

23 mars 2021

# Communauté de pratiques Genre Echanges



La communauté de pratiques est ouverte à tous et toutes. Elle est dédiée à des **partages d'expériences** et des **témoignages visant à la présentation d'outils concrets**, généralement autour de deux fils rouges :



↳ Intégrer le genre dans les projets

↳ Mobiliser les acteurs et actrices habituellement marginalisés.

Les participantes et participants à l'atelier de la communauté de pratiques « Echanges sur le genre » avaient le choix entre deux sujets de travail liés aux deux fils rouges :



↳ Effets et impacts sur le genre



↳ Genre et migration

Une ou plusieurs personnes sont invitées à témoigner autour d'une expérience ou de l'utilisation d'outils.

Les participantes et participants à l'atelier sont invité-e-s à écouter ce témoignage en se concentrant sur 4 éléments-clés :

- Ce qui m'étonne, me surprend, m'interpelle (en positif)
- Ce qui m'inquiète, me choque
- Ce qui fait écho à ma pratique
- Ce que j'ai envie de tester de nouveau

A l'issue du témoignage, chaque personne est invitée à partager avec le groupe un élément-clé.

Ensuite, collectivement, les participant-e-s déterminent quels seraient les 4 conseils-clés à donner aux personnes n'ayant pas participé à l'atelier.

Méthodologie

En raison de la crise sanitaire, l'ensemble des participants et participantes à l'atelier y assistaient en distanciel.

# Mesure des effets et de l'impact sur le genre

## Enjeux de la mesure des effets et de l'impact d'une action sur le genre

L'évaluation de l'impact d'une action s'intéresse aux effets positifs et négatifs, qu'ils soient des effets attendus ou inattendus. Elle invite également à se questionner sur la réussite des stratégies de minimisation ou de compensation d'effets négatifs anticipés.

Avec une perspective de genre, on s'intéresse en particulier aux effets de l'intervention sur les rapports entre les femmes et les hommes, les écarts entre elles et eux. On cherche ainsi à mesurer les effets et les impacts de l'action au niveau des droits, des obligations, des activités, des opportunités, en lien avec le genre. On analyse également les interdépendances entre les responsabilités, les droits et les rôles attribués aux hommes et aux femmes, pour anticiper au mieux les risques d'effets inattendus négatifs sur l'un ou l'autre groupe. Enfin, on vérifie si l'action n'a pas provoqué des effets négatifs sur la position des femmes (de manière relative ou absolue).

Mesurer l'empowerment à l'aune du genre doit être fait de manière dynamique, car c'est un processus qui n'est pas forcément linéaire. On peut identifier, par exemple, les évolutions en matière de droit de parole, de reconnaissance sociale et de réel pouvoir d'action. Il faut également observer l'impact des actions au niveau des hommes, car leur changement d'attitude peut montrer l'empowerment des femmes.

Attention ! Il est toujours difficile de prouver que les changements constatés sont liés à l'action menée, de nombreux facteurs entrent en ligne de compte, mais on peut émettre des hypothèses

## Témoignage de Mame Coumba Faye du Gret Sénégal : prise en compte du genre dans le projet Asstel (accès aux services et structuration des exploitations familiales d'élevage)

### *Une prise en compte du genre croissante*

La Laiterie du Berger a été créée en 2006, et en 2010 la collaboration avec le Gret a été lancée. Un diagnostic filière a été lancé avec pour objectif de développer la production laitière des exploitations familiales et la collecte de la Laiterie du Berger. 2011 a vu la phase préliminaire, et le projet Asstel a démarré en 2012 (Asstel1 de 2012 à 2015). Il avait pour objectifs de valoriser le lait des éleveurs et éleveuses peules par l'appui aux techniques de production laitière ; renforcer le système de collecte (définition des circuits de collecte, identification d'éleveurs et éleveuses fournisseuses, définition des modalités de paiement, etc.) et le développement de services collectifs (aliments concentrés et fourrages).

Cette phase a mené à l'observation de conséquences genrées. Notamment, on a constaté un positionnement des hommes en tant qu'interlocuteur (chef de bidon) de la Laiterie du Berger (le lait ayant de plus en plus une valeur pécuniaire), pour une activité qui était auparavant reconnue comme une activité des femmes. On a également constaté une faible participation des femmes aux actions de formation et aux cadres de concertation dans le projet Asstel à l'époque.

Cela s'inscrit dans une société peule dans laquelle les rapports de genre sont très marqués où les déplacements des femmes étaient limités et leur prise de parole en public devant les hommes, mal vue. Mais cela vient en contradiction avec les enjeux nationaux (une stratégie nationale genre, la parité dans les collectivités locales), les enjeux internationaux (conventions, protocoles, conférences, bailleurs...), la vision du Gret de « lutte contre la pauvreté et les inégalités » et la naissance d'une volonté d'une meilleure prise en compte du genre au niveau de l'organisation et des projets mis en œuvre.

Une première réflexion a été lancée en 2014, à partir de ce constat de la faible implication des femmes dans les activités du projet et des risques d'impacts négatifs sur les femmes (en termes notamment d'accroissement des revenus laitiers). Une étude de 4 mois et un bilan du projet avec

les femmes en fin de phase 1 ont été organisés. Les femmes ont exprimé une volonté d'être mieux prises en compte.

Dans la 2<sup>ème</sup> phase du projet (2016-2019), plusieurs actions ont été menées. Tout d'abord, la mixité de l'équipe a été augmentée, ainsi, dans Asstel1, l'équipe de 12 personnes comportait 2 femmes, alors que dans Asstel 2, 6 femmes faisaient partie de l'équipe de 11 personnes (critère de la langue moins mis en avant)). L'équipe a lancé un volet socio-économique et de résilience des familles d'éleveurs et d'éleveuses dont la grande majorité des actions est dédiée aux femmes : alphabétisation fonctionnelle en langue pular, nouvelles activités économiques, système d'épargne et de crédit, dispositif d'animation villageoise relais. Un approfondissement de l'étude réalisée en 2014 a été réalisé, avec un diagnostic de la situation du genre au sein du projet Asstel2 (effectué par un binôme d'étudiant-e-s en 2017). Enfin, l'équipe projet et les partenaires ont été formés sur la prise en compte du genre dans le projet (formation réalisée par un professeur de l'Université Gaston Berger en 2019). Tout cela a permis une meilleure compréhension du genre et une ébauche de plan d'actions.

Dès 2019, le volet socio-économique et de résilience des familles d'éleveurs et d'éleveuses a été poursuivi. En mars 2021, c'est le chantier genre en tant que tel qui est relancé, avec comme objectif le renseignement d'une grille d'évaluation de la prise en compte du genre inscrit dans le Vademécum du Gret, la finalisation du plan d'actions et la mise en œuvre, ainsi que l'évaluation.

### *Apport de la prise en compte du genre dans le projet*

La prise en compte du genre dans le projet a permis la création d'une équipe projet plus équilibrée entre femmes et hommes, ce qui favorise les débats sur les questions de genre. Cela a également permis l'implication des femmes dans le conseil à l'exploitation familiale et en tant que cheffes d'exploitation dans des élevages pilotes ou responsables de l'atelier lait. Ainsi, **une plus grande visibilité de l'apport des femmes à l'économie du ménage, plus d'échanges et de discussions ont été possibles.**

Des femmes ont pris le rôle d'animatrices villageoises relais : elles animent des groupes (d'hommes, de femmes et mixtes) sur des thématiques socio-économiques et techniques et participent au maintien des dynamiques de développement à l'échelle villageoise. On observe donc un **début de changement social où les femmes commencent à s'exprimer en public pour donner leurs points de vue sur des préoccupations d'ordre communautaire.**

Enfin, les femmes participant au projet ont acquis de nouveaux savoirs, compétences, aptitudes et postures, ce qui permet une meilleure gestion par les femmes de leur activité de production laitière et le développement de nouvelles activités économiques grâce à l'alphabétisation fonctionnelle. Cela permet également un meilleur suivi des enfants à la maison par les femmes en les aidant à faire les devoirs de lecture, d'écriture et de calcul. Enfin, un « espace femmes » au sein de l'organisation partenaire Apess / bureau de la région Dagana a été mis en place (bien qu'il y ait encore peu d'activités développées).

### *Leçons apprises*

- ↳ Une évolution de la vision d'une frange de la communauté qui désire un changement social, qui se veut progressif. En effet, il existe des femmes, des maris et mêmes des filles qui souhaitent que « les filles » aillent à l'école, aient un métier, se marient plus tard, jouent pleinement leurs rôles au sein de l'exploitation familiale et de la sphère communautaire.
- ↳ Des femmes participent aux processus de prise de décision en ce qui concerne l'exploitation familiale. Pour autant, ce n'est pas affiché à l'extérieur, ce qui laisse croire que ce sont les hommes qui prennent toutes les décisions à la place des femmes.
- ↳ L'implication des femmes dans les processus de prise de décision villageois, communautaires ou publics reste encore un défi à relever dans une société où culturellement les femmes n'ont pas la latitude d'exprimer leur point de vue qui peut parfois être en contradiction avec celui des hommes.

### *Quelques suggestions pour les futurs projets du Gret*

- ↳ Systématiser le diagnostic des rapports de genre dans la zone d'intervention en début de projet ;
- ↳ Favoriser une appropriation par l'équipe (analyse, formation, actions ou démarche...) ;
- ↳ Faire attention aux critères de recrutement qui peuvent exclure les femmes (langue, permis motos, etc.) ;
- ↳ Renforcer et élargir la sensibilisation via le programme d'alphabétisation fonctionnelle ;
- ↳ Renforcer et étendre/pérenniser un appui conseil autour du conseil de famille (le mari, la femme et les enfants) ;
- ↳ Former davantage les femmes à la prise de parole en public et les inciter à beaucoup plus avoir confiance en elles.

Pour aller plus loin :

<https://www.genreenaction.net/Suivre-et-evaluer-selon-le-genre.html>

[https://www.wecf.org/wp-content/uploads/2019/01/GIM-ToolF\\_5.pdf](https://www.wecf.org/wp-content/uploads/2019/01/GIM-ToolF_5.pdf)

<https://www.gret.org/2019/10/vers-une-transformation-durable-des-systemes-delevage-au-senegal/>

### **Discussion**

Les questions ont d'abord permis de préciser certains impacts de la prise en compte du genre dans le projet.

Ainsi, suite aux évolutions du programme, si en 2013 les femmes ne représentaient que 15% des chefs de bidon fournisseurs de lait de la Laiterie du Berger, elles étaient 47% en 2020, ce qui est perçu comme un impact favorable majeur de la prise en compte de l'impact du projet.

La présence d'une femme parmi les -conseillers techniques de l'équipe projet a également permis à certaines filles de la zone de se projeter et de considérer ce métier comme un possible métier pour elles dans le futur.

Une partie de la communauté a fait évoluer sa vision du rôle des femmes.

D'après les retours, les femmes semblent prendre plus de poids au sein des exploitations dans la prise de décision, mais pas en public, ni dans les instances publiques.

L'implication des femmes dans les prises de décisions villageoises, communautaires ou publiques semble être un enjeu majeur pour l'empowerment des femmes, pour le moment elle n'est pas encore effective, car les instances (coutumières, dans les organisations, comités, associations...) ne se renouvellent pas régulièrement (c'est l'âge qui pousse certains vers la sortie et non des élections régulières).

Il a été relevé par l'équipe que les activités génératrices de revenus annexes conçues pour les femmes ont commencé à générer des demandes de la part des hommes pour y prendre part.

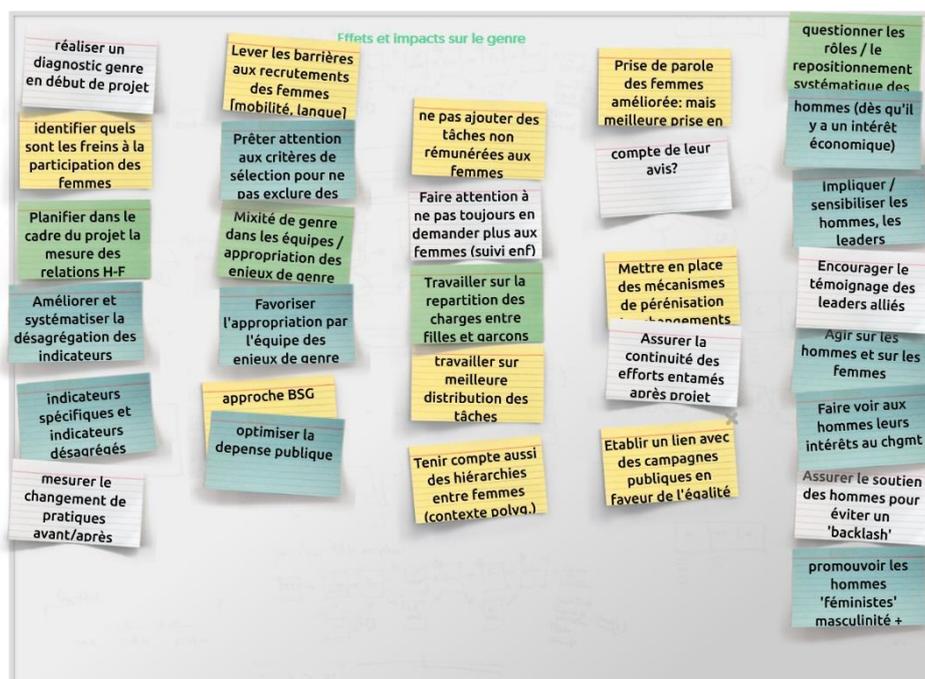
Ces précisions ont conduit le groupe à formuler les recommandations suivantes :

- ↳ Réaliser avant tout projet un diagnostic genre avec l'identification des freins à la participation des femmes ;

- ↳ Mesurer les évolutions des relations hommes femmes et pour cela, prévoir systématiquement des indicateurs désagrégés par genre ;
- ↳ Mesurer les pratiques et les changements de pratiques avant et après, de manière qualitative ;
- ↳ Favoriser la mixité dans l'équipe projet en levant les freins aux candidatures féminines pour favoriser la participation des femmes. Les femmes de l'équipe peuvent ainsi devenir des modèles alternatifs pour les filles ;
- ↳ L'équipe doit également être formée et s'être approprié les enjeux de genre en amont du projet ;
- ↳ Impliquer des alliés hommes, par exemple dans le cas du projet : les imams et chefs de village ont été approchés et ont participé aux appels pour favoriser la mobilisation des femmes ;
- ↳ Mesurer et mettre en avant les aspects positifs pour les hommes de l'augmentation de la participation des femmes ;
- ↳ Utiliser la budgétisation sensible au genre dans le cadre du projet pour s'assurer d'une ventilation par sexe en lien avec des objectifs transformatifs de l'action ;
- ↳ Etablir un lien avec des campagnes publiques sur l'égalité femmes hommes ;

#### Points de vigilance

- ↳ Attention à ne pas charger encore plus en tâches les femmes, qui ont déjà souvent une charge de travail importante en lien avec les tâches domestiques, travailler auprès des hommes et garçons pour une meilleure répartition des charges domestiques ;
- ↳ Tenir compte des hiérarchies entre femmes (notamment au sein des familles polygames) ;
- ↳ Prévoir un système qui assure la pérennisation du changement ;
- ↳ Attention au repositionnement des hommes vis-à-vis des activités économiques pour garder la main sur les ressources ;
- ↳ Attention aux risques de violences/dégradation des relations familiales encourues par les femmes en lien avec les changements induits par l'action, par exemple, ici, l'augmentation de la mobilité des femmes a été très mal prise par certains hommes.



# Genre et migrations

## Enjeux du sujet

### *Des stéréotypes persistants*

Lorsque l'on parle de migration, beaucoup d'entre nous pensent à un homme, jeune, noir ou arabe, migrant seul pour trouver du travail dans des pays dits du Nord.

L'atelier se concentrait sur des migrations vers la France mais il est important de rappeler que la grande majorité des migrants internationaux et migrantes internationales se déplacent dans des flux « Sud-Sud ». Et, la plupart du temps, au sein d'une même région. A titre d'exemple, 89% des migrants internationaux et migrantes internationales en Afrique subsaharienne sont originaires de la région où ils résident. Ce chiffre est de 83% pour l'Asie de l'Est et du Sud-Est et de 73% en Amérique latine et Caraïbes.

Par ailleurs, sur les 272 millions de migrant-e-s compté-e-s en 2019, 48% sont des femmes, selon l'ONU<sup>1</sup>. Presque la moitié, donc, mais les migrations féminines sont invisibilisées. C'est pourtant un chiffre stable depuis des décennies. Les migrantes sont même plus nombreuses que les migrants masculins en Europe, en Amérique du Nord, en Océanie, en Amérique latine et dans les Caraïbes, tandis qu'en Afrique et en Asie, en particulier en Asie de l'Ouest, les migrants sont principalement des hommes<sup>2</sup>.

### *Des stéréotypes sur les femmes migrantes*

Lorsque l'on parle des femmes qui migrent, on a quelques grands stéréotypes qui se dégagent :

- ↳ la femme qui suit son mari, ou qui le rejoint plus tard, au titre du regroupement familial  
Or, à titre d'exemple, selon l'INED 47% des femmes immigrées en France sont célibataires.
- ↳ la femme qui quitte son pays pour s'émanciper  
Or si la migration peut transformer les rapports de genre, elle ne va pas nécessairement vers une émancipation, elle peut dans certains cas même aller vers un renforcement des rôles traditionnels. En France et en Allemagne notamment, le travail a été présenté comme une sorte de « don » de la société occidentale aux femmes migrantes originaires des pays pauvres et comme un remède dans leur lutte contre des conditions oppressives. Or, par exemple, en Allemagne, les femmes immigrées travaillaient plus que les Allemandes mais le stéréotype de la « femme au foyer », empêché par son mari, sa culture ou ses enfants, était prégnant.
- ↳ la femme cantonnée à des activités quelques secteurs d'activité présentés comme traditionnellement investis par elles : service domestique, emplois du care, prostitution et traite des femmes.  
Or, si cela a une réalité statistique, cela contribue à une image victimisante. L'utilisation de l'image de soi en jouant sur la rhétorique de la victimisation peut toutefois être une stratégie pour obtenir la possibilité légale de rester dans le pays d'accueil. Mais, ce statut de « victime » collé aux femmes migrantes, est également dû au fait que les stratégies de résistances qu'elles mettent en œuvre sont passées sous silence (par exemple, en France : lutte syndicale victorieuse des femmes de chambre contre Arcade et Accor en 2002, celle des femmes grévistes du nettoyage d'Onet en 2017 ; grèves et luttes contre le racisme institutionnalisé des femmes originaires du sous-continent indien au Royaume-Uni dans les années 1970<sup>3</sup>).

<sup>1</sup> ONU Info, « Le nombre de migrants internationaux atteint 272 millions, en hausse dans toutes les régions du monde », 17.09.2019, disponible sur : <https://news.un.org/fr/story/2019/09/1051802>.

<sup>2</sup> INED, « Les migrations dans le monde », 28.03.2018, disponible sur : <https://www.ined.fr/fr/tout-savoir-population/memos-demo/focus/les-migrations-dans-le-monde/>.

<sup>3</sup> <https://journals.openedition.org/cedref/575>

Enfin, il y a encore peu d'études sur les femmes migrantes qualifiées ou investissant des secteurs d'activité valorisés (entrepreneuriat, etc.)

Donc, sans nier que ces schémas existent, il faut préciser qu'ils ne sont pas les seuls.

### **Le genre impacte la migration**

S'intéresser au groupe « femmes » ou au groupe « minorités de genre » et uniquement ça, ne permet pas nécessairement de prendre en compte les différences qui existent avec les hommes. Que ce soit au niveau des motivations de départ, de la façon dont la migration se déroule, du parcours migratoire, de l'accueil dans les pays hôtes, les dynamiques de genre ont un impact.

Au niveau des **motivations de départ**, il est important d'avoir en tête que :

- Les femmes et les minorités de genre ont des projets migratoires autonomes, qui peuvent être similaires à ceux des hommes : pour étudier, travailler (soutenir leur famille, gagner en autonomie...), se marier ou rejoindre leur famille ;
- Elles peuvent également migrer pour des raisons distinctes de celles des hommes, du fait de leur spécificité de genre : en lien avec les pressions sociales liées à leur genre, des violences basées sur le genre dans leur pays d'origine (mariages forcés, pas ou peu de droits reproductifs, mutilations génitales, crimes dits « d'honneur », homophobie, transphobie...), ou tout simplement être activistes politiques.

Certaines migrations sont particulièrement déterminées par le genre, soit en lien avec le pays de départ (ex. 65% de l'émigration à partir des Philippines est féminine), soit en lien avec les opportunités de travail dans le pays d'arrivée (ex. infirmières indiennes, philippines et sri lankaises, aux Etats-Unis et dans le Golfe, qui représentent les plus gros contingents de femmes migrantes dans le secteur des services au niveau international)<sup>4</sup>.

Par ailleurs, selon l'OCDE, les femmes instruites migrent plus que les hommes qui ont le même niveau d'éducation.

Sur le **parcours migratoire**, les femmes et minorités de genre sont plus susceptibles de subir des violences basées sur le genre, violences qui se prolongent dans les pays hôtes. Les femmes sont exposées à des contraintes spécifiques : précarité menstruelle, accouchements périlleux, etc.

Dans les pays qui relèvent de la Convention de Genève pour l'asile, le genre n'est pas toujours un critère pris en compte et, quand il l'est, il est très difficile à prouver car les violences se déroulent la plupart du temps dans l'espace privé, et de façon générale les procédures d'accueil sont non genrées.

**Dans les pays hôtes**, les stéréotypes de genre et de race ont tendance à les cantonner les femmes migrantes à des secteurs de l'économie socialement et économiquement dévalorisés. C'est la réalité statistique dont je parlais plus tôt. Toutefois, en fonction des pays, cela n'a pas le même impact, comme on peut le voir avec les infirmières Philippines et indiennes qui migrent aux Etats-Unis et dans les pays du Golfe, des pays hôtes qui n'ont pas du tout les mêmes attendus (assimilation ou pas du tout).

En France, elles ont plus de difficultés que les hommes immigrés et que les Françaises à trouver un emploi, elles sont plus souvent au chômage qu'eux, dans des emplois peu qualifiés (bien qu'elles soient plus diplômées que les hommes immigrés).

Les migrantes sont présentes dans l'agriculture et la confection et dans tous les domaines du travail reproductif (domesticité, *care* et travail du sexe). Dans ces cas-là, elles sont généralement non déclarées et isolées (cf. domesticité), stigmatisées voire criminalisées (en lien avec leur statut individuel ou leur activité). De cela découle qu'elles sont très nombreuses à être en situation de rue et donc dans des situations où elles rencontrent des risques accrus d'exploitation sexuelle et de viols.

---

<sup>4</sup> Source : *Revue Tiers Monde*, Travail, femmes et migrations dans les suds (2014/1)

Les **OSC** ne sont pas non plus exemptes de défaut. Par exemple quand elles ne prennent pas en compte les besoins spécifiques des femmes, ou leurs rôles sociaux, notamment reproductifs, ou quand elles leur proposent de s'engager bénévolement sur des missions pour lesquelles elles rémunèrent des hommes. Je vous ferais passer à ce propos un article intéressant. Enfin, de nombreuses OSC sont complètement aveugles aux question LGBTQI et n'envisagent pas cet élément en lien avec la migration.

Ce tableau très rapide et incomplet des contraintes spécifiques que rencontrent les femmes et minorités de genre en migration ne laisse que peu apparaître qu'elles sont également **porteuses de savoirs situés, et qu'elles sont actrices, qu'elles mettent en place des stratégies de résistance.**

### Camila Rios Armas - UniR

UniR est une association qui accompagne les personnes réfugiées et demandeuses d'asile dans leur insertion académique et socio-professionnelle en France, et intègre une perspective de genre. L'association a 3 programmes :

- ↳ Un programme d'accompagnement à la reprise d'études,
- ↳ Un programme d'apprentissage de la langue française
- ↳ Et un programme de mentorat entre femmes, Intercultur'elles.

Intercultur'elles est le programme de mentorat de 6 mois qui valorise les parcours des femmes réfugiées à travers le partage de compétences personnelles, professionnelles et académiques avec des mentores locales. Dans un contexte interculturel, le programme permet de définir leurs projets et de construire l'avenir qu'elles désirent.

Ce programme est né d'une **recherche-action** initiée par UniR.

#### *La recherche-action*

La recherche-action a duré plus de 18 mois et a permis de réaliser 16 heures d'entretiens avec 12 femmes réfugiées et demandeuses d'asile aux profils divers. Une étude en est issue, [Les défis rencontrés par les femmes réfugiées dans l'accès à l'enseignement supérieur en Île-de-France.](#)

Sa méthodologie s'appuie sur la *grounded theory* (théorie ancrée), une méthodologie guidée par les expériences et le vécu des participantes quant à leur accès à l'enseignement supérieur. Chacune des 12 participantes est issue de contextes variés, que ce soit par son pays d'origine, son âge, son parcours migratoire, son niveau d'éducation, sa maîtrise du français ou encore son expérience professionnelle. Toutes les femmes participant à la recherche sont arrivées en France avec un diplôme du secondaire, voire plus élevé.

L'étude a mis en évidence quatre défis majeurs pour les femmes interrogées, illustrés par des études de cas :

- ↳ la barrière de la langue,
- ↳ les difficultés administratives,
- ↳ les enjeux de genre
- ↳ et le manque d'accès aux réseaux.

L'obstacle relatif aux enjeux de genre est ainsi illustré par le témoignage de Mariam, demandeuse d'asile originaire du Pakistan, arrivée en France en 2017 et actuellement doctorante en biochimie. Son cas montre comment le fait d'être une femme étudiante de plus de 30 ans, demandeuse d'asile, musulmane, habitant en banlieue parisienne, peut compliquer la poursuite d'études en France. En ce sens, son parcours et celui d'autres participantes à la recherche mettent en lumière le cumul de différentes formes d'exclusion pour les femmes réfugiées et demandeuses d'asile en France, à la croisée du racisme, du sexisme et d'autres facteurs de discrimination. Dans ce cas comme pour les

trois autres présentés dans l'étude, on observe aussi comment ces femmes surmontent les défis et restent motivées par l'accès à l'enseignement.

Il apparaissait essentiel de visibiliser cette dimension « genre » dans l'insertion académique des migrant-e-s.

En outre, l'étude montre un besoin de connexion et d'échanges entre femmes migrantes et femmes locales, pour apprendre les « codes sociaux » et parler des difficultés.

C'est donc à l'issue de cette recherche-action que le programme de mentorat Intercultur'elles a été lancé.

### *Intercultur'elles*

Le programme, qui concernait pour sa 1<sup>ère</sup> année 15 femmes, et pour la 2<sup>ème</sup> une trentaine, a pour ambition de promouvoir l'inclusion et l'égalité de genre à travers la mise en relation des femmes et la création de réseaux. Il repose sur trois valeurs :

- ↳ **Établir une reconnaissance mutuelle** : notre vision du mentorat s'appuie sur l'apprentissage mutuel entre le binôme, mentore et mentorée. Pour le rendre possible, nous favorisons **une approche horizontale** dans la méthodologie du travail.
- ↳ **S'engager rigoureusement à être ouverte et inclusive** : afin de garantir une bonne relation lors du mentorat, chaque participante doit faire preuve d'une ouverture d'esprit vis-à-vis de l'autre. Nous privilégions l'inclusion grâce au partage des cultures et d'expériences.
- ↳ **Éviter les généralisations et l'homogénéisation des besoins** : les généralisations et le postulat d'une homogénéité des besoins d'un groupe de personnes conduit souvent à des stéréotypes, qui peuvent à leur tour engendrer des pratiques discriminantes, parfois même sans s'en rendre compte. Dans ce sens, le mentorat met ainsi en œuvre une approche basée sur le genre, l'intersectionnalité et l'interculturalité afin de construire une réelle inclusion, tout en combattant les discours oppressifs.

Le programme est basé sur 3 axes :

- ↳ **Les rencontres individuelles.** Durant la période de mentorat, les binômes se sont rencontrés au moins une fois par mois pendant au moins une heure pour travailler sur des objectifs définis ensemble. Elles ont reçu un guide de mentorat conçu pour le programme, avec des ressources et de fiches pratiques pour réaliser le mentorat et informer sur les droits des femmes réfugiées et demandeuses d'asile.
- ↳ **La formation.** Les participantes ont été formées par des organisations expertes à l'acquisition d'une base commune de connaissance sur l'intersectionnalité du genre et de la migration, et sur l'interculturalité, afin de concevoir un mentorat efficace, permettant aux binômes d'atteindre leur plus haut potentiel.
- ↳ **Les ateliers collectifs.** Les mentorées ont participé à des ateliers collectifs afin qu'elles puissent avancer sur leurs projets ensemble et créer un espace de rencontre. Menés par des expert-e-s, ces ateliers concernent des thématiques professionnelles (pitch professionnels, rédaction d'un CV et lettre de motivation, les techniques de recherche d'emploi, la gestion de temps...) ou personnelles (santé sexuelle, organisation du temps, bilan de leur expérience de mentorat...). Ces ateliers sont externalisés et les formatrices et formateurs sont rémunérés grâce à des financements de la Région Ile-de-France et des financements privés ou publics (Fondations, Département de la cohésion sociale de Paris, etc.). L'enjeu est également d'informer les participantes sur leurs différents droits et dispositifs existants.

En 2018, 18% des participant-e-s aux activités de l'association étaient des femmes. Ce pourcentage est à 25% aujourd'hui.

## **Olga Bautista Cosa – Médecins du Monde**

Olga Bautista Cosa est référente genre de Médecins du Monde (MDM) et chercheuse en genre, santé et migrations.

Médecins du Monde est une association médicale présente dans 45 pays d'Amérique latine, d'Asie, d'Afrique et d'Europe, dont la France. Ses objectifs sont de guérir, donner accès aux services de santé aux populations les plus défavorisées et défendre l'accès aux soins de santé. Créée en 1980 par des médecins et des intellectuel-le-s bénévoles, elle est actuellement composée de 2000 salarié-e-s en France et à l'étranger et de 1500 bénévoles en France. Elle a 5 grands champs d'action : les crises, la santé sexuelle et reproductive, la réduction des risques, les migrations et les liens santé et environnement.

La prise en compte du genre est relativement récente au sein de MDM. En 2014, un travail sur inégalités de genre et santé sexuelle et reproductive a été lancé, en 2015 un travail sur violences liées au genre et crises. Ensuite, un poste dédié au genre a été créé.

MDM travaille la question du genre de façon transversale, en lien avec la santé sexuelle et reproductive, les violences liées au genre, les crises, les programmes liés à la migration ; et dans des projets spécifiques. Par exemple, deux projets ont eu lieu : un sur la santé sexuelle et reproductive des femmes en situation de rue à Toulouse, qui concerne nombre de migrantes, et un sur les violences liées au genre parmi les populations migrantes en Europe, au Mexique et en Colombie.

### ***Travail du sexe et SSR à Toulouse***

Un programme existe à Toulouse, qui concerne les femmes en situation de rue.

La situation de rue implique une augmentation du risque d'exploitation sexuelle, ainsi que des risques sur la santé. Or, le fait que les services ne soient pas pensés avec une perspective de genre implique qu'ils s'adresse implicitement à un public homme.

Un diagnostic participatif genre avec les femmes en situation de rue, dont beaucoup sont migrantes, a permis de remonter des besoins spécifiques en santé. Ont-elles les moyens d'utiliser les services ? Les services sont-ils adaptés ? Quid des enfants lorsqu'elles en ont ? Comment informer sur les VLG ?

Ce diagnostic genre avec les équipes du CASO de Toulouse a permis de mettre en place un plan d'action. Un petit travail de capitalisation a été mené pour transférer à d'autres lieux équivalents. Les équipes de MDM ne pouvant subvenir à tous les besoins remontés par les femmes, des redirections vers d'autres structures ont été faites, par exemple sur les violences liées au genre. En ce qui concerne l'accompagnement juridique, les travailleuses du sexe ont pu en bénéficier. L'action ne ciblait pas les migrantes spécifiquement, même si elles sont majoritaires. Des protections périodiques ont été mises en libre accès, afin de lutter contre la précarité menstruelle. Enfin, un jour par semaine, seules les femmes sont accueillies et un coin pour les enfants est organisé.

Depuis, pendant la période du 1<sup>er</sup> confinement en lien avec la situation Covid-19 en France, des actions de prévention ont été mises en place à destination des populations précaires que suit la délégation. Parmi ces actions de prévention les équipes ont distribué des kits d'hygiène, conçus en tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes. Des messages de sensibilisation sur les questions des violences liées au genre ont notamment été introduits dans les kits, avec des informations différenciées pour hommes et femmes. De plus, une ligne téléphonique a été mise en place pour donner réponse aux questionnements des bénévoles concernant la question des cas de violences liées au genre.

### ***Projet lié à la « crise migratoire »***

Pendant la crise migratoire, MDM France a mis en place un projet de prise en charge des violences liées au genre auxquelles font face les personnes migrantes en Grèce, Italie et France. Le fait que le pays soit implanté dans plusieurs pays sur cette route migratoire, pays dans lesquels plusieurs

Médecins di Monde (pas que l'entité MM-France) sont présents, a permis un suivi continu des personnes concernées. Ce projet a également permis aux différentes entités de MDM de partager protocoles et données lorsque nécessaire.

Les participant-e-s ont longuement débattu sur ces deux témoignages très riches.

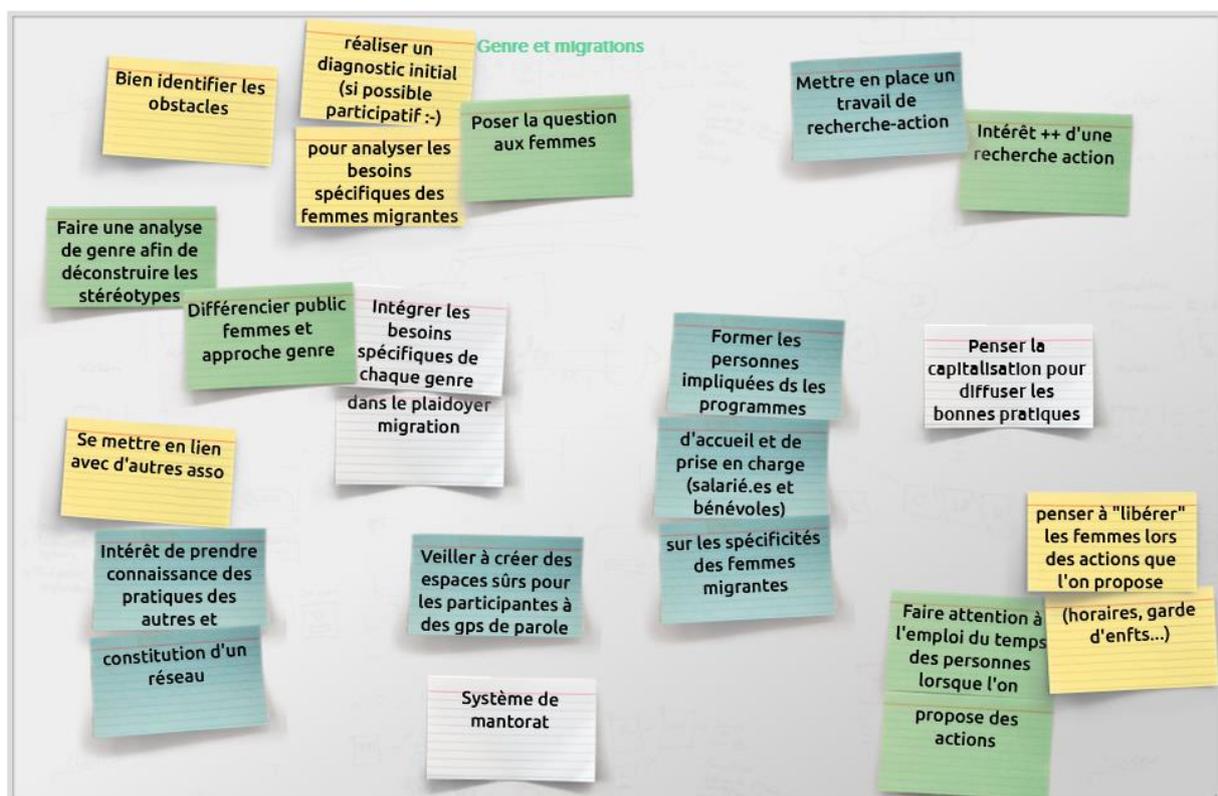
Le groupe de participant-e a fortement apprécié la dimension de recherche-action présente dans les témoignages écoutés, et recommandent fortement sa mise en place. La dimension autour de l'identification, en amont, de tous les obstacles, en réalisant un diagnostic genre, si possible participatif, semble essentielle. Elles et ils ont rappelé de bien différencier des actions s'adressant à un public de femmes et des actions intégrant une approche genre.

Lorsque les programmes sont déjà lancés, il n'est jamais trop tard pour réaliser une analyse de genre, afin de voir ce qu'il en est à un instant précis. Il est alors important de former les personnes impliquées dans les programmes d'accueil et de prise en charge (salarié-e-s et bénévoles) sur les spécificités des femmes migrantes.

Afin d'être les plus pertinent-e-s possible, il semble essentiel de se mettre en lien avec d'autres associations du secteur, et de prendre connaissance des pratiques des autres organisations et de constituer un réseau.

Des actions spécifiques à mettre en place ont été relevées : créer des espaces sûrs pour les participantes à des groupes de parole, mettre en place un système de mentorat, « libérer » les femmes en leur proposant une garde d'enfant, etc.

Enfin, les participant-e-s ont insisté sur la nécessité d'intégrer une perspective de genre dans le plaidoyer sur la migration, et de penser la capitalisation des bonnes pratiques pour les diffuser.



***POUR ALLER PLUS LOIN***

Ville au Carré, Libre cours 3 : Femmes et migrations : <https://www.villesaucarre.org/libre-cours-3-femmes-en-migrations/>

*The New Humanitarian*, « How the aid sector marginalises women refugees », 15/03/2021 : [https://www.thenewhumanitarian.org/opinion/first-person/2021/3/15/How-the-aid-sector-marginalises-women-refugees?utm\\_source=The+New+Humanitarian&utm\\_campaign=7d445a9d9f-RSS\\_EMAIL\\_CAMPAIGN\\_ENGLISH\\_AID\\_AND\\_POLICY&utm\\_medium=email&utm\\_term=0\\_d842d98289-7d445a9d9f-75524193](https://www.thenewhumanitarian.org/opinion/first-person/2021/3/15/How-the-aid-sector-marginalises-women-refugees?utm_source=The+New+Humanitarian&utm_campaign=7d445a9d9f-RSS_EMAIL_CAMPAIGN_ENGLISH_AID_AND_POLICY&utm_medium=email&utm_term=0_d842d98289-7d445a9d9f-75524193)