LES COLLECTIONS DU F3E

REPÈRES SUR...

Vivre le genre !

9 fiches pratiques pour faire progresser l'égalité de genre

F3E

Evaluer • Echanger • Eclairer

Né en 1994, le **F3E** est un réseau apprenant d'acteurs français de la solidarité et de la coopération internationales dédié à l'amélioration de la qualité et de l'impact de l'action.

Pluri-acteurs, il est composé d'organisations membres (ONG, collectivités territoriales, réseaux, fondations, syndicats), conduisant des actions d'aide au développement, de plaidoyer et d'éducation à la citoyenneté mondiale.

La mission du F3E est de contribuer à améliorer les pratiques, en matière d'apprentissage, d'innovation, d'amélioration de la qualité et de l'impact de leurs actions. Pour cela, il joue un rôle de Centre de ressources et développe une offre d'accompagnement individuel (études, formations, appui-conseil) et collectif (communautés de pratiques, programmes de recherche-action).

Le genre fait partie intégrante de l'activité au F3E, en tant qu'outil conceptuel et méthodologique porteur de changements.

Coordination SUD
Solidarité Urgence Développement

Ce document est réalisé dans le cadre du projet « Pour une transversalisation du genre au sein des organisations de solidarité internationale et leurs projets », mené en partenariat entre Coordination SUD et le F3E, avec le soutien de l'Agence française de développement.

Avec le soutien de :

AFD

Illustration de couverture :
Annick Kamgang

Conception graphique et mise en page :
Les Faire-Valoir (Valérie Boyat et Nicolas Folliot) – lesfaire-valoir.com

Autrices

Cette publication a été élaborée par :

Armelle BARRÉ – F3E

Vanessa GAUTIER – F3E

Elisabeth HOFMANN – Genre en Action

Yveline NICOLAS – Adéquations et Genre en Action

Annick KAMGANG – autrice des bandes dessinées, avec l'aide de Reine DIBUSSI sur certaines planches.

Remerciements

Nous remercions les participantes et les participants de l'espace pluri acteurs-actrices Genre d'avoir relevé le défi du partage et de l'apprentissage collectif. Nous remercions particulièrement toutes les personnes qui ont accepté de raconter leurs expériences, dans un esprit de partage et de confiance.

Nous remercions les membres du comité de relecture pour leurs commentaires avisés et bienveillants. Ils et elles nous ont permis de vous proposer une version encore plus aboutie de cette publication, notamment : Aurélie CERISOT, Eugénie CONSTANCIAS, Chloé FREOA, Manuel LEICK-JONARD, Lena NGOUEBENG, Bruno de REVIERS et Nathalie SARIC.

Nous remercions Louis FONTANIER, bénévole au F3E, qui a participé à la sélection des ressources « Pour aller plus loin ».

Enfin, nous remercions Perrine DUROYAUME, ancienne membre de l'équipe F3E, qui a su insuffler un vent de créativité sur l'animation de ces ateliers. Elle nous a apporté sa grande expérience en capitalisation, ainsi que Claire de RASILLY, qui l'a remplacée dans l'animation à nos côtés.

Genre, genres… de quoi parle-t-on ?

Le genre

Le genre, la construction sociale des différences entre femmes et hommes

Le genre est un concept sociologique qui permet de penser la construction sociale des différences entre le masculin et le féminin, les hommes et les femmes, dans une société donnée et à une période donnée. Il distingue le sexe biologique et le sexe social. En 1972, la sociologue Ann Oakley pose la distinction entre le sexe, renvoyé au biologique, et le genre, renvoyé au culturel. En France à la même époque, plusieurs universitaires préfèrent parler des « *rapports sociaux de sexe* ».

Le genre – compris comme les rapports sociaux de sexe – est posé comme construction sociale, fruit d'un apprentissage tout au long de la vie des rôles, caractéristiques, attributs et représentations octroyés à chaque sexe.

Le concept de genre permet donc de penser les relations entre femmes et hommes sous l'angle des rapports sociaux.

Le genre, révélateur des rapports de pouvoir

Or, les attributs associés aux femmes et aux hommes ne sont pas mis sur un pied d'égalité. L'anthropologue Françoise Héritier estime que « *partout, de tout temps et en tout lieu, le masculin est considéré comme supérieur au féminin*[1] ». C'est ce qu'elle nomme « valence différentielle des sexes » : ce qui est associé au masculin est socialement valorisé.

Pour l'historienne Joan W. Scott, « *le genre est un élément constitutif de rapports sociaux fondés sur des différences perçues entre les sexes, et le genre est une façon première de signifier des rapports de pouvoir*[2] ». Ainsi, **le concept de genre permet de visualiser les relations sociales entre les personnes comme des rapports de pouvoir et de domination, qui peuvent être déconstruits.** Grâce à ce concept, il est aussi possible de combattre les inégalités, notamment celles qui existent entre hommes et femmes.

Le genre, en tant que rapport de pouvoir, ne peut pas être envisagé de manière séparée d'autres rapports de pouvoir basés sur la couleur de peau, la classe sociale, la sexualité, l'âge, etc. Dès 1981, bell hooks expliquait : « *Lorsque l'on parle des personnes noires, l'attention est portée sur les hommes noirs ; et lorsque l'on parle des femmes, l'attention est portée sur les femmes blanches.*[3] » Comme elle, les femmes noires américaines étaient invisibilisées, alors qu'elles subissent des discriminations spécifiques. Ce concept a été théorisé par Kimberlé Crenshaw[4], professeure de droit, sous le terme d'**intersectionnalité**.

Minorités : orientation sexuelle et identités de genre

On parle parfois de « minorités de genre » pour désigner toutes celles et tous ceux qui ne s'inscrivent pas dans la norme cis-genre et/ou l'hétéronormativité, c'est à dire « le système, asymétrique et binaire, de genre, qui tolère deux et seulement deux sexes, où le genre concorde parfaitement avec le sexe (au genre masculin le sexe mâle, au genre féminin le sexe femelle) et où l'hétérosexualité (reproductive) est obligatoire, en tous cas désirable et convenable.[5] »

On peut toutefois distinguer ce qui relève de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre et de l'intersexuation.

« *Une **orientation sexuelle** est dite hétérosexuelle si elle porte sur des personnes de "l'autre sexe", homosexuelle, si elle porte sur des personnes du "même sexe" ; bisexuelle, si elle porte sur des personnes des "deux sexes". […] Une orientation est asexuelle s'il y a absence d'inclinaison sexuelle, ce qui arrive aussi.*[6] »

L'**identité de genre** est le sentiment profond d'appartenance à une identité féminine, masculine ou autre, indépendamment des caractéristiques biologiques. Parce qu'il y a une « *injonction normative*[7] » à se conformer au genre qui nous est assigné à la naissance, et que l'on apprend dès l'enfance à être masculin ou féminin, la plupart des sociétés sanctionnent socialement celles et ceux qui ne reproduisent pas ces modèles mais les subvertissent,

1 Françoise Héritier, Michelle Perrot, Sylviane Agacinski et Nicole Bacharan, *La plus belle histoire des femmes*, Seuil, 2011
2 Joan W. Scott, Eléni Varikas, « Genre : une catégorie utile d'analyse historique », *Les cahiers du GRIF*, n°37-38, 1988. *Le genre de l'histoire*
3 bell hooks, *Ne suis-je pas une femme ?*, Éditions Cambourakis, Collection Sorcières, 2015 (version originale : 1981)
4 Kimberlé Crenshaw, « *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics* », University of Chicago Legal Forum (1989)
5 Cynthia Kraus, traductrice de Judith Butler, *Trouble dans le genre, Le féminisme et la subversion de l'identité*, Paris, La Découverte, 2006
6 Michel Dorais, « Repenser le sexe, le genre et l'orientation sexuelle », *Santé mentale au Québec*, vol 40 n°3, 2015
7 Judith Butler, *Trouble dans le genre, Le féminisme et la subversion de l'identité*, Paris, La Découverte, 2006

Le genre peut alors être défini de la manière suivante[8] :

« Un système de bicatégorisation hiérarchisée entre les sexes (hommes/femmes) et entre les valeurs et représentations qui leur sont associées (masculin/féminin). »

Bicatégorisation :
division en deux classes dissymétriques et mutuellement exclusives

Hiérarchisée :
ces groupes sont organisés selon un ordre de priorité

Ainsi, non seulement les différences entre hommes et femmes se construisent socialement, mais elles sont hiérarchisées dans la représentation et dans les faits : la répartition des ressources économiques, politiques et symboliques est défavorable aux femmes.

Par ailleurs, il est important de ne pas prendre en compte uniquement la variable « genre » dans les rapports de pouvoir et de domination mais de veiller à l'intersectionnalité. Il est également important de ne pas nier tout ce qui sort de l'hétéronormativité.

notamment via la transidentité. Certaines sociétés traditionnelles, toutefois, « *peuvent inclure un troisième sexe avec des rôles qui sont considérés comme distincts des rôles féminins ou masculins*[9] ».

Enfin, il existe de nombreuses **personnes intersexes**, c'est-à-dire naissant avec des « caractères sexuels (génitaux, gonadiques ou chromosomiques) qui ne correspondent pas aux définitions binaires types des corps masculins ou féminins.[10] » On estime leur nombre à 1.7% de la population, soit autant que de personnes rousses.

La perspective de genre

Adopter une « perspective de genre » ou des « lunettes genre » permet de visualiser et analyser la construction sociale des genres et donc, de fait, les inégalités qui existent entre le groupe hommes et le groupe femmes, mais aussi à l'intérieur du groupe hommes et à l'intérieur du groupe femmes. Ainsi, « *Le genre n'est pas un domaine spécialisé, c'est une grille de lecture de la société. Que l'on s'intéresse à l'école, à l'emploi, à l'immigration, à la famille, à la santé, aux retraites […], le genre est un des axes essentiels de la connaissance, un outil indispensable à l'intelligence du monde social. La « variable sexe » n'est pas contingente, elle est nécessaire*[11] ». C'est une **grille de lecture de la société** indispensable pour la comprendre.

Cette perspective de genre apporte des éléments pour la déconstruction des relations de pouvoir et de domination, en vue d'une société plus égalitaire, que ce soit au plan social, économique, politique, culturel…

Les outils disponibles permettent d'analyser les actions et de savoir dans quelle mesure elles permettent de faire avancer l'égalité de genre. Ainsi, on peut analyser une action pour savoir si elle est nocive en termes d'égalité de genre, neutre, sensible ou transformative.

Les actions dites sensibles au genre (« *gender sensitive* ») intègrent les rôles et relations de genre existants, lors de l'analyse préalable, dans les activités, au niveau de la participation aux activités et des systèmes d'évaluation et de suivi et veillent à ne pas creuser les inégalités.

Les actions dites transformatives (« *gender transformative* »), elles, remettent en question des rôles et relations de genre et proposent des modèles alternatifs.

8 Laure Bereni, Sébastien Chauvin, Alexandre Jaunait et Anne Revillard, *Introduction aux Gender Studies. Manuel des études sur le genre*, Bruxelles, Collection « Ouvertures politiques », De Boeck, 2008
9 Gilbert Herdt, *Third Sex Thier Gender: Beyond Sexual Dismorphism in Culture and History*, MIT Press, 1996 ; voir aussi Ann Fausto-Sterling, *Les cinq sexes, pourquoi mâle et femelle ne sont pas suffisants*, Payot, 2013 (version originale : 1993)
10 Collectif Intersexes & Allié-e-s, *Intersexe, c'est quoi ?*, http://cia-oiifrance.org
11 Françoise Thébaud, « Sexe et genre » in Magaret Maruani, *Femmes, genre et sociétés, l'état des savoirs*, La Découverte, 2005

Genre et développement

Pendant de nombreuses années, les politiques de développement ignoraient les réalités sociales différenciées auxquelles font face les hommes et les femmes. Les programmes de développement ne différenciaient pas les populations bénéficiaires et s'adressaient de fait massivement à des hommes, relativement jeunes et valides, ce qui a des impacts nocifs au regard de l'égalité de genre.

Intégration des femmes dans le développement

L'approche « Femmes et développement » – FED (« *women in development* » – *WID*) a émergé dans les années 1970 après la publication de l'ouvrage de l'économiste Esther Boserup[1]. Elle établit le constat que le progrès économique se fait au détriment des femmes du fait de leur non intégration dans le processus de développement et de la non prise en compte de la division sexuelle du travail.

L'approche Femmes et développement promeut donc **l'intégration des femmes au développement**, en mettant l'accent sur la contribution des femmes comme un élément de la modernisation économique et sociale. De nombreux projets et programmes de développement sont alors mis en place à partir des années 1970 qui s'adressaient au « groupe femmes » de façon spécifique (avec des budgets mobilisés restant toutefois inférieurs à ceux des projets majoritairement destinés aux hommes).

Ainsi, **les causes structurelles des différences constatées entre femmes et hommes ne sont alors pas prises en compte, et la division sexuelle du travail n'est pas remise en cause**. Au contraire, dans certains cas, le rôle traditionnel des femmes comme mères et responsables des besoins de base de la famille (nourriture, éducation, santé, etc.) est renforcé par ces programmes. Les femmes font alors face à une surcharge de travail, de nouvelles responsabilités s'ajoutant à leurs tâches domestiques, productives, communautaires.

Intégration du genre dans le développement

L'approche « genre et développement » – GED (« *gender and development* » – *GAD*) émerge dans les années 1980 comme une évolution de l'approche précédente. Elle part du constat que **les relations de pouvoir inégales empêchent un développement équitable ainsi que la pleine participation des femmes**. Cette approche se nourrit des recherches féministes et des expériences des organisations de femmes des pays dits du Sud, elle met le focus sur les relations de pouvoir dans les relations de genre et la subordination des femmes aux hommes.

L'*empowerment* (empouvoirement) des femmes est alors mis en avant dans le sens de **renforcement du pouvoir d'agir**. Il passe par le renforcement du :

- du « **pouvoir de** » : de connaître, d'acquérir des expériences… ;
- du « **pouvoir avec** » : pouvoir du collectif permettant de sortir de l'isolement, de reconnaître la capacité de ses membres et de construire du collectif ;
- et du « **pouvoir en** » ou « **pouvoir intérieur** » : la confiance en soi.

L'objectif est donc que les femmes obtiennent l'accès et le contrôle de ressources matérielles, intellectuelles et culturelles pour participer de façon active aux prises de décisions qui les affectent et générer des transformations sociales. Ainsi, l'approche Genre et développement met davantage l'accent sur les intérêts stratégiques des femmes et non plus seulement sur leurs besoins pratiques.

L'approche Genre et développement adopte également pour stratégie la **transversalisation du genre** (« *gender mainstreaming* »). Celle-ci implique à la fois l'intégration du genre à toutes les actions menées (projets, programmes, etc.) et sa prise en compte dans la dynamique interne aux organisations qui les portent pour favoriser un changement profond des relations de pouvoir.

1 Esther Boserup, *Women's Role in Economic Development*, 1970, traduction française *La femme face au développement économique*, Presses Universitaires de France, 1983.

Autres notions clés

Écriture inclusive / écriture non-sexiste

Façon d'écrire qui rend neutre le langage du point de vue du genre. L'utilisation du langage inclusif vise à promouvoir l'égalité des sexes dans la rédaction et à contrecarrer l'invisibilisation des femmes. Cela peut prendre plusieurs formes, notamment :

- L'utilisation de mots épicènes : ex. parler des membres du CA plutôt que des administrateurs ;
- Utiliser les deux termes : ex. les administrateurs et administratrices ;
- Utiliser le point médian ou tiret : ex. les administrateurs-trices.

Épicène : qui a la même forme au masculin et au féminin

Invisibiliser : Parler d'un groupe de manière générale en oubliant et donc, en rendant invisible, les spécificités de certain-e-s de ses membres.

Féminisme

Ensemble de mouvements et d'idées politiques, philosophiques et sociales, qui partagent un but commun : définir, promouvoir et atteindre l'égalité politique, économique, culturelle, personnelle, sociale et juridique entre les femmes et les hommes.

LGBTQI

Acronyme désignant des personnes ne s'inscrivant pas dans la norme dominante des personnes cis-genre (dont le genre ressenti correspond au sexe assigné à la naissance) et hétérosexuelles.

Lesbienne : Femme ayant une attirance sexuelle ou romantique pour d'autres femmes.

Gay : Mot anglais désignant un homme ayant une attirance sexuelle ou romantique pour d'autres hommes.

Bisexuel-le : Personne ayant une attirance sexuelle ou romantique pour des hommes et des femmes.

Trans : Personne qui ne s'identifie pas (ou pas seulement ou pas complètement) au genre qui lui a été assigné à sa naissance ou dans son parcours de vie.

Queer : Mot anglais signifiant « étrange ». À l'origine utilisé de manière péjorative envers les personnes relevant de minorités de genre, qui se le sont réapproprié.

Intersexe : Être humain naissant avec des attributs génitaux et/ou chromosomiques et/ou hormonaux appartenant aux 2 types de sexe.

Machisme bienveillant

Le « machisme bienveillant » ou « sexisme bienveillant » est une attitude sexiste implicite et subtile, teintée de chevalerie, comprenant l'idée qu'il faut être galant et protecteur envers les femmes, qui seraient plus fragiles. Cette vision paternaliste rejoint le concept de « complémentarité des genres », où les hommes sont pensés comme ayant des caractéristiques spécifiques que les femmes n'ont pas et inversement.

Safe space

Terme anglais signifiant « espace sécure ». Espace de confiance et de confidentialité.

Sexo-séparation

Séparation des hommes et des femmes : les hommes se retrouvent entre eux, les femmes entre elles, séparément. Dans un contexte sexo-séparatiste, il est souvent difficilement acceptable pour une femme d'être dans un même lieu que des hommes avec lesquels elle n'a pas de liens familiaux. Dans la sphère publique ou pour se déplacer, elle doit être accompagnée d'un membre masculin de sa famille.

Sigles

BD : bande dessinée

ODD : Objectifs de développement durable

OSI : organisation de solidarité internationale

ONG : organisation non-gouvernementale

AFD : Agence française de Développement

EPA : espace pluri acteurs-actrices Genre mis en place par le F3E

FRIO : Fonds de renforcement institutionnel et organisationnel, mis en œuvre par Coordination SUD

Fisong : Fonds d'innovation sectoriel pour les ONG, dispositif de financement de projet mis en place par l'AFD

À qui s'adresse cette publication ?

Nous souhaitons adresser cette publication à toute personne désireuse de faire progresser l'égalité de genre dans son organisation, ses projets, ses pratiques.

Cet ouvrage est issu de témoignages et de capitalisation collective. Il en ressort ainsi une grande diversité dans les contenus, les formats, les façons d'aborder les sujets. Nous avons décidé de garder cette diversité de forme et de fond dans les textes, qui fait sa richesse. L'espace pluri acteurs-actrices genre a fait la part belle à l'intelligence collective : nous souhaitions que cela se retrouve dans la production qui en est issue.

Les exemples mis en valeur dans ces pages sont principalement issus d'expériences d'acteurs et d'actrices de la solidarité internationale mais peuvent servir autant aux actrices et acteurs travaillant à l'international qu'en France, et dans d'autres secteurs.

Avant chaque fiche, vous découvrirez une bande dessinée issue du témoignage ayant inspiré la fiche, comme des respirations entre chaque partie.

Dans chaque fiche, vous trouverez :

- un paragraphe définissant la problématique et les enjeux du sujet abordé ;
- des pistes pour agir ;
- des questions qui, à l'issue de l'atelier, sont restées en débat entre les participants et les participantes.

Un an d'échanges pour intégrer le genre dans les pratiques

Aider les organisations de solidarité internationale (OSI) à relever les défis de l'approche genre et diffuser une « culture genre » pour une intégration durable : c'est l'objectif du programme lancé par Coordination SUD et le F3E en 2016, intitulé « Pour une transversalisation du genre dans les organisations de solidarité internationale et leurs projets ». D'une durée de trois ans, il a offert un cadre pour renforcer les compétences des structures de solidarité internationale pour intégrer le genre, à la fois dans les organisations et dans leurs projets, de la conception à la mise en œuvre.

Ce programme a comporté entre autres :

- la réalisation d'une étude sur l'intégration du genre dans les OSI ;
- l'organisation de formations ;
- la mise en place de sessions de sensibilisation ;
- l'accompagnement des structures bénéficiant d'un financement de l'AFD au titre des Fisong ;
- et la mise en place d'un « espace pluri acteurs-actrices genre » (EPA).

Cet « espace pluri acteurs-actrices genre » a été conçu comme une communauté de pratiques destinée à :

- créer un réseau de praticiens et praticiennes engagé-e-s sur les questions de genre, pour rompre leur isolement ;
- échanger les expériences et les outils ;
- produire des repères utiles aux acteurs et actrices.

Un premier atelier de lancement en mars 2017 a permis à une quarantaine de participant-e-s de se retrouver. Ils et elles étaient issu-e-s d'organisations de la société civile, d'associations œuvrant en France, de collectivités territoriales, de fondations…

Les participants et participantes ont défini les trois sujets qu'ils et elles voulaient travailler conjointement :

- le thème englobant de l'institutionnalisation de l'approche genre, de son ancrage dans les organisations ;
- celui de l'intégration de l'approche genre dans les partenariats, question omniprésente dans le secteur de la solidarité internationale ;
- celui des relations interpersonnelles dans le cadre professionnel, dans un contexte où le niveau de conviction et d'engagement « pro-genre » des acteurs et actrices est très variable.

En juin, octobre et décembre 2017, des acteurs et actrices de différentes structures se sont réunies pour explorer ces trois thèmes. Au cœur de ces ateliers : les témoignages d'acteurs et d'actrices, partageant leur vécu et leurs expériences. Cela a constitué une base d'échange solide et a incité les membres du groupe à faire appel à l'intelligence collective pour en tirer des enseignements. Les fiches présentées ci-après en sont le fruit.

Un atelier prospectif a eu lieu en mars 2018. Il a conclu le cycle en cours et a cherché à tracer les contours d'un prochain cycle d'ateliers.

Pour en savoir plus sur ce qui a été mis en place dans ce cadre, merci de vous référer à la fiche *L'espace pluri acteurs-actrices genre organisé par le F3E : quelques éléments de bilan*, en annexe de cet ouvrage.

Sommaire

Le genre dans l'organisation 11

FICHE 1
L'indispensable volonté politique
14 - 15

FICHE 2
De la volonté politique à la mise en œuvre, une question de cohérence
18 - 19

FICHE 3
Les bons leviers à trouver, selon son organisation et ses spécificités
22 - 23

Le genre dans les partenariats 25

FICHE 4
Dans des contextes a priori peu favorables à l'égalité de genre : comment avancer ?
28 - 29

FICHE 5
Se mettre en réseau pour se nourrir mutuellement
32 - 33

FICHE 6
Identifier et soutenir des allié-e-s à tous les niveaux
36 - 38

Relations inter-personnelles 39

FICHE 7
Les évolutions personnelles en faveur de l'égalité de genre
42 - 43

FICHE 8
« Référent-e genre » : comment s'y prendre avec ses collègues ?
46 - 47

FICHE 9
L'insoutenable sexisme ordinaire : comment aiguiser les esprits ?
50 - 52

Annexes 53

ANNEXE 1
L'espace pluri acteurs-actrices Genre organisé par le F3E : quelques éléments de bilan 54

ANNEXE 2
Ressources 57

ANNEXE 3
Liste des structures ayant participé à l'espace pluri acteurs-actrices 61

Le genre dans l'organisation

Institutionnaliser l'approche genre, c'est la prendre en compte dans les orientations politiques de l'organisation, sa vision, sa mission, sa gouvernance, son fonctionnement, sa culture et dans toutes les actions qu'elle met en œuvre.

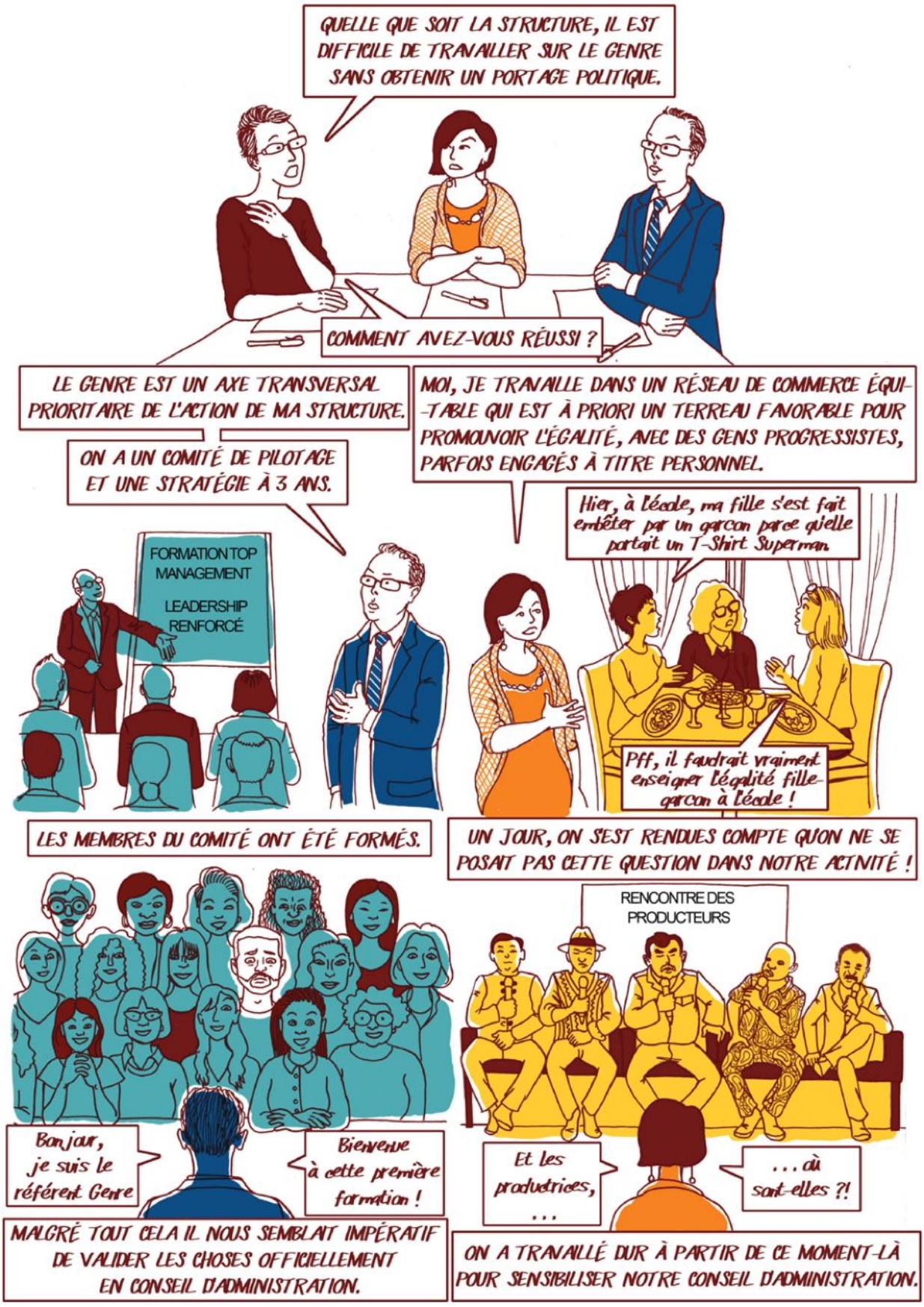
L'institutionnalisation de l'approche genre est un enjeu majeur, un objectif à atteindre. C'est une question de légitimité et de responsabilité, notamment pour les organisations investies dans les enjeux de coopération et de solidarité internationales. Ces structures ont en effet comme postulat politique le paradigme du développement humain, la défense des droits. D'autre part, en tant qu'organisation sociale, non neutre en termes de genre, elles courent le risque de reproduire et renforcer des divisions et discriminations fondées sur le genre existantes dans la société.

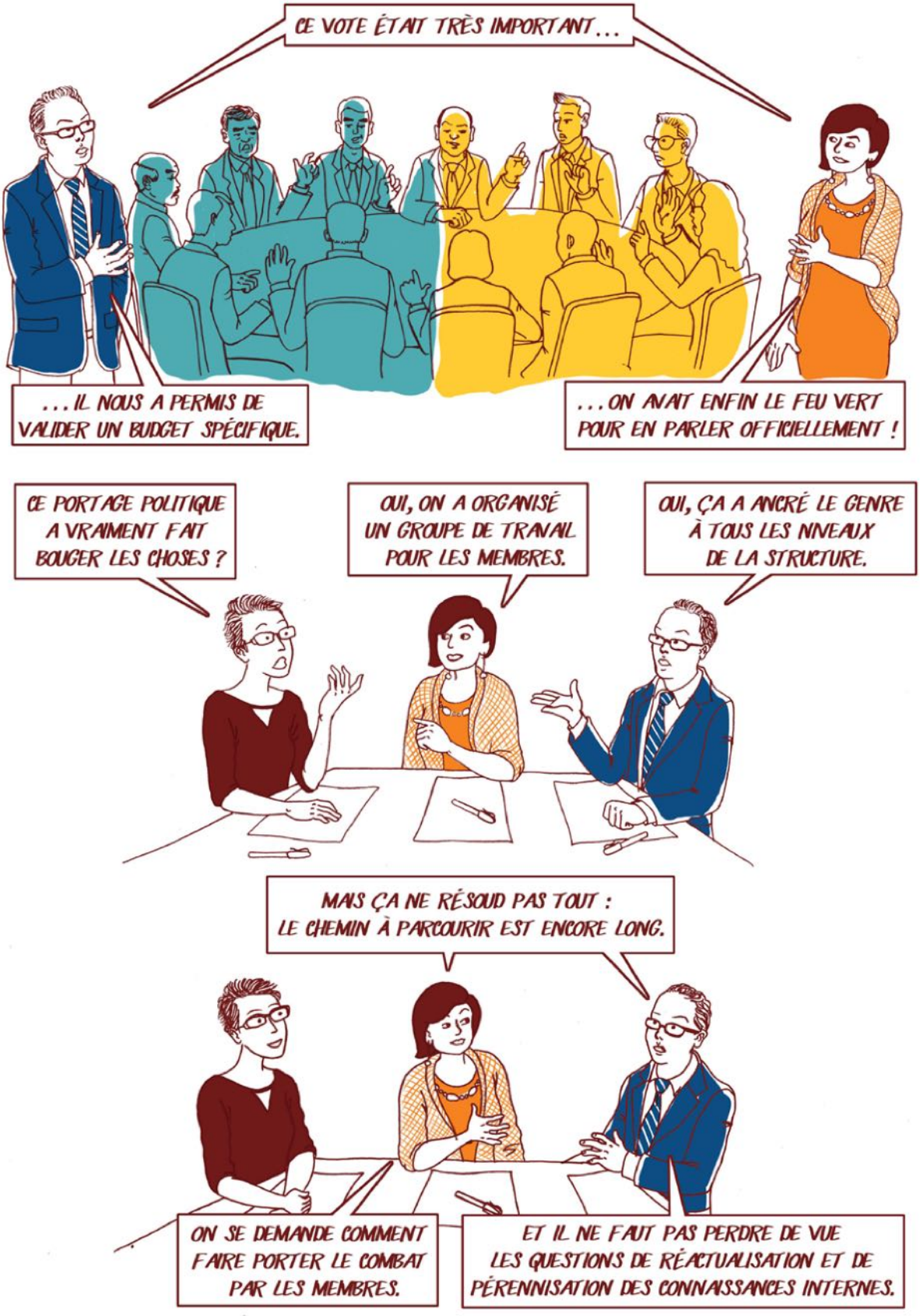
Comment favoriser l'appropriation de cette « approche intégrée de l'égalité » et l'inscrire dans la durée ? Les moyens pour y parvenir, les portes d'entrée pour aborder cette institutionnalisation sont nombreuses : inscription dans les statuts, stratégies pluriannuelles, budget, politique d'égalité professionnelle, formations internes des salarié-e-s, élu-e-s et bénévoles, marqueurs genre dans l'instruction de projets, communication externe et plaidoyer…

Pour différentes raisons (dynamiques propres à chaque organisation, agendas, opportunités, compétences, etc.), il peut être compliqué d'agir simultanément dans toutes les directions. Alors, il faut s'adapter à chaque contexte en veillant à identifier :

- les leviers les plus pertinents ;
- les allié-e-s et moyens qui peuvent être mobilisés ;
- les opportunités à saisir, etc.

Ces éléments sont à prendre en compte pour induire le processus, tout en gardant l'objectif global en vue et en traçant, sur le long terme, les étapes ultérieures. Cependant, il se peut aussi que cet enjeu soit considéré comme prioritaire et que l'institutionnalisation soit abordée de façon globale et dans la durée par l'organisation.


QUELLE QUE SOIT LA STRUCTURE, IL EST DIFFICILE DE TRAVAILLER SUR LE GENRE SANS OBTENIR UN PORTAGE POLITIQUE.
COMMENT AVEZ-VOUS RÉUSSI ?
LE GENRE EST UN AXE TRANSVERSAL PRIORITAIRE DE L'ACTION DE MA STRUCTURE.
ON A UN COMITÉ DE PILOTAGE ET UNE STRATÉGIE À 3 ANS.
FORMATION TOP MANAGEMENT
LEADERSHIP RENFORCÉ
LES MEMBRES DU COMITÉ ONT ÉTÉ FORMÉS.
MOI, JE TRAVAILLE DANS UN RÉSEAU DE COMMERCE ÉQUITABLE QUI EST À PRIORI UN TERREAU FAVORABLE POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ, AVEC DES GENS PROGRESSISTES, PARFOIS ENGAGÉS À TITRE PERSONNEL.
Hier, à l'école, ma fille s'est fait embêter par un garçon parce qu'elle portait un T-Shirt Superman.
Pff, il faudrait vraiment enseigner l'égalité fille-garçon à l'école !
UN JOUR, ON S'EST RENDUES COMPTE QU'ON NE SE POSAIT PAS CETTE QUESTION DANS NOTRE ACTIVITÉ !
RENCONTRE DES PRODUCTEURS
Et les productrices, ...
... où sont-elles ?!
ON A TRAVAILLÉ DUR À PARTIR DE CE MOMENT-LÀ POUR SENSIBILISER NOTRE CONSEIL D'ADMINISTRATION.
Bonjour, je suis le référent Genre
Bienvenue à cette première formation !
MALGRÉ TOUT CELA IL NOUS SEMBLAIT IMPÉRATIF DE VALIDER LES CHOSES OFFICIELLEMENT EN CONSEIL D'ADMINISTRATION.


CE VOTE ÉTAIT TRÈS IMPORTANT...
...IL NOUS A PERMIS DE VALIDER UN BUDGET SPÉCIFIQUE.
...ON AVAIT ENFIN LE FEU VERT POUR EN PARLER OFFICIELLEMENT !
CE PORTAGE POLITIQUE A VRAIMENT FAIT BOUGER LES CHOSES ?
OUI, ON A ORGANISÉ UN GROUPE DE TRAVAIL POUR LES MEMBRES.
OUI, ÇA A ANCRÉ LE GENRE À TOUS LES NIVEAUX DE LA STRUCTURE.
MAIS ÇA NE RÉSOUD PAS TOUT : LE CHEMIN À PARCOURIR EST ENCORE LONG.
ON SE DEMANDE COMMENT FAIRE PORTER LE COMBAT PAR LES MEMBRES.
ET IL NE FAUT PAS PERDRE DE VUE LES QUESTIONS DE RÉACTUALISATION ET DE PÉRENNISATION DES CONNAISSANCES INTERNES.

FICHE 1

L'indispensable volonté politique

Problématiques et enjeux

En France, la prise de conscience autour de la nécessité de prendre en compte le genre repose encore beaucoup :

- **sur des obligations légales** : égalité salariale et professionnelle, interdiction des discriminations ;
- **sur des critères obligatoires** mis en place par les institutions publiques de développement ou autres bailleurs de fonds ;
- **sur des incitations extérieures** : réseaux internationaux dont les ONG sont membres, interpellation par des partenaires aux Suds ;
- **ou encore sur le militantisme** de personnes à sensibilité féministe présentes dans l'organisation à un moment donné.

Malgré les bonnes intentions de départ, on observe, dans beaucoup de structures ou de services internes, une difficulté à ancrer le genre ou l'« évaporation » progressive de cette approche. Par exemple, quand les personnes en charge du dossier quittent la structure. Un tel affaiblissement est fréquent quand l'égalité de genre n'entre pas dans les missions directes de l'organisation et surtout lorsqu'elle n'est pas portée politiquement. Obtenir l'adhésion des instances politiques et décisionnelles devient donc un objectif fondamental. Les décideurs-ses peuvent être sensibles à différents arguments : être cohérent-e avec ses engagements affichés en faveur des droits humains et de la réduction des inégalités ; répondre aux obligations légales ; appliquer en interne ce qu'on essaie d'intégrer dans les projets ; assurer la redevabilité quand on reçoit des financements. On pourra donc leur apporter des éléments de réflexion pour qu'ils et elles soient amené-e-s à intégrer, s'approprier et prioriser ces questions.

Des pistes pour agir

Les contextes dans lesquels l'intégration de l'approche genre dans son organisation doivent se faire peuvent être différents. En voici certains exemples :

- Un important opérateur qui reçoit de son autorité de tutelle le mandat d'inscrire le genre dans sa convention d'objectifs et de moyens ;
- Une collectivité territoriale devant transcrire la loi nationale sur l'égalité femmes-hommes ;
- Un collectif associatif dont des permanentes engagées veulent convaincre à la fois les membres du conseil d'administration et les organisations membres ;
- Une association composée de bénévoles ou ayant très peu de moyens…

Même si ces situations diffèrent, elles revêtent un même impératif : susciter l'adhésion politique, convaincre les instances dirigeantes.

Convaincre les instances dirigeantes

L'adhésion des instances dirigeantes (conseil d'administration, direction, cadres) constitue une étape capitale pour institutionnaliser l'approche genre. Si une ou des personnes placées en haut de l'organigramme sont sensibles au genre ou peuvent être convaincues du bien-fondé de cette démarche, elles seront une courroie de transmission et de décision sur laquelle s'appuyer. L'objectif est d'aboutir à la formalisation de l'approche genre. Cela peut se traduire par un programme d'activités annuel ou pluriannuel de la structure incluant la composante genre. Cette formalisation peut aussi être affichée dans un document de positionnement stratégique, qui puisse être voté par les instances dirigeantes. Dans le cas d'une association, il sera pertinent de présenter ce document à l'Assemblée générale annuelle.

La mise à disposition de moyens dédiés dans le budget découlera de cette légitimation. Et cette orientation genre peut alors être valorisée dans la communication externe et les partenariats, ce qui permet de conforter les avancées internes. Pour développer cette visibilité à la fois interne et externe, certaines organisations nomment une célébrité,

un-e ambassadeur-drice genre, ou un-e référent-e genre positionnée au niveau de la direction stratégique, dont le rôle est à la fois d'assurer une dynamique interne et une visibilité à l'extérieur.

Un bon argument face à des décideurs-ses indécis-es est de se référer à des politiques publiques et des engagements internationaux. Un exemple : les Objectifs du développement durable (ODD) adoptés par la communauté internationale à l'ONU en septembre 2015, avec l'ODD n°5 sur l'égalité femmes-hommes et l'accent mis de façon transversale sur la réduction des inégalités. On peut également mettre en valeur les arguments d'ordre éthique, et la cohérence à avoir entre ce que l'on prône et ce que l'on met en œuvre concrètement en interne (*cf. fiche n°2 : De la volonté politique à la mise en œuvre, une question de cohérence*).

Un incontournable : former les décideurs et décideuses

L'expérience montre que la formation au genre est un préalable à l'institutionnalisation du genre. Mais on constate que les membres de conseils d'administration, les cadres et dirigeant-e-s viennent rarement aux formations. Comment faire ?

Les dirigeant-e-s sont trop pris-e-s pour venir à des formations d'une journée ou même d'une demi-journée ? Les formations peuvent aller à eux et elles et être dispensées lors de leurs réunions. Elles peuvent prendre la forme de modules courts et ciblés de 40 minutes s'appuyant sur un jeu de rôles, une présentation *PowerPoint* ou une courte vidéo.

On dit que le budget manque pour des prestations extérieures sur la durée ? Un-e expert-e genre externe et les responsables internes peuvent créer ensemble un module de sensibilisation réutilisable pour une première approche du genre.

Les organisations connaissent un fort *turn-over* dans leur direction, les instances élues changent périodiquement ? Un dossier sur les orientations en matière de genre peut être remis aux nouvelles recrues.

Les formations courtes ne suffisent pas à vraiment donner aux décideurs des « lunettes de genre » pour toutes leurs décisions stratégiques ? C'est vrai ! C'est pourquoi il faut envisager leur participation à des accompagnements plus approfondis. Dans les grandes structures notamment, on accompagnera alors des responsables de services ou autres personnes ayant une fonction d'encadrement ou de coordination.

Prendre appui sur des leviers qui ont du sens pour l'organisation

Si l'on sent peu de volonté politique immédiate, on peut tenter de partir de ce qui est le plus spécifique à l'organisation. On peut se baser sur ce qui pourra faire sens pour un-e élu-e ou un-e cadre en charge d'un dossier. Quelques exemples de leviers :

Intégrer le genre dans des processus stratégiques déjà prévus : la définition de nouvelles orientations, l'évaluation de la structure ou d'un programme, etc. Cela pourra de plus aider à générer des données sexo-spécifiques rendant visibles notamment les enjeux d'égalité femmes-hommes.

Dans les plus grandes structures, partir de certaines directions ou fonctions qui ont des obligations légales : la direction des ressources humaines ayant en charge la politique d'égalité salariale, de parentalité (*cf. fiche n°2 : De la volonté politique à la mise en œuvre, une question de cohérence)* ; les directions juridiques et de l'audit qui doivent, si la structure dépasse les 50 salarié-e-s, fournir des mécanismes de gestion des situations de harcèlement sexuel au travail ; ou les directions chargées du plaidoyer, des partenariats institutionnels, etc., qui assurent la visibilité de la structure à l'extérieur et parfois à haut niveau…

Profiter des espaces et des situations où le genre pourrait être mis à l'ordre du jour et discuté à un niveau de gouvernance élevé : assemblée générale, réunion de comité de direction, d'orientation ou scientifique, représentation publique, intervention à une tribune dans le cadre d'une campagne collective avec des partenaires ayant eux-mêmes déjà intégré le genre, réponse à un appel d'offre ou un appel à projets important pour le budget de la structure et qui comporte des critères de genre.

On peut aussi identifier les processus qui ont accompagné les changements dans l'organisation, jusqu'ici, pour s'appuyer sur ces leviers. Identifier les freins et blocages, pour chercher des solutions adaptées.

On peut enfin s'inspirer des organisations similaires ou proches ayant entrepris cette démarche comme exemple.

On peut également organiser des temps de réunion spécifiques permettant de tirer des apprentissages : « qu'avons-nous fait bouger, en termes de genre, l'année dernière ? », « où sont les blocages ? »…

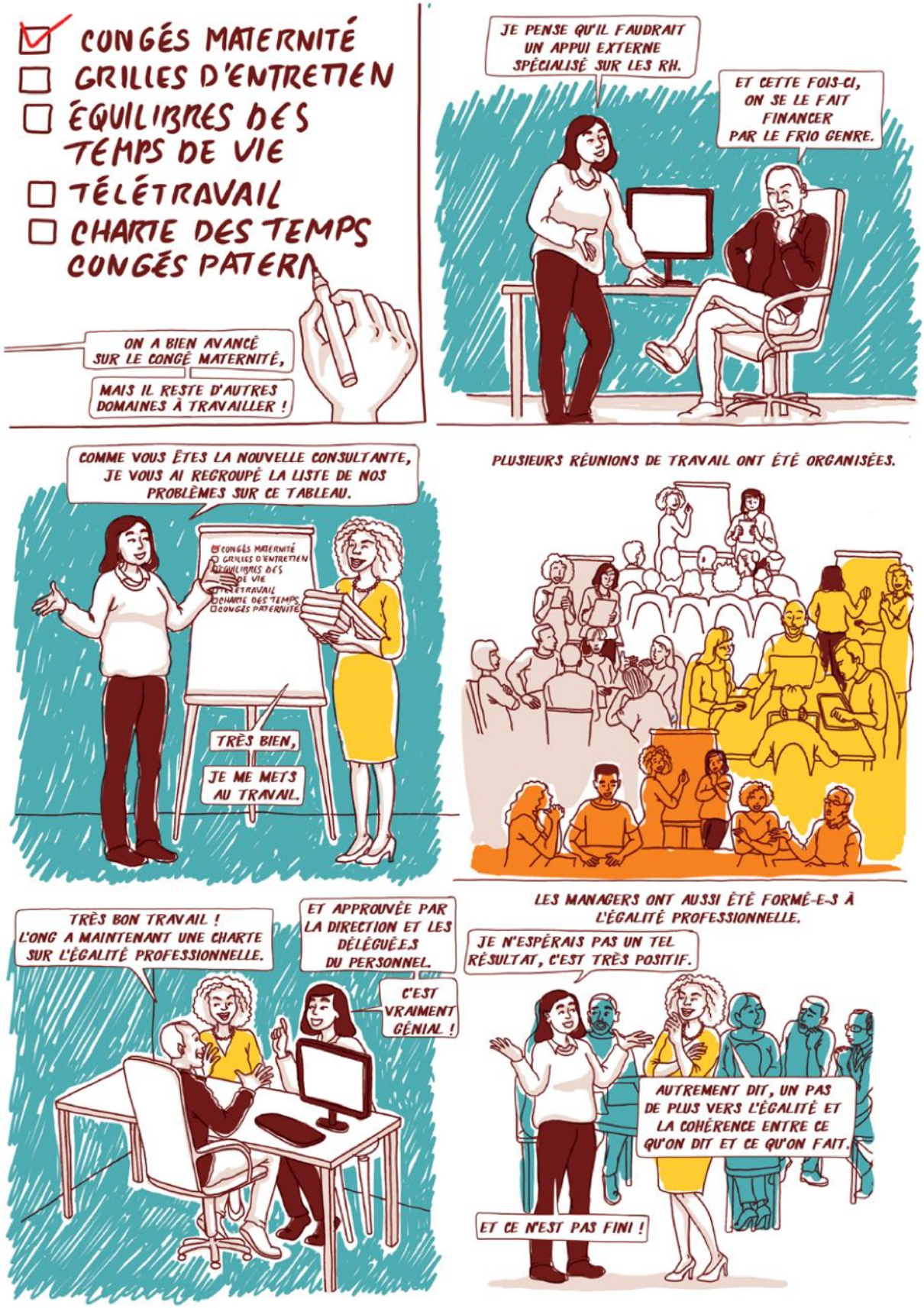
En débat

L'instance dirigeante devrait-elle nommer en son sein un point focal genre au risque de tout reporter sur ce « monsieur genre » ou cette « madame genre » ?

Doit-on expérimenter un système de quotas ou d'objectifs en termes de représentation pour tendre vers la parité quand celle-ci n'est pas acquise dans les instances décisionnelles ?

L'inscription de la sensibilité genre dans les recrutements des cadres et directeurs-trices et dans les professions de foi des candidat-e-s au CA est-elle pertinente (ainsi que dans les fiches de postes de tou-te-s les salarié-e-s) ?

NOTRE ONG EST DÉJÀ SENSIBLE AU GENRE POUR TOUS LES PROJETS DE TERRAIN, MAIS ON A DÉCIDÉ DE SE POSER AUSSI LA QUESTION EN INTERNE AVEC L'AIDE D'UNE CONSULTANTE.
JE SUIS CURIEUX DE VOIR CE QUE LA CONSULTANTE IDENTIFIERA.
REGARDEZ NOS DOCUMENTS INTERNES, NOUS AVONS DÉJÀ QUELQUES PISTES D'AMÉ-LIORATION, QU'EN PENSEZ-VOUS ?
APRÈS ANALYSE DES DOCUMENTS OFFICIELS DE L'ONG, DU SITE WEB, DES DOSSIERS DE L'ORGANISATION ET DES RÉPONSES DES SALARIÉ-E-S À SON QUESTIONNAIRE, LA CONSULTANTE, JOYCE, REMARQUE QUELQUE CHOSE.
DANS VOTRE ORGANISATION, N'Y AURAIT-IL PAS DES QUESTIONS À SE POSER AU NIVEAU DES RESSOURCES HUMAINES ?
LA MARGE DE PROGRESSION EST ÉNORME SUR LES RH : CHARTE ÉGALITÉ, ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE, ÉGALITÉ SALARIALE ...
TRÈS INTÉRESSANT !
ALORS, DIRECTEUR, SI ON ALLAIT AU-DELÀ DU MINIMUM REQUIS ?
EFFECTIVEMENT !
ON SERA D'AUTANT PLUS COHÉRENT-E-S AVEC NOS VALEURS !
AVEC PLAISIR !
JE VOUS LAISSE TRAVAILLER DESSUS AVEC LA CONSULTANTE.
LANÇONS-NOUS DANS UN PLAN D'ACTION "GENRE" SPÉCIFIQUE AUX RH.
COMMENÇONS PAR LE PLUS ÉVIDENT : LES CONGÉS MATERNITÉ.
PAR EXEMPLE : COMMENT FAIRE UN CALCUL ÉQUITABLE DES AUGMENTATIONS SALARIALES POUR LES FEMMES QUI REVIENNENT DE CONGÉ MATERNITÉ ?
CALCULONS LA MOYENNE DE L'ENSEMBLE DES AUGMENTATIONS AYANT EU LIEU PENDANT LES CONGÉS MATERNITÉ.


CONGÉS MATERNITÉ
GRILLES D'ENTRETIEN
ÉQUILIBRES DES TEMPS DE VIE
TÉLÉTRAVAIL
CHARTE DES TEMPS
CONGÉS PATERN
ON A BIEN AVANCÉ SUR LE CONGÉ MATERNITÉ,
MAIS IL RESTE D'AUTRES DOMAINES À TRAVAILLER !
JE PENSE QU'IL FAUDRAIT UN APPUI EXTERNE SPÉCIALISÉ SUR LES RH.
ET CETTE FOIS-CI, ON SE LE FAIT FINANCER PAR LE FRIO GENRE.
COMME VOUS ÊTES LA NOUVELLE CONSULTANTE, JE VOUS AI REGROUPÉ LA LISTE DE NOS PROBLÈMES SUR CE TABLEAU.
TRÈS BIEN, JE ME METS AU TRAVAIL.
PLUSIEURS RÉUNIONS DE TRAVAIL ONT ÉTÉ ORGANISÉES.
TRÈS BON TRAVAIL ! L'ONG A MAINTENANT UNE CHARTE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE.
ET APPROUVÉE PAR LA DIRECTION ET LES DÉLÉGUÉES DU PERSONNEL.
C'EST VRAIMENT GÉNIAL !
LES MANAGERS ONT AUSSI ÉTÉ FORMÉ-E-S À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE.
JE N'ESPÉRAIS PAS UN TEL RÉSULTAT, C'EST TRÈS POSITIF.
AUTREMENT DIT, UN PAS DE PLUS VERS L'ÉGALITÉ ET LA COHÉRENCE ENTRE CE QU'ON DIT ET CE QU'ON FAIT.
ET CE N'EST PAS FINI !

FICHE 2

De la volonté politique à la mise en œuvre, une question de cohérence

Problématiques et enjeux

Les ONG françaises engagées dans des dynamiques d'intégration transversale de l'approche genre partagent ce constat : c'est un travail de longue haleine. Celui-ci démarre souvent à partir d'un questionnement, d'une impulsion de la part de personnes motivées par l'égalité femmes-hommes. Parfois, elles ont tiré la sonnette d'alarme sur des inégalités, des discriminations qui s'exercent au sein même de leur organisation (et pas seulement dans le contexte des projets aux Suds) : salaire, organisation du temps de travail, responsabilité décisionnelle. Cette alerte suscite un débat, qui peut déboucher sur une prise de conscience de collègues. Puis la hiérarchie peut accepter la mise en place de dispositifs et de temps de travail dédié : commission genre, point focal, lettre d'information interne, etc. Elle peut aussi engager un travail pour lutter contre les inégalités en interne. Ceci en veillant à la mise en cohérence de ce que la structure affiche dans sa mission ou ses valeurs, et de ce qu'elle applique. Pour ce faire, les organisations ont souvent besoin d'un appui extérieur, par exemple dans le cadre du dispositif Frio[1] de Coordination SUD.

Des pistes pour agir

Le cheminement du genre est propre à chaque structure. On ne peut pas définir des étapes qui seraient toujours les mêmes. Cependant, des constances ont émergé des ateliers. **D'après les témoignages, le processus d'ancrage du genre dans le siège d'une organisation prend au moins trois ans et ne reste pas pour autant un acquis.**

Porter le genre en interne : l'argument de la cohérence

Dans une ONG qui défend sur le terrain l'approche genre, il a fallu du temps pour qu'un groupe informel créé au siège autour de cette question s'étende à tous les départements sectoriels et soit accepté. Profitant de toute occasion – actualité, mise en avant d'un projet dans une campagne de communication, discours du directeur en faveur de l'égalité femmes-hommes à une tribune, etc. – le groupe a rappelé que la cohérence exige qu'en interne aussi, on s'en préoccupe. Ici, la *gender team* en a également profité pour réclamer et obtenir le droit de se réunir sur le temps de travail et non plus sur la pause déjeuner.

Faut-il encourager la désignation d'une personne comme unique « point focal genre » ? Sollicitée en ce sens, une jeune salariée d'une ONG a décliné la proposition, estimant que ce serait un risque de marginaliser le genre avec une « madame genre » isolée. Elle conseille de commencer au moins par un binôme, de l'élargir dès que possible, et dans l'idéal, d'intégrer au moins un homme ! En effet, il semble que partout, les femmes soient d'emblée plus intéressées par les enjeux du genre. Éternelle question : comment faire pour que les hommes se sentent aussi concernés et prennent conscience que le genre est l'affaire de tous et toutes ? L'actualité et le débat public souvent riches en polémiques sur les rapports hommes-femmes constituent parfois un levier… On peut partir de ces actualités pour

1 Le Frio appuie les ONG françaises dans leur démarche de professionnalisation ou d'amélioration continue. Il cofinance l'intervention de consultant-e-s externes sur de nombreuses problématiques d'organisation. https://www.coordinationsud.org/nos-appuis-aux-ong/dispositif-frio-renforcement-ong/

animer des petits moments d'échanges internes. La création d'une lettre d'information sur le genre est aussi un moyen de susciter le débat interne.

Mener un diagnostic organisationnel participatif sur le genre

Le diagnostic participatif de genre peut comporter les éléments suivants : analyse de tous les documents et outils au regard du genre, diffusion d'un questionnaire, entretiens individuels et/ou collectifs, restitutions devant les salarié-e-s et les instances dirigeantes, ensemble ou séparément, etc.

Un budget interne doit être dégagé pour une première étape d'appui extérieur. Le recours à une personne ou structure-ressource permettra de puiser dans des méthodologies existantes tout en présentant l'avantage d'un regard extérieur indépendant. Celui-ci, de même que le caractère anonyme de questionnaires d'enquête, facilite la mise en avant de certaines réalités délicates. Par exemple, il peut s'agir de contradictions entre le discours en faveur de l'égalité et certaines pratiques. Ainsi, des inégalités en matière de genre à l'intérieur des organisations peuvent être mises au jour, des « non-dits » peuvent émerger : la faible proportion de femmes aux postes décisionnels, les inégalités salariales induites par le système d'évaluation des résultats ne prenant pas en compte les congés maternités – et cela dans un secteur où pourtant les femmes constituent la majorité des salariées, etc.

Si l'on identifie une marge de manœuvre importante sur un domaine spécifique, il peut être intéressant de faire appel à plusieurs structures d'appui, chacune spécialisée dans un des aspects identifiés. Par exemple : l'égalité professionnelle, au-delà de ses aspects juridiques ; la communication non sexiste, etc.

Formaliser un plan d'action genre

Mené de façon participative, le diagnostic peut servir déjà en soi de sensibilisation au genre. Il marque le début d'un processus de prise de conscience voire de co-construction d'un plan d'action genre de la structure. *In fine*, celui-ci devrait donc s'étendre à l'ensemble des acteurs et actrices de la structure.

Par exemple :

- **pour la communication externe :** réviser un site web pour y intégrer des informations sexo-spécifiques, analyser les photos et illustrations pour éviter des stéréotypes, mettre en place l'écriture inclusive… ;
- **pour les projets mis en œuvre :** créer un système de notation des projets à instruire (allant par exemple de « nocif » pour l'égalité femmes-hommes à « transformatif » des rapports de genre) ou s'inspirer des marqueurs genre déjà existants (comme le marqueur genre de l'OCDE et celui sur genre et âge d'ECHO, à retrouver dans les *Ressources*), intégrer le genre dans les termes de références des diagnostics et des évaluations ou autres travaux d'études, et exiger des consultants et consultantes des expériences et références en la matière ;
- **pour le fonctionnement interne :** revoir les guides d'entretiens d'embauche et le règlement intérieur des ressources humaines, instaurer des règles pour le télétravail (qui permet une meilleure articulation des temps de vie, dans un contexte social où les femmes sont majoritairement en charge de la vie familiale), développer un module de formation interne organisé périodiquement pour les personnes nouvellement embauchées ou renvoyer les salarié-e-s vers des modules en lignes gratuits et déjà existants (de manière facultative ou obligatoire, en l'inscrivant dans les contrats de travail).

Ancrer dans la structure

Une fois que les constats et problématiques sont soulevées, comment s'assurer qu'ils soient suivis d'un plan d'action ? Une volonté politique formalisée, avec un vote du conseil d'administration ou de l'assemblée générale, peut engager formellement la structure (*cf. fiche 1 : L'indispensable volonté politique*). Si c'est possible, il est pertinent de flécher un budget à la mise en œuvre du plan d'action. Il est également important de définir de façon précise les rôles et statuts des personnes ou des instances officiellement chargées d'élaborer, de suivre et d'évaluer la mise en œuvre du plan d'action. Enfin, il faut formuler des indicateurs vérifiables qui seront suivis dans un *reporting* (dans le rapport d'activité annuel par exemple).

Pour éviter que l'intégration de l'approche genre dans l'organisation soit l'affaire d'une seule personne, il faut qu'elle soit portée par l'organisation entière – et perdure en cas de *turn-over*. Là encore, la volonté politique est primordiale, ainsi que la formation de l'ensemble des acteurs et actrices de la structure. L'inscription dans des procédures permet d'ancrer sur le long terme et contribue à ce que toutes et tous s'en saisissent. On peut ainsi adapter les règlements intérieurs et documents sur l'organisation du travail, documents d'instruction de projets, marqueurs, budgétisation, termes de référence d'évaluation, capitalisation, etc.

En débat

Comment aborder la question des inégalités professionnelles et rattrapages salariaux ?

Faut-il rendre les formations genre obligatoires ? Le suivi d'un module de formation sur le genre doit-il être un impératif à remplir, dans les six mois suivant l'embauche par exemple ?

De quelle manière communiquer sur les résultats d'un audit genre et à qui (ensemble de l'organisation, session plénière, groupes de travail, rapport écrit, etc.) ?

JE M'APPELLE DANIELLA, JE TRAVAILLE DANS UN RÉSEAU D'ÉDUCATEURS ET D'ÉDUCATRICES BÉNÉVOLES.

NOTRE BUT EST DE RÉDUIRE LES INÉGALITÉS D'ACCÈS À L'ÉCOLE. MAIS QUAND JE SUIS ARRIVÉE, PERSONNE NE PARLAIT DES QUESTIONS D'ÉGALITÉ ENTRE FILLES ET GARÇONS.

ALORS J'AI PRIS LES CHOSES EN MAIN ! LA PREMIÈRE ÉTAPE ÉTAIT DE NOUS INSCRIRE DANS UN RÉSEAU QUI TRAVAILLE SUR CES QUESTIONS.

J'AI REMPLI ET ENVOYÉ NOTRE DOSSIER DE CANDIDATURE...

QUELQUES JOURS PLUS TARD, J'AI REÇU LEUR RÉPONSE...

NOUS AVONS CONVENU QU'UNE FORMATION S'IMPOSAIT.

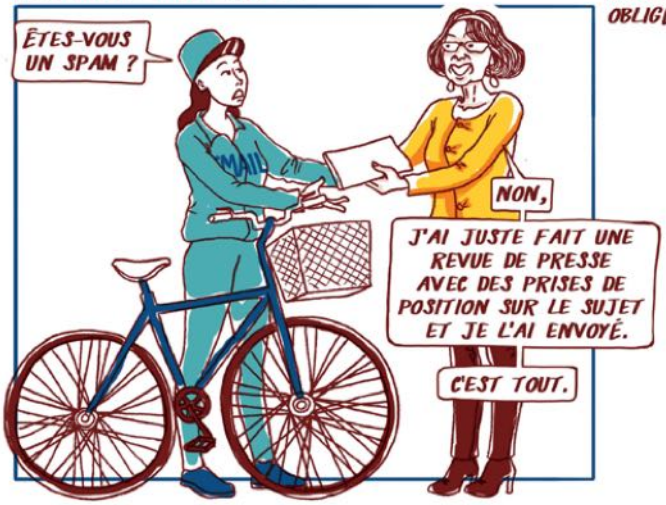
ON A AUSSI ORGANISÉ UN VOTE, POUR AJOUTER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS NOS STATUTS. ÇA N'A PAS FAIT CHANGER D'AVIS LES PERSONNES RÉFRACTAIRES.

J'AI DÉCIDÉ DE NE PAS LES FAIRE CULPABILISER MAIS DE M'APPUYER SUR DES FAITS.

J'AI PRÉSENTÉ À MES COLLÈGUES CE MANUEL RÉDIGÉ PAR DES PARTENAIRES DANS LEQUEL LE SUJET EST ABORDÉ DE FAÇON TRANSVERSALE.

QUAND ON A PARLÉ D'ÉCRITURE INCLUSIVE, ON A EU DROIT AU "DÉBAT CLASSIQUE".

J'AI ALORS ENVOYÉ À MES COLLÈGUES UNE REVUE DE PRESSE COMPILANT LES DIFFÉRENTES PRISES DE POSITION SUR LE SUJET.



COMME LES RÉFRACTAIRES À L'UTILISATION DE L'ÉCRITURE INCLUSIVE ONT DES POSITION OPPOSÉES À CELLES DE NOTRE STRUCTURE, QUELQUES COLLÈGUES ONT BIEN ÉTÉ OBLIGÉ-E-S DE CHANGER.

FICHE 3

Les bons leviers à trouver, selon son organisation et ses spécificités

Problématiques et enjeux

Comment favoriser l'intégration transversale de l'approche genre tout en tenant compte de la spécificité de chaque organisation ? Cette spécificité peut porter sur divers niveaux : la structuration de l'organisation, la typologie de ses membres, ses secteurs d'intervention… La diversité au sein d'une organisation peut concerner :

- **Le cœur de métier dans le cas de structures agissant dans des domaines spécialisés**, par exemple l'agriculture, l'éducation, l'environnement, la microfinance, etc. ;
- **L'ancienneté de la structure et son histoire**. Cela permet d'identifier des acquis empiriques, même si le genre n'a pas fait l'objet d'une démarche explicite au départ, mais aussi d'analyser d'éventuels échecs et résistances rencontrés dans le passé ;
- **Le type de membres** : bénévoles, salarié-e-s, organisations membres dans le cas d'un collectif ou d'un réseau.

Des pistes pour agir

L'idée est de s'appuyer à la fois sur l'état des ressources déjà disponibles sur les thématiques concernées et sur l'expérience acquise par la structure dans son domaine d'intervention spécifique. Faire le lien entre les problématiques du siège (ou des membres du réseau aux Nords) et celles du terrain aux Suds peut aussi ouvrir à de nouvelles dynamiques et débats sur le genre.

S'appuyer sur les ressources déjà existantes et les débats en cours

De nombreuses études et outils pratiques spécialisés (genre dans l'éducation, genre dans les filières agricoles, genre et eau, genre et énergie…) sont disponibles, ainsi que des bases de données sexo-spécifiques par pays. Tout ceci peut être rassemblé, diffusé aux membres du réseau, discuté lors d'ateliers. C'est un point de départ très utile : on utilisera notamment des capitalisations de projets similaires faites par d'autres ONG ou institutions. Plus globalement, on pourra s'appuyer sur les documents de politiques publiques sectoriels et les rapports nationaux de mise en œuvre d'engagements internationaux, comme la *Convention pour l'élimination de toutes formes de discriminations à l'égard des femmes* (à retrouver dans les *Ressources*).

Les éléments du débat sur l'égalité de genre, les droits des femmes et des minorités sexuelles, qui a lieu au sein de la société civile, des institutions politiques et des médias (aux Nords comme aux Suds) constituent aussi un apport inépuisable ! Ainsi, une ONG a proposé à ses membres réticent-e-s au genre une revue de presse. Celle-ci a démontré que les critiques portées à la supposée « théorie du genre » étaient le fait de milieux sociaux tout à fait opposés aux valeurs de l'association. C'était un premier pas pour adopter collectivement une démarche réflexive par rapport à sa propre définition de l'approche de genre.

Capitaliser l'expérience acquise dans un champ thématique

Une organisation, qui intervient depuis des années dans un domaine sectoriel et dont les membres ont des compétences spécialisées, a toujours une histoire implicite liée au genre. En effet, une organisation qui n'a jamais abordé la question et pour laquelle le genre est complètement absent des projets, publications, procédures, a sans le savoir, certainement fait perdurer – ou aggravé – des inégalités liés au genre.

Alors, après une prise de conscience, cette histoire peut être revisitée à la lumière des évolutions sociales et des nouveaux outils du genre.

Une grosse organisation de professionnel-le-s, travaillant notamment des enjeux agricoles, témoigne ainsi de différentes phases au cours des trente dernières années :

- le genre perçu comme « non-sujet » voire de façon négative ;
- l'intégration de « bénéficiaires » femmes dans les projets ou la mixité confondues avec le genre ;
- la prise de conscience des potentialités d'une approche de genre à la suite d'interpellations internes (par des personnes sensibilisées) et externes (conditionnalités instaurées par des bailleurs) et à des observations sur le terrain d'impacts négatifs de projets aveugles au genre.

Il existe plusieurs solutions pour aider les membres de l'organisation ou du réseau à réorienter la démarche et à légitimer l'approche genre :

Mener une analyse critique des impacts négatifs de l'absence de prise en compte du genre. Par exemple, la structuration de projets agricoles a entraîné de fait l'exclusion de femmes de la commercialisation, parce qu'aucune analyse des rôles selon le genre n'a été faite dans la filière, de la production à la consommation.

Documenter les impacts positifs de l'intégration du genre dans d'autres projets.

Faciliter l'appropriation en organisant un débat interne (et avec les partenaires) sur une manière commune de définir l'approche genre et ses applications concrètes dans le champ thématique.

Chercher les articulations entre le « siège » et le « terrain »

Il est souvent instructif de faire le lien entre la prise en compte du genre « ici » et « là-bas » :

Comparer la prise en compte du genre dans la structure salariée et/ou bénévole. Par exemple, le siège d'une importante ONG comporte 65 % des salarié-e-s femmes. L'égalité salariale et la parentalité sont discutées, mais le CA ainsi que les comités de direction sont masculins. La situation est très différente sur le terrain, où on compte seulement 30% de femmes parmi les salarié-e-s, concentrées dans des fonctions support, et aucune cheffe de projet. La comparaison des situations et des pratiques, la discussion sur les raisons des inégalités (contraintes de recrutement de femmes ingénieures agronomes, de déplacements en milieu rural) offre un cadre de *brainstorming* sur le genre. Ceci préfigure un audit participatif.

Développer un projet de recherche-action sur plusieurs années, avec une interaction entre le siège et le terrain. Ceci permet une dynamique collective très favorable au développement d'une expertise genre : modules de formation, outils méthodologiques, indicateurs, expérimentations, capitalisations…

Favoriser un dialogue sur le genre en créant les conditions favorables dans le cadre des activités en France :

- composition paritaire, par exemple, pour des tables-rondes de conférences ou la venue de membres du réseau du Sud ;
- participation à des plateformes ou commissions collectives sur l'égalité femmes-hommes, à des campagnes de plaidoyer diffusant des messages intégrant le genre ;
- éducation à la citoyenneté intégrant l'approche genre, interventions en milieu scolaire, actions avec des migrant-e-s…

Intégrer les questions de genre dans un ou des projets de façon systématique : cela permet d'aborder ces questionnements dans le reste de l'organisation, de se les approprier et de les rendre petit à petit plus systématiques.

En débat

Faut-il éviter de se réclamer du féminisme ? Ou, au contraire, rappeler que l'approche genre est issue des mobilisations féministes et que les travaux féministes sont une source de connaissances (y compris sur le plan méthodologique et de la formation) ?

L'organisation doit-elle formuler sa propre définition de l'approche genre ? Ou se référer à une définition d'un document politique (par exemple, en se référant au Plan d'action genre de l'Union européenne, la Stratégie genre du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères…) ?

Le genre dans les partenariats

Dans le secteur de la solidarité et la coopération internationales, la sensibilité aux enjeux de genre représente un défi particulier dans la mise en œuvre des projets en partenariat. En effet, bien que le travail autour des questions de genre relève du droit et de la justice sociale, ce n'est pas encore appréhendé comme tel par toutes et tous. Par ailleurs, les expériences ont montré que les projets « aveugles au genre », loin d'être neutres, risquent de renforcer les inégalités existantes. Forts de ce constat, de nombreux bailleurs de fonds exigent désormais une perspective de genre dans les projets qu'ils financent.

Au niveau de la relation partenariale, le défi est important. Par exemple, s'il est évident que cette valeur faire partie du socle peu négociable pour de plus en plus d'organisations actrices de la coopération, qu'elles soient « Nords » ou « Suds », il n'est pour autant pas possible, par principe, d'imposer l'objectif de l'égalité à ses partenaires.

Comment alors travailler entre partenaires, dans un climat de confiance, sans paternalisme et d'égal à égal ? Parallèlement, comment encourager et appuyer une meilleure prise en compte du genre ? Comment également être à l'écoute de nos partenaires, parfois plus avancé-e-s que nous sur ces questions ? Comment prendre en compte la diversité des cultures et des contextes tout en promouvant l'universalité des droits ?

Les réponses s'apparentent souvent à des exercices d'équilibrisme complexes, dont les fiches suivantes vont présenter trois variantes types :

- la stratégie du genre implicite dans un contexte peu ouvert à l'égalité de genre ;
- la mise en réseau multilatéral comme leviers Sud-Nord ;
- l'appui sur les allié-e-s stratégiques.

LES HABITANT-E-S DE CETTE COMMUNE DE PALESTINE, RURALE ET PROCHE DU MUR, ÉVOLUENT DANS UNE SOCIÉTÉ TRADITIONNELLE, CLANIQUE ET PATRIARCALE.

QUELQUES FEMMES PARTICIPENT AU CONSEIL MUNICIPAL MAIS LEUR VOIX COMPTE PEU.

CETTE COMMUNE COOPÈRE AVEC UNE VILLE FRANÇAISE DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES : DE NOMBREUX PROJETS AXÉS SUR LA « PROMOTION FÉMININE » ONT ÉTÉ MENÉS.

LES AUTORITÉS LOCALES SE SONT MONTRÉES RÉTICENTES À L'ORGANISATION DE CE VOYAGE. ELLES N'ONT PAS DONNÉ SUITE À L'INVITATION.

AVEC LE SOUTIEN DE LA VILLE FRANÇAISE LES FEMMES DE LA COOPÉRATIVE ONT ALORS PRIS LE TAUREAU PAR LES CORNES.
Le maire ne m'a toujours pas répondu. Une idée de ce qu'on pourrait faire ?
Pourquoi pas profiter de son silence pour organiser une réunion publique d'information sur ce voyage ?
Ok !
Il est très important que nous allions en France.
Ça nous aidera à développer notre activité ici ensuite !
D'ailleurs, dans le Coran, rien n'interdit aux femmes de voyager.
Effectivement, ce voyage ne s'oppose pas à la tradition.

GRÂCE AU TRAVAIL DE PERSUASION MENÉ PAR LES FEMMES SUR PLACE, D'AUTRES ACTEURS ET ACTRICES EN PALESTINE ET LA VILLE FRANÇAISE, CE VOYAGE A FINALEMENT EU LIEU.
Échanges d'expériences avec les femmes françaises. La parole se libère.
Convivialité et mixité

ACTION APRÈS ACTION, LES CHOSES PROGRESSENT, PETIT À PETIT...
C'est toujours la première fois qui est difficile.
Les photos sont superbes !

FICHE 4

Dans des contextes *a priori* peu favorables à l'égalité de genre : comment avancer ?

Problématiques et enjeux

Dans certains contextes, il peut être très difficile d'aborder frontalement les enjeux de l'égalité femmes-hommes. Il peut s'agir d'environnements où certains groupes sociaux peuvent être attachés à une culture patriarcale, où la sexo-séparation est la règle et où la religion est souvent interprétée de manière à justifier des inégalités de genre. Par exemple, en mettant en avant l'idée d'une prétendue « complémentarité » entre les rôles des femmes et des hommes, etc. Comment, en tant qu'acteurs-actrices souhaitant avancer avec ses partenaires sur le chemin de l'intégration du genre, peut-on procéder ? Le choix de la stratégie à déployer est délicat. On cherche à la fois à soutenir les forces les plus progressistes, à ménager celles et ceux qui réagissent avec inquiétude et à contrer ou contourner les opposant-e-s (*cf. fiche 5 : Identifier et soutenir des allié-e-s à tous les niveaux*).

Des pistes pour agir

Les pistes suivantes peuvent être explorées dans des contextes délicats.

Ne pas « crier le genre sur les toits », mais le faire avancer

En partant sur la base d'accords de coopération très larges, avec des entrées comme l'eau, l'alimentation, l'environnement ou le soutien aux initiatives citoyennes, la marge de manœuvre reste importante. L'approche genre peut être intégrée transversalement comme une évidence liée au secteur. Il peut s'agir du cas où la division sexuée du travail saute aux yeux, comme l'approvisionnement en eau, par exemple. L'approche genre peut être intégrée dans la composition du groupe cible sans forcément que cela soit formulé explicitement. Par exemple, *quid* d'un échange de jeunes impliquant filles et garçons sur le sujet ?

Le soutien aux activités génératrices de revenus des femmes peut aussi être une opportunité pour créer des espaces de rencontres non-mixtes. Ceux-ci leur permettent de s'exprimer et de travailler à déconstruire les rapports de domination entre hommes et femmes. Le recours à des terminologies peu explicites sur le genre comme l'expression « promotion de la condition féminine » peut montrer l'intention de travailler avec des femmes, sans utiliser le terme inquiétant de « genre » ou « égalité femmes-hommes ». L'argument de la formation technique et du renforcement de capacités suscite plus facilement l'adhésion que la mention des droits, de l'égalité ou de l'*empowerment*…

Chercher des arguments non questionnables pour légitimer les options pro-genre défendues

Pour esquiver des discussions qui risquent de s'enliser et de générer des blocages, divers registres peuvent être utilisés. On peut **rappeler les règles instaurées par les bailleurs ou des textes de lois ou de conventions**

internationales (avec leur traduction en politiques nationales) comme conditions non (ou peu) négociables. **On peut faire référence à des arguments religieux allant dans notre sens.** Par exemple, dans le Coran, rien n'interdit aux femmes de voyager ni d'avoir recours à la contraception.

Contourner les réticences

Parfois, l'usage d'une terminologie plus générale, englobante, permet de contourner des obstacles. Par exemple, pour aborder la question des violences intrafamiliales (sur demande de certaines femmes impliquées), un atelier intitulé « relations parents-enfants » peut éviter d'aborder frontalement ce sujet tabou. La question des violences intrafamiliales est en effet sensible dans tous les milieux et contextes. En travaillant avec des femmes dans un espace de confiance, c'est une thématique qui a tendance à faire surface, même si les projets au cours desquels les langues se délient n'ont rien à voir avec ce sujet (*cf.* aussi *fiche 6 : Identifier et soutenir des allié-e-s à tous les niveaux*).

Autre solution envisageable dans un contexte très sexo-séparatiste : **organiser une rencontre mixte « quasi accidentellement » une première fois pour banaliser cette mixité et pouvoir se référer à cette expérience ultérieurement**. L'habileté joue sur des zones grises qu'il faut identifier pour faire bouger petit à petit les marges. Ces pistes s'apparentent à des tâtonnements permanents et certaines comportent une prise de risque. Par exemple, si une rencontre ou un voyage mixte se passe mal, les détracteurs et détractrices auront « eu raison » et, par conséquent, l'option mixité deviendra impossible pendant un certain temps.

Bien évidemment, **l'élément décisif pour le choix de la stratégie est la bonne connaissance des partenaires et des autres parties prenantes. Le rapprochement avec des associations féministes dans la même région ou ailleurs dans le pays peut être utile**. Il faut également prendre en compte que des clivages traversent également les sociétés d'intervention (urbain-rural, niveau de formation, classe sociale…).

Dans de telles situations où des positionnements politiques divergents se côtoient, le pragmatisme est essentiel. Les objectifs en termes de genre (comme la mobilité des femmes, leur prise de parole en public, la mixité, etc.) doivent être réalistes et adaptés à la durée du projet. En cas de doute, le principe de précaution s'impose pour ne pas mettre des personnes ou structures en porte-à-faux avec leur communauté, sauf si elles assument ce choix et souhaitent être accompagnées dans cette prise de risque. Et dans ces contextes difficiles encore plus qu'ailleurs, il est essentiel de travailler aussi avec les hommes, pour changer de façon durable les rapports sociaux de sexe et émanciper les femmes (et les hommes) des déterminismes de genre.

Ces stratégies des petits pas nécessitent des compromis plus ou moins difficiles à accepter par les organisations porteuses de ces questions. Un exemple type concerne la question LGBTQI. Dans beaucoup de partenariats, le dénominateur commun acceptable ne permet pas de questionner l'hétéronormativité, qui est souvent une question particulièrement sensible.

L'horizon temporel est aussi très important : il faut pouvoir se laisser le temps, si possible travailler dans la durée, pour accompagner les évolutions, pas toujours linéaires. Et porter une attention particulière aux « petits » changements et à ces petites graines semées…

En débat

N'est-ce pas contraire à notre déontologie de poursuivre ainsi un « agenda caché » ?

Comment favoriser l'auto-détermination des groupes de personnes concernées ?

JE SUIS NDIAYE, J'HABITE À PARIS. JE FAIS PARTIE D'UNE ASSOCIATION ANCRÉE DANS UN QUARTIER POPULAIRE.

JE SUIS DANS UN GROUPE DE FEMMES.

CETTE ASSOCIATION APPARTIENT À UN RÉSEAU INTERNATIONAL D'ASSOCIATIONS SIMILAIRES QUI ANIMENT NOTAMMENT DES GROUPES DE FEMMES.

TOUTES LES SEMAINES, CHAQUE GROUPE SE RÉUNIT EN NON-MIXITÉ.

FRANCE
ESPAGNE
MAROC
MALI
COLOMBIE
BOLIVIE
SÉNÉGAL

CHAQUE COLLECTIF DE FEMMES, DANS CHAQUE PAYS, TRAVAILLE SUR LES MÊMES THÈMES EN MÊME TEMPS.

EMPODERAMIENTO
EMPOWERMENT
تمكين
LE THÈME DU JOUR EST "EMPOUVOIREMENT".

ON DIT À NOS PROCHES QU'ON FAIT DES ATELIERS COUTURE, CUISINE, GYM DOUCE...C'EST VRAI, MAIS CE N'EST PAS TOUT.

ET AUSSI DES ATELIERS SUR L'ACCÈS AUX DROITS, ...
...LA PARTICI-PATION DES FEMMES, ...
...LEUR AUTONO-MISATION ÉCONOMIQUE, ...
...LES VIOLENCES INTRA FAMILIALES.
HEIN ?
HEIN, QUOI ?

CHAQUE MOIS, NOUS ÉCHANGEONS PAR VIDÉOCONFÉRENCES AVEC L'ENSEMBLE DU RÉSEAU.

ÇA NOUS PERMET DE PROFITER DES RÉFLEXIONS DES AUTRES POUR ALLER PLUS VITE DANS LES NÔTRES.
¡HOLA !

PAR EXEMPLE, UN ÉCHANGE AVEC DES SÉNÉGALAISES SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU LYCÉE NOUS A PERMIS D'ABORDER CETTE THÉMATIQUE AVEC NOS JEUNES.

OUI, J'AVOUE QUE ÇA M'EST DÉJÀ ARRIVÉ D'INSISTER AUPRÈS DE MA MEUF POUR QU'ELLE M'ENVOIE DES PHOTOS À POIL...
OU DE LA PRENDRE EN PHOTO EN CACHETTE ...
MOUAIS, BOF.
MOI J'ENVOIE RIEN !

LES FEMMES COLOMBIENNES, ELLES, NOUS ONT MOTIVÉES À NOUS RÉAPPROPRIER L'ACCÈS À LA RUE.

GRÂCE AUX DISCUSSIONS AVEC LES MAROCAINES SUR LE HARCÈLEMENT DE RUE, LES HOMMES DE L'ASSOCIATION FRANÇAISE ONT PRIS CONSCIENCE QUE ÇA EXISTAIT AUSSI ICI.

AUJOURD'HUI, APRÈS 3 ANS DE PARTICIPATION À CE RÉSEAU, JE ME SENS PLUS FORTE.

FICHE 5

Se mettre en réseau pour se nourrir mutuellement

Problématiques et enjeux

Dans certains cas, ce sont les ONG dites « du Nord » qui interviennent auprès de leurs partenaires pour une meilleure prise en compte de l'approche genre. Dans d'autres cas, ce sont au contraire les partenaires qui les font évoluer sur ces questions. C'est notamment le cas de cette association, qui s'est mise en réseau avec huit autres, de trois continents différents (Amérique du Sud, Afrique, Europe). Ce réseau s'est formé dans le cadre d'un multi partenariat d'égal à égal. Ceci lui a permis de progresser plus vite sur l'intégration des questions de genre dans sa propre structure.

Malgré les apparentes différences d'un contexte culturel à l'autre, le déséquilibre des rapports sociaux de genre, au détriment des femmes, est un invariant culturel. À des degrés différents, on retrouve partout dans le monde la ségrégation des lieux. Aux hommes, l'espace public. Aux femmes, l'intérieur ou un espace public restreint autour du lieu de vie. Ces lieux sont hiérarchisés. L'espace public masculin est le lieu des activités sociales, politiques, économiques, lié au pouvoir et à la reconnaissance. L'espace privé féminin est, quant à lui, le lieu de la famille et de la reproduction symbolique, invisible et invisibilisant. Appartenir à un réseau de partenaires qui travaille les questions de genre permet de connaître la réalité des autres membres du réseau et de prendre conscience des convergences et des combats à mener ensemble.

Des pistes pour agir

Prendre le temps de se connaître

Que l'on rejoigne un réseau déjà existant, ou que l'on en crée un nouveau, il est important que les différents partenaires partent d'un constat partagé mais aussi – surtout – qu'ils aient une certaine convergence de vue. Il faut savoir oser donner la possibilité à tous les membres du réseau d'exprimer leur vision du problème à résoudre, de ses enjeux et des solutions envisageables. L'objectif : être clair-e-s sur ce qui lie et ce qui différencie les membres du réseau. **En bref, il faut prendre le temps de se connaître.**

Par exemple, pour la directrice de l'association française, inscrite dans ce réseau multi-partenarial, il était important de préciser ce qui était entendu par « travailler sur les questions de genre ». S'agissait-il de travailler sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes ? S'agissait-il de remettre en cause les relations de domination et de pouvoir issues du système patriarcal ? Et quels étaient les moyens que chaque structure souhaitait mobiliser pour faire changer les choses ? Si l'on ne prend pas le temps de se connaître, le réseau aura du mal à garder sa cohérence, son unité. Si l'on reste sur des définitions trop larges ou peu précises, sur une vision consensuelle, on risque de manquer d'actions concrètes, et de s'éparpiller. Par exemple, comment pourraient travailler dans le même sens d'une part des structures ayant pour objectif la remise en cause des structures de pouvoir, et notamment du capitalisme, et d'autre part des structures relevant du féminisme néolibéral ?

Il faut également être clair-e-s sur l'investissement attendu de chaque entité du réseau, en termes de temps comme de ressources financières. Un budget dédié à des activités genre est-il prévu ? La budgétisation sensible au genre est-elle envisageable ? De quel temps disposent les personnes en charge des projets sur cette dimension ?

Enfin, il ne faut pas ignorer les rapports de domination et de pouvoir qui peuvent se mettre en place entre les membres du réseau et les individu-e-s qui le composent. En effet, les relations de pouvoir ne se limitent pas au genre. Intégrer une approche intersectionnelle permet de mettre en lumière ces rapports et de les prendre en considération.

Travailler en réseau : se décentrer

Un réseau n'est pas une juxtaposition de partenariats bilatéraux. Il se construit autour d'un intérêt commun pour une situation problématique (ici, les inégalités de genre). Il repose sur les échanges entre différents membres autonomes, ayant des positions égalitaires et venant d'horizons différents. Dans l'expérience rapportée, chaque structure a travaillé avec des outils d'éducation populaire et avec le réseau. Ceci a permis de mutualiser les connaissances, les méthodologies et les outils. Et chacun-e a pu apprendre de l'expérience de l'autre et a pu la réinvestir dans sa propre pratique.

Les réseaux internationaux permettent également, dans de nombreux cas, un effet « Sud-Nord » qui fait levier. On croit souvent – à tort – que la réflexion sur les questions d'égalité de genre est plus avancée dans les pays dits du Nord. Dans de nombreux cas, le regard et le positionnement de partenaires du Sud font avancer plus rapidement les personnes réticentes au Nord que leurs propres collègues… **Alors que l'on risque parfois, lorsque l'on travaille avec des partenaires sur l'approche genre, de tomber dans un piège « le Nord impose au Sud », un dispositif de réseau international déplace la perspective.** Il montre alors toutes les différences entre les différents contextes locaux, créant davantage d'ouverture.

Par ailleurs, le partage des expériences au sein du réseau rend possible la perspective comparative. En découle un décentrage utile sur un sujet sensible comme le genre.

Identifier les thématiques sur lesquelles ont avancé les autres structures

Le réseau se nourrit de la diversité de ses membres. Suivant les contextes culturels, certaines thématiques sont davantage abordées que d'autres. Dans l'exemple rapporté, la question des masculinités non hégémoniques avait été travaillée en Amérique du Sud. Celle du harcèlement sexuel en milieu scolaire au Sénégal. Celle du harcèlement de rue au Maroc. Les liens entre femmes et écologie au Canada. La répartition genrée des espaces privés et publics en France, etc. S'appuyer sur ce qui a déjà été fait, testé, s'inspirer et adapter les outils et méthodologies qui ont fonctionné, permet d'aller plus vite dans son propre cheminement, pour chacune des structures partenaires.

Prévoir des temps fixes de rencontre

Un réseau met en lien des organisations mais aussi, et surtout, des individu-e-s. Les contacts entre les personnes doivent avoir lieu, pas seulement via des mails et des forums. **Il est indispensable de prendre le temps de se rencontrer, soit par des web-conférences, soit, c'est encore mieux, de visu.** Ces rencontres « dans la vraie vie » permettent de tisser des liens interpersonnels et des relations de confiance. Elles sont d'autant plus nécessaires sur la question sensible que représentent les enjeux de genre. Ces liens interpersonnels, ensuite, renforcent les liens entre les organisations. C'est parfois au détour d'une pause, en marge d'un événement réunissant les parties-prenantes du réseau, que l'on se découvre des affinités particulières avec telle ou telle personne, représentante de telle ou telle organisation. Le concret semble indispensable. C'est un préalable à toute collaboration à distance, il faut s'en donner les moyens.

Le multilinguisme, une richesse à tous égards

Est-il possible pour des organisations de faire réseau avec d'autres qui ne parlent pas la même langue ? Non seulement, c'est possible, mais c'est même une richesse supplémentaire à condition de s'en donner les moyens. **Une réunion regroupant des personnes de langues différentes peut donner lieu à une traduction simultanée. Celle-ci aiguise l'attention et favorise un temps réflexif** : lorsque l'on sait que l'un-e de ses collègues va traduire chaque étape de son discours, on le construit différemment. On évite de s'éparpiller, on structure sa pensée. On pense alors à la façon dont le discours va être reçu et pas seulement à la façon dont on va l'émettre. Cela fait également travailler la terminologie, centrale aux questions de genre.

Des outils et méthodologies partagées

Le partage, et donc, la traduction linguistique et culturelle de méthodologies et d'outils, permet de renforcer le réseau. Mettre en place les mêmes outils, en même temps, est aussi une piste intéressante, développée dans le réseau témoin. Si toutes les structures d'un même réseau élaborent une cartographie sociale genrée[1] dans la même période de temps et partagent leurs résultats, elles identifieront de façon très claire à la fois les ressemblances et les différences entre elles. Si une des structures a mis en place une charte, elle peut la diffuser à ses partenaires, qui pourront s'en inspirer. Lorsque l'une des structures a expérimenté un nouvel outil, elle peut faire bénéficier le réseau de ses retours…

En débat

Faut-il faire d'une ouverture minimale sur le genre un des critères de choix des partenaires ?

Devons-nous encourager la libération de la parole sur des sujets comme la violence intrafamiliale si nous ne pouvons proposer une prise en charge ou protection adéquates ?

1 Outil d'éducation populaire qui propose, à partir de la représentation physique (dessin, par exemple) d'un espace public, quartier, village, etc., d'identifier où se trouvent les femmes et les hommes, dans quelle proportion, ce qu'ils/elles font, etc. Cela permet de prendre conscience de la division spatiale de genre et de partager ses propres représentations sur les différents espaces.

PARIS, BORDS DE SEINE.
DIS, CATHERINE, PENDANT TA MISSION EN AFGHANISTAN, TU VOUDRAIS BIEN ALLER VOIR CE CENTRE DE SANTÉ ?
HAMZA ME DIT QUE TOUT ROULE MAIS J'AI DES DOUTES...
CAFE DE SEINE
PAS DE SOUCI, J'IRAI LE VISITER.
MERCI, CATHERINE.
DANS LE KHYBER PAKHTUNKHWA, UNE DES RÉGIONS LES PLUS TRADITIONNELLES DU PAKISTAN.
OUI MONSIEUR, C'EST COMME D'HABITUDE. JE VOUS RECEVRAI ET VOTRE FEMME VERRA LA FEMME MÉDECIN.
ENCHANTÉ, JE SUIS HAMZA, ET VOICI NOOR ET AFIF.
BONJOUR, JE CONSTATE QUE C'EST TRÈS FRÉQUENTÉ.
ON FAIT BEAUCOUP DE VACCINATIONS ET DE SANTÉ REPRODUCTIVE.
LA FRÉQUENTATION EST À 70 % FÉMININE ET EST EXCLUSIVEMENT REÇUE PAR NOOR.
"NOOR PAR CI, NOOR PAR LÀ". T'ES NOTRE CÉLÉBRITÉ EN FAIT !
YOUPI !
BON, FIN DE LA PAUSE POUR MOI, J'Y RETOURNE.
ÇA T'EMBÊTE SI JE VIENS AVEC TOI, NOOR ?
BIEN SÛR QUE NON, VIENS. ÇA ME CHANGERA UN PEU LES IDÉES.
EXCUSE-MOI, MAIS TU M'AS L'AIR ÉREINTÉE.
DÉSOLÉE POUR TOUT À L'HEURE. C'EST JUSTE QUE MES COLLÈGUES HOMMES NE RÉALISENT PAS.
JE T'ÉCOUTE.

C'EST VRAIMENT DUR. BEAUCOUP DE FEMMES VIENNENT PARTAGER DES VIOLENCES FAMILIALES.
C'EST BEAUCOUP À GÉRER, JE COMPRENDS.
OUI, ET CE SONT SOUVENT DES HISTOIRES TRÈS LOURDES.
QUELQUES FOIS JE NE SAIS PLUS QUOI EN FAIRE, QUOI DIRE, NI SI ÇA LES AIDERA. CETTE CHARGE MENTALE...
ET JE N'OSE PAS EN PARLER AUX COLLÈGUES, C'EST TABOU ICI.
ÉCOUTE, C'EST PEUT-ÊTRE MIEUX SI JE FAIS REMONTER ÇA AU SIÈGE.
ET ON PEUT PROFITER DE MA PRÉSENCE POUR ESSAYER D'EN PARLER ENSEMBLE À TES COLLÈGUES...
TU NE POURRAS PAS CONTINUER COMME ÇA.
JE ME DISAIS QUE C'ÉTAIT ÉPUISANT, MAIS JE N'AVAIS PAS PENSÉ À L'ASPECT PSYCHOLOGIQUE.
ON VA TRAVAILLER SUR LE SUJET. MAIS DÉJÀ, SACHE QUE TU POURRAS VENIR NOUS EN PARLER. ON ÉCOUTERA.
DE RETOUR À PARIS, CATHERINE DÉBRIEFE AVEC SON COLLÈGUE, RONALDO.
DONC VOILÀ. UNE ÉQUIPE SERA FORMÉE DÈS LE PRINTEMPS POUR PRÊTER MAIN FORTE À NOOR.
MÊME SI TOUT N'EST PAS ENCORE GAGNÉ.
LÀ-BAS, C'EST PLUS FACILE DE PARLER D'AVORTEMENT QUE DE VIOLENCES INTRAFAMILIALES.
ON A ÉGALEMENT RENFORCÉ L'OFFRE DE SERVICE POUR LA CONTRACEPTION, CAR LA GROSSESSE EST UN MOMENT CRITIQUE D'AUGMENTATION DES VIOLENCES CONJUGALES.
HUM HUM ...
LA QUESTION DES VIOLENCES RESTE DIFFICILE À ABORDER. MAIS IL NE SUFFIT PAS D'EN PARLER, IL FAUT PROTÉGER LES FEMMES VICTIMES.
PEUT-ÊTRE QUE, BIENTÔT, DES REFUGES POUR FEMMES SERONT CRÉÉS.
COMME ÇA A ÉTÉ LE CAS AU PENJAB ?
OUI, CE SERAIT POSITIF, C'EST VRAI.

FICHE 6

Identifier et soutenir des allié-e-s à tous les niveaux

Problématiques et enjeux

Les partenaires locaux jouent souvent le rôle d'intermédiaires face à d'autres parties prenantes dans leurs pays. Par conséquent, il est intéressant d'échanger sur la façon dont ils et elles se positionnent par rapport au genre et décliner ce questionnement de manière plus fine. Quelles personnes au sein des structures partenaires et parmi les autres parties prenantes des projets sont favorables à une évolution des rapports sociaux vers plus d'égalité ? Qui est peu conscient-e des enjeux de genre, qui est plutôt réticent-e, qui est ouvertement résistant-e ? Et quel est le cadre légal, le contexte socio-culturel dans lequel les partenaires évoluent ?

Comme dans toute stratégie de changement social, l'enjeu clé est d'identifier les personnes, groupes de personnes ou structures, et d'agir de manière diversifiée, appropriée à chaque acteur ou actrice :

- soutenir et renforcer les plus convaincu-e-s et « pro-genre » ;
- convaincre celles et ceux qui ne le sont pas encore, mais qui manifestent une ouverture aux questions de genre ;
- prendre en compte les réticences des sceptiques et les rassurer (s'il n'est pas possible de les faire changer d'avis) ;
- et éviter d'alarmer et si possible contourner celles et ceux qui restent résistant-e-s à l'idée de faire évoluer les relations femmes-hommes vers plus d'égalité ; en tous les cas, il faudrait gérer avec beaucoup d'attention les relations avec ces personnes. Notamment si ce sont des *leaders* d'opinions ou s'ils ou elles détiennent de l'autorité et du pouvoir.

Les plus convaincu-e-s	les soutenir, les renforcer (compétences, opportunités, etc.), les légitimer	s'appuyer sur eux-elles pour faire bouger les autres, sans les mettre en difficultés
Les « ouvert-e-s » au genre	les informer (données sur contexte local), les former, les rencontrer là où ils-elles sont pour les faire avancer	les accompagner dans leur prise de conscience à travers différentes étapes
Les sceptiques	les informer (données sur contexte local), chercher des arguments « entendables » (législation, etc.), les rassurer	entretenir le dialogue, fournir des exemples positifs d'un contexte similaire, répondre à leurs interrogations
Les résistant-e-s ***à contourner, surveiller***		

Cette catégorisation des partenaires et partie-prenantes demande à être adaptée et peaufinée dans chaque contexte. En tous les cas, elle exige une bonne connaissance des acteurs et actrices et demande de notre part une posture de vigilance permanente. Par exemple, l'identification de personnes ouvertes, d'allié-e-s avéré-e-s ou potentiel-le-s, est particulièrement cruciale dans les contextes où le cloisonnement entre espaces des femmes et espaces des hommes est rigide.

Parfois, quand la visite est faite par un homme du siège, certaines personnes pourraient ne pas parler avec la même confiance. Des échanges en tête-à-tête entre le collègue du siège et la collègue de l'équipe locale peuvent être délicats, alors qu'il est socialement tout à fait acceptable de discuter « entre femmes »… Par ailleurs, d'autres facteurs que le sexe interviennent pour faire de chacun et chacune des interlocuteurs-trices plus ou moins légitimes. Notamment, pour les femmes, le statut marital fait souvent l'objet de questions : être mère, mariée ou veuve est dans certains contextes perçu positivement et rassurant pour des interlocutrices de sociétés plus traditionnelles.

La bonne connaissance des partenaires, avec une stratégie diversifiée et adaptée, s'impose particulièrement dans le cas de sujets comme les violences intra-familiales, le VIH/Sida, l'accès à la contraception, l'IVG, l'homosexualité, etc. Le passage d'une approche de santé maternelle vers celle de la santé sexuelle et reproductive, fondée sur des droits, demande une stratégie « à géométrie variable », en fonction des partenaires. Des échanges et débats sur les termes et concepts, avant et pendant les projets, peuvent être déclencheurs d'une prise de conscience.

Voici un exemple de débats terminologiques. Le terme « grossesses non-désirées » se réfère dans certains contextes exclusivement à des grossesses hors mariages (incluant celles issues de viol et d'inceste). Cela induit que la célébration d'un mariage en cours de grossesse peut enlever le statut « non-désiré », sans pour autant changer les risques sanitaires et le traumatisme subi. Cette définition tient compte de l'âge du mariage (âge légal ou âge socialement accepté, mariage formel ou pas…). Toutefois, le terme peut aussi faire référence à des grossesses non-planifiées, même au sein d'un couple marié. La question des traductions diverses en langues locales alimente aussi la réflexion et éventuellement une certaine prise de conscience. Une telle discussion peut permettre d'aborder la planification familiale et l'IVG de façon indirecte voire directe.

Ce type d'approche s'inscrit nécessairement dans le temps et demande un accompagnement des différents partenaires tout au long du projet. Et ceci même dans le cas de projets où les femmes n'ont pas pu être impliquées directement à l'étape initiale. Par exemple, parce qu'il n'y avait pas de femmes parmi les interlocuteurs traditionnels (les *leaders* communautaires et religieux).

Des pistes pour agir

Développer une stratégie partenariale diversifiée

Il faut commencer par identifier les plus progressistes des parties prenantes. Elles peuvent en effet constituer des relais locaux. Il est nécessaire de les soutenir, et de décider avec elles de la stratégie et du partage des tâches à adopter. Cela demande une connaissance fine du contexte et des acteurs-actrices. Il s'agit aussi de tenir compte du « point de départ » du partenaire en termes de genre pour ne pas créer ou renforcer les éventuelles résistances et ne pas mettre les allié-e-s en danger.

Expérimenter des cadres non-mixtes et mixtes

Souvent, il est pertinent de jongler entre différents cadres : la non-mixité peut être un moyen efficace pour libérer la parole des femmes d'un côté, mais aussi des hommes de l'autre côté. **Des séances mixtes** (éventuellement seulement avec des représentant-e-s de chaque groupe) peuvent compléter ce processus. Une telle approche peut d'ailleurs s'articuler avec des **formats individuels et collectifs**. Il est en effet important de rester attentif-ve à celles et ceux qui ne s'expriment pas dans un cadre collectif. On peut éventuellement les rencontrer à part, dans un vis-à-vis de préférence non-mixte aussi. Parfois, lorsque la personne qui pose les questions n'est pas « étrangère », on constate plus de liberté dans les réponses.

Attention, dans certaines situations, la non-mixité peut renforcer le clivage femmes-hommes ou être contre-productive. Par exemple, un représentant d'une ONG travaillant dans une région rurale d'Afghanistan indique que le moindre atelier non-mixte était l'occasion pour certain-e-s de remettre en question toutes les activités qui ne l'étaient pas. La non-mixité doit donc rester un outil, choisi dans le cadre d'une stratégie consciente. Cela implique de veiller de près à ce qu'elle ne renforce pas un cloisonnement et qu'elle contribue à terme à une évolution vers plus d'égalité.

Partir d'une entrée technique pour ouvrir sur une approche par les droits

Dans beaucoup de secteurs, une porte d'entrée technique peut favoriser des discussions plus larges. Celle-ci permet en effet d'aborder la question des droits des personnes, par exemple dans l'accès aux ressources, qui est souvent différencié entre hommes et femmes. D'abord, l'analyse du contexte, notamment le recueil de données sexo-spécifiques liées au contexte local, est un minimum indispensable. Néanmoins, ce n'est pas un objectif en soi. Ensuite, il faut généraliser la sexo-différentiation des données produites par le projet lui-même. Ceci permettra de comprendre comment femmes et hommes bénéficient du projet. Dans certains contextes, il peut être intéressant d'identifier des partenaires qui agissent déjà en faveur des droits (ONG nationales ou locales, féministes notamment)

et de les renforcer sur les aspects techniques. Dans d'autres cas, lorsque l'on travaille avec des partenaires doté-e-s de solides capacités techniques mais ayant une approche faible en termes d'analyse de genre, il peut être intéressant de les renforcer sur cet aspect. Une piste pour aller dans ce sens : réaliser une cartographie des structures menant des actions en faveur de l'égalité de genre au niveau local. La réalité de travail quotidien tout comme le discours parleront au partenaire.

Les limites potentielles

Pour contextualiser de façon appropriée, l'idéal est de s'ancrer dans une connaissance socio-anthropologique fine. En ce sens, des collaborations avec le milieu de la recherche sont souhaitables. Il reste néanmoins difficile de mettre en adéquation le temps universitaire avec celui des projets de développement ou interventions humanitaires.

Varier les façons d'interagir avec des parties prenantes sur le genre favorise la prise de conscience et les changements d'attitude – et donc les éventuels changements dans les objectifs du projet. L'inclusion de problématiques qui n'apparaissent qu'en cours de projet peut être difficile, les modes de financement des projets laissant souvent peu de marges de manœuvre. Toutefois, beaucoup de bailleurs acceptent aujourd'hui des modifications justifiées en faveur d'une plus grande prise en considération des enjeux de genre.

Dans certains cas, les collègues au sein des organisations partenaires entendent des témoignages durs et confidentiels. Ils et elles doivent savoir que cela peut arriver. Y être préparé-e-s. Disposer le cas échéant de ressources pour y répondre. Le recueil de ces témoignages crée une charge psychologique importante pour laquelle peu de mécanismes de régulation existent. Ceci implique de veiller à ce qu'il y ait une masse critique d'allié-e-s au sein de la structure ou dans l'entourage qui peuvent se soutenir mutuellement, ou qu'il y ait des mécanismes ou espaces permettant de se soutenir (organiser des supervisions collectives, etc.).

En débat

Jusqu'à quel point peut-on accueillir des divergences sur les questions de genre dans un réseau ? Comment se centrer sur ce qui rassemble ?

Comment gérer l'intersectionnalité des rapports de pouvoir intra-membres et interpersonnels au sein d'un réseau ?

Comment faire dialoguer, au sein d'un réseau des structures avec des conceptions différentes du genre, des associations mixtes et non-mixtes ?

Relations inter-personnelles

La prise en compte du genre dans une structure est *a priori* tributaire d'une politique, de moyens, d'outils et de compétences… Mais elle est vécue et portée *in fine* par les personnes qui composent cette structure. Ces personnes viennent dans le monde professionnel et/ou bénévole avec leur identité, leur vécu, leur sensibilité, leurs convictions, des modes d'interactions forgés par leur socialisation depuis leur plus jeune âge. Tout ceci étant marqué par le genre de ces personnes.

Dans beaucoup de contextes, les processus de prise en compte du genre sont déclenchés, portés ou renforcés par des individu-e-s. Ces personnes sont, en général, particulièrement intéressées par les questions de genre. C'est elles qui ont été qualifiées, lors du premier atelier de l'espace pluri acteurs-actrices, d'« accompagnantes » de l'intégration du genre dans les structures.

En devenant proactives sur l'approche genre au sein de leurs organisations, ces personnes s'exposent et s'embarquent dans un difficile exercice d'équilibrisme. Cela consiste à faire bouger la structure et convaincre les collègues tout en évitant de devenir le donneur ou la donneuse de leçons et le ou la « gendarme » du genre.

Au-delà de ce positionnement des accompagnant-e-s, le niveau interpersonnel est crucial aussi pour deux autres raisons. D'une part, pour être cohérente, la prise en compte du genre doit être transversale jusque dans les relations informelles au travail (pas de « blagues » sexistes autour de la machine à café). D'autre part, comme les témoignages de parcours individuels l'ont très bien montré, le renforcement des compétences en genre passe par une phase réflexive-introspective de chaque apprenant-e. Cette phase permet de se rendre compte de ses propres représentations genrées très ancrées, les déconstruire autant que possible. Elle offre la possibilité de devenir plus conscient-e du défi que cela représente pour chaque individu-e, notamment dans ses interactions avec d'autres.

Ces questionnements personnels/interpersonnels concernent les femmes (« pourquoi je n'arrive pas à dire que leurs compliments sur ma tenue vestimentaire me gênent ? ») et les hommes (« suis-je encore censé leur tenir la porte ou pas ? »). Trois ateliers ont abordé ces thématiques très complexes, où ce que l'on considère habituellement comme relevant du privé se mêle au vécu et aux processus en cours dans la sphère professionnelle.

JE SUIS EMMANUEL, JE TRAVAILLE DANS UNE ONG ET JE CHERCHE À MOBILISER LES AUTRES HOMMES POUR DAVANTAGE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES.

EN 2005, J'AI RENCONTRÉ, VIA MON TRAVAIL, DES FÉMINISTES SUD-AMÉRICAINES QUI M'ONT SENSIBILISÉ AU GENRE.

PUIS JE ME SUIS RENDU COMPTE QUE JE REPRODUISAIS DES COMPORTEMENTS DE "MACHISME BIENVEILLANT".

J'AI GRANDI DANS UN UNIVERS TRÈS FÉMININ, OÙ LES FEMMES ÉTAIENT SOLIDAIRES ET SE BATTAIENT POUR LEUR ESPACE, SANS SE DIRE FÉMINISTES.

PENDANT PLUSIEURS ANNÉES, JE N'AI RIEN LAISSÉ PASSER SUR LE SUJET.

MES PARTENAIRES SUD-AMÉRICAINES M'ONT FAIT DÉCOUVRIR LES "NOUVELLES MASCULINITÉS". MON RÔLE D'HOMME EST DE LAISSER LA PLACE PLUTÔT QUE DE LA PRENDRE.

JE ME SURVEILLE DONC TOUT LE TEMPS, JE ME LAISSE INTERPELLER. JE ME COMPRIME POUR ME TAIRE.

PARFOIS JE ME SENS UN PEU SEUL, COMME CETTE FOIS OÙ MES COLLÈGUES ONT CRÉÉ UN CLIP QUE J'AI TROUVÉ SEXISTE.

QUAND ON DONNE TOUT SON TEMPS POUR SON ORGANISATION, QUI SE CHARGE DE LA VIE FAMILIALE ?

JE ME SENS ÉPUISÉ, CAR JE VOIS LE SEXISME TOUT LE TEMPS, EN TOUTE CIRCONSTANCE. ET POURTANT JE NE LE SUBIS PAS.

JE ME QUESTIONNE SUR LE MONDE DES ONG, STRUCTURÉ SUR DES MYTHOLOGIES MACHISTES : VOULOIR CHANGER LE MONDE, C'EST SOUVENT FAIT DE FAÇON TRÈS PATERNALISTE.

QUAND ON NE SE REMET PAS EN QUESTION, COMMENT PROGRESSE-T-ON ? MES DOUTES SONT TRÈS PROFESSIONNELS, JE LE SAIS, MAIS PAS TRÈS MACHISTES...

FICHE 7

Les évolutions personnelles en faveur de l'égalité de genre

Problématiques et enjeux

Le genre « débordant » sur la vie privée

Les relations interpersonnelles au sein des organisations sont marquées par le genre, et personne, professionnel-le ou bénévole, n'y échappe. Le genre marque en effet la répartition du pouvoir, les prises de parole, l'appréciation de la légitimité et de l'expertise de chacun et chacune… Lorsque l'on pose la question du genre dans l'espace professionnel, et que l'on cherche à rendre visible les inégalités, stéréotypes, discriminations, etc. afin de les combattre, on fait implicitement ou explicitement référence au vécu de chaque personne, à son histoire, sa « réalité », parfois jusqu'à son intimité… Ce n'est pas un sujet qui peut être traité seulement de manière technique et distanciée, cantonné aux actions et au fonctionnement dans la structure. **L'intégration du genre s'apparente à un processus qui déborde spontanément sur la vie privée des personnes concernées.**

L'individu-e et ses interactions

A priori, il va de soi que dans une structure intégrant une approche genre en interne, avec ses partenaires et dans ses projets, chaque personne qui la compose se comporte en cohérence avec ces valeurs d'égalité de genre. Les personnes engagées en faveur de la prise en compte du genre depuis un certain temps témoignent de l'importance d'être conscient-e-s de leur propre histoire « genrée » et des enjeux de genre dans leur propre situation de vie, et de l'importance d'une remise en question régulière de ses acquis. Ce bagage personnel influence aussi les perceptions et les rapports aux autres dans le cadre professionnel. Une telle prise de recul révèle les normes de genre qui socialisent et forgent chacun et chacune, le poids qu'elles ont pu avoir sur les parcours de vie et les stéréotypes qui imprègnent tout le monde, parfois en dépit des valeurs d'égalité défendues.

Ces formatages déterminent donc les manières d'interagir des personnes au sein de leurs structures. Ces interactions concernent les moments formels – comme la prise de parole en réunion – et les moments informels : les pauses, les moments de repas, les temps de déplacements professionnels, etc. Dans ces espaces se glissent des manifestations des rapports sociaux de genre : des « blagues » sexistes, une répartition traditionnelle des rôles et des tâches (les femmes qui préparent le repas pendant que les hommes servent l'alcool…), des incertitudes concernant de vieilles habitudes (la « galanterie » par exemple), etc.

Se pose alors la question du positionnement de chacune et chacun par rapport aux autres et dans le collectif et sa capacité à faire évoluer ces interactions. Pour certaines personnes, ces situations peuvent être source de souffrance. De fait, interroger sa propre construction identitaire peut mettre dans une posture inconfortable de doute permanent. L'enjeu central est de tenter de faire bouger les lignes chez soi et chez les autres tout en se protégeant comme individu-e. Il faut, par exemple, face à une situation sexiste, trouver le juste équilibre entre l'envie de partager ses propres valeurs et principes d'action d'une part et, d'autre part, la crainte de devenir le rabat-joie ou la donneuse de leçon de service, faisant face à plus d'hostilité que d'ouverture.

Des pistes pour agir

Que peut-on faire si l'on est dans cette problématique ? Que peuvent faire les structures pour accompagner les évolutions individuelles et l'évolution des rapports interpersonnels qui se déploient au sein des équipes ?

Créer des espaces d'échange oral

La création d'un espace de parole pour échanger sur le ressenti individuel et les relations avec les collègues peut être une initiative informelle d'une personne. Par exemple, elle peut inviter quelques collègues partageant la même sensibilité à prendre un verre… Cela peut aussi relever d'une proposition formelle, appuyée par la hiérarchie et portée par une personne qui se propose d'animer un tel espace de rencontres régulières. Cette personne peut aussi être externe ou bénévole de la structure.

L'idée est de créer un espace qui permette de libérer la parole, de partager les perceptions, voire le ressenti des différent-e-s participant-e-s. Peuvent y être abordées les pratiques ordinaires des rapports de genre au sein

de l'équipe et les réticences et résistances identifiées ou soupçonnées. Un tel espace de confiance confidentiel (*safe space*) peut permettre de partager son vécu, de prendre du recul et de réfléchir collectivement aux réactions ou initiatives possibles. Quand une personne est devenue malgré elle « monsieur genre » ou « madame genre » dans l'imaginaire collectif, suscitant avec ses remarques des réactions dévalorisantes, ce groupe solidaire peut agir. Par exemple, en décidant entre allié-e-s de se répartir les prises de parole pour montrer que le genre est porté par d'autres personnes. Un tel espace collectif de confiance peut conforter et renforcer les personnes souhaitant accompagner l'intégration du genre dans leur structure.

Créer un espace d'expression écrite

Pour partager les petits évènements de la vie professionnelle de tous les jours (*cf. fiche 9 : L'insoutenable sexisme ordinaire, comment aiguiser les esprits ?*), mais aussi les « coups de gueule » ou des anecdotes qui font rire ou réfléchir, on peut également prévoir un espace dédié. Cela peut prendre la forme d'un espace physique (mur ou tableau : le « mur des lament'actions ») sur lequel n'importe qui peut afficher une note écrite, un dessin, une coupure de presse commentée, etc. La forme d'un forum en ligne ou d'autres espaces virtuels ouverts est aussi une option. L'idée est de partager, spontanément, des éléments vécus, entendus, lus, observés…

Cela peut être anonyme ou pas, tout en gardant à l'esprit que la possibilité de partager sans dévoiler son identité peut libérer une parole cachée et ce dans deux sens. Un sens constructif et libérateur pour la personne qui « vide son sac ». Ou, dans le sens contraire, laisser libre cours à des commentaires peu constructifs, dédaigneux, voire violents. C'est un outil qui doit être expérimenté et, au moins dans un premier temps, surveillé de près avant d'apprécier sa nécessité et sa plus-value (par rapport à un espace d'échange oral, par exemple).

Proposer des démarches autoréflexives pour une meilleure prise en compte du poids du genre sur les identités

L'expérience a confirmé que les personnes qui travaillent sur la prise en compte du genre passent fréquemment par une phase de prise de conscience. Celle-ci se manifeste souvent par des « déclics », sur leur propre construction identitaire genrée. Il existe des outils qui amènent à analyser explicitement sa propre histoire, sa trajectoire. La prise de conscience que son genre influence ses réalités, ses perceptions et ses rapports aux autres, aussi dans son travail professionnel, est une étape importante en termes de conscientisation. Elle permet aussi de mieux comprendre et appréhender des réticences exprimées par d'autres (collègues, partenaires, etc.).

Différents outils de conscientisation réflexive peuvent être utilisés dans l'espace d'échange, de préférence encadrés par des personnes expérimentées, et dans le cadre de sensibilisations ou formations genre. Il faut aussi être conscient-e que lorsque l'on commence à réfléchir sur l'influence de ses constructions genrées sur son identité et son parcours, cela se fait souvent avec des allers-retours. Cette démarche de réflexivité n'est pas un processus linéaire. Avoir commencé à prendre conscience de ses biais incite une remise en question continuelle.

Exemples :

Outil déclencheur de réflexivité : lors d'une formation ou d'une réunion, poser la question à tou-te-s les participant-e-s « qu'est-ce qui serait différent dans votre vie aujourd'hui si vous étiez né-e de l'autre sexe ? ». Laisser 5 à 10 minutes de réflexion avant le partage des réponses. Faire réagir les participant-e-s aux réponses reçues : qu'est-ce qui les a frappé-e-s, étonné-e-s ? Pour finir, on peut inciter les personnes à creuser cette question individuellement pour aiguiser leur conscience sur le poids du genre.

Travaux autobiographiques : réaliser une ligne de temps :

- Autobiographie illustrée avec des dessins, des illustrations découpées dans la presse… sous forme d'une frise retraçant le parcours de vie ;
- Autobiographie genrée (rédaction en réponse à la question « comment suis-je devenu-e socialement femme ou homme ? », en mobilisant des éléments relatifs au milieu familial, au travail, à la classe sociale, au groupe ethnique ou religieux, etc.) ;
- Parfois, il est plus pertinent de partager uniquement l'analyse de l'apport et des difficultés du processus autoréflexif et non pas son produit (frise, autobiographie genrée…).

Ce type de travail demande une animation très subtile. En effet, il peut déclencher des prises de conscience perturbantes, voire douloureuses, pour certaines personnes. Attention : on risque parfois de franchir involontairement la frontière vers un travail thérapeutique, qui nécessiterait la supervision par un-e professionnel-le. Si l'on sent qu'une personne aurait besoin d'un accompagnement qui va au-delà que celui que l'on est en mesure de lui apporter, il ne faut pas hésiter pas à la renvoyer vers des professionnel-le-s qui pourront lui fournir ce soutien. Ce « travail sur soi » est très formateur et permet d'illustrer la complexité et l'impact des rapports de genre.

Dans tous les cas, il convient d'insister sur l'espace de confiance dans lequel ces échanges doivent se dérouler, ainsi que sur le caractère confidentiel de ces derniers. Cet engagement peut par exemple prendre une forme écrite, en faisant signer aux participant-e-s un accord de confidentialité, dont les principes sont rappelés en fin d'atelier.

En débat

Comment accompagner des individus volontaires pour faire un travail personnel sur le genre, tout en respectant les zones de confort de chacun-e ?

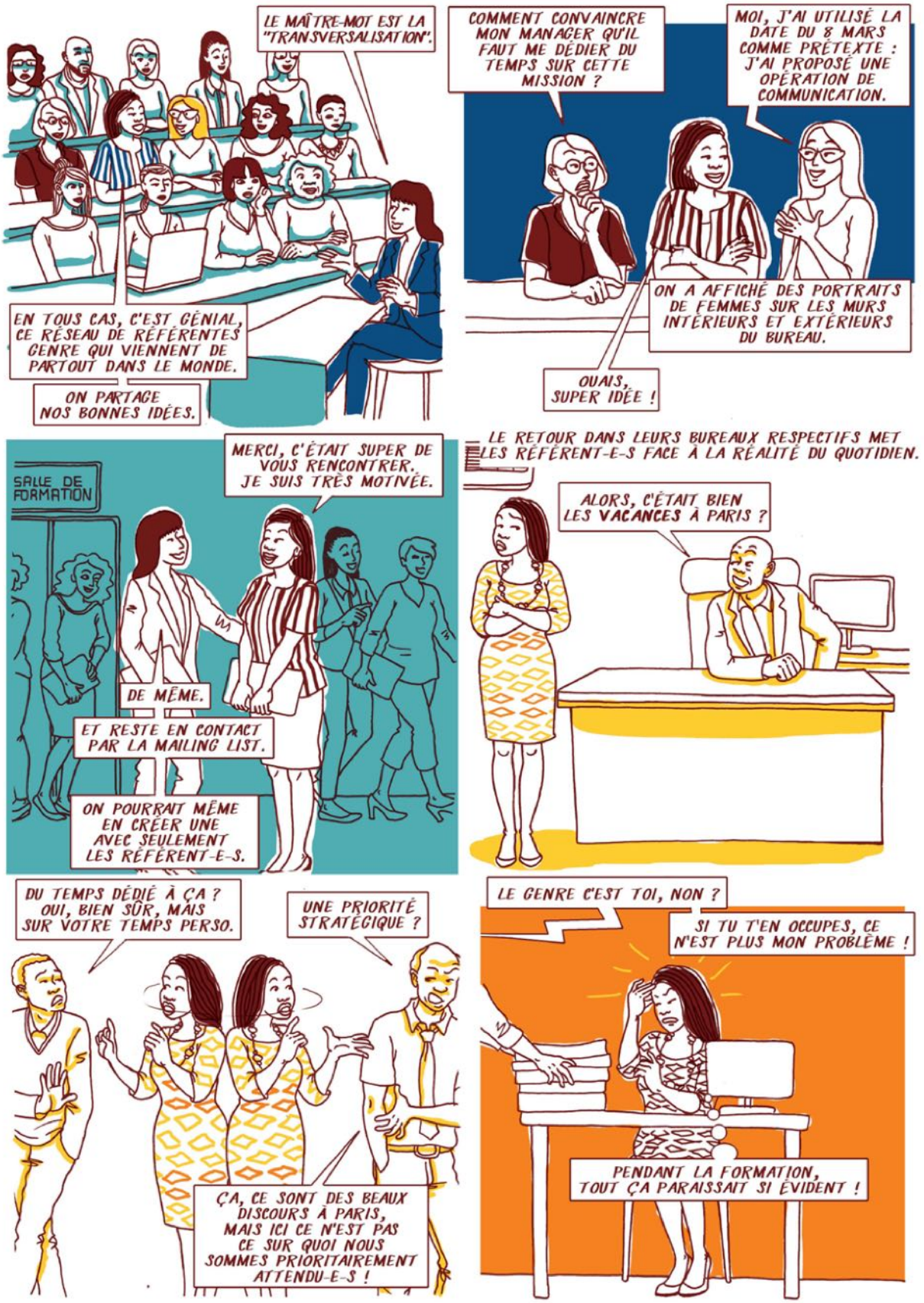
Comment différencier ce qui relève de sa compétence d'accompagnant-e genre et de celle d'un-e autre professionnel-le (par exemple un-e psychologue) ?

Comment éviter la pression du groupe en la matière ?

Comment juger si le capital confiance est suffisant pour pouvoir compter sur la bienveillance des collègues impliqué-e-s dans des processus collectif autoréflexifs ?

Est-ce sain d'entamer un tel travail personnel sur son lieu de travail ?

FÉLICITATIONS SÉNAMI, VOUS AVEZ ÉTÉ NOMMÉE RÉFÉRENTE GENRE DE NOTRE BUREAU RÉGIONAL DE COTONOU.
D'ACCORD ?
EUH...OUI, MERCI !
DES RÉFÉRENT-E-S GENRE TRAVAILLENT AU SIÈGE À PARIS, MAIS ÉGALEMENT UNE QUARANTAINE EN BUREAUX RÉGIONAUX.
MAIS...UNE SECONDE.
ÇA CONSISTE EN QUOI EXACTEMENT?
PRENEZ CONTACT AVEC VALENTIN À PARIS, IL VOUS EXPLIQUERA TOUT.
Senami
Subject : Gender Team
Bonjour Valentin,
Je suis la nouvelle référente du bureau de Cotonou.
Valentin
Re: Gender Team
Bonjour Senami,
Bienvenue dans le réseau.
Je viens de t'inscrire sur notre mailing list dédiée.
À bientôt.
IL Y A DU RÉPONDANT. C'EST COOL, JE NE SUIS PAS ISOLÉE.
GRÂCE À CETTE MAILING LIST, LES RÉFÉRENT-E-S ET TOUTES LES PERSONNES INTÉRESSÉES PAR LE GENRE PEUVENT ÉCHANGER SUR CE SUJET.
INVITÉE À UNE FORMATION DE 2 JOURS À PARIS ...?
...OUI, BIEN SÛR !
LE RÉSEAU PERMET DE PARTAGER LES EXPÉRIENCES.
BIENVENUE À CETTE FORMATION GENRE !
SALLE DE FORMATION
POURQUOI IL N'Y A PRESQUE QUE DES FEMMES ?
J'EN SAIS RIEN.
UNE FOIS DE PLUS LA GENDER TEAM EST LARGEMENT VUE COMME UNE "GIRLS TEAM".


LE MAÎTRE-MOT EST LA "TRANSVERSALISATION".
EN TOUS CAS, C'EST GÉNIAL, CE RÉSEAU DE RÉFÉRENTES GENRE QUI VIENNENT DE PARTOUT DANS LE MONDE.
ON PARTAGE NOS BONNES IDÉES.
COMMENT CONVAINCRE MON MANAGER QU'IL FAUT ME DÉDIER DU TEMPS SUR CETTE MISSION ?
MOI, J'AI UTILISÉ LA DATE DU 8 MARS COMME PRÉTEXTE : J'AI PROPOSÉ UNE OPÉRATION DE COMMUNICATION.
ON A AFFICHÉ DES PORTRAITS DE FEMMES SUR LES MURS INTÉRIEURS ET EXTÉRIEURS DU BUREAU.
OUAIS, SUPER IDÉE !
SALLE DE FORMATION
MERCI, C'ÉTAIT SUPER DE VOUS RENCONTRER. JE SUIS TRÈS MOTIVÉE.
DE MÊME.
ET RESTE EN CONTACT PAR LA MAILING LIST.
ON POURRAIT MÊME EN CRÉER UNE AVEC SEULEMENT LES RÉFÉRENT-E-S.
LE RETOUR DANS LEURS BUREAUX RESPECTIFS MET LES RÉFÉRENT-E-S FACE À LA RÉALITÉ DU QUOTIDIEN.
ALORS, C'ÉTAIT BIEN LES VACANCES À PARIS ?
DU TEMPS DÉDIÉ À ÇA ? OUI, BIEN SÛR, MAIS SUR VOTRE TEMPS PERSO.
UNE PRIORITÉ STRATÉGIQUE ?
ÇA, CE SONT DES BEAUX DISCOURS À PARIS, MAIS ICI CE N'EST PAS CE SUR QUOI NOUS SOMMES PRIORITAIREMENT ATTENDU-E-S !
LE GENRE C'EST TOI, NON ?
SI TU T'EN OCCUPES, CE N'EST PLUS MON PROBLÈME !
PENDANT LA FORMATION, TOUT ÇA PARAISSAIT SI ÉVIDENT !

FICHE 8

« Référent-e genre » : comment s'y prendre avec ses collègues ?

Problématiques et enjeux

Une multiplicité de situations

Pour investir correctement une mission de « référent-e genre » au sein d'une structure et auprès de ses collègues, il faut idéalement combiner appétence et compétence sur le sujet, tout en ayant un statut officiel. Mais ces conditions ne sont pas toujours réunies. En effet, être référent-e genre (ou point focal genre, correspondant-e genre, etc.) peut recouvrir différentes réalités.

Il peut s'agir :

- d'une **fonction assignée** sans qu'on le souhaite nécessairement ou d'une fonction officielle confiée parce qu'on l'a choisie ;
- d'une **fonction à plein temps ou d'une fonction qui s'ajoute à d'autres** sans qu'il y ait automatiquement de réaménagement en termes de charge et de temps de travail ;
- d'une **situation de fait** : une fonction officieuse qui fait que, parce que l'on est sensible ou formé-e à cette question, on est identifié-e par ses collègues comme tel-le. Par exemple, les collègues viennent alors demander comment écrire un texte en écriture inclusive ou comment remplir une demande de subvention qui intègre le genre.

Parfois, les référent-e-s genre naviguent entre ces différents schémas. Quel que soit le contexte, le fait est que le référent ou la référente est personnellement responsabilisé-e sur l'intégration du genre dans sa structure. Il ou elle doit ou souhaite occuper au mieux cette fonction vis-à-vis de ses collègues. Mais comment s'y prendre ?

Lorsqu'il s'agit d'une fonction officielle, le ou la référent-e genre a, *a priori*, une vraie légitimé à consacrer du temps et de l'énergie à mettre en place des mécanismes d'intégration du genre auprès de ses collègues. Cela facilite en partie les choses. Cependant, on peut parfois se voir assigner cette fonction sans bénéficier pour autant de réelles conditions favorables (en termes de temps, de ressources, de soutien hiérarchique, de manque de vision), il s'agit alors d'un titre « alibi » voire de « *genderwashing*[1] ».

Trouver sa place

Que ce soit une fonction officielle ou non, il peut y avoir un effet de personnification : le-la référent-e genre incarne le genre dans la structure. Cela va souvent de pair avec une déresponsabilisation et un désengagement du reste des personnes de la structure. Parce qu'il ou elle est identifié-e en tant que référent-e genre, les collègues s'appuient dessus pour ne pas être tenu-e-s pour responsables sur cette question. Or, l'expérience montre que l'intégration transversale du genre n'est possible que si la question est partagée et intégrée par toutes et tous.

Cela rejoint le fameux équilibre à trouver entre transversalité et spécificité. **Dans le cas des référent-e-s genre, le risque est de confier la transversalité du genre à une seule personne.** Ceci revient finalement, à force de la personnifier, à en faire une question spécifique. D'autre part, cela fait courir le risque que les capacités de cette personne ne lui permettent de répondre aux attentes que de manière superficielle. Et que se passe-t-il lorsque cette personne part ? Et comment le genre est-il intégré dans le quotidien des missions dans lesquels le-la référent-e genre n'est pas impliqué-e ?

Par ailleurs, les prises de positions fermes sur les questions de genre sont parfois stigmatisantes, représentent une source de marginalisation et sont vécues par les référent-e-s genre comme un handicap alors que d'autres formes de militantisme (l'écologie, les droits des migrant-e-s par exemple) sont généralement plutôt bien perçues. Peut-être parce qu'elles paraissent toucher moins des questions personnelles. Cela peut bloquer les référent-e-s genre dans leurs fonctions, ou les éloigner de leurs collègues.

Tout cela fait qu'on est parfois bien seul-e et démuni-e devant cette responsabilité. Par quel bout prendre les choses ? Comment avancer de manière efficace ? Quelle stratégie adopter vis-à-vis des personnes les plus résistantes ? Comment convaincre ?

1 Mot formé sur le modèle du « *greenwashing* » en matière écologique. Il désigne l'utilisation de l'argument de l'égalité pour se donner une bonne image, sans mener la moindre action en faveur de celle-ci.

Des pistes pour agir

Constituer une « *gender team* » avec quelques allié-e-s

Pour lutter contre le risque d'isolement des référent-e-s genre, une solution est d'identifier des personnes alliées au sein de la structure (ou à l'extérieur : partenaires, ancien-ne-s collègues, etc.). Elle n'est néanmoins pas forcément facile à mettre en œuvre dans le cas de fortes résistances. Si cela est possible, le-la référent-e genre peut alors se confier, s'interroger, tester ses idées, partager des retours d'expérience et des ressources, en récupérer d'autres et avancer dans une forme de dimension collective. **Formalisée ou non, l'équipe ainsi constituée permet de rompre avec l'isolement en favorisant un sentiment d'appartenance et en permettant de mutualiser et d'échanger.**

Attention cependant à l'effet « *gender team* » qui se transforme en « *girls team* » ! Si la non-mixité se justifie tout à fait dans certains cas (partage de vécu, etc.), elle peut aussi entretenir l'idée « genre = affaire de femmes ». De tels stéréotypes ont un effet « délégitimant », du fait que ce qui est associé aux femmes tend à être, consciemment ou non, moins valorisé. Cela peut devenir un frein pour repenser réellement les rapports sociaux de genre ou pour creuser la question des masculinités. Dans le sens inverse, il a été démontré que, lorsque des hommes s'investissent sur les questions de genre, ils sont spontanément dotés d'une légitimité plus importante que leurs collègues féminines dans l'imaginaire collectif.

Être référent-e n'est pas être responsable, c'est accompagner

Être référent-e genre, c'est avoir un rôle moteur et du temps dédié, bien entendu. Mais cela ne doit pas vouloir dire « être responsable de ». **Il est dès lors important d'adopter une posture d'accompagnement de ses collègues dans leur cheminement personnel et professionnel.** Être une ressource, proposer des outils, chercher de la documentation, conseiller, écouter, chercher des solutions ensemble : tout cela peut entrer dans les missions d'un-e référent-e genre. En revanche « faire à la place de » ne peut pas se justifier ni fonctionner sur du long terme. Le genre, c'est l'affaire de toutes et de tous. Cela doit être régulièrement rappelé auprès de la hiérarchie et des collègues, pour que l'intégration du genre ne soit pas portée par une seule personne mais partagée.

Investir l'informel

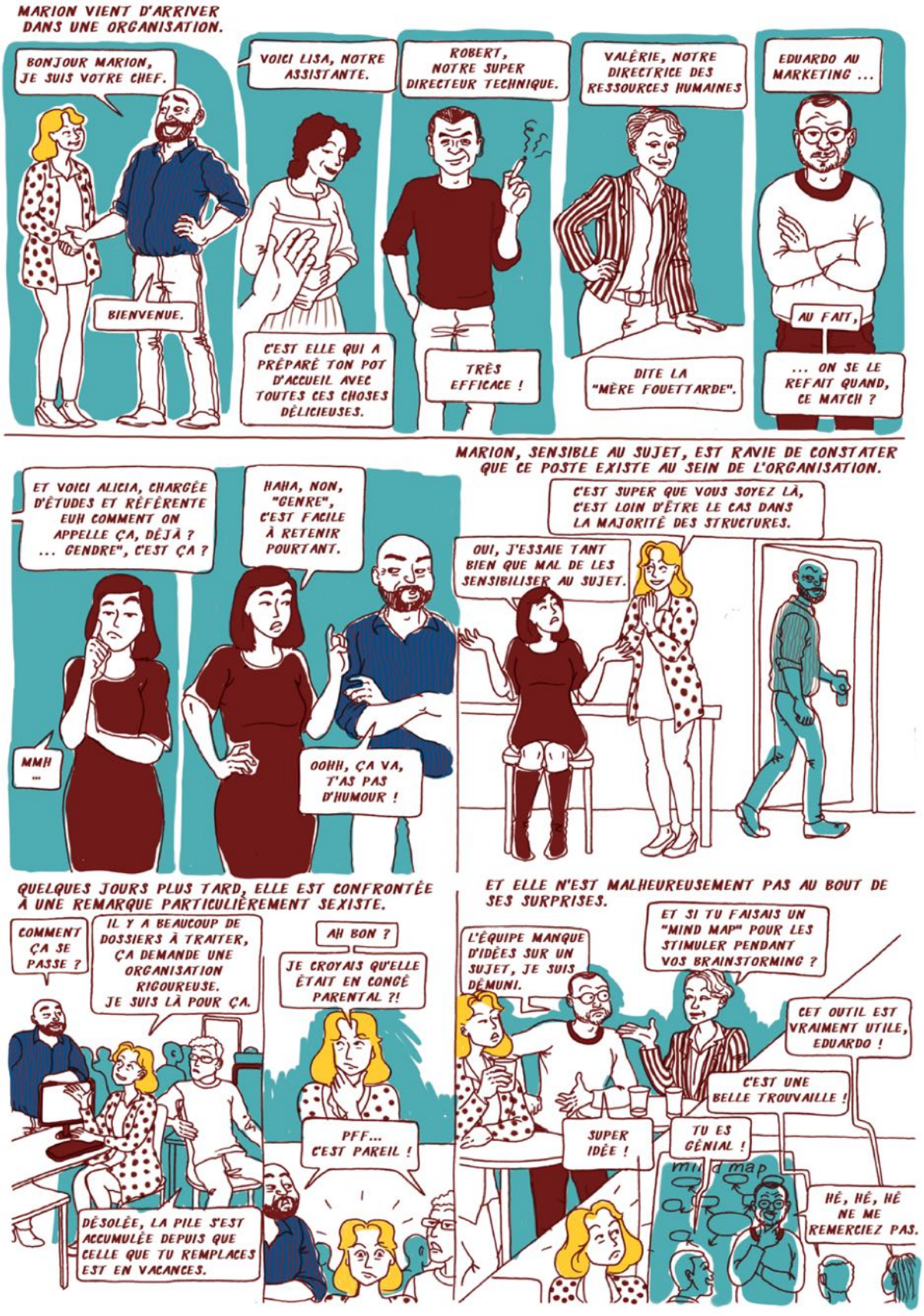
Souvent, lorsqu'on est référent-e genre, on s'outille, on met en place des plans d'action, des feuilles de route, des mécanismes de consultations, de relecture et des garde-fous de toutes sortes. Bref, on formalise au maximum pour que le genre ne passe pas à la trappe. C'est bien évidemment essentiel pour une réelle intégration durable.

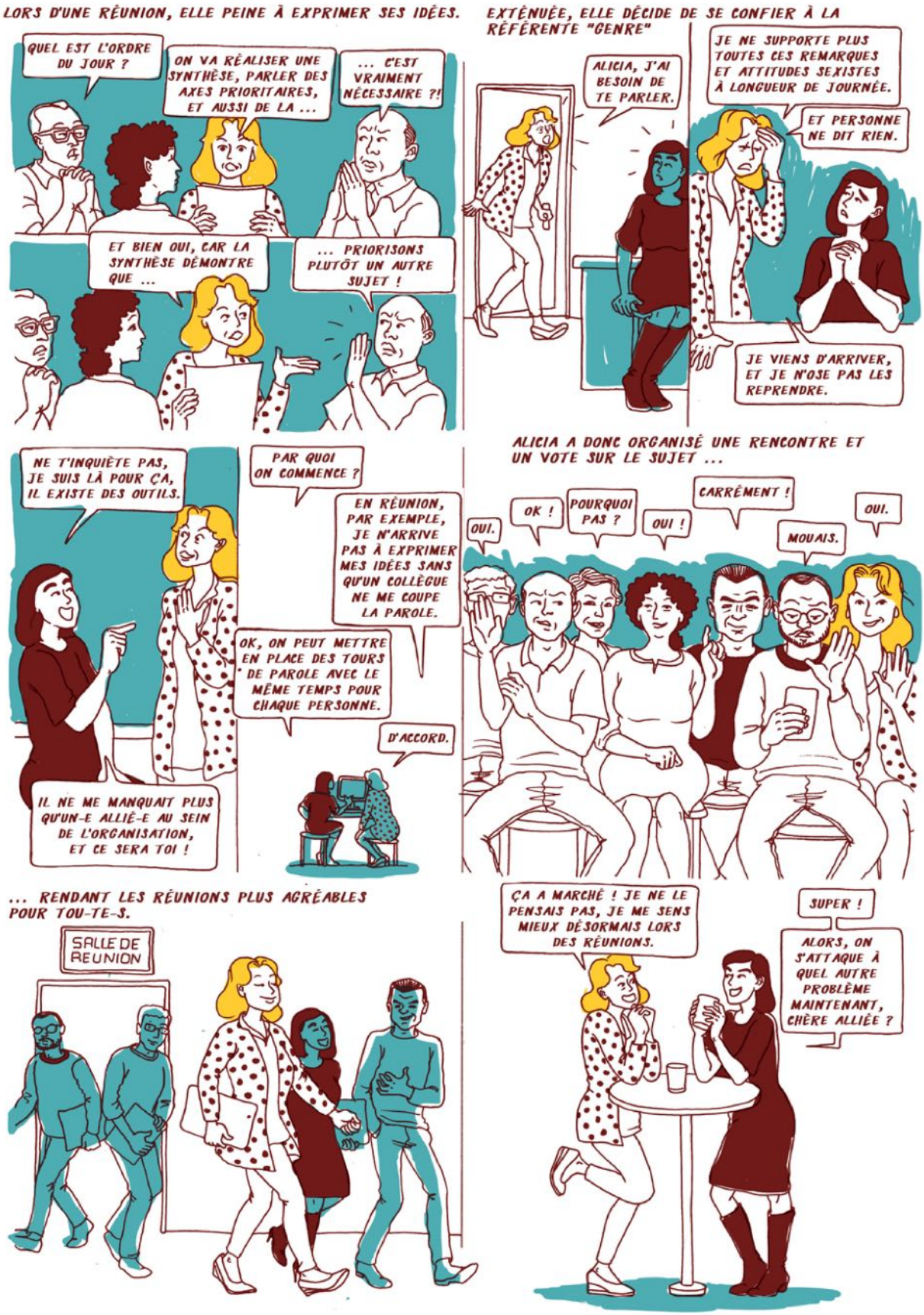
Cependant, il ne faut pas négliger l'importance de l'informel dans la sphère professionnelle. Parfois, **discuter à la machine à café ou parler de l'actualité au détour d'une conversation** en lui donnant un éclairage genre peut faire davantage bouger les représentations et donc les façons de faire de ses collègues qu'une série de procédures vécues comme arides. Ceci se confirme encore davantage pour un sujet qui touche tant à l'intimité des personnes.

En débat

Dans quelle mesure investir l'informel tout en se préservant en tant que référent-e genre ?

Faut-il cacher ses convictions personnelles auprès de ses collègues pour être davantage stratégique dans l'intégration du genre ou au contraire les affirmer ?


MARION VIENT D'ARRIVER DANS UNE ORGANISATION.
BONJOUR MARION, JE SUIS VOTRE CHEF.
BIENVENUE.
VOICI LISA, NOTRE ASSISTANTE.
C'EST ELLE QUI A PRÉPARÉ TON POT D'ACCUEIL AVEC TOUTES CES CHOSES DÉLICIEUSES.
ROBERT, NOTRE SUPER DIRECTEUR TECHNIQUE.
TRÈS EFFICACE !
VALÉRIE, NOTRE DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES
DITE LA "MÈRE FOUETTARDE".
EDUARDO AU MARKETING ...
AU FAIT,
... ON SE LE REFAIT QUAND, CE MATCH ?
MARION, SENSIBLE AU SUJET, EST RAVIE DE CONSTATER QUE CE POSTE EXISTE AU SEIN DE L'ORGANISATION.
ET VOICI ALICIA, CHARGÉE D'ÉTUDES ET RÉFÉRENTE EUH COMMENT ON APPELLE ÇA, DÉJÀ ? ... GENDRE", C'EST ÇA ?
MMH ...
HAHA, NON, "GENRE", C'EST FACILE À RETENIR POURTANT.
OOHH, ÇA VA, T'AS PAS D'HUMOUR !
C'EST SUPER QUE VOUS SOYEZ LÀ, C'EST LOIN D'ÊTRE LE CAS DANS LA MAJORITÉ DES STRUCTURES.
OUI, J'ESSAIE TANT BIEN QUE MAL DE LES SENSIBILISER AU SUJET.
QUELQUES JOURS PLUS TARD, ELLE EST CONFRONTÉE À UNE REMARQUE PARTICULIÈREMENT SEXISTE.
COMMENT ÇA SE PASSE ?
IL Y A BEAUCOUP DE DOSSIERS À TRAITER, ÇA DEMANDE UNE ORGANISATION RIGOUREUSE. JE SUIS LÀ POUR ÇA.
DÉSOLÉE, LA PILE S'EST ACCUMULÉE DEPUIS QUE CELLE QUE TU REMPLACES EST EN VACANCES.
AH BON ?
JE CROYAIS QU'ELLE ÉTAIT EN CONGÉ PARENTAL ?!
PFF... C'EST PAREIL !
ET ELLE N'EST MALHEUREUSEMENT PAS AU BOUT DE SES SURPRISES.
L'ÉQUIPE MANQUE D'IDÉES SUR UN SUJET, JE SUIS DÉMUNI.
ET SI TU FAISAIS UN "MIND MAP" POUR LES STIMULER PENDANT VOS BRAINSTORMING ?
SUPER IDÉE !
CET OUTIL EST VRAIMENT UTILE, EDUARDO !
C'EST UNE BELLE TROUVAILLE !
TU ES GÉNIAL !
mind map
HÉ, HÉ, HÉ NE ME REMERCIEZ PAS.


LORS D'UNE RÉUNION, ELLE PEINE À EXPRIMER SES IDÉES.
QUEL EST L'ORDRE DU JOUR ?
ON VA RÉALISER UNE SYNTHÈSE, PARLER DES AXES PRIORITAIRES, ET AUSSI DE LA ...
... C'EST VRAIMENT NÉCESSAIRE ?!
ET BIEN OUI, CAR LA SYNTHÈSE DÉMONTRE QUE ...
... PRIORISONS PLUTÔT UN AUTRE SUJET !
EXTÉNUÉE, ELLE DÉCIDE DE SE CONFIER À LA RÉFÉRENTE "GENRE"
ALICIA, J'AI BESOIN DE TE PARLER.
JE NE SUPPORTE PLUS TOUTES CES REMARQUES ET ATTITUDES SEXISTES À LONGUEUR DE JOURNÉE.
ET PERSONNE NE DIT RIEN.
JE VIENS D'ARRIVER, ET JE N'OSE PAS LES REPRENDRE.
NE T'INQUIÈTE PAS, JE SUIS LÀ POUR ÇA, IL EXISTE DES OUTILS.
PAR QUOI ON COMMENCE ?
EN RÉUNION, PAR EXEMPLE, JE N'ARRIVE PAS À EXPRIMER MES IDÉES SANS QU'UN COLLÈGUE NE ME COUPE LA PAROLE.
OK, ON PEUT METTRE EN PLACE DES TOURS DE PAROLE AVEC LE MÊME TEMPS POUR CHAQUE PERSONNE.
D'ACCORD.
IL NE ME MANQUAIT PLUS QU'UN-E ALLIÉ-E AU SEIN DE L'ORGANISATION, ET CE SERA TOI !
ALICIA A DONC ORGANISÉ UNE RENCONTRE ET UN VOTE SUR LE SUJET ...
OUI.
OK !
POURQUOI PAS ?
OUI !
CARRÉMENT !
MOUAIS.
OUI.
... RENDANT LES RÉUNIONS PLUS AGRÉABLES POUR TOU-TE-S.
SALLE DE REUNION
ÇA A MARCHÉ ! JE NE LE PENSAIS PAS, JE ME SENS MIEUX DÉSORMAIS LORS DES RÉUNIONS.
SUPER !
ALORS, ON S'ATTAQUE À QUEL AUTRE PROBLÈME MAINTENANT, CHÈRE ALLIÉE ?

FICHE 9

L'insoutenable sexisme ordinaire : comment aiguiser les esprits ?

Problématiques et enjeux

Il n'y a pas de définition juridique du sexisme ordinaire, mais la séance des ateliers de l'EPA consacrée à ce sujet a confirmé que les femmes savaient tout à fait ce à quoi ce terme renvoie. Il s'agit des petits gestes, attitudes, comportements et remarques qui rappellent dans la vie de tous les jours comment les stéréotypes sur la féminité et la masculinité ne sont pas seulement sources de « blagues » et de « taquineries », mais aussi moteurs d'un comportement sexo-différencié dont on a rarement conscience.

Ce sexisme est ordinaire, parce qu'il est très répandu dans la société : les publicités, les livres pour enfants, les séries télé en regorgent. Phénomène universel, ce sexisme est très nourri par la culture de chaque société. Il prend une dimension particulière dans le milieu de la solidarité internationale où l'interculturalité complexifie le repérage et la lutte contre d'apparentes « banalités ». Celles-ci soulignent en fait de supposées différences entre femmes et hommes, dans un sens généralement dévalorisant pour les femmes.

Sans prétention d'exhaustivité, on peut distinguer différentes catégories de sexismes. Certaines d'entre elles ont donné lieux à des néologismes soulignant la prise de conscience récente à leur égard.

Les « blagues » sexistes, homophobes, transphobes

Les stéréotypes sexistes restent une source inépuisable de « plaisanteries », perpétrées d'ailleurs pas uniquement par des hommes. **Dans les faits, ces « plaisanteries » renforcent l'oppression que subissent les personnes concernées.** Parce qu'ils ou elles s'expriment sur le ton de l'humour, les auteurs ou autrices s'abritent très facilement derrière la remarque que c'était juste « pour rire ».

S'il existe un relatif consensus pour bannir l'« humour » raciste dans le milieu de la solidarité internationale, la sensibilité collective n'est pas autant acquise en ce qui concerne le sexisme, l'homophobie ou la transphobie. Face aux rires des collègues ou partenaires, il reste difficile d'aller contre la convivialité et de se retrouver dans le rôle du ou de la rabat-joie.

Plus spécifiquement, l'« humour » homophobe peut d'ailleurs être inacceptable pour certains partenaires Sud parce que les relations sexuelles entre personnes du même sexe sont taboues et non pas par souci de reconnaissance des droits des personnes LGBTQI.

Le sexisme ambivalent

Si, sur le principe, l'idée de commenter un aspect extérieur d'une collègue peut partir d'un intérêt sympathique pour l'autre et être perçue positivement, le poids de la « femme objet » soumise au *diktat* de la beauté reste lourd. Les compliments concernant la tenue vestimentaire et d'autres aspects extérieurs que les hommes adressent aux femmes – et jamais à des collègues masculins – peuvent donc être perçus comme un renvoi à sa condition féminine, infantilisant, voire humiliant, car occultant ses compétences.

Le cas est similaire avec les gestes de « galanterie » : tenir la porte pour une autre personne peut être aidant, mais si ce sont systématiquement des hommes qui tiennent la porte aux femmes, le geste évoque la supposée infériorité des femmes qui ont besoin d'être assistées. Ce registre peut être particulièrement complexe dans les relations interculturelles, car beaucoup de cultures font de la galanterie un signe de respect envers les femmes.

La manière de se référer aux personnes de sexe différent

Dans beaucoup de contextes professionnels, la tendance de se référer aux femmes par leur prénom et aux hommes par leur nom de famille ou leur fonction reste tenace. Ceci est aussi lié au fait que les femmes sont plus nombreuses dans les fonctions support et les hommes parmi les dirigeants. Le terme « mademoiselle » est théoriquement banni en France dans l'administration et les formulaires. Il reste néanmoins utilisé de façon informelle, parfois sous sa forme « *miss* » dans le langage familier, et demeure d'usage dans d'autres contextes. L'accent est mis ainsi sur l'importance du statut matrimonial des femmes, sans qu'un équivalent existe pour les hommes.

D'autres formes de sexisme ordinaire concernent des mécanismes subtils et souvent inconscients. Ils sont à l'œuvre dans les interactions verbales entre femmes et hommes et s'opèrent notamment dans le cadre de réunions ou d'autres cadres collectifs :

Le « ***mansplaining*** » (ou « mecsplication » en français) : ce néologisme anglais formé à partir des mots « *man* » (homme) et « *explaining* » (expliquer) fait référence à une situation où un homme explique quelque chose à une ou des femmes de manière condescendante.

Le « ***manterrupting*** » : la contraction de « *man* » (« homme ») et « *interrupting* » (« interrompre ») renvoie au fait, pour un homme, d'interrompre, sans justification, une femme en train de s'exprimer, ce qu'il n'aurait pas fait avec un autre homme.

Le « ***bropropriating*** » : cette contraction entre « *bro* » (l'équivalent de « mec » en anglais) et « *appropriating* » (« s'approprier ») désigne les situations où un homme s'approprie l'idée d'une femme. Le même mécanisme d'invisibilisation des femmes dans l'espace public et professionnel est à l'œuvre quand la même idée, exprimée par un homme, a plus de poids que quand c'est une femme qui l'avance. Ou encore quand le public s'adresse très majoritairement à l'homme dans des cas d'intervention en tandem mixte, considérant spontanément la femme comme assistante.

Lors de l'atelier, ont été citées aussi des formes de sexisme insidieux concernant par exemple des questions sur la vie privée lors des entretiens d'embauches. Ces cas ne peuvent être banalisés, car ils tombent sous des dispositifs législatifs anti-discrimination. Même s'il reste de fait très difficile d'engager des poursuites dans ces cas, notamment si la candidate veut tout de même obtenir l'emploi concerné.

Des pistes pour agir

Le point commun de ces différentes formes de sexisme banalisées est que, pour des personnes pas ou peu sensibilisées, elles sont souvent niées ou considérées comme un « non-sujet ». Lutter contre ces formes diverses et multiples de disqualification des femmes est donc d'autant plus difficile.

Dans le domaine de la solidarité internationale, la diversité des cultures peut potentiellement représenter un levier pour aborder le sexisme ordinaire, permettant de percevoir ses variations et évolutions et facilitant le décentrage du regard. Quelques pistes ont émergé des échanges en atelier qui peuvent s'adapter de manière variable à différents niveaux d'intervention, individuel, interpersonnel, collectif.

L'humour comme arme d'autodéfense

On peut tenter d'étoffer son stock de parades ou de contre-humour contre les « blagues » et remarques sexistes. Les personnes très spontanées peuvent retourner la « blague » sexiste qui devient alors absurde aussi aux yeux de leur auteur ou autrice. Les blagues antisexistes sont aussi une manière de faire passer le message – les afficher à la vue de toute l'équipe, en parler, y faire référence plus tard…

Des dispositifs ludiques peuvent aussi être mobilisés : un cochon tirelire avec une amende symbolique pour les remarques sexistes effectuées sur le ton de l'humour (attention à l'effet contre-productif de l'affranchissement par le paiement…), des cartons jaunes et rouges qui permettent de montrer son désaccord de manière non-verbale, etc.

Un des registres de parades verbales est le renvoi vers la femme, la sœur ou la fille de l'auteur du sexisme ordinaire. S'il s'imagine un inconnu dire la même chose à quelqu'un qu'il voit comme une personne à part entière, individualisée, incarnée, comment le percevrait-il ? On peut également insister sur le fait que ce paternalisme est déplacé entre collègues. Un autre registre fait le parallèle avec le racisme. Remplacer « femme » par « noir » et « homme » par « blanc » aide parfois à faire ressortir l'inacceptabilité du propos.

Sensibiliser à la nuisance du sexisme ordinaire

L'utilisation du théâtre-forum peut être efficace pour caricaturer les situations ordinaires et changer alors les rôles. D'autres supports de sensibilisations plus légers peuvent être également mobilisés. La série de petits clips vidéo « Martin sexe faible » en est un exemple. Les rôles féminins et masculins y sont inversés. Il peut être difficile de trouver le temps et le bon moment pour aborder ces sujets. Une heure à la fin d'une assemblée générale, des pauses genre à l'heure du déjeuner, un goûter de Noël avec visite de la mère Noël ou un 8 mars dédié sont des possibilités.

Une autre porte d'entrée possible est d'ouvrir la discussion sur l'adoption du langage inclusif par l'organisation. Même s'il n'y a pas (encore) de majorité pour faire le pas, la mise sur l'agenda du sujet du caractère sexiste de la langue peut permettre d'aborder aussi d'autres formes de sexisme ordinaire.

Rendre visible la répartition de la parole et instaurer quelques règles dans les réunions

Charger une personne de comptabiliser pendant quelques réunions le sexe des personnes qui prennent la parole (et le temps que durent les interventions) et de notifier les cas d'interruptions (en fonction du sexe) peut aider à démontrer le déséquilibre des prises de paroles. Certains principes de fonctionnement peuvent alors aider. Charger une personne relativement extérieure d'animer la réunion ou faire des animations tournantes, en insistant sur la nécessité de veiller à l'équilibre de la prise de parole. Faire des tours de table. Donner prioritairement la parole à des personnes qui n'ont pas encore parlé. Alterner la prise de parole des femmes et des hommes (dans des assemblées équitablement mixtes). Utiliser un bâton de parole pour éviter les interruptions, etc.

Afin d'éviter la répartition stéréotypée des rôles, on peut désigner des hommes pour la prise de note ou faire tourner cette responsabilité pour éviter qu'elle soit vue comme un rôle « féminin ». Ce rôle automatiquement attribué empêche de plus la femme concernée de participer activement à la réunion. Il est important de veiller à ce que la répartition des rôles de service et de ménage lors des moments informels ou festifs soit équilibrée et tournante, etc.

Limites

Comme les causes du sexisme ordinaire sont largement inconscientes, il est indispensable de passer par de la sensibilisation dont les fruits seront nécessairement partiels, variables et longs à se produire. Un des pièges à éviter est de tomber dans le « paritarisme » où l'équilibre quantitatif cache souvent le déséquilibre qualitatif et de pouvoir (ne pas s'arrêter aux apparences !). Un enjeu clé est d'avancer sur la conscientisation tout en évitant la culpabilisation qui se révèle souvent contreproductive, déclenchant surtout des réactions défensives. Des facteurs comme l'âge, l'origine ethnique, familiale et socio-professionnelle, voire la dimension Nord-Sud jouent également dans cette déconstruction de rapports sociaux complexes qu'on touche en abordant le sexisme ordinaire. Et pourtant, ce thème n'est jamais prioritaire…

En débat

Comment répondre à l'argument de l'obligation du « politiquement correct » qui fait qu'on ne pourrait plus rien dire sans être taxé-e de sexisme ?

Peut-on réduire le sexisme ordinaire sans passer par des formations, en décrétant sa fin ?

Comment inscrire la chasse au sexisme ordinaire dans la durée ?

Annexes

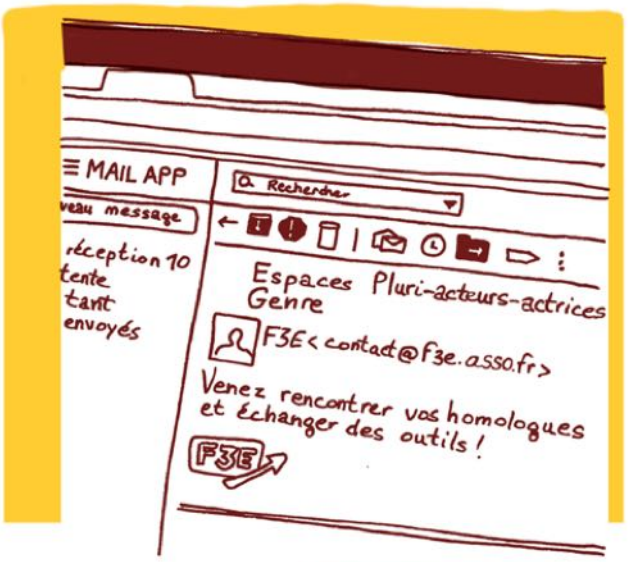
SOMINE, PAUL ET ROBERTA S'INTÉRESSENT AU GENRE, MAIS RESTENT ISOLÉ-E-S DANS LEURS STRUCTURES RESPECTIVES.

SOMINE PRÊCHE DANS LE DÉSERT.

PAUL EST INAUDIBLE.

ROBERTA VIENT D'ÊTRE NOMMÉE RÉFÉRENTE "GENRE".

UN JOUR, ILS REÇOIVENT UNE INVITATION À DES RENCONTRES CONSACRÉES AU SUJET.



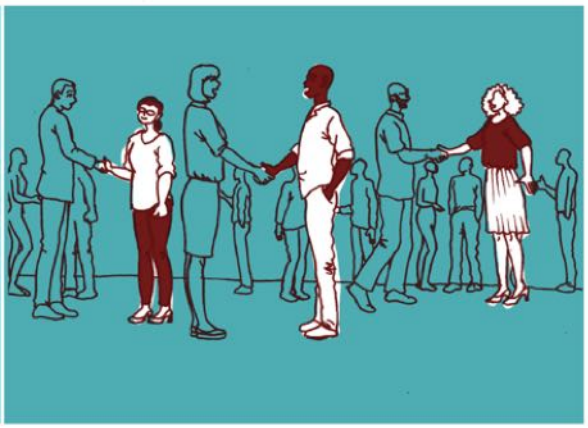
LES ESPACES PLURI ACTEURS-ACTRICES SONT L'OCCASION POUR CHACUN-E...

... D'ÉCOUTER DES TÉMOIGNAGES ...

... DE PARTAGER SON EXPÉRIENCE ...

... D'ÉCHANGER DES OUTILS ...

... ET DE FAIRE DU RÉSEAU.



ILS AURONT PERMIS À CHACUN-E DE REGAGNER SA STRUCTURE EN AYANT RENFORCÉ SES CAPACITÉS ET SA POSTURE.

ANNEXE 1

L'espace pluri acteurs-actrices Genre organisé par le F3E : quelques éléments de bilan

Après avoir capitalisé, dans les pages précédentes, sur les expériences des participantes et des participants aux espaces pluri acteurs-actrices genre, nous nous proposons maintenant de prendre un peu de recul sur notre propre action. Qu'avons-nous souhaité mettre en place ? Qu'avons-nous réussi à créer ? Quels sont nos points d'amélioration ?

À quels enjeux répondions-nous ?

Forte de son expertise en matière d'échanges entre pairs, d'analyses de pratiques pour l'apprentissage et la production de connaissances méthodologiques à diffuser dans le secteur de la coopération et de la solidarité internationale, l'équipe du F3E a été mandatée pour mettre en place un espace pluri acteurs-actrices Genre.

Du concret dans les échanges

Les différents espaces collectifs existants créés autour du genre ont chacun leur spécificité. La commission Genre de Coordination SUD regroupe des ONG membres du réseau et se concentre sur une action de plaidoyer. La Plateforme Genre et développement rassemble différentes familles d'acteurs impliquées dans les enjeux de genre, du développement, de la coopération et de la solidarité internationale (pouvoirs publics, ONG, associations féministes, collectivités territoriales, milieu de la recherche, etc.). C'est un espace d'échanges d'expériences, de concertation et de suivi des politiques de genre et développement entre les pouvoirs publics et les OSC françaises.

L'objectif était donc d'organiser un espace d'échanges d'outils et d'expériences : en partant des bonnes pratiques existantes (comment les divers outils existants étaient utilisés et appropriés), chacun et chacune était amené-e à se questionner sur ses propres pratiques pour les améliorer. Il nous semblait également important que les participant-e-s aux ateliers s'inscrivant dans cet espace puissent se sentir en sécurité pour s'exprimer le plus librement possible, notamment sur les difficultés qu'ils et elles rencontrent.

> *« Ce que je trouve dans ces ateliers que je ne trouve pas ailleurs, c'est le concret. À chaque fois, je repars avec au moins une idée, un outil, quelque chose que je vais pouvoir mettre en application immédiatement. »*
>
> Une participante

De la diversité des acteurs et actrices

Afin d'offrir aux participants et aux participantes un contenu riche, nous avons souhaité réunir au sein de l'espace pluri acteurs-actrices des membres les plus diversifiés possibles, que ce soit :

- Au niveau des postures individuelles de chacun-e dans sa structure (référent-e genre avec une mission officielle ? Intéressé-e par le sujet mais sans mandat ?…) ;
- Au niveau de la sensibilité au genre des structures d'où ils et elles viennent ;
- En ce qui concerne les types de structures et leur secteur (ONG de solidarité internationale de différentes tailles, collectivités territoriales, fondations, bailleurs publics, secteur académique, associations d'autres secteurs…)

> *« Comme leur nom l'indique, ces ateliers sont véritablement pluri acteurs-actrices. […] Les points de vue et pratiques partagés témoignent de la complémentarité des personnes présentes. »*
>
> Une participante

Ce que nous avons fait

L'atelier de lancement, intitulé « Imposer, suggérer, argumenter… Comment accompagner l'intégration du genre ? », a permis de préciser collectivement les contours du sujet. Grâce à un *world-café* (pratique collaborative et créative visant à faciliter le dialogue constructif et le partage d'idées) et une intervention autour de la posture d'accompagnement, les participants et participantes ont défini les trois niveaux d'intégration qu'ils et elles souhaitaient voir aborder dans les ateliers ultérieurs : organisationnel, partenarial, interpersonnel.

Un webinaire a été organisé à la suite de l'atelier pour permettre à celles et ceux qui l'avaient manqué (par manque de disponibilité ou par éloignement) d'en connaître les résultats.

À trois reprises, en juin, octobre et décembre 2017, nous avons convié des témoins à raconter leurs expériences en lien avec les questions de genre sur différents sujets, abordés dans les fiches regroupées dans cet ouvrage.

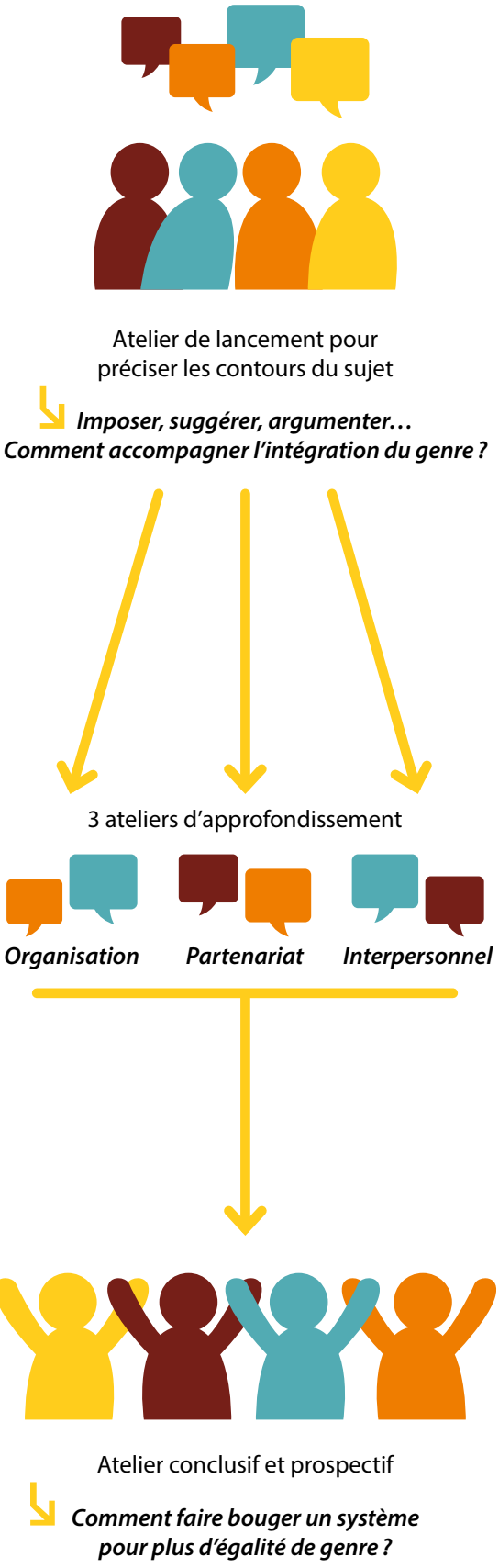
À chaque fois, ces ateliers se déroulaient sur le même modèle : après un accueil dynamique, les participants et participantes se divisaient en trois groupes. Chaque groupe écoutait un ou plusieurs témoignages, puis tirait, collectivement, les leçons capitalisables de ces expériences. Ces leçons étaient ensuite partagées en plénière pour une rapide mise en débat collective. Cette matière a nourrit une production collective rédigée par la suite par une équipe restreinte avec un appui externe.

Enfin, en mars 2018, nous avons organisé un atelier qui concluait ce cycle et contenait une dimension prospective. À cette occasion, nous nous sommes questionné-e-s sur « Comment faire bouger un système pour plus d'égalité de genre ? » et nous avons collectivement identifié des pistes d'accompagnement pour l'avenir.

Capitalisation des expériences mêlant bande dessinée et texte

Nous avons souhaité partir de l'expérience de praticiens et praticiennes, afin d'en tirer des enseignements partageables. Nous avons, à chaque fois, demandé aux participantes et participants de garder confidentiels le contenu des témoignages entendus, afin que les témoins se sentent libres d'évoquer leurs difficultés et pas seulement leurs succès. Les membres du groupe, également, étaient invité-e-s à partager leurs expériences en écho aux témoignages entendus.

Dans le présent ouvrage, nous avons souhaité articuler ces témoignages (reflétés dans les bandes dessinées), à des enseignements plus généraux (dans le texte), issus des discussions collectives. Dans la majorité des cas, la BD met le focus sur un ou plusieurs aspects précis de l'histoire racontée car ceux-ci représentaient une plus-value particulière.



Productions issues de l'intelligence collective, dans une démarche participative

Lier animation et production est une méthode de travail déjà courante au sein du F3E. Pour nous aider à garantir la qualité de la production, nous avons associé des personnes-ressources qui appuient et facilitent la production. Ainsi, les personnes-ressources qui nous ont accompagnées nous ont permis d'avoir un regard externe sur notre action.

Nous avons souhaité mettre en place une démarche participative pour nos productions :

Nous avons cherché à impliquer les témoins, en amont de chaque réunion. Nous avons toutefois rencontré des difficultés à identifier des personnes / structures qu'on a moins l'habitude d'entendre.

Nous voulions que ce soit le groupe, lors de chaque atelier, qui capitalise sur le témoignage entendu, et fasse des liens avec les expériences de chacun de ses membres. L'objectif : en tirer des enseignements partageables et utiles ainsi que des pistes pour l'action qui sont reprises dans les fiches.

Également, nous avons souhaité instaurer une démarche participative dans la relecture des fiches, grâce à un comité de relecture, mis en place sur une base volontaire.

En introduction et en conclusion du cycle, nous avons organisé des interventions extérieures sur des thèmes connexes suscitant le débat : la posture d'accompagnement (Delphine VINCENOT) et l'approche systémique (Fabienne KLEIN).

Les points à améliorer

Le format

Les réunions ont eu lieu en présentiel, à Paris, sur une demi-journée ou une journée entière. De fait, ce format exclut nombre de personnes qui pourraient être intéressées (celles qui sont loin, celles qui ne peuvent pas dégager plusieurs heures de suite à cette question…). Faut-il conserver ce format, convivial et immersif, quitte à exclure celles et ceux qui sont loin, ou le revoir et prévoir un format à géométrie variable ?

Nous avons également constaté une surreprésentation des ONG et notamment une difficulté à mobiliser des collectivités territoriales. La mise en place d'un format différent permettrait peut-être de modifier cette tendance ?

L'ouverture

Permettre à de nouvelles personnes de prendre le train en route à chaque séquence apportait une richesse au groupe mais n'était pas simple. Faut-il conserver cette ouverture ? Si oui, comment la maintenir en permettant aux participant-e-s d'avancer ensemble ? Comment éviter de perdre des personnes en route, frustrées par le renouvellement trop important, qui ne permet pas de construire ensemble de manière cumulative ?

Le socle commun

Certain-e-s participant-e-s, déjà formé-e-s sur les questions de genre, ont exprimé leur frustration d'avoir à repréciser les bases à d'autres membres du groupe. Un socle commun de connaissances sur les questions de genre ne doit-il pas être posé, comme base pour la participation à l'EPA ? Faut-il proposer des groupes différenciés – un groupe large ouvert à toutes et tous et un groupe restreint de « spécialistes » souhaitant aller plus loin ? Ou une séance de « mise à niveau » pour s'assurer d'un socle commun ? Quelle complémentarité pourrait-on trouver avec les sensibilisations / formations à l'approche genre qui existent déjà ?

L'expérimentation

Des outils ont été présentés par certains témoins ; serait-il pertinent, à l'avenir, d'aller vers des expérimentations entre les sessions, avec une mise en commun des bilans ?

Le moment de la production

Nous avions initialement prévu de publier les fiches réunies dans cet ouvrage au fil de l'eau, afin de créer une habitude et une attente auprès de notre public. Nous nous sommes toutefois rapidement rendues compte qu'il était très difficile, d'un point de vue méthodologique, de saucissonner les fiches sans avoir de vision globale de la complémentarité entre elles. Nous avions également sous-estimé le temps de production des fiches textes et des bandes dessinées (qui ont été validées par les témoins concernés). À l'avenir, devrions-nous tout faire pour produire au long de l'année ?

ANNEXE 2
Ressources

L'approche genre

Textes internationaux et institutionnels

Organisation des Nations Unies, *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (CEDEF), 1979, http://www.un.org/fr/women/cedaw/convention.shtml

Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, portail Internet d'information sur les enjeux européens et internationaux, http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/enjeux-europeens-et-internationaux

Conseil des communes et régions d'Europe, *La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale*, une charte invitant les collectivités territoriales à utiliser leurs pouvoirs et leurs partenariats en faveur d'une plus grande égalité pour toutes et tous, 2006, http://www.afccre.org/mailing/Charte-égalité-FR.pdf

Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire, *Égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESS*, 2017 : https://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/2017/rapport_efh-2017.pdf

Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, *Stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2018-2022)*, 2018, https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/strategie_internationale_egalite_femmes-hommes_web_cle089345.pdf

Définitions et concepts

Genre en action, *Questions et réponses sur les rapports de genre, petit lexique fourni par l'UNESCO*, http://www.genreenaction.net/Questions-et-reponses-sur-les-rapports-de-genre.html

Expert-e-s

En genre : annuaire développé par Genre en action, http://www.genreenaction.net/spip.php?page=recherche_profils

Dans tous les domaines, pour que les médias fassent davantage appel à des femmes expertes : annuaire mis en place par le Groupe Egae, https://expertes.fr/

Le genre dans l'organisation

État des lieux

Coordination SUD, *État des lieux de l'intégration du Genre dans les organisations françaises de la solidarité internationale*, 2016, https://www.coordinationsud.org/wp-content/uploads/etude-genre-csud-vf.pdf

Le Monde selon les Femmes, *Intégration du genre dans les ONG en Belgique, Impact du gendercoaching du Monde selon les femmes*, Bruxelles, 2014, http://mondefemmes.be/genre-developpement-outils_theories-analyse_recherche-plaidoyer_int-gration-du-genre-dans-les-ong-en-belgique-gendercoaching.htm

Réaliser un diagnostic genre

Bureau international du travail, *Manuel à l'intention des animateurs d'audits de genre. Méthodologie participative du BIT*, 2008, https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_093424/lang--fr/index.htm

Animafac, Vademecum pour l'égalité, *Prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes dans le fonctionnement de son association*, 2012 : http://www.animafac.net/media/VademecumANIMAFACEgalit-Femmes-Hommes.pdf

République du Sénégal, Ministère de la femme, de la famille et de l'enfance, *Audit genre des institutions, démarche méthodologique*, http://www.directiongenre.com/matykha/upload/audit.pdf

Genre et égalité professionnelle

Adéquations, *Égalité femmes-hommes, ressources web, guides pratiques, bibliographie, organismes*, 2017, http://www.adequations.org/spip.php?article880

Centre Hubertine Auclert, *Réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, guide pratique pour accompagner les collectivités territoriales*, 2016 : https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/realiser-un-rapport-sur-la-situation-en-matiere-d-egalite-femmes-hommes-guide-pratique-pour

Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises, *Répertoire sur les pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises*, 2009, http://www.orse.org/nos-travaux/repertoire-sur-les-pratiques-d-egalite-professionnelle-entre-les-hommes-et-les-femmes-dans-les-entreprises

Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises, Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles, *Promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins, un enjeu d'égalité professionnelle*, 2008, http://www.egaliteprofessionnelle.org/maj/phototheque/photos/actualite/guide_promotion_parentalite.pdf

Apec, *Attitudes et comportements des entreprises en matière d'égalité professionnelle*, Enquête Apec auprès d'entreprises de 50 salariés et plus, 2012, https://presse.apec.fr/files/live/mounts/media/fichiers/espace_presse_etude_attitudes_et_comportements_des_entreprises_en_matiere_d_egalite_professionnelle/df8510b89c26d37b34125a2b33d847e7.pdf

Genre et communication

Adéquations, *Fiche pratique « Prendre en compte un approche de genre dans l'information et la communication »*, 2016, http://www.adequations.org/spip.php?article2426

Mots-clés, *Manuel d'écriture inclusive*, faites progresser l'égalité femmes-hommes par votre manière d'écrire, 2018, http://www.ecriture-inclusive.fr/

Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, *Pour une communication publique sans stéréotypes de sexe, guide pratique*, 2016, http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide_pour_une_communication_publique_sans_stereotype_de_sexe_vf_2016_11_02.compressed.pdf

Genre et partenariats

Genre et développement

Union européenne, portail d'Europaid sur le genre dans la coopération internationale et le développement – en anglais, https://ec.europa.eu/europeaid/sectors/human-rights-and-governance/gender_en

F3E, Adéquations, Aster-International, Ciedel, *Fiches pédagogiques Genre et développement*, 2010, https://f3e.asso.fr/wp-content/uploads/11_fiches_web_2.pdf

Haut Conseil de la coopération internationale, *Intégrer le genre dans les actions de solidarité internationale*, prendre en compte les rapports sociaux entre femmes et hommes, une condition pour un développement durable, 2007, http://www.adequations.org/IMG/pdf/IntegrerGenreDansCoopInternationale.pdf

Adéquations, *Définitions de l'approche de genre et genre et développement*, 2016, http://www.adequations.org/spip.php?article1515

Coordination SUD, *Nos actions pour une intégration du genre dans les politiques françaises de développement*, 2017, https://www.coordinationsud.org/wp-content/uploads/plaidoyer-genre-web-vf.pdf

Intégrer l'approche genre dans les projets

AFCCRE, Platforma, *Promouvoir l'égalité femmes-hommes : vers une approche de genre dans les projets de coopération décentralisée*, 2017 : http://platforma-dev.eu/wp-content/uploads/2018/02/PLATFORMA-AFCCRE-genre-FR.pdf

Tanmia, *Guide de l'intégration du genre dans les projets de développement, volume 2, le genre… en pratique !*, 2006, http://www.tanmia.ma/guide-integration-genre/

Learn4dev, *Guide d'utilisation de la « Grille d'analyse égalité des genres pour les formations »*, http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/geg-users-guide-gender-equality-scorecard-for-trainings_fra.pdf

Interculturel

Agence canadienne de développement international, *Égalité entre les sexes, politique et outils. Culture, égalité entre les sexes et coopération au développement : des questions soulevées*, 2010, http://www.oecd.org/fr/cad/femmes-developpement/46567277.pdf

Bridge, *Genre et changement culturel : panorama*, 2010, http://www.bridge.ids.ac.uk/sites/bridge.ids.ac.uk/files/reports/cultural%20change%20OR%20final_Fr.pdf

Marqueurs et indicateurs

Croix-Rouge française, *Fiche-outil genre et diversité, « Marqueur de genre et d'âge » du bailleur de fonds ECHO*, 2018 https://f3e.asso.fr/wp-content/uploads/Fiche-outil-Genre-et-diversit%C3%A9_Marqueur-de-genre-et-d%C3%A2ge-ECHO.pdf

Adéquations, *Comment utiliser le marqueur G*, 2010, http://www.adequations.org/IMG/pdf/Fiche_utiliser_le_Marqueur_Genre.pdf

Bridge, *Genre et indicateurs, boîte à outils*, 2007, https://plateforme-elsa.org/wp-content/uploads/2018/02/genre-et-indicateur.pdf

Agnès Callamard, *Méthodologie de recherche sexospécifique*, 1999, http://www.directiongenre.com/docs/methoderech.pdf

Adéquations, *Fiche 6. Les indicateurs de genre*, 2009, http://www.adequations.org/IMG/article_PDF/article_a1269.pdf

Fiches pays et statistiques

Wikigender, fiches pays : https://www.wikigender.org/countries

Agence française de développement, *Profils genre : Proche et Moyen-Orient*, 2016 https://www.afd.fr/fr/profil-genre-proche-et-moyen-orient

Agence française de développement, *Profils genre : Amérique latine et Caraïbes*, 2016, https://www.afd.fr/fr/profil-genre-amerique-latine-et-caraibes

Agence française de développement, *Profils genre : Afrique*, 2016, https://www.afd.fr/fr/profil-genre-afrique

Agence française de développement, *Profils genre : Asie*, 2016, https://www.afd.fr/fr/profil-genre-asie

Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), *Base de données Genre SIGI (Social Institutions & Gender Index*) – en anglais : http://stats.oecd.org/index.aspx?datasetcode=GIDDB2014

Division Statistiques des Nations Unies, *Minimum set of gender indicators*, https://genderstats.un.org

Infographie, *Quels sont les pays les plus paritaires dans le monde*, 2018, https://www.courrierinternational.com/grand-format/infographie-quels-sont-les-pays-les-plus-paritaires-dans-le-monde

Informations sectorielles et thématiques

Adéquations, *Outil pratique « Intégrer le genre dans les initiatives de développement »*, Capitalisation du programme « Genre et économie, les femmes actrices du développement », 2016, http://www.adequations.org/spip.php?article2421

Agence française de développement, *Boîte à outils genre : Agriculture, développement rural et biodiversité*, 2016, https://www.afd.fr/fr/boite-outils-genre-agriculture-developpement-rural-et-biodiversite

Agence française de développement, *Boîte à outils genre : Santé*, 2016, https://www.afd.fr/fr/boite-outils-genre-sante

Agence française de développement, *Boîte à outils genre : Énergie*, 2016, https://www.afd.fr/fr/boite-outils-genre-energie

Agence française de développement, *Boîte à outils genre : Diligences environnementales et sociales*, 2018, https://www.afd.fr/fr/boite-outils-genre-diligences-environnementales-et-sociales

Agence française de développement, *Boîte à outils genre : Éducation, formation professionnelle et emploi*, 2015, https://www.afd.fr/sites/afd/files/2017-10/Boite-a-outils-genre-education-formation-professionnelle-emploi.pdf

Agence française de développement, *Boîte à outils genre : Eau et assainissement*, 2015, https://www.afd.fr/sites/afd/files/2017-10/Boite-a-outils-genre-eau-assainissement.pdf

Agence française de développement, *Boîte à outils genre : Développement urbain*, 2016, https://www.afd.fr/sites/afd/files/2017-10/Boite-a-outils-genre-developpement-urbain.pdf

Agence française de développement, *Boîte à outils genre : Transport et mobilité*, 2015, https://www.afd.fr/sites/afd/files/2017-10/Boite-a-outils-genre-transport-mobilite.pdf

Action urgence et humanitaire

Direction du développement et de la coopération (DDC) suisse, *Genre et aide humanitaire. Pourquoi et comment la DDC devrait-elle intégrer la dimension genre dans l'aide humanitaire ?*, 2008, https://www.eda.admin.ch/dam/deza/fr/documents/themen/gender/Gender-Humanitarian-Aid_FR.pdf

Inter-Aency Standing Committee (IASC), Global Protection Cluster, *Directives pour l'intégration d'interventions ciblant la violence basée sur le genre dans l'action humanitaire. Réduction des risques, promotion de la résilience et aide au relèvement*, 2015, https://gbvguidelines.org/wp/wp-content/uploads/2016/03/2015-IASC-Directrices-VBG_version-francaise.pdf

IASC, Comité permanent interorganisations, *Le guide des genres pour les actions humanitaires*, 2018, https://interagencystandingcommittee.org/system/files/iasc_le_guide_des_genres_pour_les_actions_humanitaires.pdf

Oxfam, *Gender issues in conflict and humanitarian action*, 2013 – en anglais, https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/hpn-gender-conflict-humanitarian-action-291113-en.pdf

Sharlen Sezestre et Alain Juste Ngabo, *Pour une meilleure prise en compte du genre dans l'action humanitaire*, 2015, https://fr.calameo.com/read/0043391378f5b2a066c15

Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), Programme alimentaire mondial, *Passeport pour intégrer la dimension « genre » dans les programmes d'urgence*, 2002, http://www.fao.org/docrep/012/ak210f/ak210f00.pdf

Évaluer selon le genre

Elisabeth Hofmann, *Suivre et évaluer selon le genre*, 2001, repris sur le site de Genre en action, http://www.genreenaction.net/Suivre-et-evaluer-selon-le-genre.html

Communauté de pratique Evalgénero – en espagnol, https://cdpevalgenero.wordpress.com/

Former, se former, approfondir, convaincre

Outils pour sensibiliser et former

Studio 4, *Martin sexe faible*, série vidéo (2 à 3 minutes par épisode) qui imagine un monde dominé par les femmes, https://www.youtube.com/playlist?list=PLzh7Xt_6O1l5JGpqYyfdZ6peFO873hc1p

Centre Hubertine Auclert, Le genre et le sexisme, expliqués en 3 min !, https://www.centre-hubertine-auclert.fr/article/le-genre-et-le-sexisme-expliques-en-3-min

CCFD-Terre solidaire, Fiche d'animation pour travailler le thème du genre, http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/fiches.pdf

Shaj, Sahayog, Tathapi, *Working with Men on Gender, Sexuality, Violence and Health, Trainer's Manual*, 2005, en anglais, https://www.k4health.org/sites/default/files/working%20with%20men%20on%20G%2C%20S%2C%20V%20and%20H.pdf

Le Monde Selon Les Femmes, *Livre jeu – « Genre… tu vois ce que je veux dire ? »* http://www.mondefemmes.be/genre-developpement-outils_outils-animations_livres_livre-jeu-genre-tu-vois-ce-que-je-veux-dire.htm, et les 20 fiches associées http://www.mondefemmes.be/pdf/MF-Jeux%20Livre-jeuA4.pdf

Le Monde selon les femmes – CIEF genre, Réseau Genre en Action, Adéquations, Aster-International, *Référentiel pour les formatrices et formateurs en genre et développement*, 2010 http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/referenciel.pdf

Quartiers du Monde, *Le Monde du revers dans le pays de jamais*, 2014, http://www.quartiersdumonde.org/asociation/pagina?id=260&locale=fr

CARE Inde, *Module de formation sur le genre*, 2014, http://www.care.org/sites/default/files/documents/GED%20Module%204%20FR.pdf

Se former

Sillages, formation en ligne ouverte à tou-te-s (FLOT) *Être en responsabilité demain : se former à l'égalité femmes-hommes*, 2015, http://flot.sillages.info/?portfolio=se-former-a-legalite-femmes-hommes

Centre de formation d'ONU Femmes, https://trainingcentre.unwomen.org/ (cours gratuits/payants, en français/anglais, à destination des professionnel-le-s du développement et de l'aide humanitaire)

Canal UVED (Université virtuelle Environnement et développement durable), module « Persistance des inégalités de genre » du Mooc Développement socialement durable, par Elisabeth Hofmann, 2018, https://www.canal-u.tv/producteurs/canal_uved/mooc_developpement_socialement_durable/persistance_des_inegalites_de_genre

Quelques organismes de formations spécialisés :

Genre en Action, http://www.genreenaction.net/-Formations-en-Genre-developpement-.html

Le Monde Selon les Femmes, http://www.mondefemmes.be/genre-developpement-formations.htm

Adéquations, http://www.adequations.org/spip.php?article2055

Quartiers du Monde, http://www.quartiersdumonde.org

Convaincre les réticent-e-s

Agence française de développement, « Idées reçues et enjeux sur le genre », *Question de Développement*, n°9, mai 2014, https://www.afd.fr/sites/afd/files/imported-files/09-question-developpement.pdf

Hélène Ryckmans, « Pourquoi tant de résistances ? », *Économie & Humanisme*, n° 378, octobre 2006, http://www.genreenaction.net/POURQUOI-TANT-DE-RESISTANCES.html

Outils réflexifs

Quartiers du Monde, « Ligne de temps individuelle », dans : *Guide d'orientations pédagogiques, Alphabétisation avec perspective de genre. L'autonomie des femmes et l'égalité de genre*, 2013, http://www.quartiersdumonde.org/uploads/documento/archivo/209/fichepr_sentation_guide_alpha-PG.pdf

Lindón Alicia, *Récit autobiographique, reconstruction de l'expérience et fabulation : une approximation à l'action sociale*, *Sociétés*, 2005/1 (n° 87), p. 55-63. https://www.cairn.info/revue-societes-2005-1-page-55.htm

Frédéric Torterat, *Le récit biographique en formation : un discours professionnel valorisant les parcours*, Lidil, 43, 2011, http://lidil.revues.org/3110

Masculinités

Yveline Nicolas, Bénédicte Fiquet, *Masculinités, participation des hommes à égalité* et autres ressources, Adéquations, 2016, http://www.adequations.org/spip.php?rubrique418

Prévenir le sexisme ordinaire et le harcèlement sexuel et savoir y faire face

Centre Hubertine Auclert, *Retour sur la causerie #38, Les nouveaux modes d'actions contre le sexisme au travail*, https://www.centre-hubertine-auclert.fr/article/retour-sur-la-causerie-38-les-nouveaux-modes-d-actions-contre-le-sexisme-au-travail

Brigitte Grésy, *Petit traité contre le sexisme ordinaire*, 2009, Albin Michel, http://www.albin-michel.fr/ouvrages/petit-traite-contre-le-sexisme-ordinaire-9782226192998

JIMP, *Sexisme, bientôt fini ? Une étude*, 2016, https://jump.eu.com/wp-content/uploads/2016/11/Full_Report-Sexisme-French_Englishweb.pdf

Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes, *Kit pour agir contre le sexisme. Trois outils pour le monde du travail*, 2016, http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/KIT-SEXIME-IMPRESSION-A5_V5-bat-VERSION-INTERNET-24-novembre-2016.pdf

Jessica Bennet, *Le Fight-club féministe. Manuel de survie en milieu sexiste*, Autrement, 2017, https://www.autrement.com/Catalogue/essais-et-documents/le-fight-club-feministe

Se tenir informé-e

Bridge : http://www.bridge.ids.ac.uk/

Genre en action : http://www.genreenaction.net/

Adéquations : http://www.adequations.org/

Plateforme Genre et Développement : http://www.genre-developpement.org/

Le Monde selon les Femmes : http://www.mondefemmes.be/genre-developpement-qui-sommes-nous.htm

Gender and Development : http://www.genderanddevelopment.org/page/about-us

Wiki Gender : https://www.wikigender.org/fr/

ANNEXE 3
Liste des structures ayant participé à l'EPA

Adéquations

AFD - Agence française de Développement

Afdi - Agriculteurs français et développement international

Aide et Action

Archipelia

Asmae

Atia - Actions de terrain, intégration, autonomie

AVSF - Agriculteurs et vétérinaires sans frontières

Batik International

Care France

CCFD – Terre Solidaire

Commerce Équitable France

Coordination SUD

Croix-Rouge française

ECPAT France

ECPM - Ensemble contre la peine de mort

Électriciens sans frontières

Enda Europe

École Normale Supérieure Lyon

Entrepreneurs du Monde

Équilibres & Populations

Étudiants et Développement

Expertise France

FIDH - Fédération internationale des droits de l'Homme

Fondation Elle

Fondation RAJA - Danièle Marcovici

Forim - Forum des organisations de solidarité internationale issues des migrations

France Volontaires

Gref - Groupement des retraités éducateurs sans frontières

Gret - Groupe de recherches et d'échanges technologiques

Groupe Egae

HCEFH - Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

IECD - Institut européen de coopération et de développement

In Viva

Initiative Développement

Jokkolabs

Médecins du Monde

Migrations & Développement

Paris 1 Sorbonne

Plateforme Elsa

Positive Planet

Prisonniers sans frontières

Quartiers du Monde

SFE - Société française d'évaluation

Sidaction

Solidarité laïque

Solthis

UFOLEP - Union Française des Œuvres Laïques d'Éducation Physique

Ville de Montreuil

Notes

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/

F3E

32, rue Le Peletier

75009 Paris

www.f3e.asso.fr

ISBN : 978-2-9554034-4-0

Dépôt légal : décembre 2018

Collection **REPÈRES SUR**…

F3E

Evaluer • Echanger • Eclairer

F3E
32, rue Le Peletier
75009 Paris
33(0)1 44 83 03 55
f3e@f3e.asso.fr
www.f3e.asso.fr

Vivre le genre !

9 fiches pratiques pour faire progresser l'égalité de genre

Vous souhaitez faire progresser l'égalité de genre dans votre organisation, vos projets, vos pratiques ? Vous êtes simplement intéressé-e par la question ? Ce guide est fait pour vous ! Il vous propose 9 fiches, issues de d'une capitalisation collective. Chacune d'elles est inspirée d'un témoignage illustré à travers une bande dessinée.

Si les exemples mis en valeur dans cet ouvrage reposent principalement sur les expériences d'acteurs et d'actrices de la solidarité internationale, ils peuvent servir autant aux personnes qui travaillent en France et dans d'autres secteurs.

Ces fiches s'organisent autour de trois de thèmes :

- l'institutionnalisation de l'approche genre et de son ancrage dans les organisations ;
- l'intégration de l'approche genre dans les partenariats ;
- les relations interpersonnelles, dans un contexte où le niveau de conviction et d'engagement « pro-genre » est très variable.

Graphisme : LES FAIRE VALOIR lesfaire-valoir.com