contre les inégalités mondiales du 4 août 2021 augmente encore les ambitions. L'évaluation par le Haut Conseil à l'Égalité de la stratégie Genre et développement 2013-2017 recommandait par ailleurs des efforts en matière de D-SSR.

L'AFD adopte clairement une approche intersectionnelle de genre, sans pour autant la nommer comme telle. Dans sa fiche outil genre, destinée aux OS sollicitant un cofinancement, la perspective genre est présentée comme : permettant de « *comprendre la construction sociale des genres, les relations de pouvoir inégalitaires entre hommes et femmes, ainsi qu'à l'intérieur du groupe hommes et à l'intérieur du groupe femmes. Compris, ces rôles et rapports sociaux de sexe peuvent être pris en considération dans un projet de développement pour faciliter sa bonne mise en œuvre et veiller à ce que ses bénéfices soient équitablement répartis et que les activités ne renforcent pas les inégalités. Ils peuvent également être déconstruits dans une perspective plus ambitieuse de transformation des rôles et rapports sociaux en proposant des modèles plus égalitaires* ». Dans la pratique, la stratégie est plus globale et il n'est pas décrit de définition en tant que telle de son approche. L'AFD n'a pas pour souhait d'harmoniser la manière de traiter la question du genre, même si les documents, le dispositif OSC et les guides méthodologiques prennent clairement une approche intersectionnelle sans pour autant utiliser le terme. Le terme n'est d'ailleurs pas employé par le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères qui préfère parler de « facteurs multidimensionnels de discrimination ».

Dans la fiche outil genre devant faciliter l'instruction des projets¹⁰, il est par contre clairement indiqué que DPA/OSC invite les OSC à prendre en compte le genre dans une perspective intersectionnelle, c'est-à-dire tenant compte des autres caractéristiques sociales qui peuvent représenter des facteurs de discriminations combinés comme l'âge, le handicap ou l'origine réelle ou supposée. Des liens vers diverses formations et autres outils sont par ailleurs indiqués aux ONG. Parmi eux figurent les fiches pédagogiques Genre et Développement du F3E.

10.  Genre et développement (f3e.asso.fr)

2. UNE EXPRESSION MULTIFORME DU GENRE DANS LES ORGANISATIONS



EN BREF

Les membres se positionnent à des étapes diverses de la prise en compte du genre : d'aveugle ou presque à transformatifs, en passant par les approches genre sensible et spécifique. S'ils prennent de plus en plus la mesure de l'importance d'intégrer le genre dans leurs programmes, leur niveau de connaissance et leur définition du genre sont encore très variables. Ils choisissent aussi divers angles d'attaque parmi : la recherche de l'égalité homme-femme, l'empouvoirement des femmes, les approches femmes/genre et développement ou les approches plus intersectionnelles. Ces dernières sont les plus rares dans la conception qu'ont les membres du genre et dans les études genre. 13 des 20 études genre visent une approche fondamentale du genre, sur lesquelles 7 ciblent l'AIG. Il faut souligner cependant que les données sont positivement impactées par les études de quatre membres déjà aguerris sur ce sujet.

Les effets du positionnement politique et stratégique des OSC sont *de facto* variables, et les stratégies pour améliorer le degré de prise en compte du genre, variées (par exemple celle d'avoir recours à un-e référent-e genre). En outre, il n'y a **pas de consensus sur la définition** du genre parmi les membres du F3E et le F3E n'a pas vocation à harmoniser les approches pour une vision commune des membres. Ceci est en phase avec la façon dont ses membres qualifient les rôles principaux du F3E (voir section 02. DIFFUSION DES APPROCHES GENRE & EFFETS DES ETUDES GENRE).

Ceci constitue une multitude de paramètres à prendre en compte au moment d'envisager une étude genre. **Il persiste des enjeux forts d'animation des processus de prise en compte et d'intégration du genre au sein des organisations pour une meilleure appropriation et opérationnalisation des approches** et aussi pour une meilleure compréhension de l'intersectionnalité.

2.1. Des approches et des définitions variées du genre pour faire route vers l'intersectionnalité.

Un niveau de connaissances et d'expertise variable en matière de genre

Le niveau de connaissances et d'expertise en matière de genre est variable au sein des membres du F3E. Des tendances se distinguent au sein des groupes d'OSC membres qui sollicitent une étude Genre ou une étude Socle.

Parmi les membres du F3E, ceux ayant bénéficié d'une étude Socle ont des définitions plus variées du genre, que ceux ayant bénéficié d'une étude genre. Parmi les facteurs explicatifs se trouvent : le fait que le genre n'est pas une priorité dans les études Socle, qui concernent un panel plus large de membres ; le fait que les membres sollicitant une étude Genre y sont déjà relativement sensibles et ont commencé à explorer la question ; le fait que les exigences sont plus fortes pour une étude genre. Certains membres admettent être très peu sensibles à la question,

01. LES ÉTUDES GENRE : LE BILAN

ou « en retard ». D'autres estiment que l'objet propre de leurs projets fait qu'ils traitent *de facto* la question (ce qui n'est pas foncièrement vrai bien évidemment). La majorité d'entre eux estiment en tout état de cause faire des efforts pour lutter contre les inégalités homme-femme.

D'après les analyses conduites dans le cadre de la revue, il ressort qu'il **n'y a pas d'organisations aveugles au genre parmi celles qui ont sollicité une étude genre.**

Toutes intègrent déjà plus ou moins la volonté de lutter contre les inégalités homme-femme, illustrant souvent leur définition de l'approche de prise en compte du genre. Cependant, la **tendance majeure est le recours à des approches opérationnelles** d'intégration du genre dans leurs interventions, par exemple : une approche sensible au genre et spécifique de type « femmes et développement », « empouvoirement / autonomisation des femmes » ou plus simplement « égalité homme-femme ». Quelques membres ont une approche basée sur les droits, dans l'optique de lutter contre toute forme d'inégalité et de discrimination.

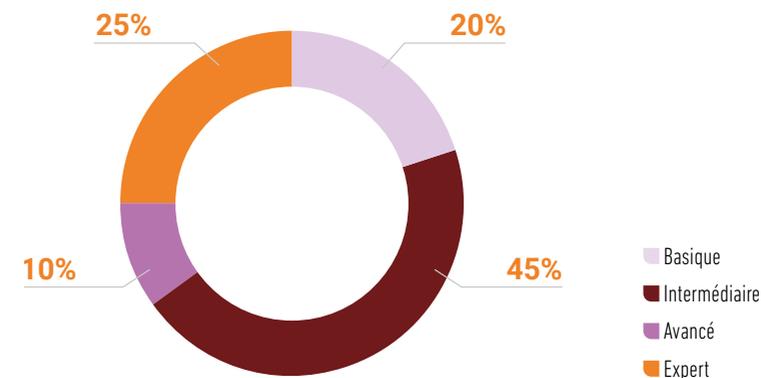
Peu de membres sollicitant une étude genre disposaient d'une stratégie genre au moment de réaliser l'étude (5 des 18 OSC ayant eu recours à une étude genre). Mais à trois exceptions près, tous les membres ayant bénéficié d'une étude genre qui déploie une approche « genre » plus intersectionnelle sont déjà aguerris sur la question (« avancés » ou « experts / transformatifs »). Sur les 18 organisations ayant sollicité une étude genre, 5 à 7 sont « marquées » genre, c'est-à-dire qu'elles affichent clairement et/ou qu'elles sont connues pour leur engagement envers la réduction des inégalités, vulnérabilités, discriminations de genre, l'intersection des identités, l'empouvoirement, l'autonomisation des femmes. L'exception concerne un membre relativement frileux au démarrage de son étude et optant pour une approche très opérationnelle, mais qui au fil de l'étude et des discussions s'est ouvert à l'approche plus organisationnelle d'une part (par le biais d'un diagnostic) et plus intersectionnelle d'autre part (avec une approche genre moins restrictive), ce qui ressort dans le rapport d'étude.



QUELQUES DONNÉES À CONNAÎTRE...

Sur les 20 études genre analysées, le degré de maîtrise des membres au regard du genre est variable¹¹. Pour 7 des 20 études, l'OSC concernée est de niveau avancé voire expert, pour 9 des 20 études, elle est de niveau intermédiaire et pour 4 des études, de niveau relativement basique. C'est majoritairement des OSC ayant un degré de maîtrise intermédiaire (45%), c'est-à-dire déjà sensibles à la question, ayant pris des mesures pour mieux intégrer le genre, mais sans que cela ne soit véritablement stratégique et institutionnel, qui sollicitent le F3E pour une étude genre.

Degré d'avancement des membres ayant sollicité une étude genre, par rapport au genre.



11. Ce degré de maîtrise est déterminé sur la base de 9 critères : l'OSC dispose-t-elle d'une stratégie genre, aborde-t-elle le genre du côté opérationnel uniquement, dispose-t-elle de stratégies en lien avec le renforcement du rôle des femmes / du genre / de la lutte contre les inégalités et/ou d'une feuille de route, dispose-t-elle de ressources humaines dédiées, le genre est-il institutionnalisé dans l'OSC, le genre est-il transversal, l'OSC dispose-t-elle d'un dispositif de suivi-évaluation genre/changement, est-elle dans un ou plusieurs réseaux ou groupes de travail sur le genre, est-elle en mesure de former sur le genre et/ou de jouer le rôle de mentor ? Un niveau expert est attribué quand l'OSC rencontre plus de 7 critères, un niveau avancé quand elle en rencontre entre 6 et 7, un niveau intermédiaire quand elle en rencontre entre 3 et 5, un niveau faible si elle en rencontre moins de 3. Les critères sont attribués sur base de l'analyse des documents, études et politiques des associations concernées.

01. LES ÉTUDES GENRE : LE BILAN



QUELQUES RÉPONSES A VOS QUESTIONS...

→ *Mais au fait...qu'est-ce qui distingue une approche d'empouvoirement des femmes et une approche d'autonomisation ? Qu'est-ce qui distingue une approche « genre et développement » d'une approche intersectionnelle de genre ?*

La revue a adressé ces questions au CA du F3E, au Comité de pilotage de la revue et à un échantillon de membres. Des tendances fortes convergent vers chacune des définitions et leurs distinctions. Ce sont ces tendances et définitions que les expertes choisissent d'utiliser et de partager.

Approche Femmes & développement

Dans cette approche, les femmes sont intégrées dans le processus de développement et non uniquement bénéficiaires. Le prisme d'action porte sur les femmes, leur autonomisation, vise à lutter contre leur exclusion. Mais l'approche oublie les causes sous-jacentes de violation des droits et néglige la mobilisation des hommes. Est également questionné, dans cette approche, le niveau de responsabilité individuelle qui peut peser sur les femmes dans l'optique d'un changement insuffisant.

Approche empouvoirement / autonomisation des femmes

Le prisme économique est mis en avant, avec une volonté d'améliorer les conditions de vie des femmes et leur pouvoir d'agir. Pour cela plusieurs dimensions de leur autonomisation sont prises en compte afin de changer les rapports de force, de diminuer les violences, de leur permettre de faire des choix stratégiques et d'acquérir plus d'indépendance. Cette approche prend en compte de manière plus holistique la société et met les femmes au centre de l'action. Mais elle ne tient pas suffisamment compte des rapports de pouvoir et ne permet pas une amélioration pérenne de leur statut / position. Elle peut être dans certains cas contre-productive.

Approche Genre

Cette approche permet de réduire les inégalités en questionnant, analysant et agissant sur la répartition des rôles et les rapports de pouvoir et de domination. L'analyse intègre les multiples facteurs de vulnérabilité, vise à lutter contre les stéréotypes, les constructions sociales et les facteurs de discrimination. C'est une approche relativement politique et à visée transformative.

Approche intersectionnelle de genre

C'est une approche genre dont le volet cumulatif est plus fortement mis en avant, par la prise en compte et le croisement de multiples facteurs de vulnérabilité et d'oppression. Qualifiée de vision plus fine et plus précise, d'un potentiel transformatif plus fort, cette approche plus globalisante et inclusive tient compte de la complexité des identités et des inégalités. Décloisonnante et analytique, elle est qualifiée de plus adaptée aux OSC de solidarité internationale et d'approche « idéale » pour garantir les droits humains.

L'approche d'autonomisation / d'empouvoirement des femmes et d'égalité homme-femme constitue une porte d'entrée pour ceux qui ne se sont pas encore approprié l'AIG/approche genre qui doit, elle, permettre par une analyse des rapports de pouvoir, de viser le changement social par une approche transformative.

01. LES ÉTUDES GENRE : LE BILAN

L'intersectionnalité encore peu appropriée

Le rapport de janvier 2023 sur les effets du F3E¹² indiquait que « L'intersectionnalité reste [...] une dimension d'analyse peu appropriée : seulement 7 répondant·e·s (15%) ont déclaré faire un croisement entre le système de genre et d'autres facteurs d'oppression ». Les constats de la revue abondent dans ce sens.

Trois principales tendances ont été identifiées en ce qui concerne l'AIG :

- Une approche insuffisamment comprise voire mal interprétée et qui effraie, avec parfois des positionnements forts à s'en détourner : alors que fondamentalement, les tenants et aboutissants de l'AIG pourraient faire consensus, sa propre dénomination peut conduire à des levées de boucliers ;
- Une approche déjà en cours d'intégration de manière spontanée, sans pour autant la qualifier, la définir ou la nommer : certains membres et certaines études ont une approche intersectionnelle de genre sans y mettre de nom ni de définition, ni même porter spécifiquement l'accent sur l'approche en elle-même ;
- Une volonté stratégique et politique de faire clairement référence à l'AIG : approche souvent employée par les organisations avancées sur la question, voire militantes.

Dans certains cas il y a un intérêt à mettre en avant le concept-même de l'AIG, lorsqu'il s'agit de porter des messages politiques forts. Dans d'autres cas, le profil d'un membre peut en lui-même constituer un frein, par exemple si le membre est historiquement lié à une obédience religieuse. Les résistances peuvent par conséquent être internes ou externes. Internes si tous les personnels et les membres de la gouvernance ne sont pas acculturés ou convaincus, externes lorsque le travail sur le terrain nécessite **une prise en compte fine des facteurs socioculturels et des pratiques traditionnelles pour contextualiser les approches d'intégration du genre.**

Les débats sociétaux et politiques autour de ce terme d'intersectionnalité peuvent éloigner de son sens profond.

12. Enquête auprès de tous les membres.

Pour lever certaines résistances, quelques stratégies ont été identifiées :

- Ne pas aborder la question de front mais laisser les opérations de terrain donner l'impulsion, en mettant en avant la recherche d'efficacité et d'impact (avec démonstration par l'exemple) plutôt que le concept et la définition de l'AIG en elle-même ;
- Donner plus de poids aux partenaires locaux pour porter des messages et donc créer et animer le cadre de discussion pour le faire ;
- Tirer parti des actions d'organisations féministes.

Le F3E a pris le parti d'une approche basée sur l'exemple, la démonstration que la prise en compte de l'intersectionnalité est porteuse en termes de développement et de changement social, plutôt qu'une approche idéologique hors sol.

En tout état de cause, l'intersectionnalité peut conduire à des amalgames et un travail de fond reste à faire pour en améliorer sa compréhension



QUELQUES RÉPONSES À VOS QUESTIONS...

→ Mais quel est le sens profond de l'intersectionnalité ?

Pour y répondre, la revue s'est inspirée de l'expérience d'Humanité & Inclusion :

« L'intersectionnalité, une grille d'analyse pour comprendre la « vulnérabilité » : l'intersectionnalité est une grille d'analyse qui aide à démêler comment les caractéristiques individuelles et les facteurs environnementaux se combinent pour façonner l'expérience, les besoins et les capacités de nos bénéficiaires et à concevoir des projets sur base de cette connaissance et de cette compréhension. Elle permet aux équipes d'aller au-delà des présupposés et de leurs biais inconscients sur des « groupes vulnérables » prédéterminés pour analyser ce qui rend un individu ou un groupe vulnérable face au « problème » à résoudre (Humanité & Inclusion)¹³.

13. Source: étude genre de HI Vers des pratiques plus inclusives : ressource sur l'intersectionnalité handicap, genre et âge, 2020

01. LES ÉTUDES GENRE : LE BILAN

2.2 Un foisonnement de stratégies d'initiation & d'opérationnalisation

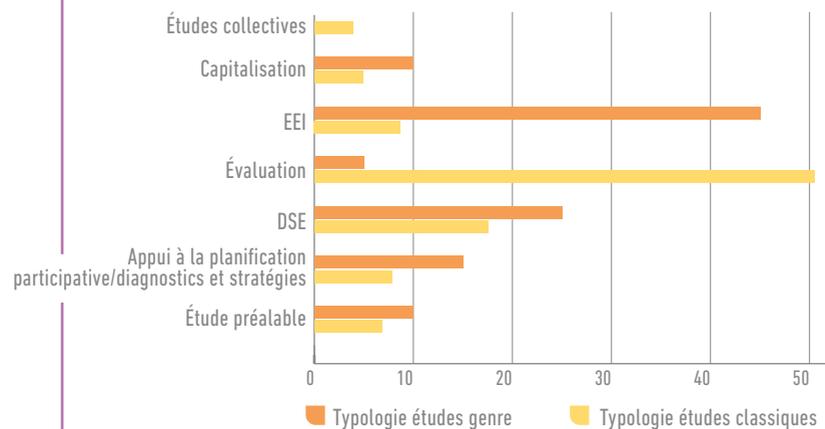
Le principal angle d'attaque reste opérationnel

Sur les stratégies d'initiation de l'intégration du genre, il apparaît que dans 16 des 20 études genre, le principal objectif de l'étude est opérationnel, impulsé par des interventions, des actions et des équipes impliquées dans la mise en œuvre sur le terrain (approche « bottom up »). Une approche « bottom-up » permet de trouver une porte d'entrée plus directe à l'intégration du genre. Le type d'étude le plus souvent choisi est l'appui à la planification participative (1/3 des cas d'études genre), qui est certainement plus facile à adapter aux besoins des organisations. Il reste que les définitions de ces approches d'intégration du genre ne sont pas pour autant partagées par toute l'organisation concernée et c'est là un véritable enjeu pour l'infusion dans toutes les strates et actions de l'organisation.



QUELQUES DONNÉES À CONNAÎTRE...

Le schéma ci-dessous illustre la comparaison des typologies d'études entre les études Socle et les études genre :



Sources : études genres, document sur le dispositif d'accompagnement d'études du F3E (études 2016-2021).

Il s'avère que de manière assez logique, les études genre concentrent plus d'études de diagnostic, de stratégie et d'appui à la planification participative et un peu plus d'études préalables. À l'inverse, les études Socle concentrent beaucoup plus d'évaluations et un peu plus d'appuis à l'élaboration d'un DSE et à la capitalisation. Il n'y a pas d'études collectives ni d'appui post-évaluation parmi les études genre.

Améliorer ses connaissances et son expertise ne suffit pas à garantir l'intégration du genre...

Plusieurs espaces et acteur-trices permettent aux OSC de progresser sur la question du genre en améliorant leurs connaissances et leurs expertises : les canaux du F3E (études, Communauté de pratiques - CP - Genre, formations, restitutions, cliniques méthodologiques), les appuis de Coordination Sud (FRIO¹⁴), les formations développées en partenariat avec Expertise France sur le genre¹⁵, les autres outils de l'AFD, les formations déployées par des ONG militantes, etc. En accord avec la stratégie d'aide au développement de la France, les actions des sensibilisations et de renforcement de capacités en matière de genre ont pris beaucoup d'ampleur au fil des 10 dernières années. La prise en compte balbutiante du genre progresse ainsi doucement vers une intégration plus transversale et des approches plus intersectionnelles. **Cependant, améliorer ses connaissances et son expertise ne suffit pas à garantir une intégration du genre pour un changement social.** Il n'est pas rare d'entendre que « la question du genre est traitée dans nos programmes puisqu'il s'agit de programme d'éducation des filles », ou « parce que nous désagrégeons nos données selon le sexe ». Si la lutte contre les inégalités homme-femme est devenue un moteur fréquent, les organisations rencontrent diverses difficultés à l'intégration du genre. Il s'agit parfois de résistances dans le milieu d'intervention, parfois en raison d'amalgames, résistances auxquelles il est difficile de faire face par manque d'outils ou de maîtrise du sujet. Il s'agit dans d'autres cas de résistances individuelles.

14. Guide d'appui à l'intégration de l'approche genre dans son organisation - Coordination SUD

15. Telles que le MOCC genre : MOCC Genre | Les Moocs du Campus AFD.

01. LES ÉTUDES GENRE : LE BILAN

De plus, l'accompagnement dans le milieu professionnel est de manière générale consigné à de la formation et à de l'outillage, alors que l'accompagnement voire la supervision par des collègues plus expert-e-s ou par des organismes d'appui est essentielle (et plus difficile à mettre en place).

L'étude genre permet de débloquent certaines situations et de progresser sur la question...

Par ailleurs, **les organisations n'ont pas toutes la même ouverture sur l'analyse et le partage de leurs pratiques en matière de genre.** La mobilisation sur la question varie également. Parfois forte, quand les équipes opérationnelles font face à des difficultés de mise en œuvre des projets, difficultés pouvant être liées à des facteurs socioculturels liés au genre. Parfois plus limitée, quand le lien entre intégration du genre et efficacité / qualité des interventions est insuffisamment compris. Dans ce cas, le rôle des partenaires techniques et financiers comme l'AFD est fondamental pour encourager à traiter la question de manière plus articulée et plus fouillée.¹⁶

Le recours à une étude genre vise notamment à « débloquent » certaines situations et progresser sur la question afin d'améliorer la qualité et l'impact des interventions : en ce sens, l'on s'attendrait à une démarche de type recherche-action.

16. Dès la réponse à l'AMI et a fortiori dans la NIONG, l'AFD attend que l'ONG explique comment les enjeux de genre ont été pris en compte dans : L'analyse du contexte / diagnostic et enjeux qui doit inclure une présentation des enjeux de genre dans le secteur d'intervention du projet et dans la/les zone(s) concerné(s), La présentation de l'ONG et de ses partenaires : qui doit mentionner si l'ONG dispose d'une stratégie genre, La genèse du projet et la manière dont il a été conçu : l'ONG précisera comment les femmes et les hommes ont été associé-es à l'élaboration du projet, La définition des objectifs visés et résultats attendus : l'ONG décrira pour chaque objectif comment l'approche genre est prise en compte et comment cela se traduit, de manière explicite, dans les résultats et activités, Le renforcement de capacités : comment l'approche genre est intégrée dans les actions de renforcement de capacités, La qualification des bénéficiaires : qui doit être ventilée par sexes, Les indicateurs : désagrégés par sexe, ils devront permettre de qualifier l'ambition du projet au regard du contexte et de l'existant, Le suivi-évaluation qui doit permettre de suivre les résultats fixés en matière de genre. L'AFD attend également que la prise en compte du genre soit reflétée dans le cadre logique du projet et que l'ensemble de ces aspects soient suivis et réexaminés régulièrement en cours de mise en œuvre du projet. Les Termes de référence de l'évaluation devront explicitement prévoir une question évaluative sur le genre et l'évaluateur/trice être en capacité d'apprécier l'effectivité et la qualité des activités réalisées et résultats atteints en la matière.

Ce n'est pas non plus prescriptif, afin de respecter le droit d'initiative. Néanmoins l'AFD se réserve le droit de refuser un projet jugé aveugle au genre.

Pourtant, pour seulement 3 des 20 études, un plan d'action était envisagé dans les objectifs de l'étude au moment de la rédaction des termes de références, et moins de la moitié des études genre prévoient un plan d'action comme suite à l'étude¹⁷ (voir section effets). Il ressort des entretiens que **les organisations manquent d'outils ou de démarche pour opérationnaliser les résultats d'une étude genre**, pour traduire des conclusions et recommandations en plan d'action. Parfois, la personne en charge du suivi de l'étude déploie des efforts substantiels pour en faire remonter les résultats à la gouvernance de l'association, convaincre et enclencher une démultiplication des effets de l'étude (vers d'autres collègues, d'autres secteurs couverts par l'OSC, d'autres pays, d'autres projets).

La première réaction est plutôt de chercher à étendre cette expérience à d'autres pays dans lesquels des projets similaires sont mis en œuvre. Puis, de l'étendre à d'autres secteurs. Dans ce second cas, il y a un travail de contextualisation et de plaidoyer auprès des équipes, pour lesquels les outils restent aussi insuffisants.

... Mais le lien direct avec le positionnement politique et stratégique reste encore limité

Les approches « égalité homme-femme » et « autonomisation / empouvoirement des femmes » étant majoritaires dans les études genre, le lien direct avec le positionnement politique et stratégique reste encore limité. **C'est essentiellement pour que leurs interventions gagnent en efficacité et en impact sur le terrain que les organisations sollicitent des appuis spécifiques en matière de genre.** 14 des 20 études prévoient dans leurs objectifs un diagnostic genre plus poussé à visée prospective pour l'intégration du genre (type « recherche-action »); 5 des 20 études seulement comportaient en objectif un travail plus stratégique et politique impliquant la gouvernance, dans une approche qualifiée plutôt de « top down ». Dans 3 des 20 études genre, il était attendu un engagement du CA des suites de l'étude ou un diagnostic interne (1 seul cas sur les 20).

17. 7 sur 20 études.

01. LES ÉTUDES GENRE : LE BILAN

Si l'approche reste encore très opérationnelle, les études genre sont un canal pédagogique et un espace d'échange qui peut contribuer à la maturation des réflexions voire dans certains cas à un ajustement du positionnement institutionnel. Elles sont une occasion de faire réfléchir et avancer l'organisation sur la question du genre, au-delà de ses interventions. Les chargé-e-s d'étude et les consultant-e-s ont un rôle clé à ce niveau : sensibilisation, contribution au processus d'acculturation, accompagnement du cheminement. Le processus de l'étude en lui-même est un lieu d'incubation.

Il existe plusieurs espaces pour se saisir et animer la question de la prise en compte du genre

L'opérationnalisation de la prise en compte du genre fait face à plusieurs résistances, plutôt internes : le manque de ressources humaines qualifiées sur la question et le manque de moyens financiers pour déployer du temps, mobiliser des expertises (souvent externes) qui engendre un enjeu de priorisation des sujets à traiter.

Pour se saisir et animer la question de l'intégration du genre dans leurs interventions, elles optent principalement pour le recours à des **points focaux-ales genre et/ou référent-e-s genre, et ont recours à plusieurs espaces et appuis pour progresser sur la question, tels que** :

- des appuis externes tels que le recours à des consultant-es pour réaliser des diagnostics et autres études ;
- l'appui de Coordination Sud (FRIO) pour des diagnostics genre ;
- des études genre accompagnées par le F3E ;
- les autres espaces du F3E :
 - La communauté de pratique genre, ouverte à tous les membres sans conditions, et gérée sur le programme SOCLE. Cette communauté de pratique est animée par le-la référent-e genre du F3E, en présentiel, tous les 3-4 mois. Elle permet des échanges entre pair-e-s, genre aide à structurer la pensée et la vision et à pousser la réflexion en interne à l'organisation. Elle permet de créer du lien, de trouver du soutien,

d'échanger des idées pour continuer à faire vivre le genre dans sa structure et constituent un espace dans lequel il est possible de partager des préoccupations communes voire d'y présenter son travail.

- Les cliniques méthodologiques pour les membres plus avancés sur la question du genre, géré sur PACS 2. Elles se focalisent plus sur l'outillage et la résolution de problèmes concrets. Elles peuvent satisfaire des profils plus exigeants en matière d'intégration du genre. La méthodologie se répétant, il s'agit d'un espace dont la fréquentation peut être « à durée limitée ».
 - La formation sur le genre dispensée par le F3E avec une orientation « formation-action » permise par les cliniques méthodologiques et l'accompagnement individualisé, le travail en continu au plus près des projets. Elle permet de mieux comprendre les concepts d'une part, l'intérêt de se pencher sur la question d'autre part. Elle peut renforcer le sentiment de se sentir légitime pour évoquer la question ; elle sensibilise sur la « politique des petits pas » en mesure d'intégration du genre. Elle est d'autant plus appréciée quand la question du genre n'est pas abordée au quotidien par la personne participante. Cependant, le passage à l'action ou la prise de mesures spécifiques par l'organisation sous l'impulsion du ou des participant-es à la formation ne se fait pas directement ni facilement : ceci dépend du niveau de maîtrise de la notion de genre par l'organisation, du périmètre du poste du ou des participant-es et aussi de la possibilité ou non de « pratiquer le genre » dans l'organisation. Le niveau de maîtrise du genre est hétérogène parmi les participant-es.
 - par le passé, les Facilités d'innovation sectorielle des ONG (FISONG¹⁸) qui impliquaient un binôme de compétences (genre / secteur) avec regard « de recherche, d'expertise », un accompagnement sur mesure du F3E, une formation générale, une relecture avec des lunettes genre et une feuille de route pour une meilleure intégration du genre.
- des collaborations avec d'autres OSC ou organismes d'appui au développe-

01. LES ÉTUDES GENRE : LE BILAN

ment durable ;

- des renforcements de compétences avec des modules de formation parfois longues (à l'exemple de la formation de trois semaines organisée par le Monde selon les femmes, ONG basée à Bruxelles et focalisée sur l'outillage).



QUELQUES RÉPONSES À VOS QUESTIONS...

→ *Le-a référent-e genre : piège ou bonne pratique ?*

Avoir recours à une ressource humaine dédiée à la question du genre est une action phare prise par les OSC, comme le font d'ailleurs des institutions (AFD¹⁹, ministères sectoriels des pays tiers), et des réseaux (F3E). L'idée première est de se doter d'une expertise spécifique pour être en mesure de mieux adresser la question et jouer un rôle moteur. Seulement, **bénéficier d'un-e référent-e genre dans une organisation ne suffit pas, surtout si son rôle est de porter les actions en matière de genre et non de coordonner les actions des autres.** Dans certains cas, des OSC ont recours à des points focaux genre sur le terrain. Leur facilité d'accès aux fonctions de direction diffère selon les contextes géographiques et culturels. Leur pouvoir d'influence est parfois très limité et le risque est de voir les autres personnels se désengager de la question. La question fait tache d'huile lorsqu'il s'agit de suivre une étude genre. C'est sans doute en précisant ses fonctions qu'une partie du piège peut être ouverte ; s'agit-il d'un rôle de veille, d'un rôle d'expertise, et quel est son champ d'action ? Si le-la référent-e genre est la personne dédiée au suivi de l'étude, son champ d'action parfois limité se répercute de facto sur les effets de l'étude. Dans plus de la moitié des études genre, c'est un-e référent-e genre qui assure le suivi de l'étude accompagnée (et cofinancée) par le F3E. Dans les autres cas il peut s'agir d'un-e responsable de programme sectoriel, dans le secteur de

l'étude genre concernée. Mais alors... si la dynamique genre est portée par 1 ou 2 personnes volontaires et engagées, comment l'intégrer dans la stratégie et gouvernance de l'organisation ? Le-la référent-e seul-e peut-il-elle avancer ?

Il semble essentiel que l'engagement pris par une association, de se doter d'un-e référent-e genre aille avec un engagement fort quant à sa position et ses fonctions. Cette personne clé doit pouvoir accéder aux fonctions décisionnelles, coordonner l'action de ses collègues sur la question du genre, identifier les besoins de renforcement de capacités et aussi accompagner, superviser sur le long terme. Cet accompagnement et cette supervision peuvent se faire avec des appuis extérieurs, comme ceux du F3E par exemple.

19. La mise en place d'un réseau de référent-es genre a été encouragée par l'AFD dans le CIT Genre 2014-2017.

3. DES CHANGEMENTS, DES EFFETS & UNE CAPACITÉ À INFLUER DU F3E



EN BREF

L'approche combinée du F3E, transversale et spécifique, permet un double effet levier et un maillage serré.

Sur le transversal : Le transversal permet de questionner les approches d'intervention, susciter une introspection et traiter la question en toile de fond – planter des graines en somme pour une première étape d'intégration. Le dispositif en place pour les relectures genre ne suffit cependant pas toujours à éviter à une étude Socle d'être aveugle au genre. Les questionnements de la phase préparatoire ne ressortent pas systématiquement dans l'étude et cela s'explique notamment parce que le genre n'est pas forcément identifié comme un besoin fondamental ou bien parce que l'OSC n'a pas toujours de base solide pour se saisir du sujet, ou encore parce qu'il y a des priorités à définir par et pour les consultant-es. Une certaine « dilution » persiste encore. En complément des relectures, c'est d'un espace de réflexion continu et un accompagnement plus individualisé dont ont besoin les organisations. Mais quand l'OSC s'en saisit mieux, l'exercice devient plus stratégique et l'étude est plus « éclairée ». Et, même si les effets de la relecture ne sont pas toujours visibles immédiatement, la relecture permet d'enclencher des réflexions et une introspection : les graines finiront par germer.

Sur le spécifique : Le canal spécifique de diffusion des approches genre est majoritairement représenté par les formations spécifiques sur le genre, la CP genre, des cliniques méthodologiques et les études genre, des appuis jugés complémentaires et suffisamment variés, complémentaires, dont chacun-e peut a priori se saisir en fonction de ce dont il-elle a besoin. Le spécifique

permet de débloquer des situations, de capaciter les organisations et de passer une étape de plus vers le changement social.

L'étude genre est le principal objet d'étude de la revue transversale. Son objectif premier est de nourrir les interventions opérationnelles (34% des études genre) et de faire un diagnostic et une prospection pour l'intégration du genre (un peu moins de 30%).

Le F3E a un IMPACT POSITIF sur les stratégies et pratiques d'intervention grâce à la qualité de son accompagnement et l'étude genre peut dans certains cas être un « prétexte pour s'y mettre », en argumentant en premier lieu la nécessité d'améliorer la qualité et les effets des interventions tout en espérant créer un déclic : le F3E permet de donner du poids aux personnes portant ce type d'étude au sein de leur organisation et joue donc un rôle amplificateur dans la transmission de messages. Pour les appuis transversaux, le risque que le genre s'étiolle au fil de l'action est plus fort que dans les accompagnements spécifiques.

L'approche spécifique et transversale a des effets satisfaisant sur les organisations, dont l'intensité varie en fonction du profil de celles-ci, entre acquis supplémentaires en termes d'intersectionnalité, approfondissement du sujet, confirmation de l'intérêt et de l'impact de l'approche, et portage de messages en interne en donnant plus de poids au sujet. Ces effets ne sont toutefois **pas encore suffisamment transformatifs**. Pour les accompagnements spécifiques, l'étude genre mérite dans certains cas un accompagnement plus continu, un travail renforcé en AMONT et un accompagnement à la transition en AVAL, ce qui permettrait de gagner en impact. Comme dans toute action à visée transformative, il faut du temps et un suivi continu.

01. LES ÉTUDES GENRE : LE BILAN

3.1. Le double effet levier des approches transversale et spécifique.

L'approche combinée du F3E, à la fois transversale et spécifique : **transversale** dans tous les espaces d'échange et de formation que le collectif met à disposition mais aussi dans les « relectures genre » des TDR des études Socle ; **spécifique** via un financement dédié aux études genre, a pour vocation de créer du lien entre les études et les outils, entre les accompagnements individuels et collectifs, entre les accompagnements et les espaces d'échange, **dans l'optique d'avoir un double effet levier sur l'acculturation des OSC et leur progression au regard de l'intégration du genre**. Dans chacun des espaces du F3E elles peuvent être sensibilisées, formées et/ou échanger des pratiques sur le genre avec leurs pair-e-s. Elles peuvent aussi solliciter une étude genre de manière spécifique si c'est un besoin identifié comme tel.

La combinaison de ces deux approches implique un **budget dédié** à l'opérationnalisation de la stratégie genre (pour la mise en œuvre des activités spécifiques), qui semble à ce stade encore largement nécessaire pour éviter une dilution de la question et rester moteur. Dans la pratique, les activités spécifiques traitent les approches d'intégration du genre de manière plus globale et diversifiée, si l'on prend exemple sur les études genre (toutes n'adressent pas le genre de manière intersectionnelle).

L'approche transversale pour un traitement du genre en toile de fond.

Si la « relecture genre » des TDR des études Socle est parfois abordée comme « une case à cocher » pour satisfaire l'AFD d'une part, le F3E d'autre part, force est de constater que **la plus-value du F3E est de permettre introspection, une réflexion, voire un changement de paradigme** d'après les témoignages des membres concernés. L'exercice pris parfois comme « obligatoire » devient dans ce cas un **exercice stratégique**. L'étude est alors qualifiée de « plus éclairée » là où la question du genre n'était pas considérée comme fondamentale. Les échanges sur les TDR (et

depuis 2023 sur les notes de cadrage) enclenchent des réflexions à minima sur l'effet que pourrait avoir la prise en compte du genre au niveau opérationnel. Il y a donc une plus-value dans ces relectures, pour provoquer des questionnements, une remise en question des pratiques et ouvrir un dialogue. L'accent porte surtout sur l'égalité hommes-femmes dans la gouvernance et la participation des acteur-trices. Tout ceci se fait sans imposer d'orientation à l'étude.

Sur les relectures genre des TDR des études Socle, les efforts déployés à la fois par les chargé-es d'études et le-a référent-e genre sont importants en temps et en qualité. S'y ajoutent la relecture des référent-es de l'étude au niveau du Comité d'Etudes (relecture par les pair-e-s qui peut sembler partiellement redondante mais peut aider à convaincre et s'effectue au format collégial, avec une diversité de profils).

Les commentaires émis sur les TDR des études Socle permettent de questionner les approches d'intervention des programmes et c'est pourquoi ils alimentent la réflexion de fond. Ils ne se positionnent pas vraiment à un niveau politique et stratégique mais **permettent d'enclencher une prise de recul sur les interventions et la façon dont sont élaborés les programmes, les stratégies opérationnelles**. Ils encouragent aussi à fournir des données désagrégées selon le sexe et à avoir recours à l'écriture inclusive. Ils pourraient être apparentés à une **première étape d'intégration**, qui plante quelques graines pour remettre en question les interventions. S'en suivraient plus logiquement la nécessité d'un approfondissement, par une recherche-action, une étude genre, un diagnostic. Approfondissement qui serait à même d'activer des réflexions plus politiques.

La relecture genre vise aussi à « acculturer les chargé-e-s d'études et les membres à une vision « genre » des études pour favoriser l'apprentissage collectif et individuel autour de l'approche genre »²⁰. En effet, le mécanisme instauré pour ces relectures induit un systématisme, une habitude, et une montée en compétence de la part de tous-tes les chargé-e-s d'études, sous l'impulsion des référent-e-s genre.

20. Source: présentation Ppt Genre x Etudes, réunion de cellule « Études » 20/06/2023.

01. LES ÉTUDES GENRE : LE BILAN

Cependant, quelques **limites** sont identifiées dans cette approche :

- **Le degré de prise en compte des commentaires sur les TDR est variable** (dans de rares cas 70-90% des propositions sont traitées/intégrées, parfois 50%, le plus souvent très peu). Certaines organisations tentent de tous les appliquer, d'autres sont plutôt au « service minimum ». Sur les données désagrégées, c'est selon leur disponibilité et donc la qualité du dispositif de S&E. Sur les commentaires de fond : comme certains questionnent les stratégies, le contexte et poussent à la réflexion d'ensemble sans impact direct sur les objectifs, résultats attendus et méthodologies de l'étude, ils ne sont généralement pas intégrés. Quelques commentaires ne sont pas pertinents pour l'étude / selon l'étape concernée par l'étude. Les commentaires n'empêchent malheureusement pas une étude Socle d'être aveugle au genre. Plusieurs freins à intégrer le genre sont identifiés : biais de compréhension (liés à des approches « traditionnelles »), résistances fortes (ex. sur les minorités sexuelles), difficultés à positionner le curseur au bon endroit (avancer mais de manière pragmatique), difficultés à faire infuser l'approche à toute l'organisation.
- **Un manque de continuité de l'appui et de l'absence de mécanisme d'appropriation des recommandations.** C'est un constat général mais qui impacte plus les effets en termes de genre sur les organisations accompagnées sur une étude Socle. L'enjeu d'appropriation des recommandations et résultats de l'étude par les parties prenantes n'est pas intégré dans le cadrage de l'étude, ni le processus d'interaction avec le CA. Si l'équipe de consultant-es n'est pas assez sensible au genre et qu'il n'y a pas de personne dédiée à ce suivi, le dispositif peut devenir « hors sol » et l'accompagnement de qualité « retomber vite » ensuite. Un temps de digestion des questionnements de la phase préparatoire sur le genre est par ailleurs nécessaire. Sans ce temps de digestion et d'appropriation, il n'est pas évident de maintenir le curseur sur ces questionnements au fil de l'étude. **Les questionnements de la phase préparatoire ne ressortent pas systématiquement dans l'étude** et cela s'explique notamment parce que le genre n'est pas forcément identifié comme un besoin fondamental de l'étude. L'équilibre entre le propos principal de

l'étude (par exemple une évaluation d'un programme triennal) et l'intégration du genre n'est pas facile à trouver dans les études Socle. Pour certains, l'accent a été trop mis sur le genre et pas assez sur l'objet principal ou le secteur, pour d'autre c'est l'inverse.

L'APPROCHE TRANSVERSALE : QUE RETENIR ?

Les graines « genre » semées via les relectures des TDR/notes de cadrage des études Socle ne germent pas toujours parce qu'elles ne sont pas toujours comprises comme un besoin de l'étude par les OSC, soit parce que l'OSC n'a pas toujours de base solide pour se saisir du sujet, soit parce qu'il y a des priorités à définir par et pour les consultants (méthodologie, profils, résultats attendus...).

Mais quand l'OSC s'en saisit mieux, l'exercice devient plus stratégique et l'étude est plus « éclairée ». Et, même si les effets de la relecture ne sont pas toujours visibles immédiatement, la relecture permet d'enclencher des réflexions et une introspection : les graines finiront par germer.

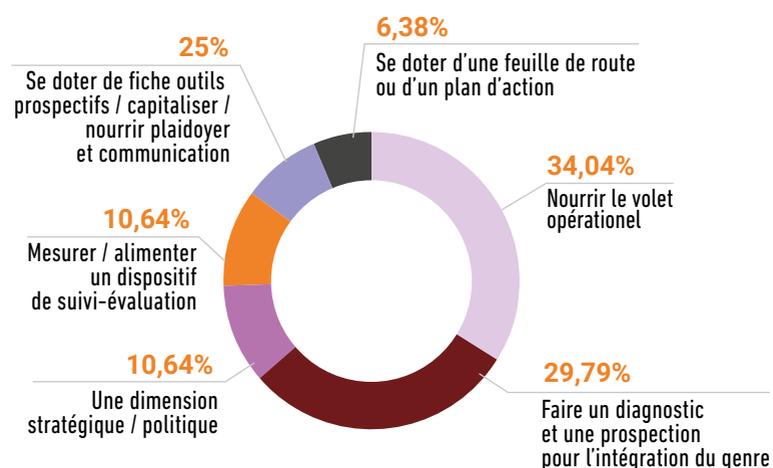
Il y a là une porte ouverte à une réflexion sur le dosage des efforts à déployer par les équipes du F3E et sur la façon de mieux s'adapter à la situation des OSC demandeuses. Il s'agit de les considérer comme avançant sur un parcours pavés d'étapes diverses à passer et pour lesquelles un accompagnement plus ou moins serré est nécessaire.

01. LES ÉTUDES GENRE : LE BILAN

L'approche spécifique pour débloquer des situations et progresser sur la question

Le canal spécifique de diffusion des approches genre est majoritairement représenté par les formations spécifiques sur le genre, la CP genre, des cliniques méthodologiques et les études genre.

Plusieurs facteurs encouragent les membres à solliciter une étude genre : des difficultés opérationnelles dans la mise en œuvre de leurs projets, une demande spécifique de la part des partenaires opérationnels, un renouvellement des équipes avec intégration de profils plus jeunes et plus axés sur le suivi-évaluation (domaine dans lequel une sensibilité à la question du genre est remarquée, avec l'élaboration et le suivi d'indicateurs spécifiques), de nouvelles équipes qui estiment que le genre n'est pas suffisamment pris en compte, mais aussi les critères de cofinancement des études et l'influence des partenaires comme l'AFD (demande spécifique / recommandation pour au moins 7 des 20 études genre). Lorsqu'ils ont sollicité une étude genre, les membres ont identifiés comme types d'objectifs :



Sur les résultats de 13 études, il apparaît que 6 sont en totale adéquation avec ce qui était prévu dans les termes de référence ; pour 5 autres l'étude est allée plus loin que prévu. Sur les 2 restantes, se pose la question du bon calibrage « TDR / ressources » (cette question se pose pour 2 autres études aussi)

Les appuis proposés par le F3E sont jugés suffisamment variés et complémentaires par les participants à l'étude. Le seul élément manquant serait un accompagnement plus individualisé s'adaptant plus finement aux besoins de l'organisation, à sa situation en termes de genre et à ses ambitions (mais qui demande des ressources) ou la possibilité de demander conseil aux référent-es genre à tout moment, tels des interlocuteur-trices ponctuel-le-s en appui-conseil. Le recours à plus d'échanges entre pair-e-s a également été évoqué.

L'APPROCHE SPÉCIFIQUE : QUE RETENIR ?

Les différents espaces offerts par le F3E dans le canal spécifique (études genre, CP genre, formation, cliniques méthodologiques) mériteraient d'être clarifiés, afin que les intéressés puissent s'en saisir au mieux, en fonction de leur profil et de leurs besoins. Par exemple : quel objectif, quelles cibles, quel contenu, ou encore « voici l'espace qui peut répondre aux besoins liés à votre situation actuelle » (voir schéma page 34). En clarifiant l'articulation entre ces espaces et en permettant aux organisations de mieux identifier les passerelles internes et même externes vers d'autres espaces que ceux du F3E, l'approche aurait une visée plus durable et donc plus transformative.

Les études genre incitent à se saisir de la question et ouvrent des perspectives concrètes à l'organisation.

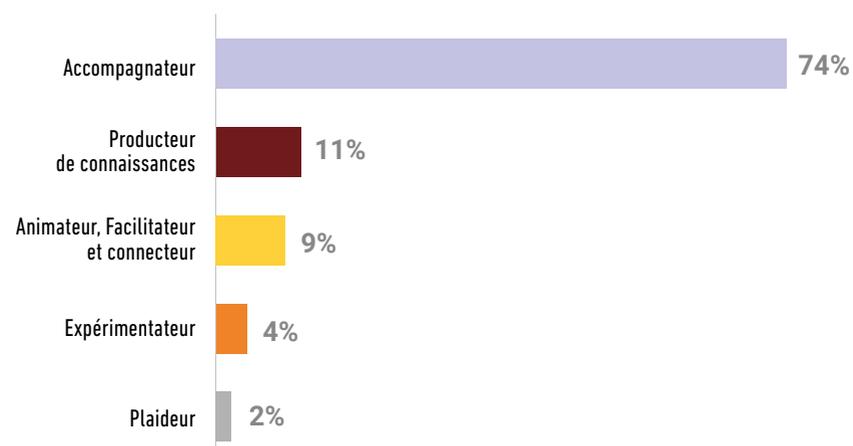
Il est normal que les effets transformatifs ne puissent pas être identifiés immédiatement. Pour certaines OSC, l'étude a permis d'être sensible et réactif au genre dans les 1-2 ans qui ont suivi, puis à moyen terme de se saisir mieux du sujet, avec une volonté plus transformative.

01. LES ÉTUDES GENRE : LE BILAN

3.2. Les études genre : un effet catalyseur du changement... à consolider.

Un canal de diffusion d'une déclinaison d'approches genre.

L'analyse des études genre montre **qu'il n'y a pas une unique approche genre à diffuser parmi les membres du F3E**. Le F3E a choisi stratégiquement l'AIG mais soutient la diffusion de plusieurs déclinaisons d'approche genre parmi ses membres. Ceci est en phase avec la façon dont ses membres qualifient les rôles principaux du F3E :



Source : étude « Les effets du F3E », avril 2023

Au cours des entretiens conduits dans le cadre de la revue, le rôle **d'accompagnateur** est celui qu'ont le plus pointé les membres.

Son rôle essentiel est de permettre un appui méthodologique et de susciter des réflexions autour d'une meilleure prise en compte du genre et d'opter pour la stratégie des petits pas.

Ceci explique qu'il y ait plusieurs options pour les membres qui souhaitent bénéficier d'une étude genre : **option dans la typologie de l'étude et dans son approche de prise en compte du genre**. En fonction de son degré d'avancement sur la question, l'organisation membre peut trouver un point d'ancrage qui lui correspond. De ce fait, **les termes de référence de 7 des 20 études évoquent clairement l'AIG, la prise en compte des connaissances situées ou des rapports de pouvoir / facteurs d'oppression**. 5 études sont affiliées à des thématiques précises « genre et... (microfinance, petite enfance, climat, etc.) ». Là encore, l'organisation membre a l'opportunité d'y aller en douceur et de réfléchir en premier lieu à comment connecter le genre à son secteur d'intervention, à son sujet. En termes d'approche, il ressort que 9 des 20 études privilégient une approche d'empouvoirement ou d'autonomisation des femmes, 9 une approche égalité homme-femme. 3 mettent l'accent sur l'approche femmes et développement.

Si la porte d'entrée à l'approche genre est multiple, il s'avère que 5 études vont plus loin que ce qui était prévu dans les termes de référence : en incluant un diagnostic et des recommandations organisationnels, en faisant évoluer l'approche initiale de genre vers une approche plus intersectionnelle et transformative et/ou en intégrant une approche orientée changement non prévue initialement.

Les chargé-e-s d'étude et les consultant-e-s jouent un rôle clé à ce niveau : pédagogie, accompagnement, maturation de la réflexion.

01. LES ÉTUDES GENRE : LE BILAN

Un moyen de changer les pratiques d'intervention et de progresser sur la question

Pour mémoire, la typologie des cibles du F3E s'articule autour des 4 cercles suivants :



Le rapport de janvier 2023 sur les effets du F3E concluait que :

- Même s'il est difficile à quantifier, l'impact du F3E apparaît réel sur la fréquence et la diversification des pratiques d'analyse de l'action. Pour deux-tiers du collectif, il peut être qualifié d'élevé ou transformatif.
- L'impact sur l'institutionnalisation de l'apprentissage est davantage nuancé : transformatif pour un petit groupe d'organisations membres, plutôt positif voire neutre pour le reste.

Le rapport identifie **plusieurs limites aux effets du F3E sur les structures**. Plusieurs personnes interrogées dans ce cadre (entretiens ou enquêtes) ont expliqué que les effets du F3E ont pu être forts à titre individuel ou sur une direction en particulier, mais pas au-delà (autres départements de l'OSC, autres services de la collectivité, gouvernance, élu.es...).

La revue confirme que le renforcement au niveau organisationnel / institutionnel est plus limité.

PRINCIPAUX CONSTATS DU RAPPORT SUR LES EFFETS DU F3E, JANVIER 2023	TENDANCE EN MATIÈRE D'ACCOMPAGNEMENT GENRE
Les conclusions et recommandations des études accompagnées par le F3E sont utilisées le plus souvent pour revoir la stratégie d'intervention des programmes / projets sur lesquels portent les études.	Confirmé par le type d'études genre, les termes de référence et les rapports : les remises en question concernent principalement les stratégies opérationnelles
Les instances décisionnelles des organisations membres sont particulièrement impliquées dans le pilotage et les restitutions des études, plus encore que les équipes opérationnelles.	Ceci n'est pas confirmé pour les études genre. Les études genre sont spécifiques et touchent des fondements plus personnels. Elles sont récentes. Il est plus difficile de faire monter largement à bord.
Ce caractère stratégique des études apparaît lié aux caractéristiques de l'accompagnement financier et méthodologique du F3E qui nécessite un engagement de la direction/gouvernance des organisations postulantes, permet un meilleur cadrage de l'exercice, et augmente la portée des études menées	Le direction/gouvernance doit effectivement donner son aval pour que l'organisation s'engage dans une telle étude cofinancée. Il n'est pas confirmé que cela augmente ensuite la portée de l'étude genre.
Les populations locales ou participant-e-s aux actions de solidarité sont en revanche encore insuffisamment associées aux restitutions et surtout au pilotage des études, même si elles sont impliquées dans leur réalisation (collecte de données).	Les partenaires locaux peuvent donner du poids au moment de solliciter une étude genre (dans l'optique d'améliorer les effets des interventions sur le terrain) mais ne sont pas suffisamment impliqués dans sa conception et son pilotage.
Les effets apparaissent particulièrement importants pour les plateformes, réseaux et collectifs membres du F3E.	4 des 18 organisations ayant sollicité une étude genre sont des réseaux : l'échantillon est trop petit pour faire une comparaison. Toutefois, la dimension réseau peut servir à la démultiplication des pratiques et à l'encouragement mutuel vers une démarche.

01. LES ÉTUDES GENRE : LE BILAN

Le manque de moyens humains apparaît comme le principal obstacle au développement des pratiques d'analyse de l'action. Il est lui-même lié au manque de fonds propres des organisations	Ceci est également confirmé pour les études genre.
Les effets du F3E sont les plus importants pour les organisations qui commencent à évoluer sur la question du genre en légitimant le sujet et en accompagnant la montée en compétence.	Ce sont effectivement majoritairement des organisations déjà sensibles au genre (niveau « intermédiaire ») sur la question qui sollicitent une étude genre.
Les effets du F3E se font sentir fortement pour une petite minorité d'organisations membres qui ont transformé leur action en transversalisant l'approche de genre au contact du F3E. Les AOC ont aussi pu jouer un rôle moteur de changement pour les organisations dont les interventions ciblaient déjà les femmes.	Dans 60% des études genre, le lien est fait avec les AOC.
Ils sont aussi plus faibles sur des organisations qui n'ont pas encore exprimé d'intérêt pour les enjeux de genre et qui de ce fait participent peu aux activités portant sur le genre.	Ceci est confirmé
Les organisations membres ont tendance à surestimer leur niveau de prise en compte des enjeux de genre inter-sectionnel dans leurs pratiques d'apprentissage ou plus globalement dans leurs projets / organisations. Les chiffres sur l'auto-perception de la transversalisation des enjeux de genre doivent être interprétés avec précaution.	Ceci est confirmé
Il semble que subsiste une confusion sur ce qu'est la prise en compte des enjeux de genre et la différence entre l'approche de genre (vouloir transformer les rapports de genre) et l'approche femmes et développement (cibler spécifiquement les femmes comme groupe de bénéficiaires).	Une partie des membres fait clairement la distinction mais pour certains, agir spécifiquement sur les femmes signifie avoir une approche genre...
La création de la catégorie d'études « genre » dans les propositions du F3E à ses membres et la priorisation de ces études dans le cadre du dispositif d'accompagnement d'études a été également un catalyseur pour la transversalisation du genre dans les organisations	C'est effectivement un catalyseur.

Les effets du F3E en matière de genre proviennent de son appui technique hautement qualifié, de son habileté à questionner et de la mise en réseau qu'il permet. L'analyse des entretiens post-étude genre confirme que **l'accompagnement du F3E a eu un effet positif sur les changements dans les pratiques d'intervention.** Dans certains cas il a permis de comprendre l'importance de l'intégration du genre dans un secteur, des projets, des interventions, dans d'autres il a permis de remettre en question les stratégies opérationnelles et de pousser la réflexion au niveau même de l'organisation.

Certains membres ont toutefois mentionné des difficultés à intégrer pleinement la dimension genre dans leurs projets, en raison des spécificités culturelles et sociales des contextes dans lesquels elles interviennent. De ce fait, **l'étude genre à elle seule ne suffit pas à trouver toutes les clés pour traiter ces spécificités contextuelles.** Les outils et les compétences peuvent manquer. Les salarié·e·s manquent de temps pour participer à des formations et mettre en œuvre les recommandations des études. Les organisations font face à un turnover et des partenariats qui évoluent. De plus, la communication et la valorisation des études semblent perfectibles, notamment en termes de vulgarisation des résultats pour les parties prenantes moins techniques.

L'appui du F3E en amont (pour les TDR et le cadrage) ne suffit pas à asseoir les apprentissages et à garantir la qualité du processus et de l'étude. A plusieurs reprises l'OSC regrette que le F3E n'ait pas accompagné tout le processus, y compris celui de la digestion des résultats et du lancement de la dynamique de mise en œuvre des recommandations. C'est un besoin qu'ont certaines organisations quelle que soit le type d'étude, mais qui est d'autant plus marqué pour les études genre, sujet plus sensible et encore relativement nouveau.

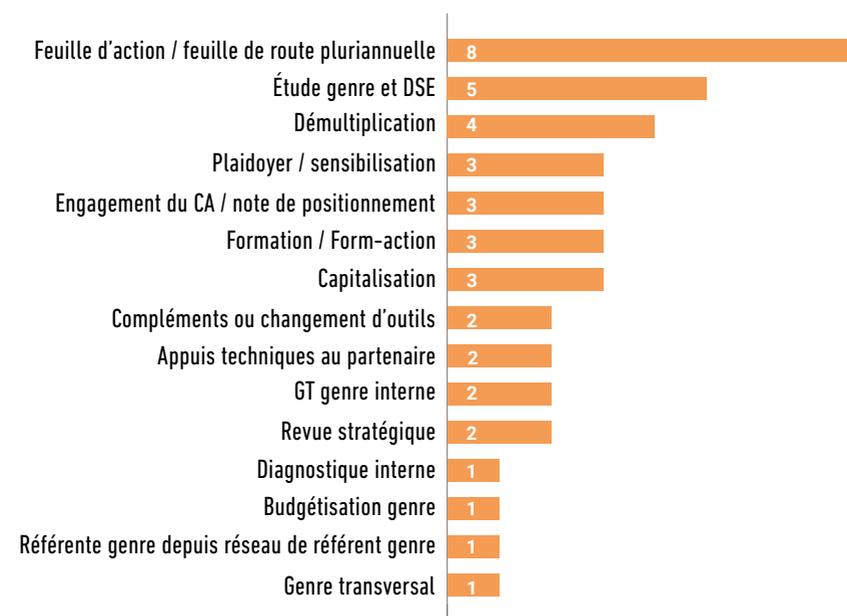
Dans quelques cas, la dimension genre de l'étude n'a pas été suffisamment approfondie. Deux raisons sont identifiées : un déséquilibre entre les questionnements évaluatifs et les ressources (budgétaires, expertises) : le genre est « noyé dans la masse » ; le profil de l'équipe recrutée insuffisamment axé sur la dimension genre (Les offres reçues n'offraient pas de compétences réelles en la matière).

01. LES ÉTUDES GENRE : LE BILAN

Il ressort majoritairement de la revue qu'un travail **en amont avec l'OSC est nécessaire pour identifier comment l'étude genre peut être un élément d'un processus continu d'intégration du genre (parcours à identifier) et quel engagement pourrait être consolidé au niveau de l'OSC.** Ceci pour limiter les risques de saupoudrage et/ou d'avoir une étude « hors sol ».

Quant aux suites prévues au moment du démarrage de l'étude genre, sur 20 études :

- 8 - 40% prévoient un plan d'action / feuille de route pluriannuelle
- 5 - 25% prévoient une étude genre approfondie et/ou un travail sur le dispositif de suivi-évaluation
- 4 - 20% une démultiplication - transfert dans d'autres zones d'intervention
- 3 - 15% envisagent une capitalisation
- 3 - 15% envisagent des actions de plaidoyer et de sensibilisation
- 3 - 15% ont comme perspective un engagement du CA / note de positionnement
- 2 - 10% souhaitent mettre un place un groupe de travail interne sur le genre
- 2 - 10% souhaitent changer leurs outils.
- 2 - 10% ont comme perspective une véritable revue stratégique
- 2 - 10% déployer un appui technique à leurs partenaires
- 1 - 5% se doter d'un-e référent-e genre ou d'un réseau de référent-es
- 1 - 5% prévoient un diagnostic interne
- 1 - 5% envisagent une budgétisation sensible au genre
- 1 - 5% un véritable transversalisation du genre



Dans au moins 4 des 20 cas, les suites prévues se sont confirmées. Dans 2 cas il y a eu des suites plus stratégiques que prévu (toutes les études ne sont pas encore finalisées).

La revue constate par ailleurs que la **dimension stratégique est encore trop faible** pour engendrer une prise de conscience et des changements. Il n'y a pas assez de travail avec les CA des associations membres, notamment sur l'appropriation des résultats et des recommandations, et sur la préparation des suites de l'étude genre. **Le F3E se positionne avant tout sur le volet méthodologique.** Cependant, pour viser le changement, les approches méthodologiques et organisationnelles doivent forcément un jour converger.

Enfin, il est arrivé que les recommandations ne donnent pas grand-chose, l'OSC ayant été dans l'impossibilité d'identifier les bonnes personnes pour opérationnaliser l'approche.

01. LES ÉTUDES GENRE : LE BILAN

Sur un échantillon de 5 membres, voici la progression estimée entre « avant l'étude genre » et « aujourd'hui » :



Nombre d'OSC qui se qualifiait/qualifient de :

■ Aveugles ou presque ■ Sensible au genre ■ Avancées sur le genre ■ Experte

Sur les trois OSC qui se qualifiaient d'« aveugles ou presque » avant l'étude, une estime avoir stagné, deux ont progressé vers un niveau « sensible » au genre. L'OSC qui se qualifiait de « sensible » au genre s'estime aujourd'hui d'un niveau avancé. L'OSC qui était déjà d'un niveau avancé et l'OSC qui se qualifiait déjà d'experte, estiment ne pas avoir progressé.

LES EFFETS DES ÉTUDES GENRES : QUE RETENIR ?

Ces effets se placent à divers niveaux en fonction du profil des organisations et de ce qui les a poussés à solliciter une étude genre :

- Pour des OSC déjà averties sur la question du genre, l'étude a produit des acquis supplémentaires en termes d'intersectionnalité. Ayant permis d'aller plus loin et d'approfondir le sujet, elle a aussi permis de confirmer que l'approche était intéressante et impactante.
- Pour des OSC moins aguerries, l'étude a permis de porter des messages en interne et de donner du poids : entre chargées de programmes opérationnels d'abord, vers la direction et le CA ensuite dans une moindre mesure, ce qui est déjà un important pas en avant.

Des effets variables sont également identifiés selon que l'OSC bénéficie de l'appui de l'AFD ou non. Dans les études liées aux projets cofinancés par l'AFD, il est vraisemblablement plus facile d'intégrer les axes transversaux que dans les autres projets/programmes financés sur fonds propres.

Lorsque les organisations sollicitent une étude genre pour obtenir un accompagnement du F3E mais en sachant très bien où elles veulent aller, et/ou pour recadrer leurs idées et obtenir un soutien, les effets sont assez marqués. Lorsqu'elles ont plus de difficultés à identifier le chemin par lequel passer et prioriser les objectifs de l'étude, les effets sont plus dilués. C'est surtout pour ces organisations qu'un accompagnement plus fin et à des étapes clés est important, y compris en AMONT et en AVAL de l'étude genre.

01. LES ÉTUDES GENRE : LE BILAN

3.3. Des outils que s'approprient les OSC & des pratiques porteuses de changement

Un panel limité d'outils et de méthodologies

Les principales méthodologies et les principaux outils utilisés dans les études genre sont illustrés dans le nuage de mots suivant²¹ :



Les matrices d'évaluation reviennent le plus souvent avec les analyses d'empouvoirement multidimensionnel, puis des AOC-ToC, des outils d'autodiagnostic et des analyses des représentations / inversions de rôles et jeux théâtraux, approches basées sur les droits et grille d'analyse de l'intersectionnalité. Les autres méthodes sont employées de manière plus ponctuelle. Ces outils veillent à intégrer des questionnements spécifiques sur le genre et permettent d'activer des réflexions introspectives.

Il n'y a ni une grande diversité ni une harmonisation des méthodes et des outils.

Ceux qui reviennent le plus souvent, en dehors des matrices d'évaluation, sont déployés par les mêmes équipes de consultant-e-s. La récurrence peut s'expliquer de plusieurs manières : ce sont les mêmes expertises qui sont mobilisées sur les études,

21. Ce nuage a été élaboré sur base de l'analyse de la récurrence des méthodologies employées par les cabinets de consultance dans les études genre.

ce sont des études qui ne sont pas réellement des études genre mais des études classiques » avec un accent spécifique sur le genre : ici les outils classiques, tels que les matrices d'évaluation, sont donc utilisées et adaptées aux besoins de l'étude.

Les documents de référence produits par les consultant-es lors des études genre semblent assez bien utilisés en dehors de quelques exceptions, d'après les témoignages des membres concernés, qu'ils soient déjà avancés sur la question ou beaucoup moins.

Des pratiques porteuses de changement

En termes de pratiques porteuses de changement, les **approches orientées changement** et les **approches basées sur les droits** sont une piste sérieuse à explorer. Elles ont un pouvoir englobant qui met facilement d'accord les parties prenantes. En cherchant à prôner les droits et le changement, le genre est automatiquement concerné. Autre pratique prometteuse : celle du **questionnement sans jugement**, qui permet à toute organisation de décomplexer et d'avancer à son rythme. L'Education à la citoyenneté et à la solidarité internationale (ECSI), en favorisant l'engagement des citoyen-ne-s pour un monde plus juste, solidaire et durable, est aussi un chemin à explorer. Sensibiliser sur les inégalités et les droits humains en s'adressant à des publics variés et en s'ancrant dans les territoires peut contribuer à instaurer des bases solides et durables, dont l'égalité de genre est un des fondamentaux. Dans toutes ces pistes, il convient toutefois de veiller à ne pas invisibiliser le questionnement spécifique sur le genre.

Il semble aussi que **les approches pair-e à pair-e et/ou de mentorat puissent être porteuses de changement**, au titre de l'intelligence collective, de la possibilité de s'identifier à une organisation sœur et de se rassurer quant au cheminement à parcourir. Sur ce volet, il n'y a pas de système construit d'instauration d'un mentorat ou d'une dynamique de « pair-à-pair » en matière de Genre, même si certains espaces peuvent l'encourager (CP genre, cliniques méthodologiques, etc.). Mais le F3E souhaite mettre en place des communautés de pratique sur mesure et limitées

01. LES ÉTUDES GENRE : LE BILAN

dans le temps, en co-animation avec l'organisation membre commanditaire ainsi qu'une démarche d'appui-conseil. L'animation « in situ » de ces communautés sur mesure vise à renforcer les dynamiques apprenantes dans les organisations membres en hébergeant et facilitant des espaces d'échange entre pair-es. Une dimension de transfert d'expertise du F3E en termes d'animation pourrait être expérimentée afin de faciliter des processus d'apprentissage autonome au sein des organisations. Ces communautés pourraient bénéficier de la publication récente du F3E sur le principe de pair à pair²². Les restitutions élargies et les restitutions croisées sont également des espaces d'échange qui permettent à divers corps de métiers d'être ensemble et de partager.



SOURCE D'INSPIRATION :

→ Sur l'approche par les droits...

Extrait de l'Etude de Plan International France sur le système de suivi et d'évaluation de la Fédération Plan International, appelé Programme and Influencing Quality Procedures (PIQP) (en français : procédures de qualité pour les programmes et l'influence). « *Programme and Influencing Quality* » fait référence à notre engagement à atteindre les plus hauts standards de qualité pour notre travail dans tous les domaines techniques et à tous les niveaux. Cet objectif est atteint grâce à notre travail responsable sur les programmes et l'influence, axé sur les droits et visant à transformer les rapports de genre, s'appuyant sur des données factuelles, des partenariats, la participation significative et l'utilisation efficace des ressources. Un travail de qualité doit contribuer à un changement durable et à un impact positif pour les enfants. Approche par les droits, le changement, démarche s'intéressant aux apprentissages. Cette étude a été précédée d'une évaluation externe de projet avec appui du F3E.

22.  <https://f3e.asso.fr/ressource/le-pair-a-pair-principes-et-outils-de-l'apprentissage-cooperatif-dans-les-organisations-de-solidarite/>

3.4. L'appui du F3E est de qualité

Le F3E met à disposition une expertise qualifiée

Seul-e-s les chargé-e-s d'études formé-e-s sur le genre peuvent accompagner une étude genre, par soucis de légitimité et de maîtrise de la complexité de la thématique. D'autres compétences sont également nécessaires, voire fondamentales, dans le cadre de l'accompagnement de telles études : pédagogie, connaissance fine de l'organisation concernée, habileté dans les discussions politiques et stratégiques, finesse des questionnements, recherche, etc. **L'expertise genre à elle seule ne suffit pas**, à notre sens, pour l'accompagnement des études genre par le F3E.

Il ressort de la revue que les chargé-e-s d'études, qu'ils/elles accompagnent des études genre ou uniquement des études Socle, sont **majoritairement acculturé-e-s à l'AIG**. Ils et elles sont toutes et tous soit formé-e-s (parfois par des formations académiques, formation genre et AOC, formation genre), sensibilisé-es (via des temps collectifs, la préparation de publications) ou capacité-es (via les espaces d'échange internes, via leur cursus professionnel, via les relectures genre des TDR qui leur permettent de saisir certains enjeux, la création de modules de formation, la coanimation de CP genre, les entretiens, etc.) sur la question. Ils et elles se sentent dans 2/3 des cas assez outillé-es pour favoriser l'intégration du genre dans les études dont ils et elles assurent le suivi sans pour autant être à 100% à l'aise. Le tiers restant se répartit entre avoir encore besoin d'un appui substantiel à ce niveau et le fait d'être parfaitement à l'aise.

Parmi les outils évoqués : une checklist, des échanges entre collègues, la capitalisation sur les premières relectures faites par les référent-e-s genre, les publications genre du F3E²³, les fiches sur des sujets spécifiques à creuser, la formation genre et son glossaire. Ce qui peut manquer est une présentation des outils à leur disposition, un accompagnement à la prise en main de ces ressources et aussi de trouver où

23. « Genre et développement », « Agir pour le genre », « Les essentiels sur le genre ».

01. LES ÉTUDES GENRE : LE BILAN

mettre le curseur de l'intégration du genre par rapport à toutes les problématiques à traiter : droits de l'enfant, droits humains plus généralement, environnement, etc.

Mais n'y a-t-il pas une contradiction interne, entre la volonté de transversaliser et l'autonomie relativement faible accordée aux chargées d'études sur ces relectures ? La relecture plus « externe », plus « à froid » du ou de la référent-e genre a-t-elle des avantages pour faire passer des messages ou enfoncer le clou ? Si les chargées d'études parviennent à mettre les lunettes genre, l'intégration du genre doit automatiquement faire partie de leurs réflexes d'accompagnement.

D'après la note d'intention de l'étude (AMI d'études annuelles), un rendez-vous avec le F3E permet à l'organisation de préciser les enjeux et les objectifs. Le F3E fournit ensuite une trame de TDR, des exemples de TDR et des fiches pratiques, et l'organisation a la première plume pour rédiger les TDR de son étude. Le F3E commente ensuite ces TDR. Il y a en moyenne 3 aller-retour entre le F3E et l'organisation avant la publication des TDR. **L'appui du F3E est unanimement reconnu de qualité et utile sur la relecture des TDR.** Sur les études Socle, dans lesquelles la dimension genre est plus ou moins palpable, le profil, l'outillage et la sensibilité du/de la chargé-e d'études peut avoir une influence sur le niveau de prise en compte du genre.

L'accompagnement du F3E apporte pédagogie, crédibilité et visibilité aux études

L'accompagnement du F3E apporte de la pédagogie, une crédibilité et également une visibilité aux études, que ce soit les études Socle ou les études Genre. D'après les entretiens de suivi post-étude (à +6 ou +12 mois) et les entretiens conduits dans le cadre de la revue transversale, l'intervention et la contribution du F3E sur une étude apporte un label qualité, permet une meilleure reconnaissance et un accueil plus favorable de l'étude par les partenaires techniques et financiers de l'OSC concernée. Elle permet de « monter en gamme » d'un point de vue qualitatif : méthodologie, processus et pilotage, dialogue avec les consultants-es. Les

restitutions externes et internes encouragent la visibilité.

Sur les études genre plus spécifiquement, l'accompagnement du F3E permet une meilleure acculturation et appropriation du genre et de la méthodologie de l'étude concernée : évaluation, EEI, capitalisation, appui à la planification participative. Le cofinancement du F3E permet également de donner plus d'envergure à l'étude, qu'elle soit « Socle » ou « Genre ».

La durée des études genre pourrait être un facteur clé de l'acculturation et un atout pour enclencher des réflexions plus institutionnelles. Ce temps est favorable à la maturation et aux réflexions plus poussées. Elle est d'en moyenne 9,5 mois (de 4 à 16 mois). Plutôt plus courte pour les évaluations et EEI. Par comparaison, les études Socle ont, tout type d'études confondu, une durée moyenne d'1 an/1an^{1/2}, avec une fourchette basse pour les évaluations, et une fourchette haute pour les EEI et appui au DSE. Cette comparaison démontre que les études genre ne sont pas plus longues et qu'il y a peut-être matière à revoir la durée de certaines, notamment les EEI, d'autant que les études genre ne sont pas des études comme les autres.

Dans ce laps de temps, **l'effet de l'accompagnement des chargé-e-s d'études se combine à celui des consultant-e-s.** Si l'équipe « F3E-Consultant-e-s » fonctionne bien, il se peut que les effets de l'étude genre soient accrus. Les consultant-es jouent en effet aussi leur partition dans l'écosystème en amenant des méthodologies, des approches et des idées nouvelles, mais aussi et en animant les espaces d'échange et de réflexion. Prendre le temps du cadrage permet parfois d'ajuster un peu l'approche, de faire passer des messages pédagogiques et d'élargir la lorgnette par laquelle sont élaborés les TDR. C'est tout ce cheminement qui peut permettre à une organisation un peu « frileuse » au moment de l'AMI et des TDR, de s'ouvrir un peu plus vers l'AIG au fil l'étude. Les consultant-e-s ont parfois plus de mal à atteindre la gouvernance, en fonction de la composition du comité de pilotage de l'étude et de la volonté de l'organisation de se saisir du sujet. C'est à ce niveau qu'une collaboration étroite peut être utile dans le triptyque F3E-consultant-e-s - chargé-e-s de l'étude de l'OSC.

01. LES ÉTUDES GENRE : LE BILAN

L'accompagnement en termes de suivi reste quant à lui limité. Il n'y a pour le moment qu'un suivi à 6 mois / 1 an après la fin des études par le biais d'un entretien sur les apprentissages et les changements générés par l'étude sur environ 50% des études genre annuelles.

3.5. L'accompagnement du F3E peut-être amélioré

Mieux valoriser, communiquer et accompagner plus en continu

Des **points d'amélioration** sont soulevés, tels qu'une **meilleure valorisation et communication** sur l'étude, avec des **livrables plus communicationnels et des espaces d'échanges** au-delà des restitutions élargies. De plus, la communication et la valorisation des études peuvent parfois être perfectibles, notamment en termes de **vulgarisation des résultats** pour les parties prenantes « moins techniques ».

Que ce soit sur les études Socle ou les études genre, **le dispositif actuel ne répond pas à tous les besoins des organisations, notamment** celui d'un **accompagnement plus continu** qui a été fortement exprimé. Le F3E a une forte valeur ajoutée dans le cadrage de l'étude : précision et montée en qualité des TDR, échanges de démarrage et de cadrage avec les consultant-es et l'OSC, mise sur les rails de l'étude. Ensuite, le rôle du F3E est plus un rôle de gestionnaire de l'étude, avec un volet administratif et contractuel, parfois organisationnel. Son apport technique est de nouveau sollicité au moment de la remise des livrables de l'étude. Il s'avère qu'entre le cadrage et la remise des premiers livrables, le temps et les étapes sont relativement longues et constituent tout autant d'opportunités de voir s'étioler la prise en compte du genre ou de perdre de vue, spécifiquement dans le cas des études genre, la gouvernance. Au moment du rapport provisoire, si les questionnements établis au cadrage n'ont pas été traités suffisamment en profondeur, il est trop tard pour redresser le tir. Or, les OSC n'ont pas toujours les compétences

01. LES ÉTUDES GENRE : LE BILAN

techniques pour relever un éventuel glissement sur la question du genre, surtout sur les études Socle. **Si la valeur ajoutée du F3E dans les échanges sur les TDR, notes de cadrage et diverses relectures est largement confirmée, elle ne suffit donc pas à garantir que l'étude intégrera bien le genre dans l'intensité prévue au lancement.**

A ce niveau, certains membres estiment que le degré d'autonomie au fil de l'étude genre devrait être ajusté en fonction des besoins de l'organisation : si la structure est assez avancée sur la question du genre, elle peut être plus autonome ; sinon, il s'agit de veiller à ce que la réflexion progresse, mature et ne se dilue pas, et de garder une possibilité d'arbitrage si nécessaire. L'accompagnement F3E prend du temps et il s'agit de positionner le curseur sur la bonne graduation. Le rôle du/de la chargée-e d'étude et des consultant-es est important à ce niveau, mais aussi la typologie de l'étude genre. Plus l'étude « genre » cherche à couvrir d'objectifs différents et relativement « classiques », plus les risques sont forts que : la priorité mise sur le genre se dilue, les équipes ne mobilisent pas une expertise suffisante en matière de genre.

L'accompagnement à la transition entre les résultats de l'étude et leur appropriation (phase de digestion avant de passer à l'action) n'est actuellement pas prévu dans le dispositif d'études du F3E et semble également manquer, d'autant plus pour les études genre. Pour viser des changements pérennes de pratiques, c'est une étape incontournable, d'autant plus que les OSC font face à un turnover important de leurs personnels. C'est un souhait émis par les membres ayant participé à l'étude et à des études préalables, de **renforcer l'appropriation des recommandations** issues d'une étude genre, en organisant une session de suivi avec le membre, de type « *management response* » ou feuille de route vers le genre : Où étais-je avant l'étude, où suis-je à la clôture de l'étude, et quel chemin me reste-t-il à parcourir pour aller là où je souhaite aller ?

01. LES ÉTUDES GENRE : LE BILAN

Accompagner le transfert en interne à l'organisation

Pour garantir un minimum de durabilité des effets des études genre et autres espaces d'intégration, le transfert en interne est essentiel lui aussi. Lors de l'étude DSE, deux tiers des répondant-e-s affirme avoir partagé les approches et outils proposés et discutés dans le cadre de la CP genre avec un-e ou plusieurs de leurs collègues. Parmi ces personnes, très peu les ont également partagés avec leur direction / gouvernance (3 personnes = 14%), ou avec des partenaires externes (2 personnes = 9%) ou leur réseau (3 personnes = 14%).

Un tiers n'a rien partagé. Les raisons invoquées à l'absence de partage sont les suivantes :

- Manque d'occasion, manque de temps
- Cela n'a pas encore été fait mais c'est prévu
- Manque d'outillage concret
- La participation à un seul atelier n'a pas permis d'acquérir assez d'outils pour les partager
- L'organisation n'est pas favorable actuellement.

Il semble donc que pour décupler les effets de l'espace CP Genre sur le degré d'infusion du genre dans les organisations, il faille : **mieux les outiller et les doter d'arguments pour convaincre leur organisation.** Les mêmes solutions s'appliquent à une étude genre.

Il y a au moins deux manières d'impulser le changement dans des organisations en fonction de leur culture organisationnelle. Ce peut-être en travaillant directement sur la vision stratégique ou bien en mettant en avant le terrain. Il s'agit de savoir si ces deux « modèles » peuvent se rejoindre et comment. La question des ressources humaines et financières déployés pour l'étude a son poids ici aussi, celle du degré d'implication de la gouvernance dans le comité de pilotage de l'étude aussi, pour s'adresser à une organisation plutôt qu'à un individu. Dans le cas des études genre, disposer d'une feuille de route et identifier les étapes vers lesquelles une OSC souhaite passer pour améliorer son intégration du genre, voire ses engagements, devrait permettre d'identifier les points de rencontre de ces deux modèles qui peuvent difficilement aller l'un sans l'autre si l'on souhaite avoir une portée transformative.

Un **accompagnement plus individualisé** (mais qui demande des ressources) ou la possibilité de demander conseil aux référent-es genre à tout moment, **tels des interlocuteur-trices ponctuel-les permettrait d'augmenter les effets des études genre sur l'organisation. Le recours à plus d'échanges entre pair-es** a également été évoqué.

Optimiser les ressources ou mobiliser des ressources complémentaires

En termes **d'adéquation entre les ambitions des études et les moyens** :

A première vue les budgets réels des études genre sont assez cohérents avec les besoins estimés selon le type d'étude, mais certaines typologies d'études sont moins bien loties par comparaison aux estimations budgétaires moyennes. Le tableau suivant présente la comparaison entre les budgets :

TYPE D'ÉTUDE	ESTIMATION DU BUDGET TOTAL MOYEN DE L'ÉTUDE PAR LE F3E (SELON LES DOCUMENTS CADRES D'AMI)	BUDGET MOYEN DES ÉTUDES GENRE
Etude préalable	30 000 €	33 000 €
Appui à la planification participative	32 000 €	34 352 €
Appui- suivi-évaluation	35 000 €	36 000 €
Evaluation	35 000 €	34 433 €
Etude d'effets et de l'impact	40 000 €	26 317 € ²⁴
Capitalisation	35 000 €	32 694 €

24. Ces données sont calculées sur la base des 20 études genres analysées dans le cadre de la revue. D'après le F3E, la moyenne sur 2019-2023 des budgets des EEI se situerait plutôt à 38.200€.

01. LES ÉTUDES GENRE : LE BILAN

Il y a un léger sous-dimensionnement pour les exercices de capitalisation et une possible incohérence budgétaire pour les EEI, par rapport aux estimations moyennes du F3E.

Pour autant, il faut se donner les moyens de mettre le genre au cœur d'une étude. Soit en augmentant les ressources (temps, budgets, ressources humaines), soit en ajustant les règles de cofinancement, soit en rationalisant les résultats à atteindre et en priorisant les objectifs. Il s'agit aussi d'éviter une simple superposition de priorités à intégrer à l'étude : **ce ne doit pas être une EEI à laquelle on ajoute une analyse genre mais une étude genre, qui éventuellement se focalise sur les effets et l'impact.** Certains termes de référence « brossent large », et le risque est de disperser, de noyer l'approche, de s'éparpiller, de ne pas être en mesure d'aller en profondeur, de ne pas disposer de suffisamment de ressources (en temps, en personnes et en expertise – donc en budget) pour s'acculturer au genre. Les équipes de consultant-es sont souvent « coincées » entre les ambitions fortes des termes de référence, les ressources accordées à l'étude et la démarche fortement pédagogique (et consommatrice de temps) à déployer.

De plus, les chargé-e-s de projets/programmes des organisations se sentent insuffisamment outillés pour se sentir plus légitimes à parler de genre avec leurs partenaires de mise en œuvre. Ils ont besoin d'appui à ce niveau.

Au regard du temps investi par les référent-es genre, aux besoins exprimés par les OSC et aux constats de la revue, il s'agirait aussi **d'optimiser, d'affiner et d'éviter de trop systématiser les moments où ces appuis interviennent.**

A ce niveau, plus d'autonomie devrait être recherchée, en formant et coachant tous les chargé-es d'étude pour une véritable prise en main et appropriation de l'intégration du genre, une transversalisation en somme.

Tout ne peut pas reposer sur les référent-es genre, qui devrait rester une ressource humaine clé pour dénouer des situation, apporter un conseil pointu en fonction

des besoins et améliorer l'accompagnement de certains étapes clés des études. Pour ce faire, ils doivent pouvoir identifier et accéder facilement à tous les outils mis à leur disposition et bénéficier d'un coaching à effort dégressif, de manière à garantir la conviction des relectures genre d'une part, le respect des 3 P d'autre part (pédagogie, proposition, proportionnalité).

Réfléchir au dispositif d'études genre

Il n'y a pas de dispositif d'études spécifique aux études genre. La typologie des études, telle que calibrée pour les études Socle est la même dans les études genre. Le dispositif d'accompagnement des études genre est donc actuellement « borné » et pensé comme toute autre étude, de type capitalisation et évaluation. Mais lorsqu'il s'agit de parler de genre et de changement de comportement, **l'étude est un instrument mais il se passe beaucoup de choses avant et après.** Ce n'est pas une étude classique. Ce qui les différencie est qu'elles placent le genre plus au cœur de leur problématique ou bien concernent des projets ciblant spécifiquement les femmes. Ces études nécessitent un accompagnement, un questionnement des enjeux, et pas uniquement au moment du cadrage. Il faut une maîtrise du terrain, des concepts, une aptitude à questionner, assurer une médiation fine, activer les réflexions. Une évaluation « genre » dépasse le cœur de métier de l'évaluation. Ceci questionne la centralité des TDR et les capacités requises de médiation. La maîtrise du contexte local, du terrain, a également toute son importance. La légitimité pour « mettre les mains dans les rouages de l'organisation » aussi.

La question de la pertinence de cette typologie pour les études genre est posée : qu'est-ce qui différencie une évaluation sous financement Socle d'une évaluation qualifiée d'étude genre ? Pourquoi les études genre doivent-elles être l'un des 9 types d'études accompagnées par le F3E (« évaluation genre », « EEI genre », « étude préalable genre »...) ? Une étude genre a des spécificités qui ne cadrent pas forcément avec l'un ou l'autre type d'études classiquement accompagnées. Ceci vient questionner les limites du dispositif d'accompagnement dans son format actuel.

01. LES ÉTUDES GENRE : LE BILAN

Dans la continuité, la **recherche d'un accompagnement moins standardisé**, plus équilibré et adapté aux besoins serait utile, avec une approche d'accompagnement pouvant différer et s'adapter en fonction du type d'étude. Pour une évaluation et une EEI, un regard extérieur est indispensable. Pour d'autres études moins. L'accompagnement du F3E pourrait être dans ce cas plus continu. Pour l'appui à la planification participative, les ressources internes de l'OSC pourraient être valorisées (point sur lequel le F3E avance, depuis 2023) afin de rendre les équipes capables de faire un diagnostic genre de l'intérieur et obtenir des conclusions alimentant directement le processus de planification. Dans ce type d'étude, un appui-conseil par un membre du Comité d'Etudes en amont de l'accompagnement pourrait être envisagé de manière concomitante avec les référent·es genre du F3E. Ceci permettrait de préciser les besoins de l'organisation en amont et de garantir que le choix de la typologie de l'étude est pertinent.

Pour les études plus stratégiques de type appui à la planification participative, l'accompagnement mérite par exemple d'être plus holistique et en lien avec une approche orientée changement.

Une multitude de paramètres sont à prendre en considération AVANT une étude genre :

- volonté opérationnelle ou institutionnelle (ou les deux) ;
- résistances existantes, positionnement politique et stratégies déjà en place pour limiter les effets de ces résistances ;
- stratégies d'intégration du genre ;
- « niveau » genre de l'organisation et des personnes impliquées dans l'étude ;
- ressource dédiée: quel rôle et quelles responsabilités dans l'organisation ;
- canaux d'animation utilisés et/ou utilisables.

L'analyse et la discussion sur ces critères permettrait d'en faire découler : la composition du COPIL, le niveau interaction / d'échanges à prévoir avec le F3E dans le suivi de l'étude (continuité plus ou moins forte de l'accompagnement), le niveau

de préparation et la typologie de l'étude, mais aussi d'identifier le parcours que l'OSC souhaite suivre pour intégrer le genre.

Rééquilibrer le temps d'accompagnement du F3E selon les études, en réduisant dans certains cas le temps (tout·te·s accompagnateur·trice·s confondu·e·s) de cadrage pour augmenter le temps d'accompagnement en continu et mettre à disposition de l'étude une expertise genre pour résoudre des enjeux genre peut être une piste à explorer. Il s'agit par exemple de trouver un équilibre du positionnement du·de la chargé·e d'étude F3E, entre accompagnement et gestion.

L'accompagnement pourrait aussi dépendre du degré de maîtrise du genre et de l'autonomie souhaitée par l'OSC. Pour l'ajuster plus finement, il est également important que les membres aient une vision très claire de la répartition des rôles entre les référent·es genre du F3E.

4. LES CHEMINS EMPRUNTÉS PAR LES ORGANISATIONS POUR INTÉGRER LE GENRE



EN BREF

Les organisations n'identifient pas de parcours d'apprentissage qu'elles souhaiteraient emprunter pour aller vers une meilleure intégration du genre.

Il n'y a pas de démarche réfléchie à la base ni construite dans son entièreté. Il s'agit plutôt d'un ensemble d'opportunités à saisir, d'actions choisies en réaction à des enjeux ou des difficultés identifiées, qui ponctuent les divers chemins empruntés par les organisations pour faire route vers l'intégration du genre.

Les organisations qui sollicitent le F3E pour approfondir la question du genre par le biais d'une étude genre sont majoritairement déjà sensibilisées sur la question et ont déjà pris quelques mesures pour l'intégrer. Elles ont recours à des appuis à la planification participative avec dans certains cas un véritable diagnostic, voire une remise en question de leur stratégie, pour les plus aguerries. Les moins sensibilisés ou les plus « frileuses » choisissent plutôt l'entrée « genre et secteur d'intervention » afin de démontrer l'intérêt et l'impact que peut avoir une meilleure intégration du genre pour la qualité de leurs interventions, mais aussi pour être sûre de se reconnaître dans l'étude, de comprendre et de se faire comprendre.

Il y a donc presque autant de parcours d'intégration du genre que d'OSC.

Il reste néanmoins possible d'identifier des grandes étapes de ce parcours, et les espaces clés auxquels elles peuvent recourir à chacune de ces étapes.

Des tendances sont identifiables et qui s'intègrent dans un **PROCESSUS EN QUATRE GRANDES ÉTAPES** : 1) Le déclic, 2) l'objectivation, 3) la pérennisation du changement et 4) la transversalisation.

Tout au long de ces étapes, le besoin de diagnostics réguliers, externes et intimement liés aux plans d'action apparaît : ce besoin s'identifie facilement à une boucle recherche-action.

4.1. Des étapes clés plutôt que de véritables parcours d'apprentissage

Il y a presque autant de chemins que d'organisations

Les membres n'identifient pas un parcours d'apprentissage dans lequel ils souhaitent s'inscrire pour améliorer leurs stratégies de prise en compte du genre. La moitié des études genre (10) font suite à un appui genre préalable : dans 4 cas sur les 10, l'appui préalable venait du F3E. Pour les autres, il venait d'un autre réseau (par exemple Coordination Sud) ou de la mobilisation de consultant-es.

Il n'existe **pas un chemin identique pour tous les membres** ; il y a presque autant de chemins que de membres. Un premier exemple de cheminement vers une meilleure intégration du genre dans l'organisation et ses interventions que l'équipe de la RTG a pu identifier, démontre que **l'approche est progressive** : inspiration par les pair-e-s et par l'exemple (retours d'expérience), partenaires de terrain moteur-trice-s, nouvelles équipes de salarié-e-s plus jeunes et déjà partiellement sensibilisé-e-s à la

01. LES ÉTUDES GENRE : LE BILAN

question, coup de pouce donné dans certains cas par le bailleur, intégration d'espaces d'échange (temps collectifs internes/externes), sensibilisation et valorisation, accompagnement technique du F3E pour des outils et une meilleure compréhension : **solliciter une étude genre constitue par ailleurs surtout une opportunité à saisir.**

Ce sont majoritairement les associations de niveau « intermédiaire » sur la question du genre qui sollicitent le F3E pour approfondir le sujet. Les types d'études demandés sont :

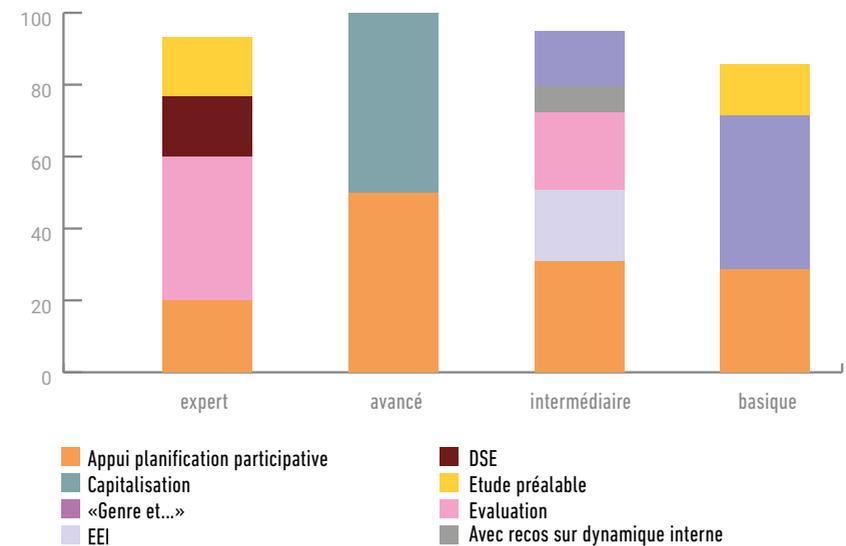
- L'appui à la planification, diagnostic et élaboration de stratégies (45% des études - 9 sur 20)
- Evaluation (25% - 5 sur 20)
- EEI (15% - 3 sur 20)
- Etude préalable (10% - 2 sur 20)
- Capitalisation (10% - 2 sur 20)
- DSE (5 % - 1 sur 20)

Parfois, plusieurs composantes sont intégrées dans l'étude. Par exemple une étude principalement dédiée à appuyer la planification participative peut intégrer un volet diagnostic plus stratégique ou des recommandations sur la dynamique interne. Parfois, une EEI intègre un volet évaluation, parfois l'élaboration d'un DSE intègre un exercice évaluatif pilote.

Par comparaison avec la typologie des 111 nouvelles études accompagnées par le F3E entre 2016 et 2021, il ressort que la proportion des demandes d'appui à la planification est plus forte pour les études genre (45% contre 8% pour les études Socle), et moins forte pour les évaluations (25% contre 47% pour les études Socle). Les écarts sont moins marqués pour les études de capitalisation (8% pour les études Socle), l'appui à la mise en place d'un DSE (8% pour les études Socle) et les EEI (18% pour les études Socle). A noter un léger biais dans le calcul puisque les proportions affichées pour les études Socle tiennent compte des 15% d'études genre, dans lesquelles il y a aussi les mêmes typologies d'étude.

Lorsque l'on fait le lien avec le niveau d'appropriation du genre par les organisations genre (niveau basique, intermédiaire, avancé ou expert), il ressort que le type d'études et leurs orientations sont les suivantes :

Typologies d'études genre sollicitées en fonction du niveau d'avancement des membres au regard du genre



Ce schéma montre que le **recours à des appuis en planification participative est majoritairement sollicité par les OSC ayant un degré de maîtrise avancé ou intermédiaire du genre.** Dans trois cas, l'étude va plus loin dans le diagnostic et l'analyse stratégique. Pour l'un de ces trois cas, l'OSC est assez experte en matière de genre.

La capitalisation concerne surtout des membres assez aguerris. Les appuis aux DSE concernent des membres très aguerris. **Les études « genre et secteur/intervention » sont privilégiées par les OSC qui commencent à s'intéresser à la question du genre.**

01. LES ÉTUDES GENRE : LE BILAN

Les plus aguerris ont tendance à solliciter des capitalisations, des évaluations, des appuis à leur dispositif de suivi et des révisions de leur stratégie. L'entrée principale pour les « profils intermédiaires » étant l'appui à la planification et l'évaluation / EEI. Pour eux, combiner une étude genre avec une formation : qu'elle soit en amont, au cours ou en aval de l'étude, est un facteur de démultiplication des effets de l'étude.

Les études genre ne sont pas la seule porte d'entrée des organisations souhaitant avancer sur le genre, et certaines ont transversalisé et institutionnalisé leur approche genre sans avoir sollicité d'étude spécifique à ce niveau, mais après un parcours pavé de sensibilisations, ateliers d'échange, voire formations sur mesure et sensibilisations internes.



QUELQUES RÉPONSES À VOS QUESTIONS...

→ *Mais au fait... Qui sollicite une étude genre ?*

67% des organisations ayant sollicité une étude genre ont été créées avant les années 2000 (la moyenne au niveau des dates de création est 1990). 33% ont été créées après 2003 et 11% après 2010. Il s'agit majoritairement d'associations (67%), de 4 réseaux ou fédérations et une seule fondation. Huit d'entre elles sont membres du F3E depuis plus de 10 ans ; cinq depuis 3 ans ou moins. **Tous les secteurs sociaux sont concernés, avec toutefois une tendance marquée pour les secteurs du développement économique / justice économique** (8 des 18 OSC ayant sollicité une étude genre - 44.4%); de l'éducation et de l'emploi / FTP/insertion et entrepreneuriat (7 des 18 OSC - 38.9%), de la santé et de la protection de la petite-enfance et droits de l'enfant (6 des 18 OSC - 33.3%). Viennent ensuite le climat, l'eau, l'hygiène et l'assainissement et la microfinance (4 des 18 OSC). Les autres secteurs sont moins représentés.

Les zones géographiques d'intervention des organisations ayant sollicité une étude genre sont majoritairement **l'Afrique de l'Ouest et du Centre**

(80%), l'Asie (60%), l'Europe (45%) et l'Afrique du nord (45%). On note que plusieurs études sont multi-pays voire multi-continentales.

17 des 18 OSC ont un volume d'activités, un budget annuel et des ressources humaines assez importantes voire très conséquentes. Le nombre de pays moyen visés par les organisations ayant sollicité une étude genre est de 16, le nombre moyen de projets est de 55, le budget annuel moyen est de 10 millions d'Euros et le nombre moyen de salariés de 220 (Humanity & Inclusion faisant monter la moyenne). Le budget moyen d'après les critères du F3E est de niveau 4 (7 ont un budget de 5 ou 6, 10 ont un budget de 3 ou 4 et une seule a un budget de 1). **11 des 18 OSC ont une présence locale substantielle.**

Au moins 6 d'entre elles ont déjà participé à la CP Genre, représentant une dizaine de personnes. Pour au moins 10 des 20 études, une étude ayant spécifiquement concerné le genre avait déjà été menée précédemment, et dans au moins 40% des cas c'était une étude accompagnée par le F3E (les autres cas étant par exemple la mobilisation d'un-e expert-e sur fonds propres). **5 associations sur les 18 ont suivi la formation genre du F3E.**

Les membres les plus aguerris sur la question du genre, qui se situent déjà dans une démarche d'intégration des approches genre intersectionnelle, **privilégient les espaces d'échange tels que la CP genre.** Dans certains cas ils font partie d'autres réseaux au sein desquels ils continuent aussi à démultiplier leurs acquis et à partager leurs pratiques. Certains forment eux-mêmes sur la question. Ils peuvent s'insérer dans une démarche de type pair-à-pair ou mentorat, mais font rapidement face à des contraintes de temps, de RH et de budget. Ils ne peuvent à eux seuls porter la démultiplication des approches en interne et en externe (entre pairs). Cela étant, quand ils deviennent « experts » en matière de genre, le risque augmente qu'ils se

01. LES ÉTUDES GENRE : LE BILAN

lassent de cet espace. Dans ce cas ils peuvent aussi s'orienter vers les **cliniques méthodologiques** du F3E pour approfondir des sujets spécifiques. A l'inverse, une OSC comportant déjà des personnels sensibles voire aguerris à la question du genre, aura tendance à orienter un nouveau personnel vers la CP genre pour favoriser son acculturation. Le renouvellement des participant-e-s à la CP genre est important ; si les sujets sont parfois redondants, cet espace d'échange permet de créer et maintenir du lien.

La CP genre expérimentation (2019-2021) intégrait une plus grande diversité de profils au regard du genre. Les plus aguerris ne s'y retrouvaient pas toujours. Les moins experts tentaient de s'en saisir pleinement.

Mais où se sentent positionnés les membres, où veulent-ils aller et comment ?

Il ressort des entretiens et échanges collectifs plusieurs tendances :

- Certains estiment ne pas encore avoir adopté une AIG n'en ayant pas les outils ni les pratiques. Cependant, la progression se fait étape par étape. Il faut d'abord réussir à « penser » l'organisation dans son ensemble et trouver une cohérence interne. Trouver comment embarquer le management, les RH, les partenaires, comment convaincre lorsque la marche est perçue comme forcée. Les stratégies de réduction des inégalités de genre sont souvent une porte d'entrée. Parfois, poser le mot genre est déjà une étape en soi.
- Quelques membres n'ont pas le souhait d'avoir une approche genre mais de commencer à se saisir de la question afin de gagner en efficacité, en qualité et en impact. Pour cela il faut convaincre de l'utilité.
- D'autres ont de fortes ambitions mais peinent à trouver les ressources et la dynamique permettant de les atteindre.
- Certains noient un peu l'approche genre dans des stratégies de type « genre et jeunesse », « genre et vulnérabilités » et ne discernent pas tout de suite ce qu'implique la démarche. Mais ils se sentent plus à l'aise d'aborder la question de manière très connectée à leur secteur d'intervention : il s'agit parfois aussi de confirmer si l'approche genre peut avoir un impact et s'appliquer à leur secteur.

- Certains avancent plutôt sur le volet opérationnel en visant des standards d'inclusion pour lutter contre les inégalités. Un diagnostic pays peut être utile à ce niveau

Toutes les personnes s'étant exprimées estiment qu'il faut **le faire en équipe** : avec les collègues, des appuis externes, le management. Sur le chemin de leur progression, ils identifient principalement :

- des collaborations avec d'autres OSC ou des organismes d'appui ;
- des projets spécifiques avec des partenaires techniques et financiers (GIZ par exemple) ;
- des formations qui incluraient aussi l'andragogie pour leurs bénéficiaires (facteurs de démultiplication) et notamment des formations longues et concentrées sur l'outillage ;
- le recours à des consultations externes ;
- les études genre ;
- les espaces plus ponctuels du F3E tels que la CP genre et les cliniques méthodologiques qui permettent de discuter d'un problème en particulier et d'avancer par petits pas ;
- des moments clés, comme le recrutement de nouveaux personnels, qui peut nécessiter une formation genre et/ou une acculturation via la CP genre.

Il y a donc presque autant de parcours d'intégration du genre que d'OSC. Cela étant, quelques tendances sont identifiables et qui s'intègrent dans un **processus en quatre grandes étapes : 1) Le déclic, 2) l'objectivation, 3) la pérennisation du changement et 4) la transversalisation.** Au fil de ces étapes, il est possible d'identifier des appuis en fonction des besoins des organisations, et certains appuis du F3E peuvent constituer des leviers :

- **1) Le déclic** : le déclic peut venir sous l'impulsion du terrain, par exemple de la part des partenaires opérationnels et/ou des équipes pays, qui sont confrontées à une difficulté, une situation qu'ils peinent à régler et qui serait en lien avec le genre. Il peut aussi venir des partenaires techniques et fi-

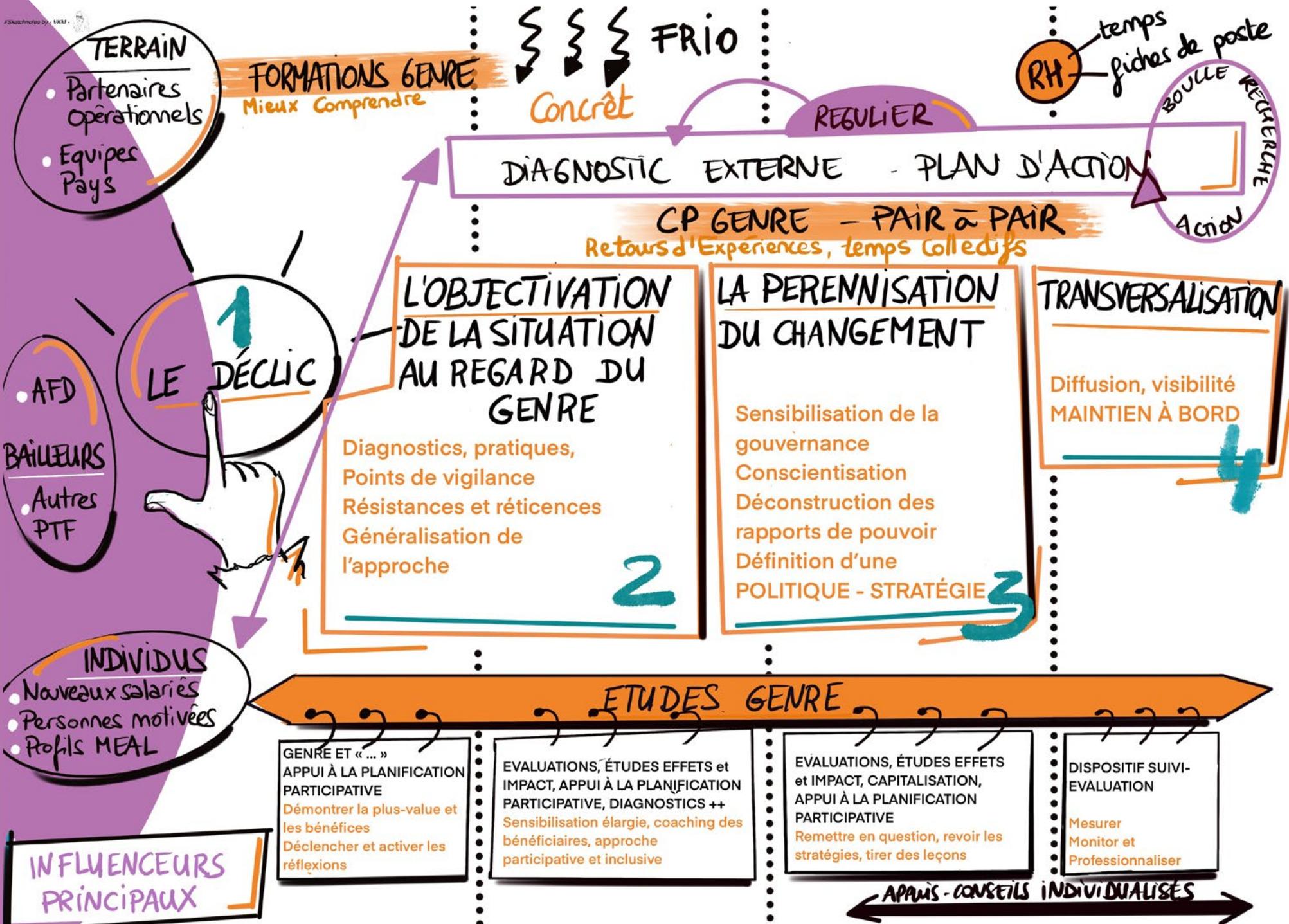
01. LES ÉTUDES GENRE : LE BILAN

nanciers, en relation avec leurs orientations stratégiques et politiques au regard de la question de genre. Il peut venir de l'inspiration par les pair-es. Enfin, il peut venir d'individus, nouvellement recrutés, plus jeunes et plus au fait des questionnements de genre, de par leur expérience, leur sensibilité ou leur profil (par exemple un profil suivi-évaluation / MEAL monitoring, evaluation, accountability and learning). Au moment du déclic, les principaux espaces utiles à l'organisation sont les suivants : formation genre, étude genre très en lien avec le secteur d'intervention (« genre et [sujet/secteur d'intervention] ») voire appui à la planification participative, avec pour objectif de démontrer la plus-value et les bénéfices, de déclencher et activer des réflexions. C'est une étape où il s'agit de « mieux comprendre ».

- **2) Du déclic à la phase d'objectivation de la situation**, avec un questionnement sur les pratiques, points de vigilance, identification des résistances et généralisation de l'approche, plusieurs appuis sont sollicités au fur et à mesure que l'organisation cherche à généraliser l'approche : formation genre, concrétisation via un diagnostic : FRIO, consultant-es mobilisé-s ponctuellement et sur fonds propres, ou études genre telles que les appuis à planification participative avec un accent plus fort de diagnostic, évaluations et études d'effets et de l'impact. Il s'agit par le biais de ces études d'élargir la sensibilisation, d'accompagner les partenaires, d'avoir une approche plus participative et inclusive. Les organisations commencent à intégrer des espaces complémentaires tels que la CP genre pour bénéficier de retours d'expérience.

- **3) De la phase d'objectivation à la phase de pérennisation du changement**, avec une sensibilisation progressive de la gouvernance, une conscientisation plus élargie, une déconstruction des rapports de pouvoir et un chemin vers la définition d'un politique genre, les appuis les plus communément sollicités sont : la CP genre, les diagnostics (FRIO et/ou diagnostic via étude genre F3E), les études genre plutôt de type évaluation, EEI, capitalisation. Le besoin de recourir à des diagnostics réguliers avec passage à un plan d'action émerge plus fortement. La nécessité de bénéficier de temps collectifs aussi, avec une recherche d'appui pair à pair et des appuis-conseils plus individualisés.
- **4) De la phase de pérennisation à celle du maintien à bord et de la transversalisation**, des mesures sont à prendre en matière de ressources humaines, pour déployer du temps et inscrire la question du genre dans les fiches de postes. L'engagement de la gouvernance est indispensable. Pour approfondir et transversaliser, les cliniques méthodologiques, le « pair-à-pair », les études genre plutôt axées sur les dispositifs de suivi-évaluation figurent parmi les appuis identifiés. A ce niveau, le besoin d'un appui plus individualisé se fait également sentir, tout comme celui d'être véritablement ancré dans une boucle de recherche-action (voir section réflexion prospective)

La revue constate que c'est tout au long de ces étapes que des **diagnostics réguliers**, externes et intimement liés aux plans d'action sont nécessaires : ce besoin s'identifie facilement à une **boucle recherche-action**. Les études genre s'intègrent facilement dans la réponse à ce besoin. Le schéma ci-dessous résume ces quatre étapes et la section qui suit zoome sur la boucle de recherche-action.



INFLUENCEURS PRINCIPAUX

BAILLEURS

- AFD
- Autres PTF

INDIVIDUS

- Nouveaux salariés
- Personnes motivées
- Profils MEAL

TERRAIN

- Partenaires opérationnels
- Equipes Pays

FORMATIONS GENRE
Mieux Comprendre

FRIO
CONCRET

RH
temps
fiches de poste

REGULIER
DIAGNOSTIC EXTERNE - PLAN D'ACTION

CP GENRE - PAIR à PAIR
Retours d'Experiences, temps collectifs

1
LE DÉCLIC

2

L'OBJECTIVATION DE LA SITUATION AU REGARD DU GENRE

Diagnosics, pratiques,
Points de vigilance
Résistances et réticences
Généralisation de l'approche

3

LA PERENNISATION DU CHANGEMENT

Sensibilisation de la gouvernance
Conscientisation
Déconstruction des rapports de pouvoir
Définition d'une POLITIQUE - STRATÉGIE

4

TRANSVERSALISATION

Diffusion, visibilité
MAINTIEN À BORD

ETUDES GENRE

GENRE ET « ... »
APPUI À LA PLANIFICATION PARTICIPATIVE
Démontrer la plus-value et les bénéfices
Déclencher et activer les réflexions

EVALUATIONS, ÉTUDES EFFETS et IMPACT, APPUI À LA PLANIFICATION PARTICIPATIVE, DIAGNOSTICS ++
Sensibilisation élargie, coaching des bénéficiaires, approche participative et inclusive

EVALUATIONS, ÉTUDES EFFETS et IMPACT, CAPITALISATION, APPUI À LA PLANIFICATION PARTICIPATIVE
Remettre en question, revoir les stratégies, tirer des leçons

DISPOSITIF SUIVI-EVALUATION
Mesurer
Monitor et
Professionaliser

APPUI - CONSEILS INDIVIDUALISÉS

01. LES ÉTUDES GENRE : LE BILAN

4.2. Un enjeu de complémentarité et de synergies pour avancer sur le genre

Il y a un véritable **enjeu de complémentarité et de synergies entre les divers réseaux et plateformes** qui permettent aux OSC d'avancer sur la question du genre. Les outils de l'AFD permettent d'orienter les OSC vers divers appuis, ce qui est un premier pas vers la mutualisation de ces accompagnements. Mais il n'existe pas de mécanisme qui permette à une OSC de facilement s'orienter dans son parcours d'apprentissage et de solliciter les appuis nécessaires à chaque étape de sa progression.

Une première complémentarité évidente est constatée entre le F3E et Coordination Sud, plus spécifiquement entre le fonds d'études et le FRIO. En effet, si les appuis du F3E ne traitent pas systématiquement de la gouvernance d'une organisation, et que l'entrée opérationnelle, méthodologique ou encore sectorielle peine parfois à infuser jusqu'au niveau stratégique et politique, le FRIO cible précisément ce qui va permettre à une organisation d'être mieux structurée, mieux organisée et d'intégrer le genre dans sa gouvernance.

En termes de mutualisation il s'agirait de se concentrer sur les formations, boîtes à outils, outils sectoriels, fiches pays pour contextualiser les enjeux de genre de l'AFD, le dispositif initiatives OSC de l'AFD, le FRIO de Coordination Sud, ainsi que leurs modules d'autoformation sur les enjeux de genre et la prévention des violences sexistes et sexuelles au sein des organisations internationales genre, la formation sur la PSEA, le travail de la Commission genre sur la gouvernance, le groupe de travail genre et humanitaire, sur le fonds d'études genre du F3E, le MOOC genre et développement d'Expertise France, etc.

Les OSC elles-mêmes ont identifié quelques formations / réseaux et apports utiles : **centre Hubertine Auclert**²⁵ centre francilien pour l'égalité Femmes-Hommes à l'échelle de l'Île de France, **groupe sur le genre au sein du groupe Initiative**

(réseau de 15 ONG), formation de « le Monde selon les femmes »²⁶, une ONG basée à Bruxelles, qui dure 3 semaines et est concentrée sur l'outillage. **Les Essentiels genre de Solthis sont également des outils** pertinents.

Sur la formation ou l'échange entre pair-e-s : les enjeux de mutualisation sont d'autant plus forts et les logiques de parcours d'apprentissage sont à réfléchir plus globalement, en s'inspirant du schéma en 4 étapes et des espaces d'échange / pistes de renforcement pouvant alimenter chacune de ces étapes et faire progresser.

L'EXPÉRIENCE DE LA DAPI : UN EXEMPLE INSPIRANT

Le parcours de la Direction de l'Action et des Partenariats Internationaux (DAPI) du Secours Catholique-Caritas France (SCCF) n'est pas linéaire mais comporte des déclics, des temps formels et informels d'échange, des étapes individuelles et collectives de progression. Il allie des temps formatifs qui génèrent eux-mêmes d'autres déclics au niveau stratégique et des avancées stratégiques qui ouvrent la voie à des espaces dédiés au niveau collectif/formatif.

Il illustre la logique des petits pas. Toutes les actions ne sont pas visibles mais toutes comptent !

Structure d'Eglise et association reconnue d'utilité publique, le SCCF a un projet politique fertile sur les enjeux de transformation sociale, qui permet d'aborder le genre : **la volonté politique est essentielle pour avancer, obtenir des espaces dédiés, du temps pour les ressources humaines et in fine transversaliser afin d'avancer sur l'organisationnel et l'opérationnel**. La DAPI est pionnière et a souhaité aller d'une approche « femmes et développement » vers une approche plus transformative. L'intégration de l'approche genre fait partie intégrante des priorités de son projet 2023-2025.

Et maintenant... en route vers une stratégie genre !

25.  Accueil | Centre Hubertine Auclert (centre-hubertine-auclert.fr)

26.  Le Monde selon les femmes - Le Monde selon les femmes (mondefemmes.org)

ÉLÉMENTS FACILITANTS

Sensibilisation 1

Sensibilisation 2

FORMATION GENRE
Mieux comprendre

+ échanges informels, espaces de discussion

ACCOMPAGNEMENT TECHNIQUE

Pistes d'action - Outils

ATELIER FBE
+
COORDINATION
SUD

CP GENRE - PAIR À PAIR
Retours d'expérience, temps collectif

SEMINAIRE
GENRE

1 DÉCLENCHER

2 OBJECTIVER

3 PÉRENNISER

4 TRANSVERSALISER

DÉCLICS

Sensibilisation collective
des membres de la DAPI +
ouverture à quelques
personnes d'autres entités

Groupe genre DAPI

Ressources & point d'appui
pour la transversalisation
du genre à la DAPI

Temps avec
la Gouvernance

INSPIRATION

Expérience des pairs (ASMAE)

TERRAIN

Des partenaires engagés sur le
genre (ex Amérique latine) stimulent

QUESTIONNEMENTS

Quelle stratégie d'action pour la
section internationale ?

RÉSULTATS STRATÉGIQUES

Sur la transversalisation de l'approche
genre dans les actions, campagnes et
plaidoyers de la DAPI

Encadré genre
dans rapport
statistique

ÉTUDE GENRE à la DAPI...
... Stratégie Genre

+ volonté politique

SCCF: "EN ROUTE VERS L'INTÉGRATION DU GENRE À LA DAPI"

2022

2023

2024

ÉLÉMENTS STRUCTURANTS

02

RÉFLEXION
PROSPECTIVE

01. COMMENT ALLER PLUS LOIN ET ÊTRE PLUS TRANSFORMATIFS?

1.1. Des leviers d'action pour lever les freins aux effets des études genre sur l'intégration du genre

Le rapport de revue mentionne **plusieurs freins à l'intégration du genre**. Des résistances individuelles, des réticences organisationnelles, un manque de ressources, de compétences et d'outillage, une culture organisationnelle empreinte d'un fonctionnement en « silo », des difficultés à s'adapter à un contexte d'intervention (culture, pratiques, méthodes - quelle légitimité de parler de genre avec les partenaires), des difficultés dans les études, à trouver un équilibre dans les expertises : où mettre la priorité ? Sur la méthodologie de l'étude ? Le secteur des opérations ? Le genre... parmi d'autres.

La revue a identifié **plusieurs leviers à actionner** pour améliorer les processus d'intégration du genre dans les organisations, et dont certains sont à prendre en considération pour l'accompagnement des études.

Parmi les **leviers** identifiés :

- **Méthodologie :**
 - Comprendre POURQUOI il faut le faire, pas seulement « comment » - **ici, le F3E a un rôle à jouer, par exemple en amont de son accompagnement (en amont des études).**
 - Le recours à des méthodologies qui intègrent une approche par les droits, une prise en compte des changements et qui ne soient pas que « féministe » - **ici, le F3E et les consultant-e-s ont un rôle à jouer.**
 - Faire comprendre que l'AIG est surtout et avant tout une grille d'analyse qui permet de comprendre les vulnérabilités et d'avoir une approche inclusive à portée transformative²⁷ - **ici, le F3E a un rôle à jouer lors des échanges préparatoires aux études genre.**

- **Redevabilité :**

- La redevabilité envers le bailleur qui est un des déclencheurs (Les PTF sont identifiés comme « une manière » de progresser puisqu'ils mettent les OSC au défi, les questionnent, notamment par le biais des AMI et des NIONG ; ils permettent de passer à la vitesse supérieure et de se saisir un peu plus tôt de la question) : il est utile de considérer ici les autres dynamiques de l'AFD par exemple (formations de ses agents, référent-e-s genre, stratégies genre, analyses des demandes de cofinancement avec des lunettes genre, outils opérationnels élaborés, encouragement des OSC à se former, à se faire accompagner - par le F3E, Coordination Sud, etc.) - **ici, le F3E et l'AFD peuvent avancer de concert.** Car en effet, Parmi les organisations ayant sollicité une étude genre, un peu moins de la moitié (8 sur les 18) sont fortement dépendantes de l'AFD, 4 sont relativement dépendantes et 2 sont peu dépendantes. D'après les informations collectées dans les termes de référence des études genre, dans plus d'1/3 des cas la demande émane expressément de l'AFD.

- **Pédagogie :**

- Être très à l'écoute des savoirs, réflexions et pensées des autres, dans une posture de questionnement constructive et sans jugement, mais avec bienveillance. Ne pas porter de jugement sur les organisations et être clair sur les concepts, en maîtrisant parfaitement le fond - **ici, le F3E a un rôle à jouer, dans sa posture d'accompagnement : c'est une approche que le F3E a et qu'il est important de maintenir.**
- Saluer tous les petits pas sans jamais s'empêcher de proposer ou questionner les petits pas supplémentaires qui pourraient être faits - **ici les partenaires techniques et financiers ont un rôle à jouer.**

27. Vers des pratiques plus inclusives : ressources sur l'intersectionnalité handicap, genre et âge, HI, note d'orientation HI/F3E, 2020.

02. RÉFLEXION PROSPECTIVE

- **Organisation interne :**

- Accorder du soin aux recrutements et à la mise à bord, puisque nombre de résistances sont individuelles - **ici la gouvernance des OSC a un rôle à jouer.**

- Le rajeunissement des équipes opérationnelles qui semble faire émerger davantage de personnes sensibles à la question du genre - **c'est un levier à saisir au moment de la préparation d'une étude genre et de la constitution de son comité de pilotage.**

- La participation accrue des femmes dans les instances de gouvernance - **c'est un levier à saisir au moment de la préparation d'une étude genre et de la constitution de son comité de pilotage.**

- Une supervision bien organisée et articulée dans les organisations, par les collègues mais aussi les organismes d'appui afin de démultiplier les effets des formations et autres actions de renforcement de capacités en matière de genre- **c'est un point intéressant qui peut être creusé en amont d'une étude genre et dans des discussions sur une feuille de route vers l'intégration du genre.**

- **Démonstration par l'exemple et valorisation :**

- C'est probablement par la démonstration et le factuel que les portes peuvent s'ouvrir pour une meilleure intégration du genre. Sans injonction ni prescription mais en démontrant une amélioration de l'efficacité, de la qualité, de l'impact et de la durabilité des interventions, mais aussi d'un mieux-être dans les équipes des organisations membres. En mettant en avant la recherche d'efficacité et d'impact plutôt que le concept et la définition de l'AIG en elle-même.

- S'appuyer sur des exemples concrets, parfois relayés par d'autres bailleurs moteurs (par exemple la Banque asiatique de développement) ainsi que des ONG expertes - **ici, le F3E et l'AFD peuvent avancer de concert.**

- La valorisation (par exemple aux journées du F3E avec des témoignages croisés) est un canal fédérateur, mais qui doit clarifier les objectifs

(visibilisation des travaux, partage d'expérience, cibles à atteindre, etc.) de manière à rationaliser le temps à y accorder et à prioriser les espaces d'échange.

- Intensifier les échanges pair-es à pair-es.

- **Sensibiliser, former, démontrer, impliquer :**

- Impliquer les « équipes opérationnelles terrain et les partenaires opérationnels (voire les bénéficiaires) dans les réflexions en amont d'une étude genre puis dans la rédaction des termes de référence des études, pour contribuer à lutter contre les rapports de domination et mieux contextualiser - **ici le F3E et l'OSC ont un rôle à jouer**

- Impliquer ces équipes/partenaire dans le pilotage - **ici le F3E et l'OSC ont un rôle à jouer**

- Si les équipes ne sont pas convaincues, elles ne sont pas porteuses et elles ne sont pas motivées pour y accorder du temps - **ici c'est tout l'écosystème qui a son rôle à jouer.**

02. RÉFLEXION PROSPECTIVE

1.2. Des conditions de réussite pour les études genre

La revue a permis d'identifier les **conditions de réussite** suivantes, d'une étude genre :

METHODOLOGIE	RESSOURCES
<p>Temps : de la réflexion et de l'échange en AMONT de la rédaction des TDR et au moment de l'élaboration des TDR de l'étude, de la maturation, acculturation, incubation en cours d'étude, de la digestion en fin d'étude</p> <p>Equilibre et rationalisation : dans les questionnements évaluatifs notamment.</p> <p>Lien entre diagnostic & action : les études doivent nourrir les actions à venir Combinaison formation-action : formation soit en amont (sur l'évaluation, le genre, la capitalisation, l'EEI), soit en même temps</p> <p>Factuel : être le plus factuel permet une mise en lumière difficilement contestable des situations. Partir de l'expérience : valoriser les savoirs situés, faire émerger les points de convergence entre les valeurs et les principes, démontrer la plus-value</p> <p>Approche participative & inclusive : ne pas former / impliquer / cibler que les femmes mais aussi les hommes + Impliquer systématiquement et de manière plus continue les équipes de terrain et les partenaires opérationnels.</p>	<p>Rationalisation : si on intègre le genre il faut s'en donner les moyens – rééquilibrer les attentes ou augmenter les ressources</p> <p>Budget : permettant de mobiliser une équipe expérimentée, mixte, idéalement « Nord-Sud » le cas échéant, avec une véritable expertise genre combinée aux autres expertises nécessaires</p>

PORTAGE	ACCOMPAGNEMENT
<p>Portage de l'étude par plusieurs personnes (un groupe de travail, un mix de chargé-es de programme et de membres du CA/ CODIR)</p> <p>Bases solides / connaissances minimales : si l'OSC manque de bases solides sur le genre, il lui sera difficile d'assurer la continuité de sa prise en compte dans l'étude et son utilisation ensuite. Les formations devraient pouvoir cibler jusqu'aux fonctions support et les équipes de terrain et partenaires opérationnels²⁸.</p> <p>Alliés : à trouver parmi les équipes opérationnelles locales, les partenaires opérationnels, etc.²⁹.</p>	<p>Outillage & compétences : du de la chargé-e d'études, sensibilité et habileté à traiter de sujets sensibles</p> <p>Gage d'engagement ? Sur 2-3 priorités ? dans une logique de petit pas : sans aller à l'encontre du principe de subsidiarité, il s'agirait d'obtenir un engagement ou une feuille de route de la part de l'OSC permettant d'identifier 2-3 priorités pour améliorer l'intégration du genre dans son organisation et ses interventions.</p> <p>Continuité à améliorer et/ou ajuster à la carte : selon le profils et les ambitions des organisations, l'accompagnement pourrait être ajusté (dans certains cas plus continu, dans d'autres pas, etc.) Prévision / planification : penser à l'opérationnalisation et au portage de l'étude avant le démarrage de l'étude</p> <p>Conjonction : des dynamiques impulsées par les bailleurs (AFD), le F3E, les consultant-es, les membres du CA et les chargé-es d'études pour démultiplier les effets d'une étude</p> <p>Equilibre des expertises : à trouver entre expertise sectorielle, méthodologique, genre (voir section prospective) dans les équipes de consultant-es Renforcer les compétences : des consultant-es pour éviter une dilution de la prise en compte du genre au fil de l'étude – même si cette dilution est moins fréquente et moins forte dans les études genre.</p> <p>Dimension formative de l'étude : l'étude peut permettre de monter en compétences sur le genre mais attention : il faut dans ce cas s'en donner les moyens (temps, rationalisation des objectifs, budget).</p>

28. à l'exemple du GERES

29. D'après l'étude du des portage sur toutes les études du F3E, les partenaires locaux sont massivement impliqués dans la collecte, de manière plus mitigée (63.16%) dans le pilotage et à un peu moins de 90% dans la relecture des livrables et les restitutions. Les bénéficiaires des actions ne sont jamais impliqués dans le pilotage, le sont à 52.63% dans la relecture des livrables et les restitutions, et sont plus massivement impliqués dans la collecte. Le constat est le même pour les études genre analysées dans le cadre de la revue.

02. RÉFLEXION PROSPECTIVE

PROFIL DE L'ORGANISATION BENEFICIAIRE	PERTINENCE
<p>Ouverture : participation de l'organisation bénéficiaire à d'autres espaces du F3E (ateliers, CP, formation, etc.)</p> <p>Apprentissage & capitalisation : démarche déjà portée par l'organisation</p> <p>Profil : du comité de suivi de l'étude, fréquence des moments d'échange</p>	<p>Identification réelle du besoin d'intégrer le genre : condition à l'appropriation de l'étude et à la non dilution du genre au fil de celle-ci – pourquoi ne pas passer au travers de la matrice/tableau genre ou de l'autodiagnostic pour enclencher les réflexions ou mettre en lumière des situations pour les études Socle ?</p> <p>Analyse plus fine des besoins en amont : pré-diagnostic (continuum genre ?), état des lieux éclairé de l'organisation et de ses interventions, échanges pour une prise de conscience</p> <p>Contexte favorable : disponibilité du management, participation des tierces parties</p> <p>Contextualisation : en jeu de pertinence</p>
ECUEILS A EVITER	VISIBILITE
<p>Tout miser sur le-la référent-e genre : penser que le fait qu'une organisation ait un-e référent-e genre est une garantie de réussite et de durabilité des effets d'une étude est une erreur !</p> <p>Outiller à n'en plus pouvoir : le partage intempestif d'outils peut engendrer un « croit savoir » sur une problématique, en se concentrant sur l'opérationnel mais sans amélioration de fond des connaissances</p> <p>Qui trop embrasse... mal étreint... : vouloir trop embrasser dans les termes de référence</p> <p>Tout miser sur la méthodologie : la question du genre est hautement politique. Même en travaillant sur les pratiques, la politique rattrape. Avoir une vision peut permettre de dérouler la pratique et servir de boussole.</p>	<p>Restitution : programmer une restitution « élargie » au sein même de l'organisation peut être un facteur d'encouragement et de démultiplication.</p> <p>Prévoir une restitution croisée (ou groupe de partage avec 2-3 organisations pour un échange croisé post-étude, pour activation de la dynamique « pair-e à pair-e »).</p>



SOURCES D'INSPIRATION...

→ ...*Sur le temps d'échange en AMONT d'une étude genre :*

Prédiagnostic d'InterAide : étude pilote pour l'étude genre qui a permis de démarrer par un diagnostic plus large que l'objet de l'étude. Il s'agissait de faire un état des lieux de « où en est l'organisation en matière de genre », d'où partait-elle. Ceci a permis une prise de conscience des dirigeants, car les expert-es se sont entretenues avec tout le monde, y compris les RH et services support. Les femmes ont pu exprimer leur ressenti, leur expérience professionnelle, qui a pu être visibilisé et ceci a été un électrochoc pour le management masculin. Le pré-diagnostic a été factuel (continuum genre : action nocive pour l'égalité de genre, neutre, ou sensible - approches exploitatives, accommodantes ou transformatives).

1.3. Des pistes pour mieux répondre aux besoins

La revue a confirmé des effets des études genre accompagnées par le F3E sur le genre, mais aussi identifié des points d'amélioration. Pour renforcer ces effets et la qualité de l'accompagnement des OSC vers le genre et vers l'AIG, plusieurs pistes pour mieux répondre aux besoins sont identifiées.

Renforcer l'implication des équipes et partenaires opérationnels

Il s'agirait dans un premier temps de renforcer les capacités des membres dans leurs relations avec leurs partenaires sur le terrain autour des questions de genre.

Comment trouver les réponses à certaines questions, comment contrer certains arguments défavorables au genre, comment manœuvrer lorsque des boucliers se lèvent ? Un type de **check-list « réponses clés aux levées de boucliers »** ou **« memento pour décriper »** pourrait être un outil pratique très utile. Certains conseils sont émis lors des CP genre et/ou des cliniques méthodologiques et cet outil pourrait s'inspirer de ces échanges de pratiques.

02. RÉFLEXION PROSPECTIVE

Pour garantir que l'étude genre réponde finement aux besoins, il s'agirait aussi d'impliquer les « équipes opérationnelles terrain et les partenaires opérationnels (voire les bénéficiaires) dans les réflexions en amont d'une étude genre puis dans la rédaction des termes de référence des études, pour contribuer à lutter contre les rapports de domination et mieux contextualise, et enfin dans le **pilotage**. Se pose ici des questions de redevabilité envers les principaux acteur-trice-s et bénéficiaires des interventions. Question d'autant plus fondamentale quand il s'agit de parler de changement de comportement.

Continuer à diversifier les expertises et les méthodologies mobilisées dans les études genre

Il y a déjà des efforts de diversification à ce niveau, qu'il s'agirait de poursuivre en élargissant le pool de cabinets et de consultant-e-s expert-e-s en matière de genre : recherche d'expert-es genre (socio anthropologues), de spécialistes de la recherche ou de l'évaluation avec une expertise genre substantielle, etc.

Sur l'expertise genre à proprement parler, **un peu plus de la moitié des études ont mobilisé un-e expert-e genre dont c'est le principal domaine de compétence**, qui a été formé-e et s'est doté-e d'une expérience avérée sur la thématique. Ne sont pas compris ici les expert-es qui ont développé des compétences en genre au fil du temps, de type « genre et entrepreneuriat, genre dans l'évaluation », etc. Lorsque l'équipe intègre un expert-e genre (primo-compétence), le rôle de celui-celle-ci est dans la majorité des cas secondaire. Il n'y a pas de jugement de valeur dans ce constat. Parfois, l'expert-e thématique doit simplement se concentrer sur sa thématique et laisser la gestion de l'étude, la coordination d'équipe et l'analyse globale à d'autres profils d'expert-es. Par ailleurs, les études genre adressent de multiples objectifs et sont rarement des études « purement genre ». Elles sont plutôt des évaluations, EEI, appuyés au suivi-évaluation, à la planification participative, qui mettent le genre plus au cœur de l'étude. Ceci peut aussi expliquer le montage des équipes.

Il reste que dans certains cas, **il y a peut-être un meilleur équilibre à trouver entre l'accent mis sur la recherche et celui mis sur l'expertise genre** : c'est une question de choix et de tendance. Une des solutions serait d'avoir plus recours à des expert-es genre dotés d'une expérience de base en matière de recherche, d'anthropologie, de sociologie. Les compétences en animation d'espaces de réflexion sont également une compétence clé à mobiliser. Il convient aussi de veiller à ce que **l'expertise genre mobilisée soit en mesure de communiquer, de vulgariser, de faire passer des messages**. Une expertise théorique hautement qualifiée peut se révéler contre-productive selon le niveau de maîtrise des concepts de genre par l'organisation.

Clarifier le rôle du-de la référent-e genre et la composition du comité de pilotage de l'étude

La question du rôle d'un-e référent-e genre ou d'un-e référent-e apprentissage / suivi-évaluation dans l'organisation mais aussi dans le suivi de l'étude, peut aussi être questionnée, dans l'optique de lui donner plus d'impact. Le-la référent-e genre doit coordonner les actions des autres, guider/insuffler et permettre un accompagnement plus long terme, en coordination avec d'autres espaces/appui comme le F3E.

En termes de suivi d'étude, les études genre ont mobilisé un-e référent-e individuel-le dans 2/3 des cas, un groupe de travail dans 1/3 des cas.

Au moment de la note d'intention, il n'y a pas de question très précise sur qui va porter l'étude genre et sur quelles ressources de l'ONG vont être mobilisées. Le degré d'implication du CA dans le COPIL de l'étude est aussi un point névralgique. Sa composition peut être un des leviers d'action pour la pérennisation des changements.

02. RÉFLEXION PROSPECTIVE

1.4. Profiter de la méthode de la boucle de recherche-action pour intégrer le genre

L'idée recommandée par la revue est de permettre des diagnostics réguliers afin que l'idée parte de la base et ne soit pas une idée imposée, mais aussi de systématiser le lien direct vers un plan d'action, de manière à concrétiser l'intégration du genre. Pour cela il est nécessaire de renforcer les équipes pour trouver un équilibre entre les expertises de différents domaines : les expert-es d'un domaine, formé-es à la thématique et à la réalisation de diagnostics, s'approprient la thématique et peuvent réaliser des diagnostics réguliers. Ceci ne peut se faire que si les équipes sont convaincues et ont acquis les bases de la démarche d'intégration du genre. Ceci permet de régler la question du recours à l'expertise genre / au point focal genre. Dans ce contexte, le-la « chercheur-euse » est le plus souvent en même temps l'acteur-trice : ceci rejoint le constat de la nécessité d'accroître les compétences des acteur-trices en genre. S'ils-elles sont bien outillé-es, ils-elles peuvent lier recherche et action et la solution au problème « que faire des résultats de l'étude » sera automatiquement trouvée. Le-la « chercheur-euse » sait pourquoi il-elle cherche les informations et ce qu'il va en faire. Le lien se fait automatiquement avec l'action future.

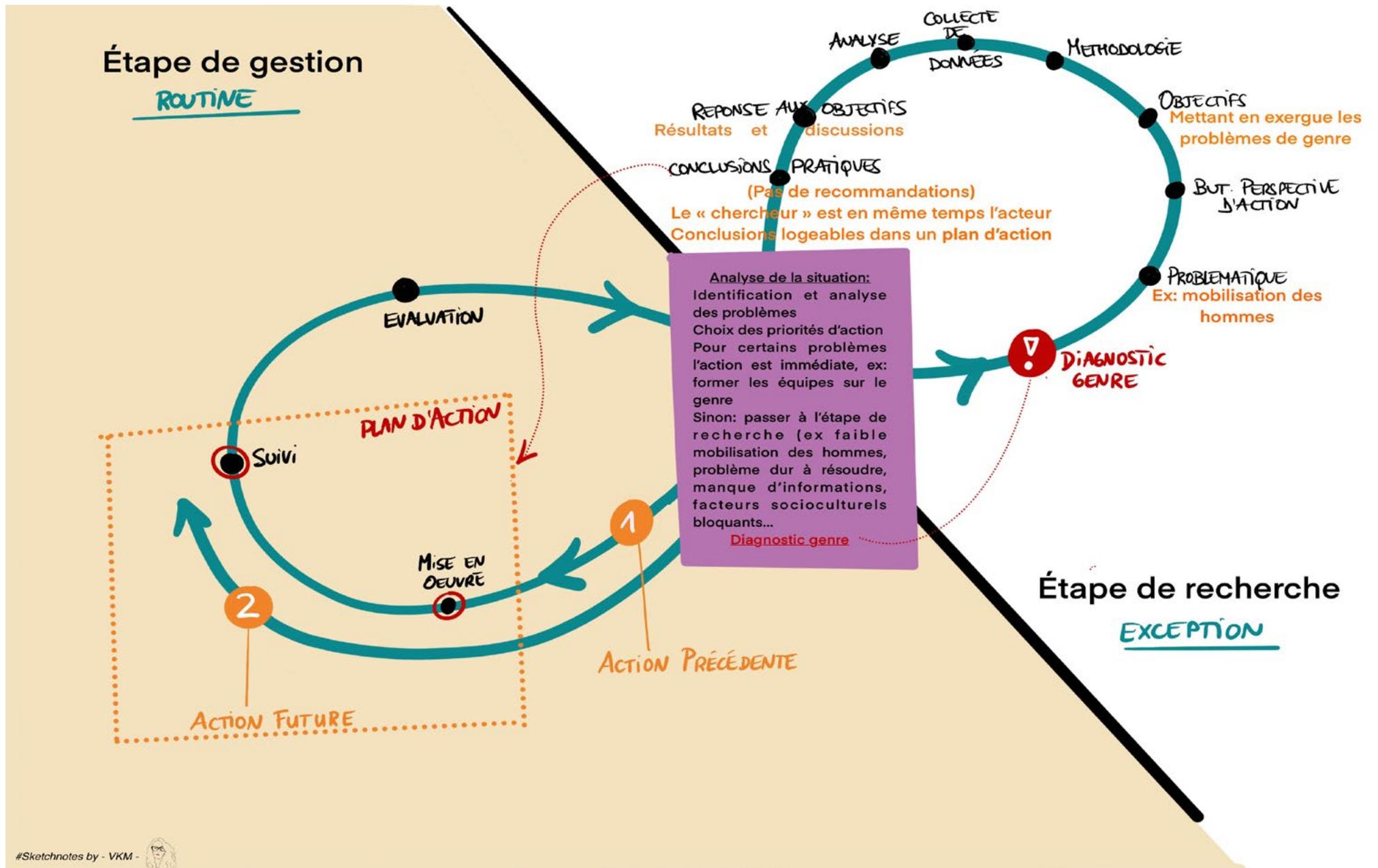
On entre alors **dans le cycle de recherche-action** : le diagnostic est directement lié à l'action et alimente un plan d'action. Il s'agit d'une boucle d'amélioration continue, une boucle d'apprentissage. C'est une méthode qui permet de casser les résistances et qui facilite le passage à l'action (en référence à une des boucles d'apprentissage-action de la stratégie genre du F3E). Parfois une réunion ou une collecte à trois niveaux (population, services, acteur-trices) suffit. Le diagnostic n'a pas besoin d'être très élaboré : c'est la démarche, et son caractère itératif qui génèrent la dynamique

La revue a assez largement discuté, au fil des entretiens individuels et de groupe, de la pertinence de la boucle de recherche-action, comme élément d'inspiration pour le processus d'intégration du genre et l'idée a été bien accueillie.

1.5. Fédérer plus et mieux autour de la question transversale du genre

Bien que plusieurs espaces permettent des échanges entre pair-es (CP genre, cliniques méthodologiques), il n'y a pas pour autant de mécanisme de mentorat ni de système construit permettant d'instaurer une véritable dynamique de « pair-à-pair » en matière de Genre (voir section 3.3). Il n'est pas identifié, ni en amont, ni durant, ni en aval, d'interaction possible avec un « mentor » ou un-e « pair » qui pourrait permettre de s'inspirer, d'être guidé, de trouver des solutions à des problèmes communs, d'identifier clairement les points de vigilance et d'enclencher plus rapidement le passage à l'action.

Créer une communauté de pair-es pour partager des expériences et des outils, mentorer, peut également contribuer à fédérer. Néanmoins, une telle communauté nécessite une animation (voire co-animation), sans quoi elle est vouée à la dormance. Par ailleurs, faire profiter ses pair-es de son expérience nécessite du temps, et le plus souvent les ressources manquent déjà au sein des OSC.



02. QUELS SERAIENT LES EFFETS DE L'ARRÊT DES FINANCEMENTS SPÉCIFIQUES « MARQUÉS GENRE » ?

A termes, si la transversalisation opère, devrait-il encore y avoir d'études spécifiques genre, hormis pour un diagnostic et l'appui à l'élaboration d'un stratégie genre ?

Pourquoi ne pas garder sous études genre : les diagnostics, élaborations de stratégies et renforcer l'intégration du genre dans toutes les autres études ? (Evaluation, EEI, etc.). Puisque « tous les types d'études proposées par le F3E peuvent intégrer une perspective genre » et que « L'idéal est de faire de la perspective de genre un thème transversal dans les actions mettre en œuvre des actions ciblant spécifiquement la promotion de l'égalité de genre », etc. Ceci, sans empêcher de « prendre les organisations où elles sont et de les accompagner là où elles veulent aller ».

Il est évidemment trop tôt pour ne plus disposer d'un fond dédié sur le genre ; le risque est trop fort de l'invisibiliser, le noyer. Cependant, il semble utile de réfléchir au dispositif d'accompagnement pour le faire gagner en impact sur les études plus stratégiques et d'améliorer la transversalisation sur les autres études.

Pour les expertes, une évaluation d'un projet d'autonomisation des femmes n'est pas une étude genre. C'est une évaluation qui doit mobiliser les ressources et les compétences nécessaires au regard de la thématique du projet et intégrer les thématiques transversales de genre, jeunesse et environnement. Il ne s'agit pas d'arrêter les financements marqués genre, mais de les attribuer de manière plus pertinente.

La transversalisation du genre est encouragée dans les études : quand la thématique est adressée, l'étude passe dans les priorités des sélections. Mais lorsque l'organisation a déjà bénéficié d'une étude genre, elle ne peut plus être prioritaire. Pourtant, bénéficier d'une étude genre ne signifie pas que l'organisation a réussi le processus d'intégration. Envisager un accompagnement en 2 étapes pourrait être un moyen d'aller vers plus de transformatif, en ayant la possibilité de recourir à une 2ème étude genre après 3-4 ans pour mesurer les progrès depuis la précédente étude. Sans quoi, il y a un risque de saupoudrage des appuis.

03. FICHE RÉSUMÉ : ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS D'UNE ÉTUDE GENRE DU F3E & POINTS DE VIGILANCE

Etant donné qu'il n'y a pas de dispositif spécifique aux études genre et que leur typologie est celle de toutes les études accompagnées par le F3E, certains points de vigilance exprimés ci-dessous peuvent aussi s'appliquer aux autres études Socle. le champ d'étude de la revue étant concentré sur les études genre, la revue ne peut pas extrapoler et/ou procéder à une analyse comparative entre les études genre et les autres études Socle. Les études genre doivent être appréhendées comme des processus dynamisants qui permettent d'identifier et mettre en œuvre des actions nécessaires pour résoudre les problèmes engendrés par les discriminations liées au genre au sein des différentes catégories sociales. Les préoccupations liées au genre doivent faire partie de l'ensemble des activités de l'étude et s'insérer à toutes les étapes du processus. La revue constate que ce n'est pas encore le cas.

	AMONT	TERMES DE RÉFÉRENCE	CADRAGE	MISE EN OEUVRE	RÉSULTATS	RESTITUTION	AVANT
POINTS DE VIGILANCE	Préciser les besoins de l'organisation, garantir que le choix de la typologie de l'étude est pertinent, définir la composition du COPIL, définir le niveau d'interaction / de suivi de la part du F3E, identifier le parcours de l'OSC pour intégrer le genre.	Rationalisation des objectifs et résultats attendus. Garantie de la bonne prise en compte du genre dans les questionnements : identification des enjeux de genre et des changements genre à prévoir. Identification dès ce stade du lien vers le plan d'action.	Rationalisation, explication, mise en cohérence, formation d'un comité de pilotage adapté au fonctionnement de l'organisation et à ses enjeux en matière de genre.	La phase de collecte est l'étape clé pour garantir le maintien des questions de genre à bord de l'étude.	Les résultats doivent être vulgarisés et accessibles largement dans l'organisation.	Le public doit être suffisamment élargi – peut en découler des restitutions internes en public plus limité	Accompagnement à la digestion et à l'appropriation des résultats.
RÔLE DU F3E	Comprendre pourquoi il faut le faire et pas seulement comment. (voir section Réflexion prospective)	Appui-conseil du F3E sur la qualité des questionnements et l'identification des profils des consultants.	Appui au dialogue interne: comité de pilotage, gouvernance + clarification des objectifs.	Points réguliers pour garantir la prise en compte du genre en continu dans l'étude.	Garant de la compréhensibilité des résultats, du niveau de synthèse et de vulgarisation + des instances à mobiliser pour en discuter.	Garantir la présence des publics nécessaires	Accompagnement au passage à l'action – feuille de route : opérationnalisation, mise en œuvre de l'action. Conseils pour « convaincre ».
RÔLE DES OSC / PARTENAIRES		Implication élargie dans la rédaction des TDR: OSC, partenaires.	Expression claire des enjeux par les partenaires	Mobilisation des personnes clés pour garantir la collecte d'informations utiles aux analyses genre.	Implication à cette étape et identification claire du lien avec l'action.	Être en mesure de restituer soi-même les résultats en interne, en plus petits groupes: appropriation, transition	Confirmation du parcours d'apprentissage vers le genre. Suivi post-étude.
RÔLE DES APPUIS EXTERNES / CONSULTANTS	Analyse genre succincte du secteur / contexte avec l'appui du F3E (utilisation d'outils d'analyse genre) Pré-identification d'un parcours d'apprentissage vers le genre		Dosage fin des rôles et responsabilités des membres de l'équipe + clarification de la méthodologie + expression claire des limites en cas d'objectifs trop ambitieux et/ou « superposés ». Représentativité des différentes catégories, instruments adaptés, calendrier de collecte sensible à la dimension genre.	Maintien du cap – fil conducteur de l'étude.	Pédagogie, vulgarisation, lien avec l'action. Résultats, recommandations: spécifiques à chaque groupe.	Pédagogie, vulgarisation, visibilisation des résultats: pour une meilleure appropriation.	Evaluation des effets des actions mises en œuvre : si besoin retour au « diagnostic ».

	AMONT	TERMES DE RÉFÉRENCE	CADRAGE	MISE EN OEUVRE	RÉSULTATS	RESTITUTION	AVAL
LEVIERS D'ACTION POUR PÉRENNISATION DES CHANGEMENTS AUXQUELS PEUT CONTRIBUER UNE ÉTUDE GENRE	Comprendre POURQUOI il faut le faire, pas seulement « comment »	Posture de questionnement constructive et sans jugement	Méthodologies qui intègrent une approche par les droits, une prise en compte des changements et qui ne soient pas que « féministe »		Une supervision bien organisée et articulée dans les organisations		
	Faire comprendre que l'approche intersectionnelle de genre (AIG) est surtout et avant tout une grille d'analyse qui permet de comprendre les vulnérabilités et d'avoir une approche inclusive à portée transformative		Composition du COPIL				
	Implication de la gouvernance / direction de l'OSC		Implication de la gouvernance / direction de l'OSC				
	Implication des équipes opérationnelles de terrain et des partenaires opérationnels + échanges pair-es à pair-es		Implication des équipes opérationnelles de terrain et des partenaires opérationnels + échanges pair-es à pair-es				



Ce document est mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

Vous êtes libres de reproduire, distribuer et communiquer ce document au public. Néanmoins, vous devez respecter les conditions suivantes : vous devez citer le nom de l'auteur original de la manière indiquée par l'auteur ou autrice de l'œuvre ou le titulaire des droits qui vous confère cette autorisation (mais pas d'une manière qui suggérerait qu'ils ou elles vous soutiennent ou approuvent votre utilisation de l'œuvre) ; vous n'avez pas le droit d'utiliser ce document à des fins commerciales ; vous n'avez pas le droit de modifier, de transformer ou d'adapter ce document. Le texte intégral du contrat est disponible à l'adresse suivante : <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

« Apprendre sur le genre - Effets et leviers pour des études genre transformatives » est la troisième revue transversale initiée par le F3E autour des démarches d'apprentissages portées par ses membres. Cette revue s'intéresse particulièrement à la vingtaine d'études Genre que le F3E a accompagné depuis 2018 dans le cadre de son fonds d'études historique. Cette analyse approfondie est enrichie par des entretiens, et des ateliers avec des acteur-ice-s clés du secteur. Cette revue vise ainsi à éclairer et accompagner les organisations de solidarité internationale dans leurs démarches d'apprentissage autour du genre.

Elle propose des questionnements et des repères sur la façon dont ces démarches font avancer les réflexions des organisations sur le genre. Les organisations pourront y retrouver des pistes autour des leviers d'apprentissage, des moyens à mobiliser, et des effets que peuvent générer ces démarches en leur sein. La revue est aussi l'occasion d'interroger l'accompagnement du F3E et la façon dont il peut mieux agir aux côtés des organisations pour les accompagner dans leurs questionnements stratégiques, programmatiques et opérationnels.

Cet ouvrage est donc incontournable pour toute organisation ou praticien-ne qui initie ou a déjà amorcé une démarche d'apprentissage ou d'études sur la prise en compte du genre dans ses actions, ses programmes ou ses stratégies d'intervention.



T : 33 (0) 1 44 83 03 55
M : f3e@f3e.asso.fr
f3e.asso.fr

AVEC LA PARTICIPATION DE

