

GENRE

En route vers **l'égalité**

Sommaire

ÉDITO

Le genre est partout ! P.3

01_L'approche genre : enjeux et portée P.5

Comprendre le concept de genre

Comprendre la perspective de genre

02_Pourquoi adopter une perspective de genre ? P.9

Principales motivations

En route vers d'autres rapports sociaux

03_Intégrer la perspective de genre et (se) transformer P.13

Quelques fondamentaux

Des pistes pour agir en interne, dans le projet, avec ses partenaires

CONCLUSION

Faire progresser l'égalité de genre avec le F3E P.17

Pour aller plus loin... P.18

LE GENRE EST PARTOUT !

Dans les sociétés modernes, le modèle dominant hiérarchise les groupes et les individus à partir du critère du sexe biologique. Dès leur naissance, femmes et hommes se conforment aux rôles sociaux de genre correspondants aux sexes qui leur sont assignés. Les attributs associés aux femmes et aux hommes ne sont pas mis sur un pied d'égalité puisque le masculin est considéré comme supérieur au féminin.

De plus, le genre n'agit pas seul mais en interaction avec d'autres mécanismes de domination comme la couleur de peau, l'origine ethnique, la classe sociale, l'âge, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap...

Cette hiérarchisation de représentations est défavorable aux femmes et aux personnes dont l'identité est « dissidente » du modèle dominant (les personnes LGBTQIA+), tout particulièrement à celles qui sont à l'intersection de plusieurs oppressions. Elle se constate très concrètement dans la répartition des ressources économiques, politiques et symboliques, concentrées dans les mains des hommes.

La perspective de genre - ou l'approche genre - cherche à tenir compte de la multiplicité de ces facteurs et de leurs effets sur les relations sociales. Dans les champs de la solidarité internationale, de la coopération décentralisée et des politiques publiques, l'intégration de l'approche genre dans son organisation et dans ses actions est un pas important pour la construction de sociétés plus égalitaires et plus justes sur tous les plans : social, économique, politique, culturel... En cherchant à rendre visibles les rapports de domination qui sont à l'œuvre, et à les réduire, elle permet d'éviter de reproduire ou de renforcer des situations d'oppression dans les actions entreprises.

L'intégration de l'approche genre ne s'impose pas, elle se construit de manière partagée et progressive. La première étape, c'est de prendre conscience que des rapports de domination liés au genre existent partout, et qu'il faut agir en conséquence. Cette fiche vous présente l'essentiel de l'approche genre et vous fournit des pistes concrètes pour commencer à agir.



Né en 1994, le F3E est un réseau apprenant d'acteurs et actrices de la solidarité et de la coopération internationales. Réseau multi-acteurs, il rassemble plus de 95 organisations françaises membres : ONG, collectivités territoriales, réseaux, fondations et syndicats.

Le F3E a pour but d'impulser une amélioration de la qualité des actions et des pratiques au sein du secteur de la coopération et de la solidarité internationales, au service d'un impact porteur de changement social. Pour cela, le F3E développe des activités de renforcement des capacités utiles à l'analyse et au partage des pratiques. Il contribue ainsi à l'agilité des organisations et aux débats stratégiques dans un environnement complexe et mouvant.

www.f3e.asso.fr

01

L'APPROCHE GENRE : ENJEUX ET PORTÉE

Le genre est un facteur clé de la division sociale et des relations de pouvoir dans les sociétés modernes. Percevoir ces enjeux et les prendre en compte permet de placer son action dans une perspective plus juste et inclusive.

COMPRENDRE LE CONCEPT DE GENRE

Le genre est à la fois un concept analytique et un facteur clé de la division sociale et des relations de pouvoir dans les sociétés modernes. En tant que grille de lecture, il permet d'analyser les différences entre le masculin et le féminin, les hommes et les femmes, comme une construction sociale dans une société donnée et à un moment donné.

Le modèle social dominant hiérarchise les groupes et les individus à partir du critère du sexe biologique. Des rôles, des caractéristiques, des attributs et des représentations sont octroyés à chaque sexe. Dès leur naissance, femmes et hommes doivent en effet se conformer aux rôles sociaux de genre correspondants aux sexes qui leur sont assignés. L'opposition masculin/féminin dicte les comportements et s'enracine au sein des individus à travers l'apprentissage auquel elles et ils sont exposé-e-s tout au long de leur vie, dans leur processus de socialisation.

Le concept de genre permet également de visualiser les relations sociales entre les personnes comme des rapports de pouvoir et de domination. Même s'ils peuvent varier selon les époques et entre les sociétés, les attributs associés aux femmes et aux hommes ne sont pas mis sur un pied d'égalité. L'anthropologue Françoise Héritier estimait que « partout, de tout temps et en tout lieu, le masculin est considéré comme supérieur au féminin ».

C'est le propre des sociétés dites « patriarcales », organisées autour du principe masculin et des hommes. Les attributs associés à ces derniers sont valorisés par la société car intrinsèquement considérés comme supérieurs. Le féminin, étant défini comme le contraire du masculin, est par conséquent considéré comme inférieur à ce dernier.

Cette hiérarchisation des représentations se retrouve dans les faits : la répartition des ressources économiques, politiques et symboliques est défavorable aux femmes. De plus, si ces inégalités et injustices impactent en premier lieu les femmes et les personnes avec une identité de genre « dissidente » par rapport au modèle hégémonique (les personnes LGBTQIA+), tous les membres de la société subissent à divers degrés les conséquences de ce système, souvent sans s'en rendre compte, y compris les hommes.

Le genre n'agit pas seul

Le genre n'agit pas seul : il s'articule à d'autres facteurs de domination, tels que la couleur de peau, l'origine ethnique, la classe sociale, l'âge, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, le handicap, etc. Cela implique que les personnes à l'intersection de plusieurs de ces facteurs subissent une oppression spécifique.

01_L'approche genre : enjeux et portée

À partir de ses travaux auprès des « nounous » antillaises travaillant à New York, l'anthropologue Shelle Colen illustre l'imbrication de la classe sociale, de l'origine ethnique et du modèle économique dans les parcours familiaux. Afin que les femmes blanches des classes moyennes et supérieures puissent réintégrer le marché du travail rapidement après avoir eu un·e enfant, elles font appel à d'autres femmes, « racisées » ou migrantes. Elles délèguent à ces femmes qui sont à l'intersection de plusieurs systèmes de domination la charge de prendre soin des enfants, charge qui leur était socialement assignée car elles sont mères. Les femmes concernées doivent, quant à elles, laisser leurs propres enfants seul·e·s ou aux soins de membres de leur famille pour s'occuper des enfants des autres.

On retrouve cette situation en France, où les personnes qui travaillent dans les secteurs des services à la personne et du nettoyage sont essentiellement les femmes issues de l'immigration postcoloniale. Les dynamiques sont similaires dans d'autres contextes. Ce qui démontre qu'une plus grande égalité entre femmes et hommes (favorisé·e·s) n'implique pas une redistribution des tâches entre elles et eux mais une délégation des tâches traditionnellement attribuées aux femmes à d'autres femmes moins favorisées.

En tant que construction sociale, le genre organise les relations de pouvoir entre les personnes et entre les groupes de personnes (communautés). Il impacte également notre manière de percevoir le monde, notre manière de travailler, nos méthodologies, nos valeurs, bref notre « sens commun ». En prendre conscience nous amène à déconstruire nos propres schémas intériorisés, pour questionner tant les rôles attribués à chacun·e que les relations de pouvoir qu'il structure.

UN EXEMPLE DE DISCRIMINATIONS LIÉES AU GENRE : LES MENSTRUATIONS

De nombreux mythes et tabous existent autour du corps féminin, et notamment autour de la menstruation. De nombreuses cultures considèrent que le sang des règles est sale, et que les personnes concernées sont donc impures lors de leurs menstruations.

L'UNESCO estime que, sur le continent africain, une fille sur dix ne se rend pas à l'école lorsqu'elle a ses règles. Dans certains villages d'Inde et du Népal, les femmes doivent vivre dans une hutte à l'extérieur du domicile pendant la durée de leurs menstrues. Des personnes pauvres doivent souvent choisir entre se procurer des protections périodiques ou de la nourriture.

En Occident, le tabou autour des règles existe également, et mène à des discriminations moins directes mais bien réelles. Par exemple, une femme en colère sera discréditée pour cela (« elle a ses règles ou quoi ? »). De nombreuses études montrent les impacts du tabou autour des menstruations, notamment l'impact psychologique sur les personnes menstruées (qui cachent leurs règles), mais aussi économique (les protections sont payantes).

COMPRENDRE LA PERSPECTIVE DE GENRE

LA PERSPECTIVE DE GENRE – ou approche genre – est une grille d'analyse de la société. Elle est dite *intersectionnelle* lorsqu'elle prend en considération la façon dont s'articulent les différents facteurs d'oppression (et de privilège) et les effets qu'ils produisent.

Cette approche tient compte des contextes historiques, sociaux et politiques ainsi que des identités subjectives des personnes qui les vivent. Son intérêt est de mettre en exergue des rapports de pouvoir et de domination pour ensuite les déconstruire afin de combattre les inégalités. Son but est de garantir les droits, de respecter les identités et d'évaluer les situations pour ajuster les actions et les outils mobilisés.

L'approche intersectionnelle de genre donne une place centrale à la « connaissance située », c'est-à-dire la connaissance que chacun·e acquiert à partir de sa propre position et expérience vécue dans ce système complexe d'oppressions. Il s'agit là de reconnaître comme légitimes ces expériences et connaissances et de les mettre en valeur. Cela permet également de rendre visibles les différentes stratégies de résistance des personnes qui s'opposent à l'ordre de genre établi.

Adopter une approche genre implique d'utiliser des outils pour développer des stratégies de lutte contre les vulnérabilités. Par exemple, le « *continuum* de genre », qui permet de classer chaque action selon qu'elle est nocive pour l'égalité de genre, neutre, sensible (elle tient compte des rapports de domination pour ne pas les intensifier) ou transformative (elle questionne les rôles et les relations de genre et propose des modèles alternatifs).

02

POURQUOI ADOPTER UNE PERSPECTIVE DE GENRE ?

Susciter la prise de conscience, contribuer à transformer les situations d'oppression, ne pas reproduire des rapports de domination, renforcer les impacts positifs des actions, œuvrer pour des sociétés plus justes...

la liste est longue !

LES PRINCIPALES MOTIVATIONS

Prendre en compte les rapports de pouvoir et de domination à l'œuvre dans le contexte de toute action, projet de solidarité ou politique publique permet de voir la situation différenciée des hommes et des femmes. Elle permet de prendre conscience que ces rapports de pouvoir sont partout : dans le projet, dans sa propre organisation, chez ses partenaires, et que chaque personne les a intériorisés. Les percevoir est le point de départ pour les déconstruire afin d'œuvrer pour une société plus égalitaire et plus juste sur tous les plans : social, économique, politique, culturel...

Dans le contexte de la solidarité internationale et de la coopération décentralisée, l'approche intersectionnelle de genre permet d'approfondir l'analyse de mécanismes de domination tout au long des différentes phases des actions.

Ce faisant, on évite de reproduire des situations d'oppression auprès des parties prenantes des actions. On tient également mieux compte des différentes réalités et besoins des personnes selon leur positionnement sur l'échelle des rapports de pouvoir et de domination. C'est aussi ce qui permet de ne pas détériorer une situation préexistante et d'apporter des solutions pour l'améliorer.

L'EMPOWERMENT, UNE CLÉ

L'empowerment, c'est la capacité des individus et des communautés à prendre en charge de manière autonome leur trajectoire socio-économique et leur chemin personnel. Cela implique que les personnes concernées maîtrisent les choix affectant leur propre vie. Pour cela, elles doivent non seulement prendre conscience des facteurs d'oppression qu'elles rencontrent, mais également développer leur capacité d'agir à leur encontre.

L'empowerment est un processus non linéaire et multidimensionnel mêlant des facteurs internes (santé, éducation, libre arbitre...) comme externes et relationnels (accès aux ressources, aux droits, aux opportunités...), favorables à l'émancipation.

Travailler sur l'empowerment implique donc de replacer les personnes ou communautés visées par les actions au cœur de celles-ci. Cela implique que les décisions soient prises par elles, et non à leur place.

Le recours au concept d'empowerment s'est renforcé au fur et à mesure que l'approche genre a été adoptée et appliquée sur le terrain du développement économique et social à partir des années 1980. Il s'agissait alors de renforcer le pouvoir d'agir des femmes : pouvoir d'acquérir des expériences, de disposer de connaissances, de sortir de l'isolement, de construire du collectif et d'avoir confiance en soi.

EN ROUTE VERS D'AUTRES RAPPORTS SOCIAUX

Intégrer la perspective de genre à toutes les actions menées (projets, programmes, etc.) et aux dynamiques internes des organisations qui les portent offre une occasion inouïe pour se transformer soi-même. Cet acte transformatif implique des changements profonds et non linéaires, qui peuvent progressivement conduire à des améliorations dans tous les domaines de l'organisation, du projet, de l'action. Il s'agit en effet de lever des barrières et des contraintes qui limitent les capacités d'agir des personnes et de l'organisation, puis d'impulser des dynamiques de changement social.

Pendant de nombreuses années, les politiques de développement ont ignoré les réalités sociales différenciées auxquelles font face les personnes selon leur sexe ou orientation sexuelle. L'approche « genre et développement » émerge seulement dans les années 1980 avec pour objectif de permettre aux femmes d'accéder aux ressources matérielles, intellectuelles et culturelles afin de participer de façon active aux prises de décisions qui les affectent et ainsi de générer des transformations sociales.

Progressivement, l'approche intersectionnelle de genre a pris de l'ampleur, offrant une vision davantage libérée d'outils historiquement et culturellement situés (la notion de « développement » étant elle-même très marquée par un contexte de rapports de pouvoir des relations « Nord-Sud »). L'approche intersectionnelle de genre repose sur deux piliers que sont l'*empowerment* et le *gender mainstreaming*.

Gender mainstreaming : le genre à toutes les étapes

Le gender mainstreaming, qui peut se traduire par « intégration transversale du genre », implique à la fois d'adopter une perspective de genre à toutes les actions menées (projets, programmes, etc.) et à l'ensemble des étapes de ces actions (planification, mise en œuvre, suivi...), ainsi que de la prendre en compte dans la dynamique interne aux organisations qui les portent.

Associée à des actions spécifiques destinées à réduire les rapports de pouvoir liés au genre, elle favorise le changement profond des relations de pouvoir. Elle traduit également la volonté des organisations internationales de renforcer les impacts positifs des projets de développement en assurant une égalité d'accès aux opportunités socio-économiques des femmes comme des hommes, dans une perspective de croissance durable et inclusive.

02_Pourquoi adopter une perspective de genre ?

LA PERSPECTIVE DE GENRE EN ACTION

L'AUTONOMISATION DES FEMMES AUTOCHTONES EN RDC

Aujourd'hui encore, les peuples autochtones de différents pays du monde subissent des stigmatisations qui les rendent vulnérables socialement et économiquement. Ces violences liées à l'origine ethnique s'articulent avec celles liées au genre. Elles exposent doublement les femmes autochtones à de nombreuses discriminations – assignation au rôle de reproductrices et aux tâches domestiques, agressions sexuelles, abandon à la grossesse, etc., comme en témoigne l'ONG Solidarité pour la promotion des femmes autochtones (SPFA). Créée en 2010 en République démocratique du Congo (RDC), cette association accompagne les femmes pygmées autochtones dans leur processus « d'auto-prise en charge responsable » en vue de leur autonomisation socio-économique et l'amélioration de leurs conditions de vie. L'approche intersectionnelle de genre est au cœur de son action.

LA PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS UN PROJET AGRICOLE AU TCHAD

Le Projet d'amélioration de la résilience des systèmes agricoles au Tchad (PARSAT) a prévu l'intégration du genre dans toutes ses composantes. Toutes les interventions impliquant directement du public doivent s'adresser à 40 % de femmes et à 30 % de jeunes (femmes et hommes). Le projet prévoit également des actions ciblant spécifiquement les femmes (formation et information). Mis en œuvre dans la partie sahélienne du Tchad, le PARSAT vise à améliorer la résilience des systèmes agricoles de cette région particulièrement exposée à l'érosion.

FAIRE ÉVOLUER LE RÔLE DES FEMMES DANS LA FILIÈRE DU LAIT AU SÉNÉGAL

La première phase d'un projet de valorisation de la filière laitière au Sénégal a permis aux équipes impliquées de constater une faible participation des femmes dans les activités et la prépondérance des hommes dans le rôle d'interlocuteurs clés. Pourtant, l'objectif de ce projet porté par le Gret est bien de valoriser la production de tous les éleveurs et toutes les éleveuses peul-e-s en renforçant les outils collectifs et les techniques laitières.

En 2014, à la suite de ces constats, une première étude a permis de recueillir les retours des femmes et de calibrer la suite du projet avec des actions renforçant leur capacité d'agir (alphabétisation fonctionnelle en langue pular, développement de nouvelles activités économiques, système d'épargne et de crédit...). Point important : l'équipe projet est depuis devenue mixte et s'est formée à la prise en compte du genre.

03

INTÉGRER
LA PERSPECTIVE
DE GENRE ET
(SE)
TRANSFORMER

Principes et pistes pour agir

QUELQUES FONDAMENTAUX

Que ce soit au niveau d'un projet ou de sa propre structure, transformer les pratiques et les mentalités est un processus de longue haleine qui nécessite un investissement collectif et transversal. La prise de conscience de l'importance d'intégrer une approche genre est une émulation qui prend forme de manière partagée et progressive. Tant que cela restera le fait d'une ou deux personnes motivées, l'approche genre pourra difficilement prendre racine.

L'action collective est au cœur de l'intégration d'une approche genre également parce que les mots ne revêtent pas la même signification pour tout le monde. Chaque individu, chaque acteur et actrice dispose de ses propres représentations des rapports de domination à l'œuvre. Leur compréhension est directement influencée par leur position (genre, origine, catégorie socio-professionnelle, rôle, âge, contexte, etc.).

Les modèles eux non plus ne sont pas figés : les points de repère sont à trouver au sein de chaque contexte, communauté et organisation en impliquant les minorités et les acteurs et actrices qu'il s'agit de renforcer. C'est pourquoi la dissémination de l'approche genre nécessite tout d'abord de se documenter et de s'intéresser aux réalités et aux dynamiques de domination à l'œuvre dans chaque contexte d'intervention, dans chaque structure. Elle appelle également le partage des représentations et la mise en perspective des limites des un-e-s et des autres : en confrontant les réalités et les représentations, on favorise une meilleure compréhension collective des enjeux.

Pour chaque action et chaque contexte, des outils existent pour aider à vérifier si son initiative, projet, orientation... contribue à déconstruire les inégalités de genre (action transformative) ou au contraire à les renforcer (action nocive). La création d'un système de notation ou le recours aux marqueurs existants (OCDE, ECHO, etc.) permet de partager des indicateurs communs et de diffuser la culture de l'approche genre auprès des différentes parties prenantes ou au sein de son organisation.

Enfin, bien souvent, le changement des modes d'intervention sur le terrain dans le cadre de projets de coopération ou de solidarité internationale est plus aisé s'il est accompagné de l'évolution des mentalités en interne de toutes les parties prenantes. Cela est favorisé par des formations régulières, des groupes de parole et de temps collectifs d'échanges de pratiques. Ce cheminement progressif sera propre à chaque structure.

DES PISTES POUR AGIR

En interne, dans son organisation

L'intégration de l'approche genre dans une organisation prend du temps (on parle généralement d'au moins trois ans), et n'est jamais acquise. Elle implique un changement à plusieurs niveaux : les personnes qui constituent l'organisation doivent acquérir de nouvelles connaissances, faire preuve d'attitudes favorables à l'égalité, et les routines professionnelles doivent être modifiées pour mieux l'intégrer.

Le but de l'intégration de l'approche genre au sein d'une organisation, à terme, c'est son institutionnalisation, c'est-à-dire la prise en compte du genre dans ses orientations politiques, sa vision, sa mission, sa gouvernance, son fonctionnement, sa culture et dans toutes ses actions.

Cela peut passer par de nombreux moyens : inscription dans les statuts, stratégies pluriannuelles, budget, politique d'égalité professionnelle, formations internes des équipes, élu-e-s et bénévoles, marqueurs genre dans l'instruction de projets, communication externe et plaidoyer, etc.

Différents leviers peuvent aider à susciter l'émulation autour d'une volonté commune d'intégrer l'approche genre. Par exemple :

IDENTIFIER DES ALLIÉ·E·S permet d'enrichir la réflexion naissante sur les leviers les plus pertinents et les opportunités à mobiliser pour commencer à faire passer le message. Cela permet surtout de **ne pas maintenir isolées les personnes qui portent cette question.**

S'APPUYER SUR LES RESSOURCES EXISTANTES et sur les débats en cours dans sa structure ou au-delà (réseau, société civile...).

CONVAINCRE SES INSTANCES DIRIGEANTES est une étape capitale pour un début de formalisation de l'approche genre (programme d'activités, positionnement stratégique, proposition en assemblée générale dans le cas des associations, déblocage de moyens...) : si un·e ou plusieurs décideur·euse·s peuvent être convaincu·e·s du bien-fondé de cette démarche, elles-ils seront **une courroie de transmission** sur laquelle s'appuyer.

FORMER LES DÉCIDEURS ET LES DÉCIDEUSES - ET TOUT LE RESTE DE L'ÉQUIPE. L'expérience montre que **la formation au genre est un préalable à son institutionnalisation.**

PORTER LE MESSAGE EN INTERNE en s'appuyant idéalement sur plusieurs personnes et en argumentant sur **l'importance d'être cohérent.e avec ses prises de position publiques** à l'égard de ces sujets (inclusion, justice sociale, égalité pour tous et pour toutes...).

03_Intégrer la perspective de genre et (se) transformer

MENER UN DIAGNOSTIC PARTICIPATIF DE GENRE pour **dresser un état des lieux** de la place du genre au sein de l'organisation et le communiquer aux équipes et aux décideur-e-s. À travers les entretiens, le diagnostic permet déjà de sensibiliser et de favoriser la prise de conscience aux enjeux du genre

FORMALISER UN PLAN D'ACTION et **obtenir les garanties de son exécution.**

La définition d'un plan d'action peut être une excellente opportunité pour instaurer une démarche de coconstruction.

Dans le cadre des projets

CONNAÎTRE ET APPLIQUER LES MÉTHODOLOGIES ET LES OUTILS

qui permettent de tenir compte des rapports de genre dès la phase de conception du projet. Le marqueur genre de l'OCDE, par exemple, permet de catégoriser les projets en fonction de leur degré d'inclusion de l'approche genre.

Le cadre d'analyse dit des « 4R » offre quant à lui une grille pour s'interroger sur les représentations de genre, la répartition des ressources qui en découle, les normes et représentations qui influencent cette distribution et les actions et mesures permettant de corriger les inégalités à l'œuvre.

INTÉGRER L'APPROCHE GENRE à toutes les étapes du projet permet de **réfléchir en amont à l'impact de l'action sur les rapports de genre.**

Le diagnostic sert à identifier les forces à l'œuvre ; l'analyse fait ressortir les actions et les leviers pouvant combattre les inégalités ; le suivi et l'évaluation permettent de mesurer le changement.

ADOPTER DES INDICATEURS DE GENRE, c'est essentiel pour planifier, exécuter et évaluer un projet tout comme mesurer l'impact de ses actions. Chaque projet a besoin d'indicateurs adaptés à ses objectifs et à son contexte d'intervention.

INTÉGRER L'APPROCHE GENRE même lorsque l'objectif principal du projet n'est pas de combattre les inégalités de genre. Toute action peut contribuer, involontairement, aux inégalités et renforcer les stéréotypes de genre si une approche genre n'est pas adoptée.

PRÉVOIR DES ACTIONS SPÉCIFIQUES en faveur de l'égalité de genre.

Ces dernières sont souvent nécessaires pour combattre les inégalités et renforcer les capacités de participer et d'agir des minorités opprimées.

Avec ses partenaires

FAIRE AVANCER LE DÉBAT avec mesure et tact partout où l'égalité de genre n'est pas acquise.

DÉVELOPPER UNE STRATÉGIE PARTENARIALE DIVERSIFIÉE en identifiant clairement la position de chaque acteur et actrice à l'égard de l'égalité de genre (convaincu-e, ouvert-e, sceptique, résistant-e) et **en adaptant son attitude** en fonction.

PRENDRE LE TEMPS DE SE CONNAÎTRE pour s'enrichir mutuellement de ses différences et faire émerger des points de vue concordants.

PRIVILÉGIER LE TRAVAIL EN RÉSEAU AUTOUR D'OBJECTIFS COMMUNS.

Le réseau suppose que les acteurs et les actrices disposent **des positions égales** à partir d'horizons divers.

PARTAGER des outils et des méthodologies.

Dans les relations interpersonnelles

LES RELATIONS INTERPERSONNELLES SONT CENTRALES pour faire avancer une approche genre. Chaque personne qui compose une structure et qui se mobilise dans un projet est elle-même vectrice d'enjeux de genre selon ses propres histoire, identité, position et vécu. La transformation des structures ou des projets dépend de l'adhésion de chaque personne composant la structure, tant dans son quotidien de travail que dans les relations informelles entretenues avec les collègues.

LIBÉRER LA PAROLE ET FAVORISER L'ÉCOUTE PEUT FAIRE PROGRESSER LES PRATIQUES et surtout les perceptions. La création d'un espace de confiance confidentiel peut permettre de prendre du recul et de réfléchir collectivement aux réactions et initiatives ordinaires qui reproduisent des rapports de genre.

PROPOSER DES DÉMARCHES DE PRISE DE CONSCIENCE RÉFLEXIVE.

L'expérience montre que les personnes qui travaillent sur l'intégration du genre passent fréquemment par une phase de prise de conscience. Ces « déclics » sur la façon dont on s'est construit homme ou femme sont un premier pas **pour faire évoluer son attitude.** Des outils existent pour aider à cette réflexion.

CONSTITUER UNE « GENDER TEAM » et investir aussi l'espace informel.

Pour lutter contre le risque d'isolement des référent·e·s genre, mieux vaut composer un groupe de personnes favorables à cette approche et exerçant différentes fonctions dans la structure. Aborder le sujet de manière informelle lors d'une pause-café permet également de faire avancer les choses.

Conclusion

FAIRE PROGRESSER L'ÉGALITÉ DE GENRE AVEC LE F3E

Les dispositifs proposés par le F3E pour favoriser l'appropriation de l'approche genre

Le F3E est un réseau et un centre de ressources, de formation et d'accompagnement dédié à l'amélioration de l'impact et de la qualité de l'action pour le changement social. C'est également un espace d'échanges et d'expérimentations. Son but est d'impulser une amélioration des pratiques des acteurs et actrices de la solidarité internationale et de la coopération décentralisée et de renforcer leurs compétences.

Pour l'intégration de l'approche genre, le F3E propose quatre familles d'activités complémentaires et interconnectées pour la plupart accessibles à toutes et à tous, dans une logique de parcours d'apprentissage individuel et collectif :

1 L'ACCOMPAGNEMENT ET LE COFINANCEMENT D'ÉTUDES (réservé aux membres du F3E).

Depuis 2019, le F3E propose systématiquement à ses membres une relecture des termes de référence des études qu'il accompagne et/ou cofinance « avec des lunettes genre ». Cette dernière complète la relecture méthodologique classique et permet aux membres d'appréhender des situations différenciées. Le F3E accompagne et/ou cofinance également des études adoptant spécifiquement une perspective de genre.

2 LA FORMATION SUR CATALOGUE ET SUR MESURE

Le F3E propose une formation-action sur le genre intitulée : « Mesurer le genre pour transformer vos pratiques »

3 DES COMMUNAUTÉS DE PRATIQUES

Le F3E déploie ces espaces au sein desquels les acteurs et les actrices partagent leurs propres expériences de l'intégration de l'approche genre et apprennent les un.e.s des autres.

4 DES RESSOURCES MÉTHODOLOGIQUES TOURNÉES VERS L'ACTION.

Plusieurs ressources produites par le F3E visent à sensibiliser aux enjeux de l'intégration de l'approche genre et à donner des repères pour son déploiement dans les actions de solidarité et de coopération internationales.

Pour aller plus loin

POUR ALLER PLUS LOIN VERS L'ÉGALITÉ DE GENRE

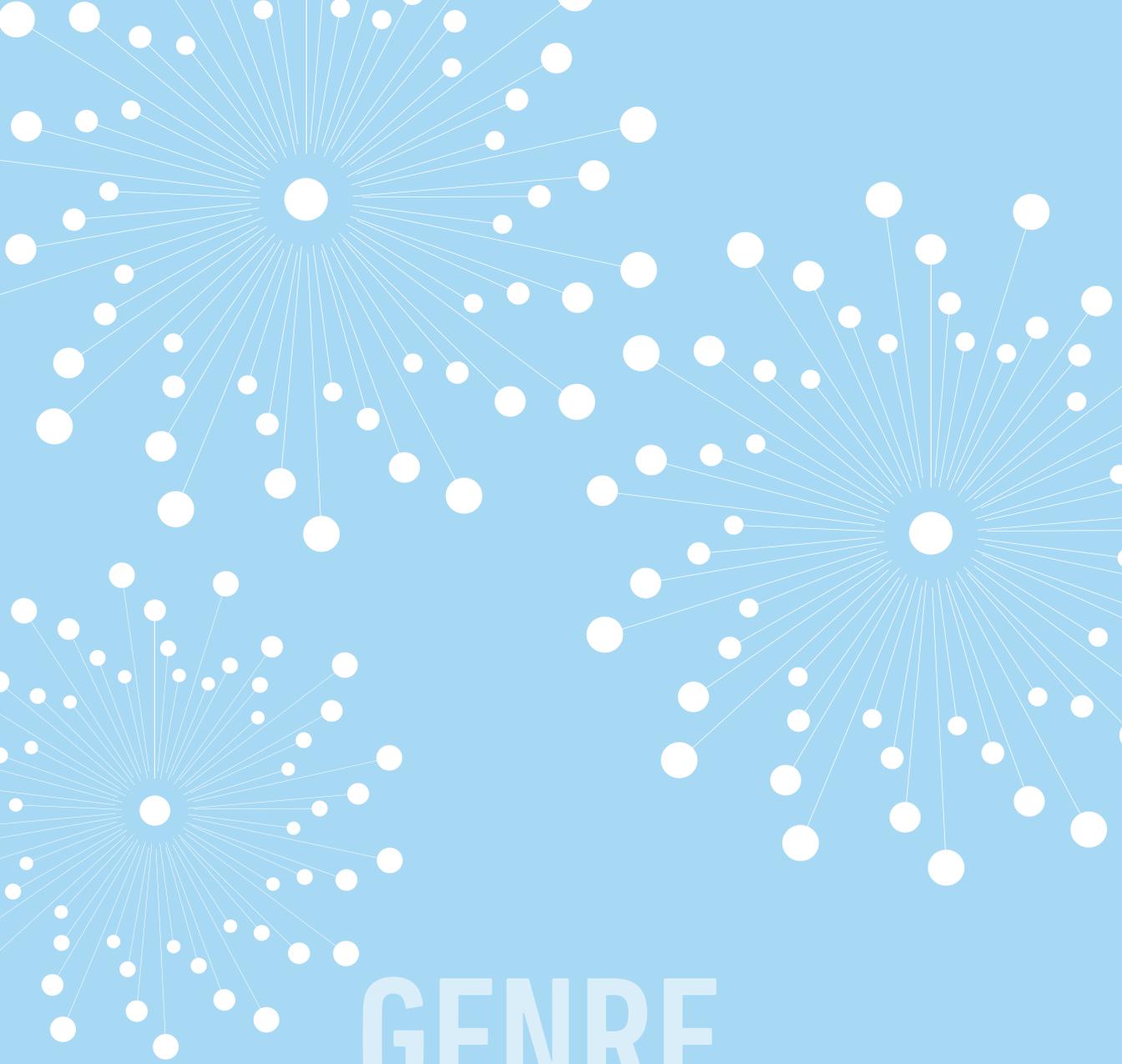
- « **AGIR POUR LE GENRE : PAROLES ET PRATIQUES D'ACTRICES ET ACTEURS** », F3E, COLL. REPÈRES SUR..., DÉCEMBRE 2021.
- « **INCLURE POUR TRANSFORMER : EXPÉRIENCES INSPIRANTES ET MÉTHODOLOGIES** », F3E, COLL. REPÈRES SUR..., DÉCEMBRE 2021.
- « **GENRE ET DÉVELOPPEMENT : FICHES PÉDAGOGIQUES 2021** », F3E, COLL. REPÈRES SUR..., AOÛT 2021.
- « **VIVRE LE GENRE ! 9 FICHES PRATIQUES POUR FAIRE PROGRESSER L'ÉGALITÉ DE GENRE** », F3E, COLL. REPÈRES SUR..., DÉCEMBRE 2018.
- **UNE BOÎTE À OUTILS DÉDIÉE AU GENRE EST EN COURS DE PRODUCTION.**

« **F3E : EN ROUTE VERS L'ÉGALITÉ DE GENRE** », synthèse dirigée par Armelle Barré, Othmane Chaouki et Nathalie Saric et réalisée par Luciana Uchôa-Lefebvre. Conception graphique : François Phong. © F3E - novembre 2022



Ce document est mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

Vous êtes libres de reproduire, distribuer et communiquer ce document au public. Néanmoins, vous devez respecter les conditions suivantes : vous devez citer le nom de l'auteur original de la manière indiquée par l'auteur ou autrice de l'œuvre ou le titulaire des droits qui vous confère cette autorisation (mais pas d'une manière qui suggérerait qu'ils ou elles vous soutiennent ou approuvent votre utilisation de l'œuvre) ; vous n'avez pas le droit d'utiliser ce document à des fins commerciales ; vous n'avez pas le droit de modifier, de transformer ou d'adapter ce document. Le texte intégral du contrat est disponible à l'adresse suivante : <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



GENRE

En route vers l'égalité



17, rue de Châteaudun
75009 Paris, France
T : 33 (0) 1 44 83 03 55
M : f3e@f3e.asso.fr
f3e.asso.fr

AVEC LE SOUTIEN DE

