

FICHES PRATIQUES POUR METTRE
EN ŒUVRE L'ÉGALITÉ DE GENRE

Agir pour le genre

Paroles et pratiques
d'actrices et acteurs



LES COLLECTIONS DU F3E

REPÈRES SUR



UTILISER DES OUTILS DE L'INTELLIGENCE COLLECTIVE AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ DE GENRE

Problématique et enjeux

Définitions

Revenir collectivement sur des situations qui interrogent, pour les questionner ensemble, permet d'avancer individuellement et collectivement et de faire évoluer ses pratiques.

Dans une perspective de genre intersectionnelle, cela peut être :

- Utiliser des méthodologies d'intelligence collective pour traiter de situations en lien avec le genre. Par exemple : Comment sont traitées les violences basées sur le genre au sein de notre organisation ?
- Mettre à jour des méthodologies d'analyse de pratiques existantes pour y ajouter un temps de relecture de la situation, à travers un prisme de genre. Par exemple : Y a-t-il une répartition genrée de la prise de parole et du travail de la conversation dans nos réunions d'équipes, dans nos réunions de conseil d'administration, dans nos réunions publiques... ? Ou encore, dans telle ou telle situation, y a-t-il une division genrée de certaines tâches ? Qu'est-ce que cela peut nous donner comme informations complémentaires que nous n'aurions pas prises en compte ?

Dans la plupart des méthodologies d'amélioration des pratiques en intelligence collective, l'idée est de ne pas passer directement de la phase problème à la phase solution, mais de passer par plusieurs étapes intermédiaires pour prendre en compte les aspects complexes de la situation et l'analyser avec différents points de vue, avant de passer à une phase de suggestions.

Pourquoi questionner ses pratiques en lien avec le genre ?

Créer des espaces d'analyse et d'amélioration des pratiques et des postures sur les enjeux liés au genre permet de :

- partir des vécus individuels et situés* pour construire un savoir et des expériences collectives,

en se mobilisant autour d'une situation vécue par une ou plusieurs personnes ;

- se poser des questions que l'on ne prend pas le temps de se poser habituellement, prendre du recul et élargir son champ de vision ;
- créer et consolider une culture commune sur ces sujets ;
- entendre des idées d'argumentaires, d'astuces et de stratégies qui peuvent être réutilisées dans d'autres situations, et imaginer ensemble de nouvelles manières d'agir.

Dans certaines méthodologies d'analyse de pratiques, des temps spécifiques sont définis, certains pour l'écoute, d'autres pour les questionnements, afin de donner à chacun-e un temps de parole dédié. Aussi, dans des équipes mixtes, il est toujours possible de décider de donner en priorité la parole aux femmes et minorités de genre, ou aux autres personnes vivant des rapports de domination, pour valoriser la parole des personnes habituellement moins entendues. Cela permet de donner plus de place à leurs vécus situés* et d'éviter ainsi leur remise en cause, leur banalisation et leur invisibilisation.

Passer à l'action

Un outil de renforcement mutuel : le codéveloppement

Le codéveloppement est un processus qui permet à un groupe d'aider une personne à avancer dans une situation qui lui est problématique, grâce à l'intelligence collective. Les participant-e-s, qui contribuent, retirent également des enseignements de la séquence. Cette approche a été développée au Québec dans les années 1980.

Les prises de parole sont codifiées, et l'idée est de respecter ce processus afin de dérouler la pensée différemment, comme expliqué dans la fiche-outil qui suit. Pendant un codéveloppement, les prises de parole se font les unes après les autres et l'on veille à laisser un temps de respiration entre chacune pour

OUTIL

LE CODÉVELOPPEMENT

POUR QUOI FAIRE ?

Résoudre un problème, favoriser l'intelligence collective, la solidarité et la coopération dans un groupe.

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

Une salle où tout le monde est installé-e au même niveau, de quoi noter.

RÉALISABLE À DISTANCE ?

Oui, avec un logiciel de visioconférence.

NOMBRE DE PARTICIPANT-E-S

À partir de 4.

TEMPS NÉCESSAIRE

1 heure 15 minimum.

DÉMARCHE

Annnonce de la consigne (3 minutes) : La facilitatrice ou le facilitateur explique l'objectif de la session (aider l'un-e des membres du groupe à résoudre un problème), les grands principes (confidentialité de ce qui est partagé, bienveillance dans les interactions) et le déroulé global (choix et présentation d'un sujet, discussion, apprentissage). Le cas doit être réel, actuel et impliquer la personne concernée.

Déroulé :

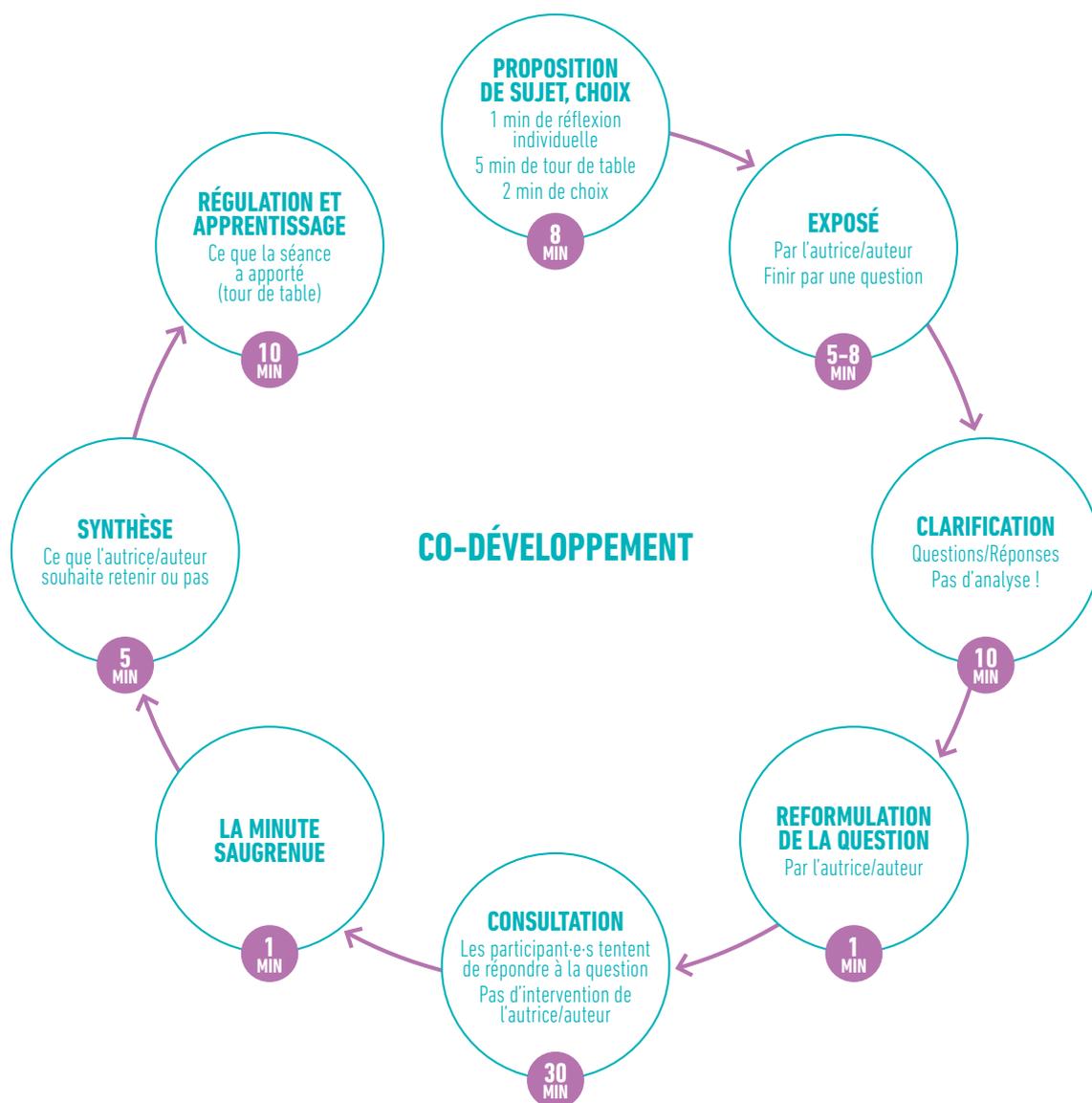
1. Réflexion individuelle (1 minute) : Qui a un sujet à poser au groupe ? Qui a une situation à résoudre pour laquelle il ou elle aurait besoin de l'intelligence collective ? L'écrire en une phrase.
2. Tour de table (5 minutes) : Celles et ceux qui le souhaitent présentent en une phrase leur sujet au groupe.
3. Choix du sujet (2 minutes) : Par consentement¹, c'est-à-dire que l'on veille à ce qu'il n'y ait pas d'opposition à ce choix.

4. Exposé de la situation par la personne concernée (5 à 8 minutes) : La personne qui expose son cas explique la situation, le contexte, les actrices et acteurs, etc.
5. Questions de clarification (10 minutes) : Attention, on n'est pas au stade des analyses ! On veille seulement à vérifier la bonne compréhension de la situation.
6. Reformulation de la question (1 minute) : Par la personne qui l'a posée, si nécessaire. La personne indique sa demande : qu'est-ce qu'elle attend prioritairement ? Des outils ? Des témoignages ? Des idées... ?
7. Consultation (30 minutes) : Les participant-e-s tentent de répondre à la question (l'autrice ou l'auteur de la question n'intervient pas : il ou elle est dans l'écoute et l'observation uniquement).
8. Décompression (1 minute) : La minute saugrenue, pour décompresser ! Par exemple : changer de place dans l'espace, faire un temps chacun-e pour soi d'écoute de sa respiration, faire une onomatopée...
9. Réappropriation (5 minutes) : Par l'autrice ou l'auteur de la question : qu'est-ce qu'il ou elle va retenir ? Comment va-t-il ou elle se réapproprier les suggestions ?
10. Régulation/apprentissage (10 minutes) : Qu'est-ce que ce codéveloppement a apporté aux auditrices et auditeurs, qu'est-ce qu'elles et ils y ont appris ?

Points d'attention :

- Les temps peuvent être adaptés en fonction de la durée disponible pour l'atelier.
- Il est essentiel que le groupe soit accueillant avec la personne qui partage sa situation, et évite les injonctions (« Tu devrais faire cela », « Moi à ta place, j'aurais fait ceci... »). Le groupe doit être en posture de questionnement, de partage de ressenti.
- Lors de la phase de clarification, le rôle du facilitateur ou de la facilitatrice est de veiller à ce que le groupe pose seulement des questions pour clarifier des choses qui ne sont pas comprises, et ne bascule pas dans la phase des analyses.

1 On distingue une décision par consentement d'une décision par consensus. Un consensus, c'est quand tout le monde est d'accord (souvent, ce sur quoi tout le monde tombe d'accord, c'est le strict minimum). Dans cette méthode de prise de décision, un consentement, c'est : « Est-ce que je peux vivre avec la décision collective ? »



éviter de se couper la parole. La facilitatrice ou le facilitateur accompagne le groupe pour les passages d'une étape à l'autre.

Le « cas clinique »

La méthodologie du « cas clinique » est présente dans diverses méthodes d'accompagnement au changement. La déclinaison qui suit a été développée par le U.lab du Massachusetts Institute of Technology. Un groupe de 4 à 6 personnes travaille collectivement sur un « cas », proposé par l'un-e des participant-e-s. Ce « cas » doit être actuel, réel, et la personne qui le propose doit y être impliquée et avoir prise dessus, dans une certaine mesure. Cette méthode permet d'imaginer de nouvelles manières d'agir dans une situation problématique et d'apporter de nouveaux regards sur la situation proposée. À la différence du

codéveloppement, le cas clinique fait davantage appel aux images, aux émotions.

Pour aller plus loin

Le codéveloppement <https://www.afcodev.com/le-codeveloppement/le-codeveloppement.html>

La théorie U <https://www.presencing.org>

Le « cas clinique » https://ulabconcordia.files.wordpress.com/2018/09/francais_ulab_case_clinic.pdf

Une autre méthode d'analyse collective : l'entraînement mental <http://www.entrainement-mental.info/>

OUTIL

LE CAS CLINIQUE

POUR QUOI FAIRE ?

Apporter un nouveau regard sur une situation, faire un pas de côté, faciliter la coopération, créer la solidarité dans un groupe.

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

Une salle où tout le monde est installé-e à égalité, de quoi noter.

RÉALISABLE À DISTANCE ?

Oui, avec un logiciel de visioconférence.

NOMBRE DE PARTICIPANT-E-S

4 à 6 personnes.

TEMPS NÉCESSAIRE

1 heure minimum.

DÉMARCHE

Annonce de la consigne (3 minutes) : La facilitatrice ou le facilitateur explique l'objectif de la session (permettre à un membre du groupe de faire un pas de côté dans une situation qui lui est problématique, pour trouver des solutions par elle-même), les grands principes (confidentialité de ce qui est partagé, bienveillance dans les interactions) et le déroulé global (choix puis présentation du cas, mise en miroir, discussion générative).

Déroulé :

1. Choix du cas (5 minutes) : Chaque participant-e qui le souhaite propose un « cas » qui doit être actuel, réel, dans lequel il ou elle est impliqué-e. Le sujet est ensuite choisi par consentement.
2. Exposition du cas (15 minutes) : La personne partage ses aspirations et ses besoins par rapport à la situation. Pour commencer, elle est invitée à se concentrer sur la possibilité d'un changement de perspective vis-à-vis de la situation : où pourrait-elle lâcher prise, qu'est-ce qu'elle pourrait apprendre ? Dans son exposition, elle est invitée à répondre aux questions :
 - Situation actuelle : À quel défi ou question clé suis-je confronté-e ?
 - Parties prenantes : Comment les autres pourraient-ils et elles voir cette situation ?
 - Intention : Quel avenir est-ce que j'essaie de créer ?
 - Seuil d'apprentissage : De quoi ai-je besoin pour lâcher prise, et que dois-je apprendre ?
 - Aide : Où ai-je besoin de retours ou d'aide ?Les pairs écoutent attentivement et ne doivent pas tenter de résoudre le problème mais se concentrer sur l'écoute, prêter attention aux images, métaphores, sentiments, gestes et

mouvements que l'histoire racontée leur évoque. Des questions de clarification peuvent être posées à la fin de l'intervention (sans donner de conseils ni faire de commentaires).

3. Immobilité (2 minutes) : Les participant-e-s sont invité-e-s à écouter avec leur cœur, c'est-à-dire de manière empathique, et à écouter ce qui résonne en elles ou eux : quelles images, métaphores, sentiments et gestes surgissent qui captent l'essence de ce qu'elles et ils ont entendu ? Si l'atelier se tient à distance, il est important que les caméras soient allumées.
4. Mise en miroir (10 minutes) : Les pairs partagent les images, métaphores, sentiments et gestes qui leur sont apparus dans le silence ou en écoutant le cas d'expérience. Après avoir écouté tou-te-s les pairs, la personne qui a exposé son cas renvoie, en miroir, ce qu'elle a entendu.
5. Dialogue génératif¹ (20 minutes) : Tou-te-s réfléchissent aux remarques de la personne qui a exposé son cas et entament un dialogue génératif sur la manière dont ces observations peuvent offrir de nouvelles perspectives sur la situation et le parcours de la personne. On suit le cours du dialogue, chaque personne dans une posture d'écoute les un-e-s des autres. On tire parti des idées de chacun-e. Chacun-e doit rester au service de la personne qui a présenté son cas, sans pression pour résoudre son défi. On est dans une dynamique d'écho : on n'est pas dans la prescription mais dans le jeu de miroirs.
6. Remarques de clôture (8 minutes) : Par les pairs d'abord, puis par la personne qui a présenté le cas. Comment voit-elle sa situation et la voie à suivre ? On passe ensuite aux remerciements, via une expression d'appréciation sincère les un-e-s envers les autres.
7. Notes (2 minutes) : Par chacun-e, sur les points d'apprentissage pour soi.

Comme pour le codéveloppement, la facilitatrice ou le facilitateur veille à ce que les participant-e-s s'expriment en disant « je » et sortent des injonctions (« Tu devrais... », « Si j'étais à ta place, je ferais... »). La facilitatrice ou le facilitateur veille ainsi à ne pas laisser s'exprimer de propos oppressifs. Cette méthode semble adaptée à des espaces où le niveau de confiance entre les membres du groupe est suffisamment élevé pour que les émotions puissent être partagées et accueillies avec authenticité.

¹ Fiche 2, page 24.



Stéphanie Delépine

PRATIQUES ET RÉSEAUX D'ÉCHANGES

Je m'appelle Stéphanie Delépine, je travaille chez Entrepreneurs du Monde, et je suis l'une des deux référentes genre, avec Eugénie Constancias. Je suis aussi chargée d'actions de formation, en particulier auprès des étudiant-e-s, pour évoquer notre activité, les entreprises sociales, le monde du développement.

Sur le genre, nous avons depuis 2019 une note de positionnement où Entrepreneurs du Monde a pris un certain nombre d'engagements et nous travaillons en ce moment à une projection stratégique pour 2022-2026. Nous avons une forte culture collective, donc nous nous demandons encore si le mieux est d'avoir deux référentes genre ou bien un comité de pilotage avec tout le monde à bord. Je pense qu'on va faire un mélange.

En tant que référentes genre, Eugénie et moi, on se voit comme un centre de ressources un peu pointu, qui vient aider, faciliter et pousser. Comme on avance de façon très participative, on fait des points réguliers avec les différentes équipes d'Entrepreneurs du Monde. On fait aussi résonner les questions de genre avec une autre thématique transversale : tout ce qui touche aux préoccupations environnementales. Nous relierons donc nos fonctionnements internes et nos actions sur le terrain avec ces deux préoccupations-là.

“ Il y avait le besoin de se positionner, en tant qu'Entrepreneurs du Monde, de savoir comment répondre aux enjeux de genre. On s'est dit : “On va recenser ces situations, on va les mettre en commun”, et c'est parti comme ça. »

On a lancé la démarche grâce à un FRIO¹ genre entre l'été 2018 et l'été 2019. C'est un financement mis en œuvre par Coordination SUD, un fonds qui intervient sur les problématiques internes aux organisations, que ne financent pas tellement les bailleurs. Avant ce financement, il y avait déjà eu des frémissements autour du genre, soit parce que les bailleurs nous demandaient ce qu'on faisait, soit avec des personnes qui étaient particulièrement engagées. Mais ce qui a vraiment lancé la dynamique, c'est un groupe de travail interne. En réalité, des collègues de terrain se sentaient un peu démuni-e-s face à des situations directement liées à des enjeux de genre, que ce soit dans les équipes ou dans les actions que l'on met en place et dans les familles appuyées. Il y avait le besoin de se positionner, en tant qu'Entrepreneurs du Monde, de savoir comment répondre aux enjeux de genre. On s'est dit : « On va recenser ces situations, on va les mettre en commun », et c'est parti comme ça.

Aujourd'hui, nous nous battons beaucoup pour l'égalité femmes-hommes. Pour les questions LGBTQI+, c'est moins simple. Une partie des équipes y travaille aux Philippines, par exemple, où c'est un sujet existant dans la société et qui peut être discuté. Par contre, il y a beaucoup de pays, notamment en Afrique de l'Ouest, où, clairement, l'homosexualité est interdite. Donc on n'est pas très engagé-e-s sur ces sujets-là. On parle alors plutôt d'égalité femmes-hommes, mais on essaye quand même de décorréliser sexualités et genre, de déconstruire des représentations. Selon mes collègues, des référent-e-s genre en Afrique de l'Ouest justement, lorsqu'elles ou ils sont identifiés comme « référent-e-s genre », elles et ils sont *de facto* considéré-e-s comme pro-homosexualité. C'était la première conséquence, c'était systématique, et c'était une étiquette qui était lourde à porter, plus lourde

¹ Fonds pour le renforcement institutionnel des ONG, outil mis en place par Coordination SUD qui permet de renforcer les stratégies organisationnelles et institutionnelles des ONG françaises. Un « FRIO genre » est un appui accompagné et cofinancé, spécifiquement tourné vers la question du genre.

que d'afficher : « Moi, je promeus les droits pour tout le monde. »

En fait, il faut vraiment faire attention, dans nos interventions, dans la façon de dire les choses. Par exemple, dire « égalité femmes-hommes », ça laisse entendre qu'il n'y a que les femmes et les hommes. Comment rester inclusifs tout en restant subtils, parce que c'est clairement des sujets qui sont très sensibles dans une partie des pays dans lesquels nous intervenons ? Et nous ne sommes pas une association militante, dans le sens où notre culture est plutôt pragmatique : faire avancer là où ça peut avancer. Sur les enjeux climatiques aussi, on se dit : « Jusqu'où faut-il aller ? » Les avis ne sont pas homogènes.

« Ce qui me rend la plus fière, c'est quand les référent·e·s terrain me font remonter des situations qu'ils et elles ont géré, qu'ils et elles réagissent sur des événements, qu'ils et elles me remettent en question. »

Par exemple, on a fait un module de formation sur les freins à l'autonomisation économique des femmes. Dans ce module, il y a une partie interactive, animée avec les bénéficiaires, sur les freins à l'entrepreneuriat féminin. Il y avait une photo d'une femme enceinte. Et ils et elles m'ont dit : « Chez nous, ça ne va pas, parce qu'une femme enceinte travaille jusqu'au bout. » Ça a lancé une discussion : est-ce que c'est bien que les femmes travaillent jusqu'au bout et accouchent presque sur leur lieu de travail, ou au contraire est-ce qu'il faut les protéger ?

Chez Entrepreneurs du Monde, nous faisons de la microfinance sociale et les référent·e·s terrain disaient que, souvent, il y avait une réticence à prêter de l'argent à une entrepreneuse enceinte. La conclusion de la discussion a été qu'il valait mieux lui prêter l'argent dont elle avait besoin et d'adapter son rythme de remboursement en disant : « On va te laisser deux-trois échéances supplémentaires. Au moment où tu accouches, on te laisse tranquille et pendant un mois et demi, tu n'as pas besoin de rembourser. » Quand ils et elles font ça, déjà ça remet en cause mes représentations à moi : « Une femme enceinte est fragile, il ne faut pas qu'elle travaille. » De l'autre côté, c'était : « Bah, non, il faut plutôt qu'elle puisse choisir, et la question c'est comment on l'accompagne dans son choix. » Et ça, ça m'a semblé vraiment intéressant.

J'ai trouvé que les communautés de pratique du F3E m'apportaient beaucoup. Déjà parce que ça permettait de discuter de ce que font d'autres ONG

sur ces sujets-là, de comprendre les problématiques, d'échanger. Ce que j'apprécie beaucoup et que je reprends clairement, ce sont toutes les techniques d'animation que je trouve très utiles. Il y a à la fois le fait d'être avec des pair·e·s et d'être intéressée par ce qu'ils et elles font, et aussi de pouvoir vraiment m'en inspirer pour des choses très opérationnelles que je fais en interne.

Ce qui est également intéressant pour moi, c'est qu'il m'a fallu acquérir un peu le vocabulaire, pour comprendre. Je trouve intéressant de saisir ce côté beaucoup plus militant du vocabulaire, des concepts. Mon questionnement personnel est d'imaginer comment démocratiser le concept de genre, qui est mal connu. Est-ce que nous sommes capables de simplifier notre vocabulaire pour réussir à faire passer les idées ? C'est ça ma préoccupation, c'est peut-être mon côté formatrice. Je trouve que quand tu n'es pas du métier et que tu prends un document qui parle de genre, tu comprends difficilement ce qui est dit ! La notion de patriarcat par exemple, ce n'était pas clair pour moi. Maintenant c'est plus clair, ce système organisé fondamentalement sexiste et qui ignore qu'il l'est. D'accord, le côté systémique, c'est ce qu'on appelle le patriarcat. En soi, c'est très conceptuel, c'est un mot d'intellectuel·le·s, et le résultat, c'est que ça ne parle pas aux trois quarts des gens.

Ce qui me marque, c'est que 50% de la population mondiale est discriminée. Chaque fois que j'y repense, je me dis que c'est incroyable. Comment peut-on encore en être là ? Ça me met beaucoup en mouvement. Par ailleurs, c'est aussi un sujet qui est partout, si on arrivait ne serait-ce qu'à diminuer les violences sexuelles ou sexistes, la face du monde changerait. Le nombre de déprimés, de suicides, les conséquences sont juste énormes... C'est comme l'inceste, quand on sait que 7% des enfants en sont victimes... si on pouvait éviter que ça se produise, il y aurait quand même énormément de personnes qui iraient beaucoup mieux. En termes de priorité, le genre est juste majeur et c'est un levier beaucoup plus important que beaucoup d'autres sujets. Les discriminations sont massives et ont des répercussions généralisées, donc quand on le sait, on ne peut plus l'oublier.



PARIS, ÉTÉ 2017.

ENTREPRENEURS du Monde

ALLO ?

DRR!
DRR!
DRR!

PORT-AU-PRINCE.

BONJOUR STÉPHANIE.

ICI LES FEMMES ONT ACCÈS AUX MICROCRÉDITS...

ENTREPRENEURS du Monde

...MAIS IL EST DIFFICILE DE LES ACCOMPAGNER DANS TOUT CE QUE ÇA CHANGE DANS LEURS FAMILLES.

HUM...

DONNE-MOI UN PEU DE TEMPS POUR TE RÉPONDRE.

TU SAIS EUGÉNIE À HAITI LA RESPONSABLE DE TERRAIN A REMONTÉ DES PROBLÉMATIQUES LIÉES AU GENRE.

FIGURE-TOI QUE MOI AUSSI DANS D'AUTRES PAYS J'AI DES REMONTÉES DE TERRAIN DE CE TYPE.

ET JE SUIS DÉMUNIE.

AH OUI ?

PAREIL POUR MOI.

QUELQUES JOURS PLUS TARD.

NOUS SOMMES UN DES BAILLEURS DE VOTRE ASSOCIATION.

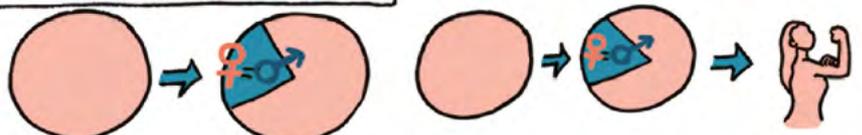
QUE FAITES-VOUS EN MATIÈRE DE LUTTE POUR L'ÉGALITÉ DE GENRE ?

ON N'A PAS VRAIMENT DE POLITIQUE CLAIRE.

CRÉONS UNE LIGNE BUDGÉTAIRE POUR L'ÉGALITÉ DE GENRE AU SEIN DE NOTRE ASSOCIATION.

ET JE POURRAIS ÊTRE LA RÉFÉRENTE GENRE.

MAIS ÇA PEUT CHANGER.



KAM.

