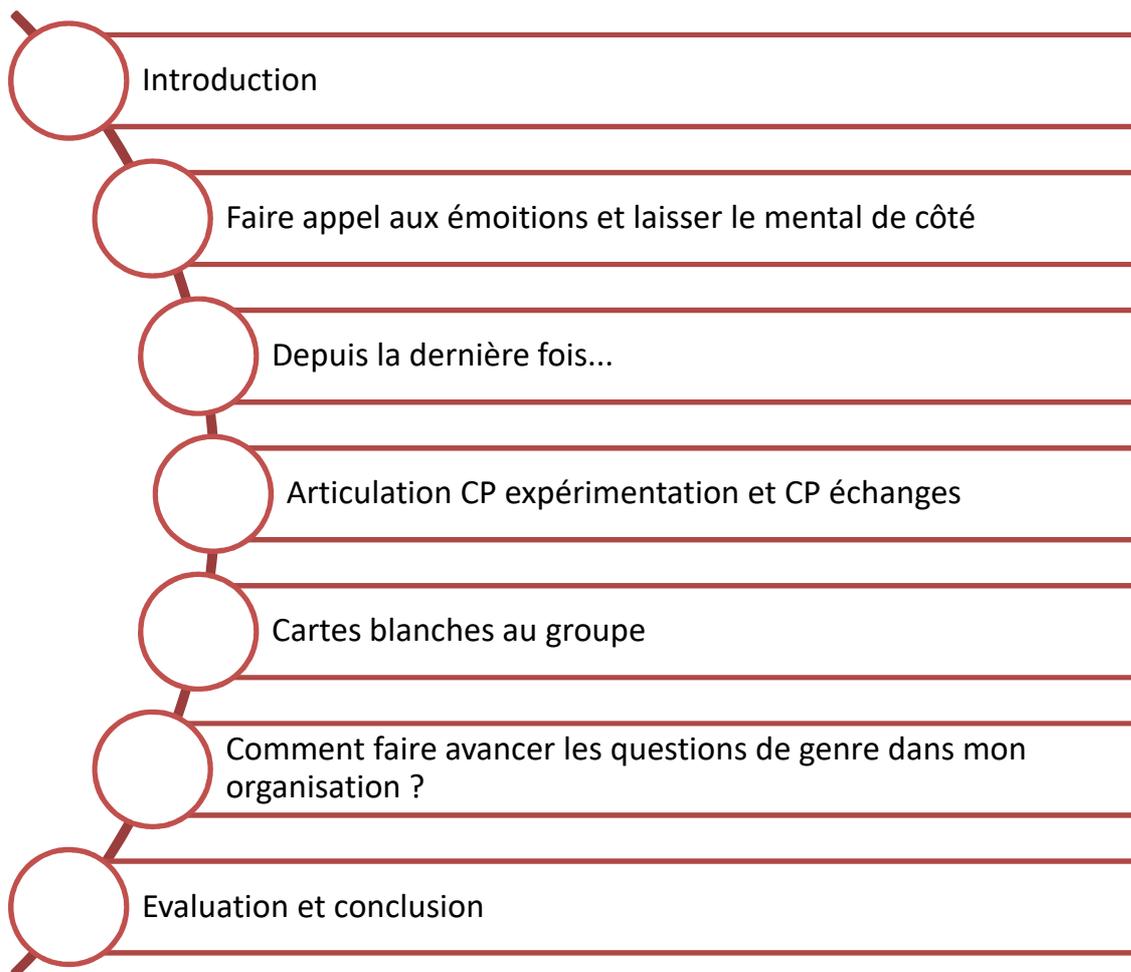


03 décembre 2019

**Communauté de
pratiques Genre
Expérimentation**
« Nous toutes...
et ma sœur aussi ! »



Ce livret contient le **compte-rendu de l'atelier de la communauté de pratiques « expérimentation » genre** du 3 décembre 2019. Dans cet objectif, il contient à la fois des éléments de méthodologie et de contenu.



Introduction

Méthodologie

Le cercle

Toutes les personnes présentes sont invitées à prendre place sur une des chaises constituant un grand cercle. Ce cercle permet de mettre chaque personne participante à la même hauteur, dans un souci d'égalité.

Armelle Barré, référente genre du F3E, rappelle l'enjeu de cette communauté de pratiques « Expérimentation « Nous toutes... et ma sœur aussi ! », en trois axes :

- Le renforcement mutuel
- La mise en pratique d'outils présentés lors de la communauté de pratiques Echanges ou la création d'outils manquants
- Les « cartes blanches au groupe »

Il est possible d'assister aux ateliers à distance, mais cela impose une posture un peu différente, notamment d'observation des processus mis en œuvre.

Armelle Barré énonce également le déroulé de la séance, en indiquant les thèmes qui vont être traités, mais pas les méthodologies.

Méthodologie

Se laisser porter

L'équipe du F3E a décidé de ne pas annoncer en amont quelles allaient être les méthodes d'animation utilisées lors de l'atelier, et ceci afin d'inciter les participant-e-s à ne pas être dans le contrôle mais à lâcher prise et faire confiance à l'équipe d'animation.

Faire appel aux émotions et laisser le mental de côté

Méthodologie

Lecture, écoute

Afin de déconnecter du mental, omniprésent dans notre univers de travail, et de faire appel à d'autres formes d'intelligence, une séquence faisant appel à l'émotionnel est proposée : il s'agit soit d'une lecture, soit de l'écoute d'une musique, d'une chanson, soit encore du partage d'une œuvre d'art quelle que soit sa forme.

Personne ne commente l'œuvre. Un moment de silence est observé après le partage, afin que chacune et chacun soit à l'écoute de ce que cela fait raisonner en elle ou lui.

Lecture d'un extrait de « Mes bien chères sœurs », de Chloé Delaume, autour de la sororité.

Le scan de l'extrait lu en séance est sur la plateforme en ligne :

<https://f3e.moodle.school/mod/forum/discuss.php?d=130>



Depuis la dernière fois...

Méthodologie

Ecoute

Après un temps de présentation du processus et la lecture d'une question, chaque participant-e est invité-e à :

- Prendre un temps de réflexion individuel, afin de partir de soi (5 minutes)
- Echanger en binôme, en suivant un rituel codifié : d'abord une personne (A) raconte pendant 8 minutes sa réflexion, puis son binôme (B) lui fait un retour, en reflet, pendant 2 minutes. Ensuite, on inverse.
- Echange en sous-groupe de 6 à 8 personnes, pendant 15 minutes.
- Enfin, échange en grand groupe, en tenant de se concentrer sur ce qu'on a vécu (processus) plutôt que sur ce qu'on a appris (contenu), pendant 15 minutes.

La question posée aux membres de la communauté de pratiques était : « Qu'est-ce qui s'est passé pour chacun-e d'entre nous, en lien avec le genre, depuis la dernière réunion ? »

Certaines personnes se sont senties frustrées de ne pas avoir pu poser des questions de manière systématique après la présentation individuelle. L'objectif de cet exercice était de travailler l'écoute, en acceptant les moments de silence qui permettent une réflexion plus profonde que celles qui sont issues des « ping-pong verbaux » auxquels la plupart des personnes sont confrontées dans le monde du travail. Il est donc important de laisser le temps à l'autre de s'exprimer (y compris par le silence), et de ne parler qu'à son propre tour.

Articulation CP expérimentation et CP échanges

L'objectif de la séquence est d'identifier les thèmes de la CP échanges que les membres de la CP Expérimentation souhaitent creuser.

Méthodologie

Sélectionner des thèmes avec des gommettes

Les participant-e-s ont chacun-e 4 gommettes à leur disposition. Sur un mur sont affichés les thèmes identifiés parmi lesquels iels ont à choisir.

Les participant-e-s sont invité-e-s à poser les gommettes sur les thèmes qu'iels souhaitent voir creusés (10 minutes). Iels ne peuvent pas poser plus d'une gomme par thème : l'enjeu est de savoir quels sont les thèmes qui intéressent le plus grand nombre, pas quels sont les thèmes qu'une personne très motivée voudrait absolument voir traités.

Cycle 1 : Intégrer le genre dans mes actions

- Les marqueurs genre (1)
- Analyse du contexte (6)
- Budgétisation sensible au genre (4)
- Capitalisation des expériences (4)
- Mesure des effets et de l'impact (10)

Cycle 2 : Mobiliser les acteurs et actrices

- Mobiliser les jeunes filles (1)
- Personnes LGBTQI+ (7)
- Personnes victimes de violences basées sur le genre (7)
- Femmes de situations de handicap (1)

- Questions raciales et religieuses (12)
- Actrices vulnérables face au changement climatique (3)

Il semble ainsi clair que les participant-e-s souhaitent creuser les questions raciales et religieuses (12), la mesure des effets et de l'impact des projets(10), la mobilisation des personnes LGBTQI+ (7) et des personnes victimes de violences basées sur le genre (7), ainsi que l'analyse du contexte avec perspective de genre (6).

⇒ L'équipe d'animation du F3E proposera au groupe des outils à tester ou à créer sur ces différents sujets.

Cartes blanches au groupe

Méthodologie

Choix par positionnement

Différentes thématiques sont proposées au groupe, sous forme d'affiches positionnées par terre. Les personnes sont invitées à se positionner autour de l'affiche décrivant le sujet sur lequel elles souhaitent s'engager (10 minutes). On peut prendre les groupes en photo pour garder une trace.

L'équipe d'animation du F3E a identifié à l'issue de l'atelier de lancement 3 thèmes que les participant-e-s souhaitaient travailler :

- Décolonisons le genre !
- Raffermissons les liens avec la recherche
- Articulons genre et climat

L'équipe d'animation a demandé aux participant-e-s de se positionner sur le thème souhaité (auquel était ajouté une affiche « rien ! Je ne m'engage pas ») en posant la question :

« Êtes-vous prêt-e à vous engager à travailler ce thème, ce qui implique :

- **une fois par an, d'animer un temps de deux heures à proposer en sous-groupe de cette communauté de pratiques Expérimentation**
- **de présenter les résultats de votre réflexion et de vos travaux à la communauté de pratiques Echanges en fin de cycle ? »**

Groupe « décolonisons le genre »	Groupe « articulons genre et climat »	Groupe « raffermissons les liens avec la recherche »
		

Comment faire avancer les questions de genre dans mon organisation

Méthodologie

Aquarium

Les chaises sont organisées en deux cercles concentriques. Le cercle du milieu comporte 4 chaises, celui autour le nombre de chaises nécessaire pour accueillir tou-te-s les participant-e-s.

Seules les personnes assises sur les chaises au centre ont la parole. Sur les 4 chaises, seules 3 peuvent être occupées. Lorsque la 4^{ème} chaise est occupée, une des 3 personnes présentes précédemment doit quitter le cercle central. Les personnes assises dans le grand groupe n'interviennent que si elles se déplacent pour se placer au milieu.

Ici, les personnes en distanciel étaient invitées à observer le processus et ce qu'il produit.

La question posée aux participant-e-s était la suivante : « Comment puis-je contribuer à faire infuser une culture du genre dans mon organisation ? »



Éléments de réponses élaborés par les participant-e-s

La **répétition** semble être un élément important dans la stratégie des personnes pour faire avancer les questions de genre dans leurs organisations. Notamment, certaines personnes utilisent systématiquement l'écriture inclusive, dans les mails, qu'elles soient référentes genre ou pas, pour poser celle-ci comme une évidence, un nouveau référentiel commun. Et lorsque les collègues font des remarques (lourdes) du type « désolés, hein, on n'a pas écrit en inclusif », cela traduit en fait un début de prise en compte et de prise de conscience.

Une participante raconte que, sur l'utilisation de l'**écriture inclusive** qui rencontre des résistances au niveau de son utilisation dans la communication externe de l'organisation (mais plus dans la communication interne), elle a choisi de **s'appuyer sur ce que font d'autres organisations avec une certaine proximité politique**. Faire une sorte de *benchmark* de ce qui se fait ailleurs (en restant dans le monde de la solidarité internationale) afin de produire un argumentaire auprès de la direction et du service communication. Un point d'attention est soulevé : une communication non sexiste ne passe pas seulement par l'écriture inclusive. Il faut également pointer du doigt quand la communication surfe sur les stéréotypes sexistes. Être en veille et user de pédagogie.

Plusieurs participant-e-s suggèrent d'utiliser **l'humour et la légèreté** comme levier, même (et surtout ?) si l'on parle de choses lourdes. Cela amène de la légèreté. Faire passer des bandes dessinées (d'Emma, par exemple), des dessins humoristiques, par exemple, aide : comme ce n'est pas « leur avis » qui est mis en avant, cela marche mieux.

Il est également important de **mesurer, montrer**, grâce à des diagnostics, le comptage des temps de parole, l'observation de la mixité par niveau hiérarchique, etc., pour identifier quels sont les freins,

où se nichent les inégalités. Montrer à l'organisation ce qu'elle produit, pour faire prendre conscience que c'est en contradiction avec sa mission.

On peut également **rappeler le cadre légal**. Ce qui relève du Code Pénal concerne tout le monde, et chaque employeur a une obligation de protection de ses salarié-e-s. Les obligations d'égalité relevant du Code du Travail, par contre, incombent plutôt aux structures de plus de 50 salarié-e-s (pas très courantes dans le secteur). Toutefois, il est important alors de montrer que la structure ne respecte pas ce que la loi imposerait, si tel est le cas. Ce cadre légal est nécessaire mais pas suffisant, bien entendu, mais c'est une porte d'entrée, qui pose le débat. Cela croise d'autres questions (générationnelles avec l'ancienneté, classe sociale avec la différenciation cadre et non-cadre) et c'est une question de justice sociale qui est mobilisable dans notre secteur.

Il est également important de **déconstruire les mythes qui traversent les organisations**. Or, il existe beaucoup de mythes dans les organisations. On entend par exemple : « attention, ce sujet est sensible, on ne peut pas en parler aux bénévoles ». Mais lesdites bénévoles sont majoritairement des femmes qui ont fait mai 68, et quand on pose la question on se rend compte que, non, ce n'est pas une question sensible. C'est par confort, par conservatisme, qu'on ne va parfois même pas poser la question, ouvrir le débat.

Qui peut être acteur ou actrice de changement dans son organisation ? Toutes et tous, bien entendu. Et si l'implication des niveaux intermédiaires ou élevés dans les organisations, en position de management, permet (parfois) d'accélérer les choses, il faut aussi faire en sorte que les personnes « du bas de l'échelle » puissent participer et proposer leurs idées et actions.

Plusieurs participant-e-s témoignent de **groupes genre**, qu'ils s'appellent « gender team », « gender group » ou autre. Ces groupes permettent de diluer l'effet « telle personne est LA casse-pied du genre ». Les mails envoyés au nom du collectif peuvent être validés par le groupe, signés au nom de celui-ci. Attention toutefois, mettre en place un groupe genre ne résout pas tout ! Parfois certain-e-s attendent que les membres du groupe fournissent des analyses et, globalement, dispensent les autres de réfléchir. On pourrait penser que le contexte social est favorable, mais ce n'est pas le cas. Certain-e-s profitent du contexte social (#MeToo, notamment) pour tenir les groupes genre redevables de ce qu'il se passe dans la société.

Lorsque la volonté de l'organisation est là, on peut former les salarié-e-s grâce à des **temps dédiés**, qui sont des temps formatifs mais qui ne sont pas présentés comme tels, mais plutôt comme des temps de « discussion entre les membres de l'équipe ». Un participant relate une expérience passée où un forum de discussion avait été mis en place dans la structure et où, chaque mois, une après-midi était dédiée par chaque personne de l'équipe à des discussions autour du genre. Tout le monde était impliqué, de la direction aux personnes en charge de l'administratif, en passant par les chargé-e-s de projets. Ce rendez-vous régulier n'était pas systématiquement animé par la personne en charge du genre et pouvait aborder de nombreux sujets, afin de faire prendre conscience que le genre est partout.

Changer la culture de l'organisation nécessite d'arriver à amener les personnes à déconstruire leurs stéréotypes et habitudes, et à questionner leurs postures. Il est important de **toucher à l'intime**, que les personnes puissent se situer et situer leur propre vécu. Comment faire pour enclencher ça, créer un espace pour parler de ça ? Cela dépend aussi de là où en est chaque organisation.

Quel croisement du champ militant et du champ professionnel ? Un participant estime que s'il brandit son drapeau en interne, il y aura des résistances. Que faire quand des valeurs, aussi justes soient-elles, sont perçues comme agressives ou trop radicales ? Comment ne pas générer du rejet ?

Une participante propose d'utiliser l'outil de la Marche des privilèges, utilisé avant des sensibilisations sur le genre et l'intersectionnalité. C'est un outil qui permet à chaque personne de prendre conscience de sa position et de la position des autres de façon relative.

Il y a aussi des résistances car on touche au personnel. Même quand on arrive à faire remonter des éléments quotidiens, vécus par des jeunes femmes non cadres, par exemple, les hommes sont dans l'incapacité d'accueillir cette parole : ils ne reconnaissent pas cette parole comme légitime. Pourtant, la **non-déconstruction est anti-professionnelle**. Une personne qui affirmerait ne jamais se tromper, ne jamais avoir à se remettre en question, pourrait-elle être mise face à ses contradictions ? Cet argument pourrait-il être utilisé ?

Pour créer le débat, il faut parfois **utiliser des prétextes**, et le 8 mars est l'occasion de faire quelque chose. Dans une organisation, une exposition d'affiches de tous pays a été organisée autour du 8 mars, avec des slogans très différents. Cela a permis d'interpeler mais aussi de lancer le dialogue avec les collègues dans le couloir.

La question des **groupes de parole non-mixtes au sein de l'organisation de travail** est posée (par exemple dans le cadre de l'élaboration d'un diagnostic). En ce qui concerne des groupes non-mixtes féminins, cela sonne comme une évidence pour les participant-e-s. Pour les groupes masculins, cela pose question. Une participante raconte que, dans le cadre d'un accompagnement externe à un diagnostic organisationnel genre, l'idée de faire des groupes non-mixtes d'hommes, idée émanant du groupe genre, avait été très mal accueillie, y compris par les prestataires potentielles. Dans ce cas, le groupe genre étant mixte, les groupes non-mixtes d'hommes ont été animés par des membres du groupe genre. Cet atelier non-mixte a permis d'identifier les zones de blocages. Le risque, connu, est de (re)créer un groupe de personnes dominantes se plaignant des personnes dominées qui cherchent à renverser les rapports de pouvoir. Toutefois, cela dépend du contexte dans lequel c'est fait et, surtout, de la qualité de l'animation. Si c'est bien facilité, par une personne déconstruite, cela peut amener à des prises de conscience. Un processus cohérent et une bonne animation / facilitation sont des éléments impératifs à mobiliser.

Parfois, il faut savoir **avancer masqué-e** : ne pas parler de genre mais poser des questions. Par exemple : « dans les familles pauvres, il y en a souvent qui sont plus pauvres que les autres, et ce sont les femmes et les enfants, comment tu les prends en considération ? » Amener les porteurs et porteuses de projets à différencier les impacts entre femmes et hommes, jeunes et vieux-vieilles, racisé-e-s et non-racisé-e-s, etc. Par exemple, si l'on parle des migrants, on invisibilise les migrantes, qui ont des problématiques spécifiques, notamment de violences spécifiques (sexuelles) qui peuvent aussi être exercées par les migrants. Amener les collègues à regarder de plus près les effets de nos actions sur les différents groupes sociaux permet des prises de conscience et des moindres résistances.

Retours et observation des personnes à distance (via Skype)

Il était demandé aux personnes qui assistaient à l'atelier à distance d'observer le processus utilisé, dit de l'Aquarium.

D'après elles, cette méthode d'animation a tout d'abord permis beaucoup d'écoute, un vrai moment d'échange et de parole. Des idées, expériences et difficultés ont pu être partagées, et d'autres personnes ont pu apporter des propositions de solution, des suggestions mais aussi des mises en garde. A certains moments, la parole circulait beaucoup, assez vite, il y avait de nombreux va-et-vient sur les chaises du centre. Certaines personnes venaient juste pour apporter une idée, et repartaient de suite. D'autres fois, il y avait moins de mouvement et les personnes avaient à cœur de faire continuer la discussion.

Evaluation et conclusion

Evaluation à chaud de l'atelier

Certaines personnes aimeraient avoir davantage de contrôle sur la séance, et souhaiteraient notamment que **le programme et les méthodologies** utilisées soit annoncées en début de séance, afin qu'elles puissent mieux se projeter. D'autres se sentent frustré-e-s de ne pas avoir pu exprimer tous les questionnements que les différentes thématiques abordées ont soulevées, et souhaitent davantage de temps de questions / réponses. D'autres enfin apprécient fortement de se laisser déstabiliser, de se laisser aller et de faire confiance à l'équipe d'animation.

Les participant-e-s apprécient l'apport des manières d'animer et d'échanger. **Ces outils qui sont transmis contribuent à changer les comportements et il est important pour les participant-e-s de se les approprier.** Mieux s'écouter pour mieux prendre la parole c'est la porte ouverte à un changement de culture au sein des organisations et à la transformation sociale en général. Les participant-e-s relèvent un **effort pédagogique positif** : une réflexion associée à une animation pédagogique pensée. C'est très inspirant d'avoir une multitude de formes possibles qui peut être utilisée pour faire passer des messages, faire infuser des pratiques en interne.

Certaines personnes expriment leur satisfaction quant à la **place laissée pour le vécu personnel et interpersonnel** : le genre est un sujet particulier qui renvoie à notre vécu personnel. « C'est rare qu'on nous demande, dans le monde professionnel, "comment tu te sens ?" et qu'on écoute le ressenti personnel. Merci pour ça. » D'autres expriment leur frustration et leur souhait de « passer moins de temps à débriefer sur le vécu de l'animation ». Mais, de façon générale, un consensus se fait sur la réussite de l'équipe d'animation à retranscrire cet entremêlement entre privé et public. Quelqu'un alerte : il ne faut pas tomber dans l'injonction à ressentir et à s'exprimer, et il faut remettre les émotions dans une perspective politique. Nos émotions nous appartiennent et ne sont pas forcément liées à une agression ou autre. Des positionnements différents se font jour sur la communication non violente : pour certain-e-s, cela aide à poser ses ressentis d'une autre façon, et d'en tirer quelque chose politiquement ; pour d'autres, il y a des situations où la communication non violente a des limites, elle ne résout pas tout. Elle a ses limites, notamment dans le cadre de relations de pouvoir, et si les différent-e-s protagonistes ne sont pas de bonne foi. Et elle demande à prendre sur soi ; or c'est ce que les femmes et les personnes en situation de domination font tout le temps ! Parfois, ça fait du bien de crier et de s'énerver sur les gens quand ils ont un comportement d'agresseur !

L'équipe du F3E rappelle ce qui lui tient à cœur c'est **le processus qui mène au contenu**. L'idée est de proposer différents types d'animation particulières, très pensées, pour donner l'espace à une réflexion différente de celle que nous avons l'habitude de mener dans nos organisations. Considérant que « la méthodologie est politique », l'équipe du F3E passe beaucoup de temps à penser les processus et à ce qu'ils vont produire chez les participant-e-s. Elle cherche à développer des compétences et des capacités.

Les prochains ateliers

La première partie de l'atelier verra systématiquement une ouverture en faisant appel à l'émotionnel et une séquence sur ce qu'il s'est passé pour vous sur le genre depuis la dernière fois. Comme cela a été relevé par des participant-e-s, on ne se rend pas toujours compte, quand on a « le nez dans le guidon » qu'il se passe des choses. Cette séquence permet de les visualiser.

Ensuite, le groupe pourra se répartir en deux ou trois sous-groupes :

- un groupe sur du renforcement mutuel, avec des méthodes d'échanges de pratiques proposées par le F3E ;
- un groupe qui creusera une thématique du matin, en testant des outils proposés ou en créant des outils qui manqueraient ;
- un groupe qui profitera de ce temps en présentiel pour travailler un sujet « carte blanche ».

La communauté de pratiques du matin est ouverte à toutes et tous et ressemble beaucoup à ce qui a été fait lors du précédent cycle d'ateliers (un partage d'expériences et outils, un canevas d'écoute active, des recommandations élaborées en commun). Les personnes de la CP Expérimentation « Nous toutes... et ma sœur aussi ! » seront sollicitées pour présenter des outils, démarches, réflexions sur les questions qui y seront abordées.

La capitalisation : une personne devait être recrutée pour capitaliser ce qui se passe dans les ateliers. On a souhaité affiner ce que l'on cherchait et pour quoi faire avant de nous lancer dans le recrutement. L'idée est que ce soient les contenus qui soient capitalisés le matin et les processus l'après-midi.

Evaluation (cible) et « ce que j'emporte dans mon cabas »

