

03 décembre 2019

Communauté de pratiques Genre Echanges

© F3E - Annick Kamgang



Ce livret a plusieurs objectifs.

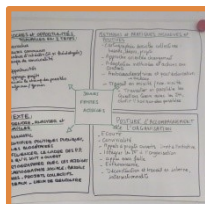
Tout d'abord, il est un **compte-rendu de l'atelier de lancement de la communauté de pratiques « échanges »** genre du 3 décembre 2019.

C'est également un document qui remet en contexte cette communauté de pratiques dans le cadre des activités du F3E.



Une remise dans le
contexte des activités du
F3E

Un aperçu du programme
des communautés de
pratiques "échanges"



Un compte-rendu de
l'atelier du 3 décembre
2019

Partie 1

Un peu de contexte

Le F3E

Le F3E est un réseau associatif dédié à l'amélioration de la qualité et de l'impact des actions de solidarité et de la coopération internationales. 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. Il a été créé en 1994 à l'initiative d'ONG de développement, afin de gérer un fonds destiné à financer des évaluations, des études préalables et des études transversales. En 2000, le F3E évolue et propose des formations, un accompagnement d'études diversifié (8 types d'études actuellement), des groupes d'échanges de pratiques ainsi que des productions méthodologiques afin d'accroître le bénéfice collectif. 2014 marque un tournant dans le renforcement de sa vie associative. Le F3E développe avec ses membres des programmes d'expérimentation méthodologiques et cherche à se positionner comme un réseau apprenant au service de l'impact de la qualité de l'action de ses membres.

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).

En septembre 2019, le F3E comporte une équipe technique en poste composée de 11 personnes (6 femmes, 5 hommes) et un Conseil d'administration composé de 15 membres (8 femmes, 7 hommes).

Pour répondre à sa mission, le F3E :

- Accompagne ses membres dans leurs démarches d'études.
- Propose des formations méthodologiques à tous les acteurs et toutes les actrices du secteur.
- Organise des espaces d'échanges entre pairs, réservés aux membres ou ouverts à tous et toutes.
- Anime des programmes *ad hoc*. Le programme Prisme, animé par le F3E entre 2014 et 2018, visait à apporter des solutions méthodologiques innovantes aux actrices et acteurs qui accompagnent des dynamiques de changement de long terme. Le programme Transversalisation du genre, porté par Coordination Sud en partenariat avec le F3E, visait l'intégration du genre dans les organisations de solidarité internationale. 2019 voit le lancement d'un nouveau programme *ad hoc* sur les approches et méthodologies du changement social : approche genre et approches orientées changement appliquées aux territoires.
- Produit des outils méthodologiques destinés au praticien-ne-s du secteur.

Le genre au F3E

Le genre fait partie intégrante de l'activité au F3E, en tant qu'outil conceptuel et méthodologique porteur de changements. Dans son document d'orientations stratégiques 2017-2025, le F3E réaffirme l'engagement de ses membres en faveur d'un changement social juste et durable. Un tel changement social ne peut pas se faire sans lutte pour davantage d'égalité de genre. La mission que le F3E s'est donnée est d'aider ses membres à améliorer la qualité de leur action. Là encore, l'approche genre est primordiale puisque que les projets aveugles au genre sont moins durables et efficaces, et parfois néfastes, que les projets considérant l'ensemble des groupes sociaux.



2006-2010, vers un programme de formations

C'est en 2006, que le concept de genre a commencé à faire débat au F3E. La mise en lumière du retard des acteurs français à promouvoir le genre au sein de leurs organisations (comparé aux anglo-saxons) a décidé le F3E à s'engager dans une réflexion progressive sur cette approche. Une note intitulée « Inclure le genre – quelques éléments et propositions pour un débat sur la stratégie genre du F3E » a été élaborée en 2007. Ce document de 27 pages rappelle ce qu'est le genre (concept, approche intégrée du genre), pourquoi il est important et pertinent d'intégrer une approche genre au F3E, et quelles stratégies adopter pour cela (inclure dans les activités existantes, développer des activités spécifiques, incorporer une approche genre dans l'organisation).

L'année suivante, en 2008, un premier programme Genre au F3E est lancé. Il s'agit d'un programme de formations de deux ans, organisées en 2009 et 2010, en concertation avec la commission Genre de Coordination Sud et le ministère des Affaires étrangères (MAE). Ces formations ont été réalisées par des structures ressources sur la thématique « genre et développement » (Adéquations, Aster-International, le Ciedel). Le programme de formations a donné lieu à la publication de productions en 2010 : des fiches pédagogiques « genre et développement » et un guide sur l'intégration du genre dans les actions d'éducation au développement et à la citoyenneté.

Le programme Transversalisation du genre 2016-2018

Le programme trisannuel, intitulé « Pour une transversalisation du genre dans les organisations de solidarité internationale et leurs projets » et financé par l'Agence française de Développement, s'est déroulé de 2016 à 2018, porté par Coordination Sud en partenariat avec le F3E.

Ce programme a été l'occasion pour le F3E de proposer des activités spécifiques en lien avec les questions de genre :

- à des membres (formation-sensibilisation du comité des études) ;
- à des membres et des non-membres (espaces pluri acteurs-actrices, accompagnement des projets Fisona à l'intégration du genre) ;
- ou encore à des consultant-e-s (atelier sur l'intégration du genre dans les pratiques évaluatives) ;

Mais aussi d'intégrer une perspective de genre dans certaines de ses activités (communication, études, formations...) ;

Enfin, une publication de capitalisation des expériences, intitulée *Vivre le Genre !*, a été réalisée et diffusée à l'ensemble du secteur.

Le programme Atelier du changement social 2019-2021

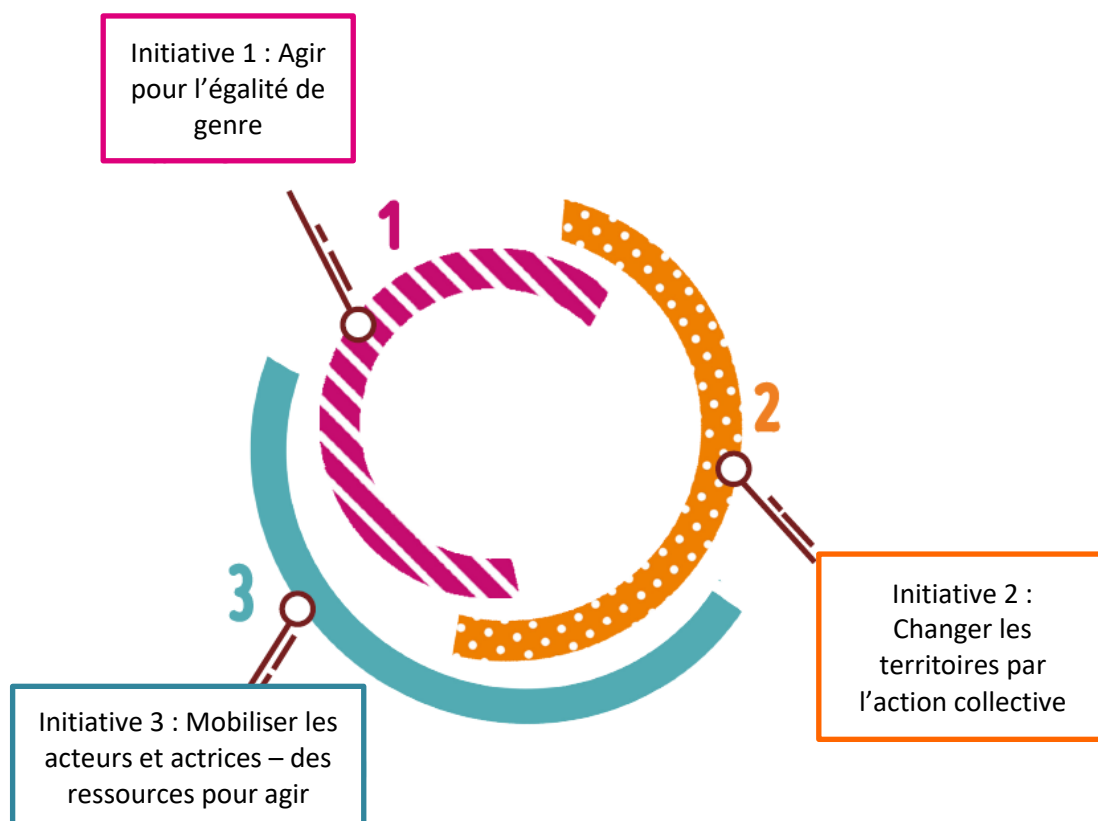
Un nouveau programme lancé en 2019 vise notamment au renforcement des capacités des OSC françaises et de leurs partenaires pour une meilleure prise en compte de l'égalité entre les hommes, les femmes et les minorités de genre dans leurs actions et leur fonctionnement. Il prévoit des activités spécifiques en lien avec le genre (accompagnement méthodologique sur-mesure, communautés de pratiques, fonds d'études dédié...). Le genre est ici compris comme multidimensionnel, c'est-à-dire prenant en considération les autres rapports de pouvoir. Toutefois, il n'est pas question de « noyer » le genre parmi les autres inégalités : le genre traversant l'ensemble des autres rapports de pouvoir, tels que le handicap, l'âge, l'ethnicité, etc.

Le programme Atelier du changement social, agir ensemble avec les approches inclusives – 2019-2021

Le cycle d'ateliers de la communauté de pratiques genre proposé aujourd'hui par le F3E fait suite au cycle appelé « l'espace pluri acteurs-actrices genre » qui s'est réuni à cinq reprises en 2017 et 2018 et qui était partie intégrante du programme « Pour une transversalisation du genre dans les organisations de solidarité internationale et leurs projets » mené par Coordination Sud en partenariat avec le F3E.

Ce cycle d'ateliers s'inscrit dans le cadre du programme L'atelier du changement social, approches et méthodologies du changement social 2019-2021. Ce programme cherche à mobiliser les actrices et les acteurs de la solidarité autour de changements sociaux durables pour les populations, à favoriser l'égalité de genre dans les pratiques des ONG, à accompagner des actions collectives et à promouvoir des approches inclusives qui font la part belle aux femmes, aux minorités de genre et aux jeunes.

Ce programme comporte trois Initiatives, une sur le genre, une sur l'application aux territoires des approches orientées changement et une dédiée à la construction et la diffusion d'approches inclusives du changement social.



La première Initiative, sur le genre, comporte 3 principales activités :

- des accompagnements en genre de projets, en l'occurrence de projets sélectionnés par l'AFD au titre des Fisong ;
- l'animation d'une communauté de pratiques dédiée au genre, avec un groupe fermé, réservé à des personnes formées sur les questions de genre et un groupe ouvert à tous et toutes (la communauté dite d'échanges).

- et l'accompagnement et le cofinancement d'études genre via la création d'un fonds d'études genre.

L'équipe genre qui s'occupe de mettre en œuvre ce programme est composée d'Armelle Barré, référente genre, qui coordonne les activités et est appuyée par Claire de Rasily, coordinatrice du pôle Développement, et Paul Daulny, responsable du programme Changer les territoires par l'action collective.

Partie 2

Programme prévisionnel des communautés de pratique genre du F3E 2019-2021

Dates prévisionnelles des prochaines rencontres :

- Mardi 3 décembre 2019
- Jeudi 23 avril 2020
- Mardi 23 juin 2020
- Jeudi 15 octobre 2020
- Jeudi 14 janvier 2021
- Jeudi 11 mars 2021
- Jeudi 17 juin 2021

De 9h30 à 12h30

Communauté de pratiques Echanges

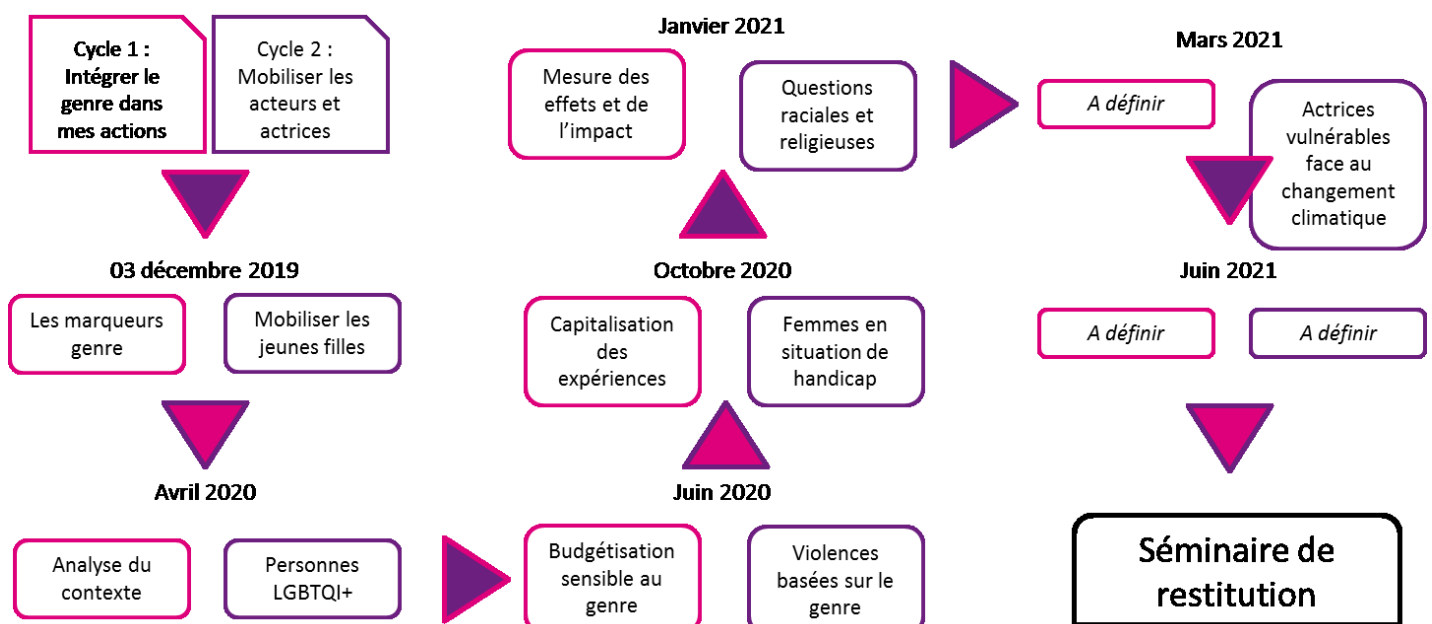
La communauté de pratiques est ouverte à tous et toutes. Elle est dédiée à des **partages d'expériences** et des **témoignages** visant à la **présentation d'outils concrets** autour de deux fils rouges :

- ➔ **Intégrer le genre dans les projets**
- ➔ **Mobiliser les acteurs et actrices habituellement marginalisés.**

Comme cela était le cas lors du précédent cycle d'ateliers, les participant-e-s pourront, lors de chaque session, choisir à quel sous-groupe ils ou elles participent.

Chaque fil rouge sera tiré dans un cycle. Pour le cycle « intégrer le genre dans mes actions », il suivra le cycle de projet ; pour « mobiliser les acteurs et actrices habituellement marginalisé-e-s », il s'agira d'aller au cours du temps vers davantage de complexité et de nuance, d'insister sur la visibilité et l'*empowerment* des personnes.

Les membres de la communauté de pratiques Expérimentation seront sollicités pour témoigner et présenter des outils, ainsi que pour identifier et mobiliser des acteurs et actrices pertinentes sur les différents sujets.



Partie 3

Compte-rendu
de l'atelier
du 3 décembre 2019

Les participantes et participants à l'atelier avaient le choix entre deux sujets de travail :

- Les marqueurs genre
- L'inclusion des jeunes filles dans les projets

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

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

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

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

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

Méthodologie

Les marqueurs genre

C'est quoi un marqueur genre ?

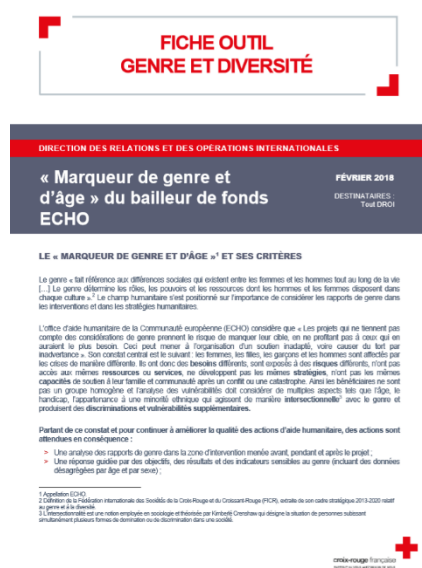
Un marqueur genre est un **outil permettant d'évaluer dans quelle mesure une action prend en compte les questions de genre.**

Il existe différents marqueurs genre, notamment celui du Comité d'aide au développement (CAD) de l'OCDE (pour les projets de développement) ou celui de l'IASC (comité permanent inter institutions), repris par ECHO, le bailleur humanitaire de l'Union européenne. Enfin, certaines OSC ont décidé de développer leurs propres marqueurs.

Ces différents marqueurs identifient les actions qui ne prennent pas du tout en compte les questions de genre (et sont ainsi potentiellement nocifs en termes de genre), celles qui sont sensibles au genre et celles qui ont un potentiel transformatif. Différentes échelles sont proposées par les différents marqueurs.

Témoignages et contributions

Léna Ngoubeng – Croix-Rouge française : s'approprier le marqueur « genre et âge » d'ECHO



Léna Ngoubeng, référente technique psychosocial et point focal genre de la Direction des relations et opérations internationales (DROI) de la Croix-Rouge française, a réalisé une fiche synthétisant les principaux éléments permettant d'utiliser le marqueur genre et âge d'ECHO (bailleur humanitaire de l'Union européenne, qui a développé son marqueur en 2014 à partir du marqueur genre et âge du IASC (comité permanent interorganisations – organe de référence des acteurs humanitaires). Elle a livré son témoignage au groupe.

Tout d'abord, les marqueurs permettent une notation commune. Différents projets, portés par des structures différentes, peuvent ainsi être systématiquement analysés sous le prisme d'une même grille d'évaluation. Ces marqueurs permettent également de suivre les allocations financières des bailleurs.

Par ailleurs, lorsque les bailleurs de fonds exigent des OSC qu'ils financent d'auto-évaluer leurs projets au regard de ces marqueurs, une réflexion interne est lancée et peut donner lieu à un travail transversal mené par les personnes en charge de l'écriture du projet, travaillant parfois conjointement avec les référent-e-s genre sur la proposition de projet. Cela incite également les OSC à essayer au moins de désagréger les données du projet et s'interroger sur l'intégration d'une perspective de genre.

Toutefois, il reste des points à améliorer. Notamment, dans l'écriture des projets, les équipes effectuent souvent des « copié collé » de lieux communs : l'endroit où on explique comment on prend en compte les questions de genre n'est pas un lieu d'innovation ! Pourquoi cela ? Certainement pour plusieurs raisons. Parmi celles-ci, on peut citer :

- une incompréhension possible de la pertinence de la prise en compte du genre dans un projet ;
- un manque de formation des équipes qui va avec une certaine méprise au niveau des attentes : les équipes croient que les projets vont être retoqués s'ils ne sont pas transformatifs, dont découle une crainte de ne pas être à la hauteur ;
- l'absence de suivi des éléments renseignés dans le marqueur par les financeurs des projets ;
- enfin, l'absence de diagnostics genre précis sur lesquels s'appuyer pour élaborer l'intervention.

Pour aller plus loin :

- La [fiche outil « genre et diversité » sur le marqueur de genre et d'âge d'ECHO de la Croix-Rouge française](#)
- La [boîte à outil du marqueur genre et âge d'ECHO](#)
- La [notation genre de l'IASC, questions- réponses](#)
- Un [aperçu général du marqueur genre et âge \(MGA\) du IASC](#)
- Une [fiche pour analyser une activité au regard du genre](#), élaborée par Léna Ngoubeng

Alyssia Piguet – Terre des hommes : développer un marqueur spécifique

Alyssia Piguet, assistante au sein du secteur Gestion des Risques de Terre des hommes, est revenue dans un témoignage vidéo sur le processus, en cours de finalisation, de création d'un marqueur spécifique, inspiré de celui de Handicap International, et qui croise les dimensions genre, âge, handicap et diversité.

Dans ses engagements pris dans sa politique genre et diversité, Tdh s'est engagé à ne mettre en œuvre que des actions au minimum réactrices au genre. En 2018, une enquête a permis de recueillir la perception des équipes sur les questions de genre et diversité, ce qui restait subjectif. Un marqueur permettait d'apporter une dimension plus objective, et de faire une photographie à un instant T (et réitérable) des différents projets. En outre, la création, de façon collaborative, d'un tel marqueur revêtait un caractère pédagogique, de sensibilisation au genre et à la diversité.

• Résultats par question

	Global	Genre	Age	Handicap	Diversité
	% de oui	% de oui	% de oui	% de oui	% de oui
1.1 - Avez-vous procédé à une évaluation comprenant une analyse de la m...	64%	84%	84%	32%	58%
1.2 - Avez-vous procédé à une évaluation comprenant une analyse des "cau...	28%	37%	37%	11%	26%
1.3 - Des mesures adéquates ont-elles été prises au cours de la collecte des...	62%	79%	84%	21%	63%
1.4 - Les groupes concernés ont-ils participé de manière significative à la co...	59%	74%	68%	32%	63%
2.1 - Les activités sont-elles adaptées aux différents besoins et priorités de...	79%	95%	95%	53%	74%
2.2 - Les activités remettent-elles en question les "causes profondes" systé...	33%	37%	42%	26%	26%
2.3 - Le projet analyse-t-il et tente-t-il d'atténuer tout risque potentiel de g...	72%	84%	95%	53%	58%
2.4 - Les activités sont-elles planifiées de manière à permettre la participat...	88%	100%	95%	79%	79%
2.5 - Le projet dispose-t-il d'un mécanisme centré sur les survivant.e.s pour...	39%	42%	42%	37%	37%
3.1 - Un ou plusieurs résultats du projet démontrent-ils un changement dan...	51%	68%	68%	32%	37%
3.2 - Les indicateurs du projet sont-ils désagagés ?	61%	79%	79%	37%	47%
3.3 - Des mesures adéquates ont-elles été prises au cours de la collecte des...	60%	89%	89%	32%	53%
3.4 - Le projet a-t-il profité à tous les groupes concernés ?	89%	100%	100%	74%	84%
3.5 - Le projet comprend-il la mise en place de mécanismes de plainte de r...	50%	63%	58%	37%	42%
4.1 - Existe-t-il des ressources financières dédiées à l'intégration du genre...	21%	26%	26%	11%	21%
4.2 - Le staff du projet est-il formé à l'intégration de la dimension du genre...	26%	42%	42%	11%	38%
4.3 - Les organisations spécialisées auprès des groupes concernés ont-elles...	46%	63%	63%	26%	32%
4.4 - La composition du personnel/staff du projet tient compte de la différe...	61%	74%	68%	32%	68%
5.1 - Si le projet inclut un partenaire Tdh a-t-elle réalisé une évaluation de...	38%	42%	42%	21%	42%
5.2 - Si le projet comprend un partenaire Tdh renforce-t-elle la capacité de...	57%	63%	79%	32%	53%

 Terre des hommes
Aide à l'enfance

Pourquoi avoir créé un marqueur propre à Terre des hommes (Tdh) ?

Les bailleurs n'utilisent pas tous le même marqueur, un marqueur propre permet donc une constance, pour permettre une éventuelle analyse sur le long terme. En outre, la majorité des bailleurs se focalisent sur le genre ou sur le genre et l'âge, alors que Tdh souhaitait intégrer également le handicap et la diversité. Tdh a donc souhaité « prendre le meilleur de chaque marqueur », et s'est basé sur ceux de Handicap international, du IASC et d'IRC.

Le processus de création du marqueur

Une première étape a été celle de la création du marqueur et de sa revue au niveau du siège. Ensuite, le pilotage au niveau des délégations a été lancé, grâce à un appel à candidature. Cinq

délégations pays ont participé (Inde, Myanmar, Soudan du Sud, Burkina Faso, Mali). Le marqueur a été rempli sur le terrain et des retours ont permis de discuter les changements à apporter à la version finale. Enfin, l'ultime étape (en cours au moment de l'atelier) est celle de la finalisation du marqueur et du lancement de la version finale.

Pour aller plus loin :

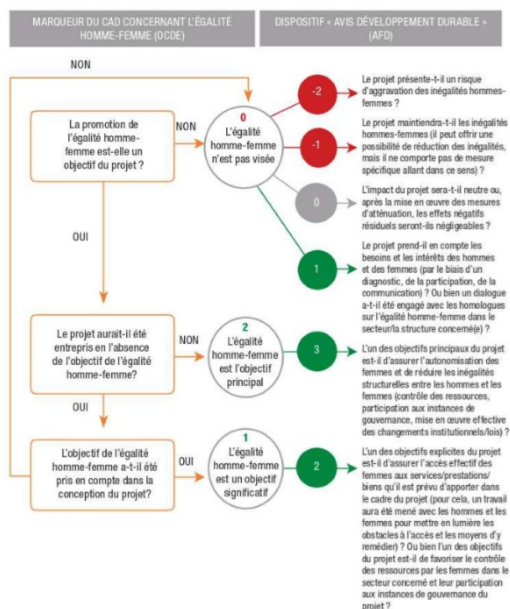
- [La vidéo de présentation du processus](#)
- [Document de politique genre et diversité de Terre des hommes](#)

Emmanuelle Cathelineau – Agence française de développement : préciser le marqueur de l'OCDE

Emmanuelle Cathelineau, référente genre de la division du partenariat avec les OSC de l'Agence française de développement (AFD), partage son expérience de l'utilisation du marqueur genre à l'AFD.

L'AFD utilise le marqueur du CAD-OCDE, qu'elle a complétée et précisée, dans le cadre du dispositif développement durable. Toutefois, celui-ci n'étant pas suffisant dans une optique pédagogique et d'analyse des projets, une grille d'analyse plus détaillée a été créée, afin que les équipes puissent lire les projets proposés avec davantage de finesse. Notamment, la notation « 0 » du CAD-OCDE est détaillée en quatre degrés par l'AFD : les niveaux « -2 », qui risque d'aggraver les inégalités femmes-hommes, « -1 », qui les maintient, « 0 », pour un projet neutre à ce niveau, et « +1 » pour une action qui prend en compte cet aspect (par le biais d'un diagnostic, de la participation, de la communication) sans que l'égalité soit un objectif. Le niveau « 1 » du CAD-OCDE devient donc pour l'AFD le niveau « 2 », pour des projets dans lesquels l'égalité femmes-hommes est un objectif significatif, et le niveau « 2 » du CAD-OCDE devient le niveau « 3 » de l'AFD, pour des projets dont l'égalité femmes-hommes est l'objectif principal.

Correspondance entre le marqueur de la politique d'aide à l'appui de l'égalité homme-femme établi par le CAD-OCDE et la dimension Égalité homme-femme du dispositif « Avis développement durable » de l'AFD



Le marqueur n'est pas utilisé par l'AFD comme un critère de sélection des projets qu'elle cofinance mais une note négative peut toutefois être un critère de refus. Dans les cas où l'AFD cherche à financer des projets transformationnels, l'utilisation des marqueurs développement durable avec une coloration genre sera privilégiée pour la sélection.

Pour aller plus loin :

- [Extrait du manuel relatif au marqueur de la politique d'appui à l'égalité homme-femme établi par le CAD-OCDE](#) (présentant notamment l'équivalence avec la notation AFD, plus détaillée)
- [Grille d'analyse de la dimension genre dans les projets AFD](#)

Discussion et recommandations du groupe

La notation des projets et actions via un marqueur peut (devrait !) être articulée avec les dispositifs de suivi-évaluation qui peuvent exister dans les organisations.

Avant tout, il faut différencier l'outil marqueur genre, qui permet de poser un diagnostic, le plus souvent en amont de l'action, des indicateurs de suivi-évaluation en matière d'intégration du genre. Le marqueur est nécessaire dans un souci de redevabilité mais pas suffisant pour constater une intégration pleine et entière du genre dans les actions. Le travail sur des indicateurs de suivi-évaluation en matière d'intégration du genre permet d'éviter le suivi-évaluation en silo et permet de remettre à plat, pour le simplifier, le système de monitoring global. Il est donc intéressant d'utiliser le marqueur genre comme un outil dans un ensemble plus général, et de l'articuler aux indicateurs utilisés dans la structure.

Les questions associées aux critères de notation des marqueurs permettent aux OSC de se poser les bonnes questions.

Dans tous les cas, il n'est pas pertinent de tenter de faire croire que son projet est transformateur s'il ne l'est pas ! Il faut également se rappeler que, selon le contexte, la notion de transformation est relative. Un marqueur ne permet pas d'évaluer si le projet a effectivement transformé la société dans laquelle il intervient (c'est le rôle de l'évaluation finale ou de l'évaluation des effets et de l'impact) mais d'évaluer si ce projet tient compte des réalités différenciées vécues par les différents groupes de population, et cherche à réduire les inégalités.

L'idée est de faire une photographie réaliste de là où on en est sur cette question, pas de surprendre des objectifs qui n'existent pas. Les OSC ne doivent pas chercher à se faire passer pour des bons élèves : il n'est pas nécessaire de se noter bien partout (ces marqueurs servent à se noter dans un instant T) mais peuvent amener à se poser les bonnes questions. En ce sens, les marqueurs peuvent être utilisés dans une optique d'amélioration et d'apprentissage.

La volonté politique et la formation sont nécessaires.

La notation genre de tous les projets d'une structure et *a fortiori* la création d'un marqueur *ad hoc* nécessitent une intense mobilisation des équipes, qui doivent être sensibilisées à l'égalité de genre et à l'intersectionnalité, ainsi qu'à l'utilisation du marqueur, pour pouvoir noter les projets. Le cas de Terre des hommes est relevé comme un bon exemple de *learning by doing*. Un tel engagement ne peut se faire sans une volonté politique forte de la structure, ainsi que des moyens importants. Cela ne semble pas possible dans toutes les OSC.

Dans les cas où les OSC répondent à des appels à projets auprès de bailleurs qui exigent une notation genre, il peut y avoir deux façons de faire. Dans certains cas, l'occasion est saisie par la structure de former ses salarié-e-s à l'intégration d'une perspective de genre dans les projets (par exemple grâce à l'intégration d'un module court sur le genre et l'intersectionnalité – 1 heure – à toutes les formations reçues par les salarié-e-s, pour qu'ils et elles en entendent au moins parler), ou au minimum de se questionner par rapport à sa pratique de travail.

Dans d'autres cas, les OSC estiment qu'utiliser un marqueur genre revient à de la militance, et ne souhaitent pas changer leur logique d'intervention. Alors, le travail de notation est souvent confié à une ou deux personnes, « spécialisées » sur le sujet, les personnes en charge des projets étant réticentes à ajouter de nouveaux critères d'analyse. Toutefois, si l'on ne veut pas faire du genre un mode de fonctionnement à part, il est nécessaire de l'intégrer aux pratiques de base. Cela peut passer par un recueil de données quantitatives car, si on les pense correctement, les indicateurs quantitatifs ont du sens.

di fermer les outil marqueur
 qui permet de poser diagnostic
 au départ
 ≠ les indicateurs de suivi-évaluation
 en matière d'intégration du G

Le marqueur est nécessaire
 dans un souci de redevabilité
 Eviter le suivi-évaluation en silo
 permettre à plat pour simplifier
 le système de monitoring global.

intégration
 transversale G
 et

se poser les bonnes ?

les marqueur genre offrent un
 cadre large qui laisse la liberté
 aux ONG de formuler leurs projets
 Avoir un regard extérieur peut être
 utile à certains moments dans le
 cycle de chaque projet (expert, pairs...)

Préalables

formation + volonté politique
 de l'ensemble des
 équipes sur le
 genre et
 d'intersectionnalité
 pour permettre
 l'appropriation du
 genre

le marqueur n'est
 pas suffisant

formation (+ intégration transversale)

- Intégrer un module genre dans toutes
 les formations plutôt que de le traiter à part

- Donner les ~~ex~~ exemple TDH
 processus de "learning by doing"
 pour construire 1 diagnostic
 participatif à distance / outil commun

La mobilisation des jeunes filles

Jonathan Stebig – Grdr : prendre en compte les jeunes filles

Jonathan Stebig, coordinateur de l'antenne Ile-de-France du Grdr, a présenté un ensemble d'actions menées par le Grdr autour de la mobilisation des jeunes femmes et des jeunes filles dans ses actions. Il a présenté une étude sur l'engagement associatif des jeunes, descendant-e-s d'immigré-e-s d'origine subsaharienne, qui met en lumière la présence de plus en plus grande des jeunes filles dans les associations et leur rôle de plus en plus important. L'étude met également en valeur le fait que d'autres formes d'engagements, politiques, sociaux, ou religieux, doivent être mieux connus ; ce qui a conduit à une autre enquête lancée par le Grdr sur le thème de l'engagement des jeunes femmes à l'épreuve des territoires. Cette étude, intitulée « jeunes femmes engagées dans les quartiers populaires, trajectoires d'engagement de jeunes femmes âgées de 16 à 25 ans dans la ville de Grigny » montre que les jeunes filles rencontrées sont conscientes des problématiques qui concernent le territoire (discriminations, rapports aux forces de l'ordre, échec scolaire, etc.) mais ne limitent pas pour autant leurs actions à ces enjeux locaux. En outre, l'engagement des jeunes femmes n'est pas revendiqué et ne s'accompagne pas nécessairement d'un militantisme actif dans l'espace public. Cette attitude semble être interprétée comme une forme de retrait par les pouvoirs publics locaux et les acteurs associatifs alors qu'il traduit pour les auteurs et autrices de l'étude une évolution vers un engagement moins « affilié » – donc difficilement mesurable dans l'espace public – et surtout qui s'inscrit moins dans la durée.

Jonathan Stebig a également évoqué l'étude concernant la scolarisation des enfants de migrant-e-s à Aubervilliers et aux Mureaux, qui met notamment en lumière le fait que les jeunes collégien-ne-s ont intégré les assignations professionnelles dont ils et elles font l'objet, ce qui se traduit par des aspirations déjà conditionnées (pour les filles les métiers du sanitaire et social, pour les garçons, la sécurité) ; le diagnostic de la filière « Cosmétiques naturels », qui démontre que les projets cosmétiques (portés par des femmes issues de la migration) ont une potentialité de développement économique en France et dans les pays d'origine et un potentiel de valorisation et de lutte contre les assignations ; ou encore le projet de recherche-action participative sur l'articulation des temps de vie pour les femmes migrantes (projet européen Regaining life for precarious women at work REGAL).

Pour aller plus loin :

- [Rapport](#) et [synthèse](#) de l'étude *Entre renouvellement des instances de gouvernance et émergence de dynamiques organisationnelles autonomes : quelles modalités pour l'engagement associatif des jeunes, descendants d'immigrés d'origine subsaharienne ?*
- [Rapport de recherche](#) *Jeunes femmes engagées dans les quartiers populaires, trajectoires d'engagement de jeunes femmes âgées de 16 à 25 ans dans la ville de Grigny.*
- [Rapport](#) et [synthèse](#) de l'étude *Scolarisation des enfants de migrants d'origine subsaharienne en France.*
- [Diaporama de la restitution du diagnostic Cosmétiques naturels.](#)
- [Site de la recherche-action REGAL](#) (Regaining life for precarious women at work) sur l'articulation des temps de vie à l'attention des femmes migrantes.

Discussion et recommandations du groupe

L'élément principal ressortant de la discussion a été de **considérer les jeunes femmes comme des actrices.**

J'ai grandi dans un quartier populaire et on ne nous écoute pas.

Approches et opportunités : travailler en deux temps

Pour « accrocher » les jeunes filles, il a été question de trouver des « causes communes », c'est-à-dire de tenter de susciter l'adhésion en partant d'une cause, de repolitiser les choses, les discours, afin de les inscrire dans une dynamique de changement.

Pour mobiliser, il faut une cause commune.

Il est également nécessaire de partir des centres d'intérêts exprimés par les jeunes femmes et jeunes filles, même si ceux-ci étaient stéréotypés. Si cela permet de toucher des jeunes filles qui ne le seraient pas sinon, c'est utile. Le temps de la mise à distance du stéréotype arrive ensuite, une fois qu'elles ont été convaincues par l'action.

Il faut en tant qu'organisation qu'on se détourne de notre projet pour trouver une accroche.

Les temps de convivialité ont été également mis en valeur : il ne faut pas être seulement « cadrant » mais aller vers des temps plus ouverts. L'exemple d'atelier cuisine préalable à une vente qui devait générer des fonds pour une initiative en lien avec la santé a été par exemple cité.

Les participant-e-s ont également insisté sur la nécessité d'appuyer les projets existants, pour s'ancrer dans ce qui est porté par les personnes visées, même si ces projets s'inscrivent dans un contexte traditionnel avec division des tâches et non-mixité des métiers. Toutefois, il est également important d'ouvrir le champ des possibles, une fois la relation de confiance établie et l'analyse des besoins établie. Enfin, il convient d'informer et de former au genre les personnes concernées dans des temps plus formels.

Comprendre, analyser et travailler le contexte

Les membres du groupe ont estimé qu'il était nécessaire de comprendre, analyser et travailler le contexte. Il a été rappelé que le diagnostic préalable à toute intervention, avec perspective de genre, était primordial. Ce diagnostic peut prendre la forme d'une cartographie sociale, laissant une large place à la parole des concernées.

Tout projet devrait également s'inscrire dans un cadre institutionnel plus large, en identifiant les dispositifs de financements possibles, et en ayant pour projet d'influencer le cadre des politiques publiques, afin que celui-ci soit plus ouvert. Les dispositifs de financements sont en effet souvent très fléchés sur la nature des activités et la façon dont elles doivent être mises en œuvre : l'influence doit mener à les rendre plus lâches.

Ce qui marche, en fait, ce sont les appels à projets libres où on peut faire : n'importe quoi !

Des méthodes et pratiques inclusives et positives

Plusieurs méthodologies et outils ont été relevés comme pertinents, notamment la cartographie sociale collective, définissant besoins, désirs, projets. Les approches orientées changement (AOC) ont également un potentiel pour ce faire, notamment grâce à la co-définition d'une vision commune et leur forte adaptabilité aux différents contextes.

Le travail entre pairs a également été valorisé, que ce soit via des réseaux ou des relais de terrain – ambassadrices davantage formées et informées sur le genre, par exemple – ou encore par des rôles-modèles.

On doit miser sur des ambassadrices et sur la pair éducation !

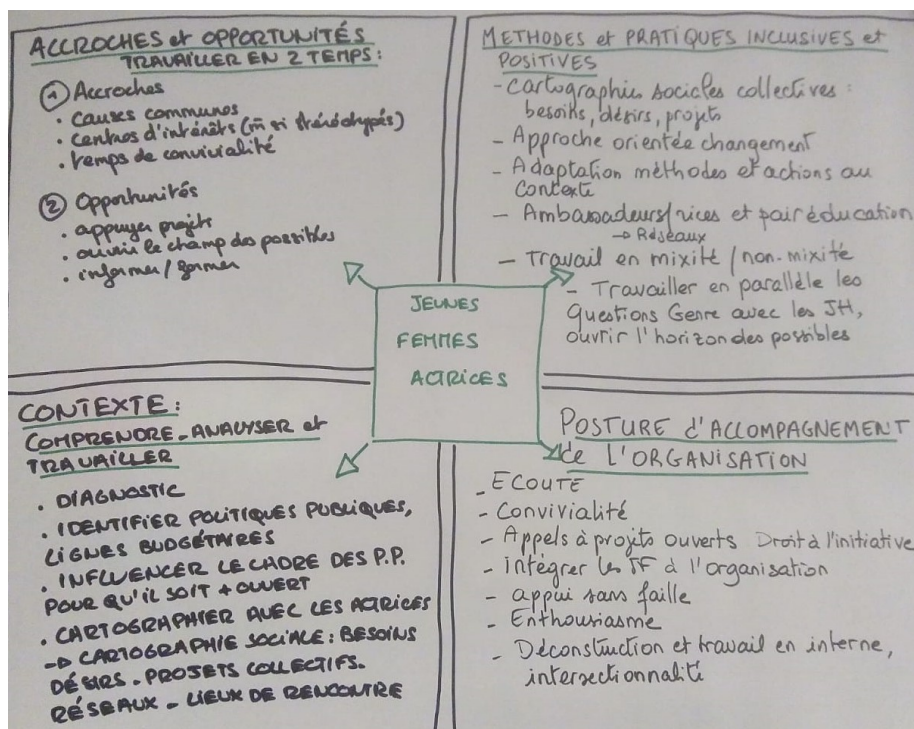
La pertinence de travailler en mixité et en non-mixité a également été rappelée, lorsque la non-mixité est un outil pensé, qui permet une prise de parole plus libre.

Enfin, il a été souligné que le travail devait également être effectué auprès des jeunes garçons et jeunes hommes, qui doivent se questionner sur leurs privilèges et abandonner les comportements sexistes. Ce travail peut également ouvrir, de leur côté également, le champ des possibles, en leur permettant de ne pas s'enfermer dans certains métiers, notamment.

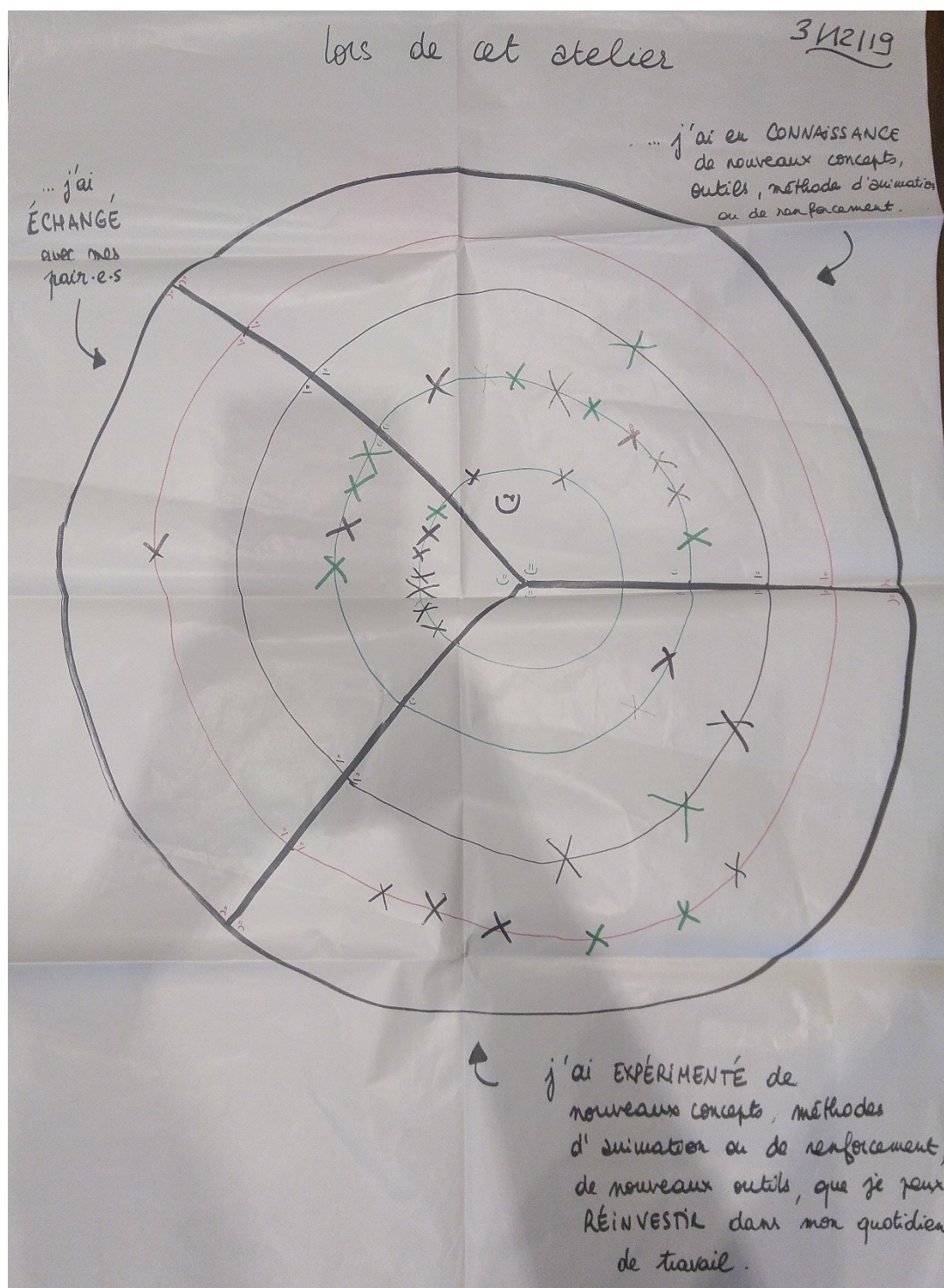
Une posture d'accompagnement de l'organisation

Avant tout, la structure accompagnante doit faire preuve d'écoute, de convivialité et d'enthousiasme. Elle doit également travailler en interne et intégrer les jeunes filles – et les femmes en général – à son organisation : la mixité ne doit pas être restreinte aux projets mais doit exister partout dans l'organisation. De même, elle doit apporter un appui sans faille aux personnes concernées, croire dans leurs projets, les accepter tels qu'ils sont. Elle doit intégrer une dimension intersectionnelle, en croisant la variable genre avec d'autres critères.

Enfin, elle doit influencer les décideurs et décideuses pour valoriser les appels à projets ouverts, le droit à l'initiative des OSC ou des habitant-e-s d'un territoire donné, afin que les pouvoirs publics ne soient pas que prescripteurs.



Evaluation à chaud



Ce que j'emporte dans mon cabas, en un mot ?

De nouveaux outils !

Être plus ouvert-e sur les accroches

Souvenirs, belles rencontres

Ce qu'est un marqueur

Nouvelles idées

Différences entre inclusion et transformation