

## 1001 FAÇONS DE CUISINER LE GENRE ! COMMENT LES ORGANISATIONS PEUVENT-ELLES INITIER ET S'APPROPRIER DES DEMARCHES DE GENRE ?

ANIMATION : Catherine DIXON, FONDATION TERRE DES HOMMES LAUSANNE, CO-PRÉSIDENTE DU COMITÉ DES ETUDES DU F3E

### INTERVENANT·E·S

**ZO ANDRIAMIALIJAONA**, assistante de Programme dans le cadre du Projet RANOMANGA chez Inter Aide Madagascar

**TRISTAN SALMON**, chargé d'études et responsable de la capitalisation des programmes EHA et maintenance chez Inter Aide

**BRIGITTE BAGNOL, PAULINE DE LA CRUZ, LAURENT GROLLEAU**, de Prospective et coopération – Équipe de consultant·e·s du projet d'Inter Aide

**DIARIATOU DIALLO**, accompagnatrice des Dynamiques Territoriales Guinée

**MATHIEU CROS**, responsable de la recherche et de la capitalisation chez Action Éducation

**ADA BAZAN, FATOU SOUARE HANN, KLARA HELLEBRANDOVA**, Équipe de consultantes du projet d'Action Éducation

### EN BREF !

Depuis 2020, le F3E accompagne ses organisations membres dans la réalisation d'études dite « genre ». Ce dispositif permet aux organisations membres d'obtenir un co-financement et un accompagnement méthodologique autour d'une démarche d'apprentissage qui prend en compte le genre de façon significative et spécifique. C'est dans ce cadre qu'Inter-Aide et Action Education se sont lancées dans deux démarches distinctes de réalisation d'études autour de l'intégration du genre dans leurs stratégies, dispositifs, et actions.

La première étude porte sur la prise en compte du genre dans les démarches et pratiques d'Action Education en Afrique, tout au long du cycle projet. En s'intéressant aux pratiques des salarié·e·s, elle aborde également la question des ressources humaines (formation et accompagnement, politique RH, etc.). Sur la base d'un diagnostic de l'existant, elle propose des pistes stratégiques pour améliorer la prise en compte du genre.

La deuxième étude porte sur la prise en compte du genre dans les programmes Eau, Hygiène, Assainissement (EHA) d'Inter-Aide en Ethiopie et au Malawi. Basé sur un long travail de diagnostic participatif, marqué par une forte implication des équipes siège et terrain, l'étude a apporté des éléments de réflexion autour du rôle des femmes dans la gestion de l'eau, au regard des normes de genre en Ethiopie et au Malawi, et comment celles-ci influent sur leur capacité à participer et agir au sein des programmes EHA. Cet accompagnement a aussi été l'occasion pour l'ensemble des équipes d'être accompagnées et sensibilisées autour de l'importance de la prise en compte d'une approche genre dans le secteur.

Les réticences face  
aux études de genre  
sont partout.

Nous devons commencer  
par comprendre nos  
propres constructions.



© Aline Rollin

Cette table ronde a été l'occasion de présenter conjointement les résultats de ces deux études, et de croiser les regards et perspectives autour de ces études. Elle a permis d'explorer comment ces deux organisations ont abordé le genre et comment elles ont travaillé à la mise en œuvre et la prise en compte de ces enjeux au sein de leurs structures respectives. Elle a donné des pistes aux autres organisations qui s'interrogent sur l'intégration du genre et qui souhaitent en apprendre davantage sur les facteurs favorables et les obstacles à prendre en considération.

## POURQUOI INVESTIR LA QUESTION DU GENRE, ET S'ENGAGER DANS UN PROCESSUS D'ÉTUDES ?

InterAide et Action Éducation ne se définissent pas comme des organisations féministes ou spécifiquement "genre". Pourtant ces structures ont toutes les deux décidé de se lancer dans une démarche d'étude genre.

Un contexte favorable à ce type de démarches dans le champ de la Solidarité Internationale a contribué au lancement de l'action mais ce sont surtout des facteurs internes qui ont compté :

- Pour Action Education, le timing était le bon : renouvellement du plan stratégique, ce qui permettait une entrée technique avec les bonnes personnes formées.
- Pour Inter-Aide, l'entrée via les projets répondait aussi à un intérêt de longue date, et au constat de besoins d'appui et d'outillage pour mieux prendre en compte le genre dans ses projets EHA.

Pour les deux organisations, le processus du déroulé de l'étude accompagnée par le F3E a été aussi un déclencheur important. Dans le cadre de ce dispositif, l'appui méthodologique du F3E porte aussi sur l'accompagnement à une meilleure compréhension et prise en compte de l'approche genre par les organisations membre. Les études genre bénéficiant d'une priorisation dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt annuel du F3E, cela a facilité l'accès des organisations à un accompagnement sur la prise en compte du genre.

## L'EXPÉRIENCE D'ACTION EDUCATION

- **Deux expériences pays avec similitudes et différences :**

1. **En Guinée**

Dans le processus de travail en Guinée, la mixité des nationalités a été un défi, mais également un point bénéfique. La présence des consultantes Ada (colombienne) et Fatou (guinéenne) sur le terrain a été essentielle pour favoriser l'appropriation des équipes, et notamment pour démystifier certaines idées reçues liées à des perceptions du genre comme une approche « Occidentale ». Il est important de noter que ces résistances à aborder la question du genre étaient présentes à la fois dans les équipes « siège » et les équipes « terrain » de l'organisation.

La consultante guinéenne, Fatou, a joué un rôle crucial en facilitant la traduction et la localisation de nombreux éléments dans le contexte socio-culturel guinéen, favorisant la compréhension des équipes et leur permettant d'aborder ces questions dans leur langue maternelle. En utilisant une méthodologie participative et en mobilisant des outils d'éducation populaire, les consultantes ont permis de créer un cadre d'échange durable dans lequel les résistances peuvent être abordées et levées. Les méthodes utilisées pour aborder la question du genre ont facilité le processus, car elles n'ont pas imposé de définitions toutes faites et ont favorisé l'appropriation et l'auto-détermination des concepts par l'ensemble des équipes, qui a produit et formulé sa propre définition.

Enfin, le processus a abouti à l'élaboration d'une feuille de route pour orienter les actions futures, avec la participation active des équipes. Il a également mis l'accent sur la recherche d'un noyau de masculinités positives, en particulier au sein d'un groupe de jeunes. Il est ressorti que les pratiques antérieures ne prenaient pas suffisamment en compte la manière dont les garçons et les filles participaient, soulignant la nécessité de repenser l'approche pour favoriser l'égalité des genres.

### **Les perspectives au sein de l'organisation :**

La prochaine étape cruciale à relever est de dépasser le niveau opérationnel et inscrire l'approche genre dans la durée en obtenant le portage politique de la question par la gouvernance de l'organisation.

En parallèle, un plan d'action spécifique genre sera développé pour être intégré à la stratégie programme. Cela nécessitera sans doute de recourir à un appui externe sur le temps long.

Enfin, il s'agira pour l'organisation de mettre en place une politique de ressources humaines et des formations pour les équipes (siège et terrain), pour pouvoir favoriser la diffusion de l'approche dans l'ensemble des bureaux de l'organisation.

## L'EXPERIENCE D'INTER-AIDE

Lors de la définition de l'objet de l'étude, Inter-Aide s'est initialement questionnée sur les problèmes d'accès à l'eau via la perspective de la réponse et de l'adéquation aux demandes **et aux besoins des femmes bénéficiaires**. L'introduction de la dimension du genre, grâce aux spécificités du travail préparatoire dans le cadre du dispositif d'accompagnement d'études, a fait débat au sein de l'organisation de prime abord, et il a été nécessaire de consulter à nouveau en interne **les responsables de secteur et les directeur·rice·s pays pour remobiliser l'ensemble de l'équipe** autour du projet d'étude.

La situation n'a pas été la même sur tous les pays. Au Malawi et à Madagascar, l'équipe a adopté une attitude d'attente de proposition, et s'est ensuite fortement engagée dans les activités. En Ethiopie, la mise en place d'un protocole de lutte contre le harcèlement sur le terrain a nécessité un investissement considérable en termes d'échanges et de compréhension avec les équipes locales, notamment sur le du portage de la question du genre par une référente spécifique recrutée localement. Cette personne a rencontré des difficultés à faire reconnaître son rôle en raison de son statut de jeune femme, Dans le contexte de Madagascar, le projet "Eau Bleue" a été mis en œuvre en tant que recherche-action visant à améliorer la gouvernance du secteur de l'eau, de l'assainissement et de l'hygiène. Plusieurs initiatives ont été entreprises pour promouvoir l'égalité des genres et l'implication des femmes dans ces domaines :

Le recrutement d'une personne focalisée sur la question du genre a été perçu comme une nécessité, ce qui a permis de progresser dans la prise en compte de cette dimension. L'objectif était d'encourager la participation active des femmes aux ateliers de concertation sur l'eau et l'hygiène. Pour ce faire, les femmes ont été accompagnées autour de la prise de parole. Une sensibilisation a été menée à l'égard des hommes et des femmes pour aborder des sujets complexes autour des normes de genre, comme l'hygiène menstruelle. Une tarification sociale a été mise en place pour les ménages vulnérables, parmi lesquels les femmes sont majoritaires.

- **Comment l'équipe consultante a levé les résistances ?**

Elle a présenté à l'organisation un diagnostic détaillé, avec une analyse de genre des contextes dans lesquels les équipes intervenaient. Cela a permis notamment de quantifier la sous-représentation des femmes dans les comités d'analyse de l'eau. L'objectif était de répondre à leur question : "Comment pouvons-nous accroître la présence des femmes dans les instances de prise de décision ?" Cette démarche a suscité des hésitations et des résistances, mais en même temps, une volonté claire des équipes de favoriser la participation des femmes aux postes de responsabilité dans la prise de décision.

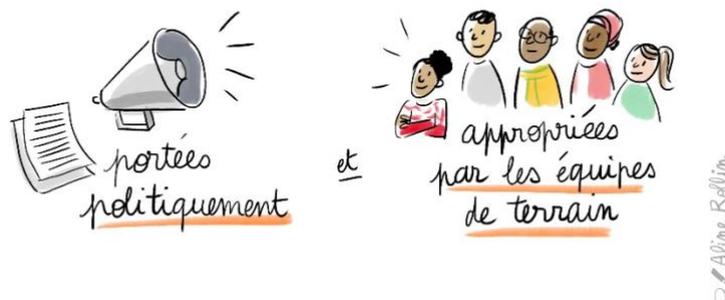
Les consultant·e·s ont ensuite proposé un éventail de solutions, en mettant en avant une analyse de genre transformative. Chaque équipe pays a examiné ces solutions et a élaboré son propre plan de travail en se basant sur cette analyse. Ce processus interne a déclenché une réflexion approfondie et la prise de positions au sein de l'organisation.

Dans le travail avec les équipes en Ethiopie et au Malawi, deux éléments ont facilité ce processus. Tout d'abord, **la mobilisation d'outils participatifs et l'implication précoce des parties prenantes dans l'élaboration de la feuille de route** ont été essentiels. Cela a permis de fixer un cadre et de définir une vision commune. Les consultantes ont ainsi travaillé **en étroite collaboration avec les équipes locales pour concrétiser les plans d'action**.

De plus, les équipes se sont appropriées le catalogue de propositions à mettre en œuvre, en les analysant en termes de faisabilité prenant en compte leurs contraintes et leur réalité interne. **L'étude et l'accompagnement sont rapidement sortis du seul cadre programmatique pour aborder aussi les enjeux internes de l'organisation**.

Certains éléments ont également facilité la transition vers la phase opérationnelle. En Ethiopie, la présence d'une référente genre dont la mission est de décliner le plan d'action a été un atout. De plus, la mise en place **d'une hotline a permis aux équipes de pouvoir solliciter de manière flexible l'équipe consultante**, favorisant un accompagnement individualisé pour appuyer l'opérationnalisation du plan d'action et surmonter les difficultés à sa mise en œuvre.

*Les démarches sur le genre doivent être à la fois*



## LES QUESTIONS DE LA SALLE

**Comment est-il possible de financer les personnes qui consacrent du temps au genre au-delà de budgets projets ?**

Il faut avoir une visée stratégique en réponse aux demandes des bailleurs et aux besoins stratégiques de l'organisation. Dans le cas d'Inter Aide les missions autour du genre rentrent dans le budget capitalisation. Dans le cas d'Action Education le financement se fait sur des fonds propres, une décision politique est nécessaire dans ce cas.

**Quel rôle concret pour le/la référente genre ? est-ce que la personne ne devra pas faire face à une surcharge de travail si la référence s'ajoute à sa fiche de poste ?**

Il y a un besoin de formaliser les rôles et responsabilités liés au genre au sein de l'organisation, mais la création d'une référence genre n'est pas la seule réponse à apporter. Il est recommandé de former un petit groupe composé de personnes travaillant

sur les projets, de membres des ressources humaines et de soutien, et de construire un plan d'action dans ce sens.

Une seule personne ne peut pas être responsable de la déconstruction des stéréotypes de genre dans l'ensemble de l'organisation. Il est essentiel que la formation et l'engagement se fassent de manière collective, et que chaque membre de l'organisation joue un rôle actif dans cette démarche. **La référence peut rappeler et interpeller, mais la transformation doit être portée collectivement.**

***Est-ce que la priorisation des études genre par le F3E a facilité l'adhésion de votre organisation au processus ?***

Pour Action Education le contexte favorable a joué un rôle crucial. La priorisation des études genre par le F3E permet de devenir prioritaire dans des appels à manifestation d'intérêt (AMI), agissant ainsi comme un catalyseur pour l'engagement sur la question du genre.

Pour Inter Aide, la présence d'un financement de l'AFD via le F3E a clairement joué un rôle déclencheur. L'accompagnement du F3E a également contribué à rassembler tou-te-s les acteur-ric-e-s autour de la table. Sans ces facteurs, il aurait été moins évident de s'engager avec une focalisation aussi claire sur le sujet du genre.

Mettre l'accent sur les études de genre peut susciter l'envie au sein d'une organisation et permettre de lancer une démarche. C'est également le moment où l'on peut envisager de mettre en place un accompagnement adapté pour progresser dans ce domaine.

**Nous ne sommes pas devant une injonction paradoxale ? le secteur des solidarités se féminise depuis 20 ans mais on y trouve de dévalorisation, de burn-out, d'exploitation, et d'autres formes de souffrance au travail.**

Ces études offrent des espaces de questionnement d'exercice de nos métiers. On travaille à identifier quels sont les systèmes et les facteurs d'oppression. Pouvoir les identifier, les comprendre et donner une lecture afin de se donner des mécanismes de résistances à ces facteurs de pression. Cela concourt à faire bouger les organisations à devoir évoluer sur ces aspects là et à se poser des questions.

Il ne s'agit pas d'injonctions. Nous avons vu dans les présentations des études que les aspects de genre naissent d'une nécessité dans les pays, des organisations de femmes et d'hommes qui regardent les actions de manière différente en donnant les droits à autrui. Il y a aussi une question de génération. Les jeunes femmes et jeunes hommes sont aussi moteurs dans ces réflexions et l'évolution du secteur.

## QU'AVONS-NOUS RETENU ?

Des réticences, il y en a partout, et des façons de les lever sont à trouver, quel que soit l'endroit où l'on se trouve. Au sein des équipes des organisations, des réticences existent également, des compréhensions différentes et des questions de pouvoir rentrent en jeu. Tout le monde a ses peurs et ses appréhensions, et elles sont façonnées par nos expériences, partout dans le monde. Les lever prends du temps.

- Pour surmonter ces résistances, il est essentiel de **s'appuyer sur des outils et des méthodes adaptées et participatives, qui permettent un vrai dialogue poussé, et une appropriation par les équipes.**
- **Il est essentiel de favoriser au sein des équipes un rapport de fonctionnement plutôt qu'un rapport de travail hiérarchique.** Il a été mentionné qu'il existe un décalage entre les jeunes, les femmes et les personnes queer, qui ont le potentiel d'être des acteurs du changement mais qui **ne sont pas suffisamment représentés dans les instances décisionnelles**, et les personnes en situation de pouvoir. Cela peut entraver considérablement la réflexion interne et les discussions.



- Dans ce sens, il est recommandé d'aborder la **question des ressources humaines** de manière proactive. Il ne faut pas supposer que toute l'organisation est déjà pleinement convaincue de l'importance de la dimension de genre, que toutes les personnes dans son sein ont la même vision derrière le mot « genre » ni qu'elle dispose simplement des outils nécessaires pour progresser. Par conséquent, il est préconisé de travailler sur une politique de ressources humaines interne visant à sensibiliser, former, et favoriser une meilleure compréhension et adhésion à ces principes au sein de l'organisation. Cela permet de répartir la charge de travail et mentale et de faire face aux résistances. **Le portage doit être collectif.**
- La mise en œuvre des actions pourrait nécessiter un **soutien externe**, car devenir autonome dans ce processus prend du temps. Le soutien externe peut jouer un rôle clé pour développer des approches sur mesure et assurer une transition réussie vers une culture organisationnelle plus égalitaire.

### POUR ALLER PLUS LOIN...

- Consultez les fiches et rapports des études dans notre base de données **Click'études** :

[Accompagnement pour l'intégration des femmes dans les décisions liées à la gouvernance de l'eau et de l'assainissement \(Inter Aide\)](#)

[Quelles stratégies pour une meilleure prise en compte du genre dans les projets d'Action Education et des acteurs·actrices qu'elle accompagne en Afrique ?](#)

- Consultez la fiche Essentielles du F3E sur l'approche genre : [Genre, en route vers l'égalité](#)
- Informez vous sur les évolutions et les plus-values du [Dispositif d'accompagnement d'études du F3E](#)
- Visionnez la vidéo de **la table-ronde**



- Visionnez les entretiens de certain·e·s intevenant·e·s de cette table-ronde :



**Mathieu Cross**  
Action Éducation



**Catherine Dixon**  
Fondation Terre des Hommes



**Tristan Salmon**  
Inter Aide

