

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





FICHES PRATIQUES POUR METTRE
EN ŒUVRE L'ÉGALITÉ DE GENRE

Agir pour le genre

Paroles et pratiques
d'actrices et acteurs

SOMMAIRE

À propos du F3E	4
Remerciements	6
Quelques définitions	8
Des échanges pour partager des expériences et modifier ses pratiques	10
À qui s'adresse cette publication ?	12

01 AGIR DANS MA PROPRE STRUCTURE 15

FICHE 1	ANIMER DES ATELIERS AVEC UNE PERSPECTIVE DE GENRE	16
FICHE 2	FAVORISER L'ÉCOUTE COMME OUTIL D'EMPOWERMENT LA PAROLE COMME OUTIL D'EMPOWERMENT	22 26
FICHE 3	UTILISER DES OUTILS DE L'INTELLIGENCE COLLECTIVE AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ DE GENRE	28
PAROLES	Stéphanie Delépine PRATIQUES ET RÉSEAUX D'ÉCHANGES	32

02 MOBILISER LES ACTRICES ET LES ACTEURS HABITUELLEMENT MARGINALISÉ-E-S 37

FICHE 4	PRENDRE EN COMPTE LES FEMMES AUTOCHTONES	42
PAROLES	Régine Mboyo UN COMBAT POUR PLACER LES FEMMES AUTOCHTONES AU CŒUR DES DÉCISIONS	45
FICHE 5	APPRÉHENDER LE GENRE DANS UN CONTEXTE DE MIGRATION(S)	50
PAROLES	Camila Ríos Armas UN ACCUEIL FÉMINISTE DES PERSONNES RÉFUGIÉES ET DEMANDEUSES D'ASILE EN ÎLE-DE-FRANCE	53
FICHE 6	CROISER GENRE ET HANDICAPS	58
FICHE 7	SORTIR DE L'HÉTÉRONORMATIVITÉ, L'INCLUSION DES PERSONNES LGBTQI+	61
PAROLES	Jo Mandeng PLACE AUX PERSONNES LESBIENNES, INTERSEXES ET TRANS	64
FICHE 8	FACE AU CHANGEMENT CLIMATIQUE : DES ACTRICES VULNÉRABLES À RENFORCER	68
PAROLES	Foulnou Solkissam LE LIEN ENTRE VULNÉRABILITÉ DES FEMMES ET DES JEUNES ET VULNÉRABILITÉ FACE AU CHANGEMENT CLIMATIQUE	72
PAROLES	Olga Bautista Cosa et Lucille Terré PENDANT LA PANDÉMIE, GARDER LE GENRE EN TÊTE	76

03 INTÉGRER LE GENRE TOUT AU LONG DE LA DÉMARCHE DE PROJET **79**

FICHE 9 ANALYSER UN CONTEXTE AVEC UNE PERSPECTIVE DE GENRE : POSER UN DIAGNOSTIC 80

FICHE 10 PRÉPARER UN BUDGET SENSIBLE AU GENRE 83

PAROLES Penda Diouf 88
À L'INITIATIVE D'UNE RECHERCHE-ACTION SUR LA BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE À SAINT-LOUIS ET MATAM AU SÉNÉGAL

FICHE 11 UTILISER LES APPROCHES ORIENTÉES CHANGEMENT POUR FAIRE BOUGER LES RAPPORTS DE GENRE 92

PAROLES Gaëlle Gandema 96
DE LA MISE EN ŒUVRE DES AOC À L'EMPOWERMENT DES MÈRES

FICHE 12 INTÉGRER LE GENRE DANS LA CAPITALISATION DES EXPÉRIENCES 100

FICHE 13 MESURER LES CHANGEMENTS EN TERMES DE GENRE 103

PAROLES Mame Coumba Faye 106
DE LA MESURE À LA PRISE EN COMPTE DES EFFETS SUR LE GENRE À L'ÉCHELLE D'UN PROJET

ANNEXES 111

ANNEXE 1 RESSOURCES 112

ANNEXE 2 ORGANISATIONS PARTICIPANTES 116

ANNEXE 3 TÉMOINS 117

À PROPOS DU F3E

Né en 1994, le F3E est un réseau d'actrices et d'acteurs de la solidarité et de la coopération internationales. En leur proposant des méthodologies innovantes complémentaires (évaluation, capitalisation, approches orientées changement, démarche qualité, approche genre, etc.), le F3E contribue au renforcement de leurs compétences. Il impulse une amélioration de leurs pratiques au service d'une action ayant un impact porteur de changement social. Multi-acteurs, il rassemble plus de 90 organisations françaises : associations, ONG, collectivités territoriales, réseaux, fondations et syndicats.



REMERCIEMENTS

Nous souhaitons remercier vivement les personnes ayant accepté de partager leurs expériences et leurs pratiques lors des différents ateliers des communautés de pratiques Échanges sur le genre et Expérimentation sur le genre. Nous remercions également l'ensemble des participant·e·s aux ateliers pour la richesse de leurs échanges, la qualité de leur écoute, la bienveillance dans leurs interactions. Sans vous toutes et tous, cette capitalisation n'aurait pas été possible. Nous remercions les participantes et les participants à ces deux communautés de pratiques sur le genre d'avoir relevé le défi du partage et de l'apprentissage collectif. Nous remercions particulièrement toutes les personnes qui ont accepté de témoigner lors de ces ateliers, dans un esprit de partage et de confiance.

AUTRICES

Armelle Barré - F3E
Isabelle Moreau - F3E
Djamila Papaloïzos - consultante
Juliette Picardeau - consultante
Annick Kamgang - KAM - autrice de bandes dessinées

ILLUSTRATION DE COUVERTURE

Annick Kamgang - KAM

RELECTURE

Lise Cornacchia

MISE EN PAGES GRAPHIQUE

Les Faire-Valoir (Valérie Boyat & Nicolas Folliot)
lesfaire-valoir.com

DIRECTION ARTISTIQUE

François Phong

ISBN

978-2-9554034-9-5
Dépôt légal : décembre 2021

CETTE PUBLICATION EST ÉLABORÉE
DANS LE CADRE DE L'ATELIER DU CHANGEMENT SOCIAL



AVEC LE SOUTIEN DE :



QUELQUES DÉFINITIONS

Empowerment

Le concept d'*empowerment* est souvent traduit en français par empouvoirement, autonomisation ou encapacitation, dans le sens de renforcement du pouvoir d'agir. Il s'agit d'agir sur les « capacités » (*capabilities*) des individus et communautés à prendre en charge de manière autonome leur trajectoire socio-économique et leur destin personnel, grâce à des facteurs internes (niveau d'éducation, santé, libre-arbitre, etc.) et externes (accès aux ressources, aux droits, aux opportunités) favorables à l'émancipation. En Amérique latine, c'est le terme *empoderamiento* qui a été repris et développé par les mouvements féministes. Le processus d'*empowerment* intègre une dimension collective, aussi importante que la dimension individuelle, et cherche à jouer sur les causes structurelles d'inégalités dans nos sociétés.

Indicateurs sexo-spécifiques

Les indicateurs sexo-spécifiques sont des indicateurs ventilés selon le sexe. Ils permettent de mesurer les écarts et les inégalités ou disparités entre les femmes et les hommes. Ils permettent des mesures désagrégées pour les femmes et les hommes. Ces indicateurs sont importants pour mettre en avant les conditions de vie différentes des femmes et des hommes, qui seraient effacées sans la prise en compte du sexe.

À voir

Fiches pédagogiques *Genre et Développement*,
Fiche n°8, *Diagnostic, suivi et mesure du
changement : les indicateurs*, F3E, 2021
[https://f3e.asso.fr/ressource/
genre-et-developpement-fiches-pedagogiques/](https://f3e.asso.fr/ressource/genre-et-developpement-fiches-pedagogiques/)

LGBTQI+

Sigle désignant des personnes relevant de minorités de genre, ne s'inscrivant pas dans la norme dominante des personnes **cisgenres** (dont le genre ressenti correspond au sexe assigné à la naissance) et hétérosexuelles.

Lesbiennes : Femmes ayant une attirance sexuelle ou romantique pour d'autres femmes.

Gays : Mot anglais désignant des hommes ayant une attirance sexuelle ou romantique pour d'autres hommes.

Bisexual-le-s : Personnes ayant une attirance sexuelle ou romantique pour des hommes et des femmes.

Trans : Personnes qui ne s'identifient pas (ou pas seulement, ou pas complètement) au genre qui leur a été assigné à leur naissance ou dans leur parcours de vie.

Queer : Mot anglais signifiant «étrange». À l'origine utilisé de manière péjorative envers les personnes relevant de minorités de genre, qui se sont réapproprié ce nom.

Intersexes : Êtres humains (environ 1 sur 2000 à 4000 en France) naissant avec des attributs génitaux et/ou chromosomiques et/ou hormonaux appartenant aux 2 types de sexes.

Le « + » désigne l'ensemble des autres identités, orientations, expressions qui ne sont pas représentées dans les autres lettres du sigle.

À voir

Fiche n° 7, *Sortir de l'hétéronormativité : inclure les personnes LGBTQI+*, page 63.

Fiches pédagogiques *Genre et Développement*,
Fiche n°1, *Comprendre le genre : de la notion à la
démarche*, F3E, 2021
[https://f3e.asso.fr/ressource/
genre-et-developpement-fiches-pedagogiques/](https://f3e.asso.fr/ressource/genre-et-developpement-fiches-pedagogiques/)

Outer

De l'anglais *out* (« hors de »), en référence à l'expression « sortir du placard ». Outer signifie partager avec des personnes non informées ou en public l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne sans son consentement.

À voir

Fiche n° 7, *Sortir de l'hétéronormativité : inclure les personnes LGBTQI+*, page 63.

Patriarcat hétéronormatif

Le genre, en tant que système, est construit historiquement et est fondé sur le patriarcat hétéronormatif. On appelle « patriarcat » le système culturel où le masculin est placé comme figure d'autorité et de pouvoir pour l'organisation sociale. Le système de patriarcat est basé sur des attributs matériels et symboliques qui garantissent une distribution inégale du pouvoir entre hommes d'une part et les autres groupes sociaux d'autre part. Ce système est particulièrement oppressif pour les femmes et les personnes non binaires. Il peut l'être aussi pour les hommes, qui sont enfermés dans un modèle spécifique de masculinité (hégémonique).

Pride

Mot anglais tiré de l'adjectif *proud*, qui signifie « fierté », « estime de soi ». Souvent associé aux Marches des fiertés, principales manifestations du mouvement LGBTQI+ pour la reconnaissance des droits fondamentaux des personnes concernées.

À voir

Fiche n° 7, *Sortir de l'hétéronormativité : inclure les personnes LGBTQI+*, page 63.

Perspective de genre intersectionnelle

L'analyse intersectionnelle vise à appréhender les relations sociales et notamment les relations de genre de manière dynamique et en constante interaction avec d'autres caractéristiques sociales des individu-e-s. Elle implique de voir comment les dynamiques de genre s'entrecroisent et s'articulent avec les autres dynamiques sociales qui ont un impact important sur les relations de pouvoir et les inégalités sociales et de genre. Il s'agit notamment des dynamiques raciales, socio-économiques (de classe), ethniques, celles marquées par les orientations et identités sexuelles ou encore l'âge, le handicap, etc.

À voir

Fiches pédagogiques *Genre et Développement*, Fiche n°2, *L'approche intersectionnelle – Fiche Le changement social avec les lunettes de genre intersectionnel*, F3E, 2021

<https://f3e.asso.fr/ressource/genre-et-developpement-fiches-pedagogiques/>

Validisme

Le validisme est un système d'oppression qui considère que les personnes valides sont supérieures aux personnes en situation de handicap.

À voir

Fiche n° 6, *Croiser genre et handicaps*, page 60.

Vécus situés, connaissance située

Le vécu situé, ou connaissance située, est la somme des expériences et des connaissances produites par la position particulière sur le réseau des systèmes d'oppressions et d'identités.

À voir

Fiches pédagogiques *Genre et Développement*, *Le changement social avec les lunettes de genre intersectionnel*, F3E, 2021

<https://f3e.asso.fr/ressource/genre-et-developpement-fiches-pedagogiques/>

DES ÉCHANGES POUR PARTAGER DES EXPÉRIENCES ET MODIFIER SES PRATIQUES

Renforcer les capacités des organisations de la société civile (OSC) françaises et de leurs partenaires terrain à intégrer l'approche genre dans leur fonctionnement et leurs actions : tel est l'un des objectifs de l'Atelier du changement social. Lancé en 2019, il offre un cadre pour favoriser l'émergence de changements sociaux durables grâce à l'innovation méthodologique et au renforcement des capacités des OSC en matière d'égalité de genre et de mobilisation pluri acteurs-actrices sur les territoires.

De nombreuses activités liées au genre sont menées, entre autres :

- la mise en œuvre de formations et d'accompagnements individualisés pour permettre à des porteuses et porteurs de projets d'intégrer le genre dans le montage et le suivi de leurs projets;
- l'accompagnement et le cofinancement d'études qui portent sur les questions de genre;
- l'animation d'ateliers sur les démarches d'accompagnement comme levier pour mieux intégrer le genre, sur les enjeux nationaux, par exemple au Cameroun, à Madagascar et au Sénégal, etc.;
- la production de différents documents (notes d'enjeux sectorielles, fiches pédagogiques genre et développement, jeu de sensibilisation genre et climat... et le présent ouvrage!);
- l'animation de communautés de pratiques sur le genre.

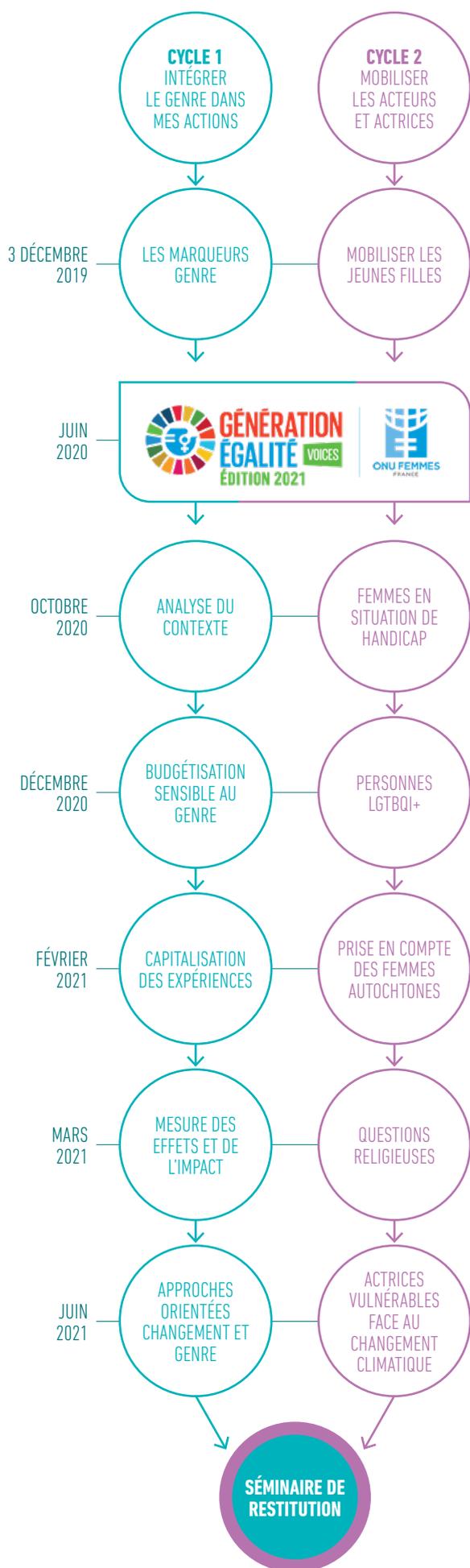
Deux communautés de pratiques genre ont été lancées en 2019 par le F3E. Elles rassemblent une diversité d'acteurs et d'actrices (issu·e·s d'OSC, collectivités territoriales, agences publiques, monde de la recherche, autres associations, coopératives...). Chaque groupe s'est réuni à l'occasion de 7 à 8 ateliers entre octobre 2019 et juin 2021. Ces ateliers ont donné lieu à des échanges sur les pratiques et sur les expériences, dans une perspective d'amélioration

de l'action et de diffusion de la culture genre dans le secteur de la coopération internationale et des solidarités.

- La **communauté d'échanges et d'apprentissage** a proposé lors de chaque atelier deux sujets, l'un en lien avec « Intégrer le genre dans mes actions » et l'autre en lien avec « Mobiliser les acteurs et les actrices habituellement marginalisés » (cf. schéma ci-contre). Ces sessions ont fait intervenir des témoins d'ici et d'ailleurs, internes ou externes à la communauté de pratiques, à distance ou en présentiel. Elles ont été l'occasion de partages d'expériences entre les membres du groupe et ont donné lieu à l'élaboration collective de « conseils clés » à donner à des personnes qui n'auraient pas assisté à l'atelier. La communauté d'échanges étant ouverte à toutes et tous, il était possible de participer aux ateliers en fonction de ses centres d'intérêt.
- La **communauté d'expérimentation**, elle, s'adressait à des personnes déjà formées et outillées sur le genre, et impliquait pour ses participant·e·s un engagement dans la durée. Elle a permis notamment de tester des outils et de creuser des thématiques spécifiques (« Décolonisons le genre », « Genre et climat » et « Liens avec la recherche »).

Ces deux communautés de pratiques étaient destinées à :

- renforcer mutuellement les participant·e·s, qui augmentent leur capacité à apprendre les un·e·s des autres;
- sensibiliser sur des outils et méthodes;
- inciter les participant·e·s à réinvestir les compétences et connaissances dans les actions;
- produire des repères utiles aux actrices et acteurs, dont fait partie cet ouvrage. Son contenu est directement issu des ateliers des deux communautés de pratiques.



L'ATELIER DU CHANGEMENT SOCIAL

Mobiliser les actrices et les acteurs de la solidarité autour de changements sociaux durables pour les populations, favoriser l'égalité de genre dans les pratiques des ONG, accompagner des actions collectives, promouvoir des approches inclusives... C'est le pari que fait le réseau F3E avec l'Atelier du changement social qui se déroule dans plus de 20 pays et rassemble près de 500 organisations et collectifs : associations, pouvoirs publics, entreprises, citoyennes et citoyens, etc.

Les activités se déclinent en recherche-action sur de nombreux territoires, appui sur mesure d'ONG, ateliers de renforcement mutuel, séminaires... Elles permettent aux participant-e-s d'adopter des méthodes inclusives et innovantes pour concevoir, planifier, suivre et évaluer les actions, dans une démarche d'amélioration continue.

Des guides et des vidéos sont réalisés à partir des expériences et sont diffusés largement auprès des ONG, des consultant-e-s, des universités...

L'Atelier du changement social s'est décliné entre 2019 et 2021 en 3 initiatives :

- Initiative 1 :** « Agir pour l'égalité de genre dans les solidarités internationales - approche genre », qui propose des accompagnements individuels et collectifs pour une meilleure intégration du genre dans les actions (formations, études, ateliers). Un premier cycle d'ateliers avait été réalisé lors du programme mené par Coordination SUD et le F3E, « Pour une transversalisation du genre dans les organisations de solidarité internationale et leurs projets » (2016-2018). Il avait donné lieu à une capitalisation d'expériences réunies sous le titre *Vivre le genre ! 9 fiches pratiques pour faire progresser l'égalité de genre*.
- Initiative 2 :** « Changer les territoires par l'action collective - approches orientées changement - Territoires ». Elle propose de poursuivre la dynamique de renouvellement des méthodologies de planification, de suivi et d'évaluation des changements en l'appliquant aux dynamiques territoriales pluri acteurs-actrices à travers une quinzaine d'expérimentations portées par des membres du F3E et leurs partenaires sur le terrain.
- Initiative 3 :** « Essaimage - Capitaliser, produire et diffuser les approches et méthodologies en faveur du changement social ». Il s'agit de produire et diffuser auprès d'un public élargi des outils méthodologiques portant sur l'approche genre intersectionnelle et les approches orientées changement territorialisées, vectrices de changement social.

À QUI S'ADRESSE CETTE PUBLICATION ?

Nous souhaitons adresser cette publication à toute personne désireuse de faire progresser l'égalité de genre dans son organisation, ses projets, ses pratiques.

Cet ouvrage est issu de témoignages et de capitalisation collective. Il en ressort une grande diversité dans les contenus et les formats (entretiens¹, fiches méthodologiques, fiches-outils, bandes dessinées²) ainsi que dans les façons d'aborder les sujets. Nous avons fait le choix de conserver cette diversité de formes et de fonds, car nous pensons que c'est ce qui rend cette production riche. Les communautés de pratiques animées par le F3E mettent en avant l'intelligence collective, et nous souhaitons que cela se retrouve dans la production qui en est issue.

Nous avons décidé d'organiser cet ouvrage en trois sections thématiques, de formes et de tailles différentes.

1 Les entretiens présentés dans l'ouvrage ont été réalisés en 2021.

2 Deux pages de bande dessinée ne peuvent en aucun cas rendre compte de la richesse des témoignages et entretiens complémentaires. Des ellipses et raccourcis ont donc été nécessaires pour aller au but et rendre compte du message principal.

Une première partie est dédiée à la question du genre dans l'organisation et la méthodologie. Elle propose de nombreuses fiches-outils permettant d'intégrer le genre dans sa pratique, notamment dans l'animation d'ateliers.

La deuxième partie, qui compose le cœur de l'ouvrage, se concentre sur la mobilisation des acteurs et actrices habituellement marginalisés. Elle fait la part belle aux entretiens réalisés avec les témoins qui sont intervenus dans la communauté de pratiques d'échanges, entretiens qui sont complétés de bandes dessinées. Elle met en valeur les questions clés à se poser pour ne pas reproduire des oppressions que l'on souhaite éviter.

La partie suivante concerne l'intégration du genre dans le cycle de projet. Elle souligne l'importance d'intégrer une approche genre dans toutes les étapes de définition, mise en œuvre, suivi et évaluation des actions.

01

AGIR DANS MA PROPRE STRUCTURE



Intégrer une perspective de genre dans ses activités suppose de travailler à réduire les rapports inégaux de pouvoir entre les différents groupes sociaux. Dans nos collectifs de travail, des rapports de pouvoir sont également à l'œuvre. Ils sont liés au genre, certes, mais pas seulement : le genre s'articule à d'autres dimensions (l'origine ethnoraciale, le statut social ou hiérarchique, etc.). Pourtant, souvent, cette dimension est peu ou pas prise en compte alors qu'elle relève de la cohérence entre ce que l'on prône et ce que l'on pratique au quotidien.

Cette section vous invite donc à intégrer une perspective de genre dans l'animation de vos ateliers de travail, dans vos réunions, en réfléchissant à la place de l'écoute et de la parole comme outils d'*empowerment** et en utilisant les outils de l'intelligence collective au service de l'égalité de genre.

Cette partie de l'ouvrage est riche en outils, nous espérons qu'ils vous aideront tout au long de votre chemin vers davantage d'égalité de genre.

ANIMER DES ATELIERS AVEC UNE PERSPECTIVE DE GENRE

Problématique et enjeux

Définitions

Quand on parle de méthodologie, on parle de manière de procéder, d'aborder une problématique en combinant des outils spécifiques et des techniques. Parce que les méthodologies sont souvent associées à un processus scientifique ou à la raison, elles sont parfois considérées comme neutres.

Mais, par le biais des méthodologies, on définit des cadres de pensée et on participe à organiser la manière dont les participant-e-s vont interagir. Dès lors, les méthodologies peuvent être porteuses de changements ou reproduire un système social, confirmer des inégalités ou, au contraire, être vectrices d'*empowerment**. Il est donc nécessaire et particulièrement intéressant d'y réfléchir avec une perspective de genre intersectionnelle*.

En effet, les méthodologies peuvent non seulement prendre en compte les rapports de pouvoir et ce qu'il se joue dans un groupe, mais aussi être un formidable moyen d'expérimenter d'autres manières d'échanger, de réfléchir et d'agir, et de participer à faire émerger une nouvelle culture de l'égalité.

Lors d'un temps collectif, définir en amont qui va animer et préparer le temps permet de réfléchir aux méthodologies utilisées pour se saisir des sujets, pour créer un cadre qui permette à chacun-e de s'exprimer et d'être entendu-e. Il est possible de faire une distinction entre animation et facilitation : la posture d'animation est proactive vis-à-vis du groupe, tandis que la facilitation est plutôt une posture d'accompagnement.

Animer des ateliers avec une perspective de genre, c'est notamment veiller à ce que les méthodologies utilisées prennent en compte les rapports de domination liés au genre. Il est également important de prendre conscience que le rapport au temps n'est pas le même pour toutes et tous. Alors, donner du temps

à chacun-e dans un atelier permet de redonner du pouvoir à celles et ceux qui en ont habituellement moins, car soumis-es aux injonctions toujours plus pressantes de la rentabilité.

Pourquoi intégrer une perspective de genre dans l'animation d'ateliers ?

Pour construire l'égalité ; il s'agit de créer les conditions pour que chacun-e puisse s'exprimer et être écouté-e, y compris les personnes qui sont moins à l'aise en réunion, qui ne sont pas en situation de pouvoir. Cela peut passer par :

Un partage égalitaire du temps de parole

Il est fréquent que les personnes favorisées par leur identité de genre, la couleur de leur peau, leur âge, etc. prennent plus souvent et plus longtemps la parole que les autres. Le fait de poser explicitement la question des temps de parole sur la table est une manière pragmatique de prendre en main les questions d'égalité, en partant du principe que toute parole a de la valeur même si – et surtout si – elle n'a pas la place pour s'exprimer habituellement. Accorder le même temps de parole à chaque participant-e est également un outil très puissant. Ce type de cadre peut perturber les personnes qui ont une position de pouvoir ou une position académique habituellement reconnue : cela contribue à changer les rapports sociaux. Les personnes en situation de pouvoir peuvent aussi choisir de se mettre en retrait dans certaines situations, pour permettre à d'autres de prendre la parole plus facilement.

Le déroulé d'animation

Du côté de l'animateur ou animatrice, la formalisation d'un déroulé d'animation permet de s'interroger sur ses intentions et sur les objectifs de la séance de travail, puis de réfléchir à comment remplir ces objectifs progressivement. Cet exercice est l'occasion d'interroger les spécificités des groupes. C'est un moment crucial pour prendre

en compte les rapports de domination qui traversent ces groupes et d'adapter l'animation en conséquence. Si le déroulé est important, il s'agit aussi d'être en capacité de s'en détacher en fonction de ce que l'on ressent dans le groupe chemin faisant.

Du côté du groupe, si le déroulé est partagé dans les grandes lignes, cela permet de donner un cadre et des repères, et d'aider à ce que chacun-e puisse prendre sa place. Néanmoins, ne pas en partager les détails peut aussi inciter les participant-e-s à se laisser porter par les propositions de l'animateur ou de l'animatrice.

La constitution de petits groupes

S'exprimer en grand groupe peut demander de l'entraînement et nécessiter un certain sentiment de légitimité. Sociologiquement, les représentant-e-s de groupes sociaux dominants (hommes vs femmes, personnes blanches vs personnes racisées, etc.) sont socialisé-e-s à se sentir plus à l'aise avec ce type d'exercice, et à être vu-e-s comme plus légitimes à le faire.

Dès qu'un groupe devient relativement important (autour de 8 à 10 personnes), la mise en place de sous-groupes de 3 ou 4 personnes peut permettre à plus de personnes de trouver un espace de parole.

De plus, les petits groupes permettent de multiplier les temps de parole, et donc que chacun-e ait plus d'espace pour s'exprimer. Ainsi, pendant une demi-heure, dans un groupe de 15 personnes, chacun-e peut parler pendant 2 minutes, tandis qu'en faisant 5 groupes de 3 personnes, tout le monde peut parler 10 minutes.

L'articulation de temps en binômes, en petits groupes et en groupe complet peut construire de la confiance, permettre à chacun-e de prendre la parole, tout en ayant aussi un aperçu global des échanges et des temps communs.

Offrir des temps de réflexion

De nombreuses personnes manquent de temps dans leur quotidien de travail; il ne leur est pas toujours possible de prendre le temps du recul sur leurs pensées, sur leurs actions. D'autant plus dans des situations – encore trop courantes dans notre secteur – où elles sont en responsabilité sur le genre mais ont souvent très peu de temps à accorder à ce pan de leur activité, ou bien lorsque les personnes ont des charges de travail – formel ou informel – importantes.

Offrir des temps de réflexion individuels aux participant-e-s d'un atelier leur donne du pouvoir. Avant de traiter une question en collectif, proposer un temps de réflexion individuel en silence de quelques minutes permet que chacun-e parle à partir de ses propres idées, sans être dans la réaction aux interventions des autres participant-e-s. Ce type d'exercice permet d'éviter les « ping-pong verbaux » auxquels la plupart des personnes sont confrontées dans le monde du travail. Cela donne aux personnes qui ne parlent pas « le plus fort » le pouvoir d'élaborer leur pensée. On peut également donner aux participant-e-s à un atelier le pouvoir de creuser leur pensée, de l'approfondir (avec des outils comme le *journaling*, cf. outil ci-dessous).

Passer à l'action

S'installer dans l'espace

L'installation des participant-e-s et des intervenant-e-s dans l'espace n'est pas anodine. Les échanges ne se déroulent pas de la même manière lorsque l'animateur ou l'animatrice est debout sur une estrade face aux participant-e-s assis-e-s comme au théâtre ou lorsque tout le monde est assis en cercle. Constituer un cercle de chaises peut permettre de mettre chaque personne participante à la même hauteur, dans un souci d'égalité.

Pour permettre à chacun-e de s'appropriier l'espace, les animatrices et animateurs peuvent réfléchir à la disposition de la salle, ainsi qu'à la signalétique : indiquer où se situent les toilettes, la cuisine, l'endroit où les participant-e-s peuvent déposer leurs affaires personnelles, etc.

Définir des règles communes de fonctionnement

Coconstruire les règles de fonctionnement du groupe permet de sécuriser le groupe en posant un cadre à l'intérieur duquel les participant-e-s peuvent éprouver leur liberté. Les membres de la communauté de pratiques Expérimentation ont coconstruit une charte de fonctionnement lors du premier atelier, qui précise pourquoi ce groupe existe, ainsi que ce à quoi chacun-e s'engage. Par exemple, à utiliser un langage non sexiste.

Fluidifier la prise de parole

Certaines modalités d'organisation de la prise de parole permettent aussi de favoriser l'écoute dans un groupe et de donner l'espace à chacun-e de s'exprimer, sans se couper la parole. Nous n'avons pas toutes et tous les mêmes capacités de concentration, ni besoin du même temps pour réfléchir ou parler. Laisser du temps et prévoir des pauses est une des manières d'en prendre acte. Varier les moyens d'expression et les supports est aussi une manière de donner du rythme, et de donner l'opportunité aux participant-e-s

de pouvoir s'exprimer sous des formes où elles et ils se sentent le plus à l'aise.

Au sein de l'équipe d'animation, se répartir la parole est aussi un enjeu. On peut ainsi échanger en amont sur la place et la posture de l'équipe d'animation, et sur les choses auxquelles chacun-e souhaite que ses co-animateurs ou co-animatrices fassent attention pendant qu'il ou elle anime.

Partager des vécus, en mixité ou en non-mixité

Changer la culture d'une organisation nécessite d'arriver à amener les personnes à déconstruire leurs stéréotypes et habitudes, et à questionner leurs postures. Les savoirs ne sont pas uniquement académiques : la connaissance située*, issue de l'expérience de vie, a également son importance. Le changement des postures individuelles et collectives requiert alors la création d'espaces pour que les personnes puissent se situer et situer leur propre vécu, pour partager et apprendre des vécus et ressentis personnels.

Les temps en non-mixité de genre, par exemple en mixité choisie sans hommes cisgenres*, peuvent permettre une prise de parole plus libre des personnes concernées par une même oppression. Ces moments favorisent l'entraide entre des personnes qui partagent des vécus d'oppression similaires.

La question de la constitution de groupes non mixtes masculins se pose, notamment parce qu'ils pourraient amener à des prises de conscience. Toutefois, il est essentiel de veiller à ne pas reproduire le système (un groupe de personnes dominantes qui se plaignent des personnes dominées qui cherchent à renverser les rapports de pouvoir). Le cadre posé et l'animation doivent donc être très fermes pour éviter les éventuelles dérives.

OUTIL LE CERCLE

POUR QUOI FAIRE ?

Permettre à tou-te-s d'occuper une position semblable dans l'espace. Et éviter les obstacles physiques entre les personnes (tables, etc.), sauf s'ils sont nécessaires, pour écrire par exemple.

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

De quoi s'asseoir (chaises, coussins, etc.) voire... rien, si c'est confortable pour les participant-e-s de s'asseoir au sol.

RÉALISABLE À DISTANCE ?

Pas facilement. Avec un logiciel de visioconférence, on demandera alors à chacun-e d'allumer sa caméra au moins pour le début et la fin du temps collectif. Cela n'a toutefois pas le même effet que la disposition en cercle dans une salle.

NOMBRE DE PARTICIPANT-E-S

À partir de 3.

TEMPS NÉCESSAIRE

/

DÉMARCHE

Pas d'annonce de consigne, ici, seulement une mise en place préalable des chaises (ou autres), en grand cercle. Toutes les personnes présentes sont invitées à prendre place sur une des chaises. Ce cercle permet de mettre chaque personne participante à la même hauteur, dans un souci d'égalité, pour favoriser une posture d'écoute mutuelle.

OUTIL

L'AQUARIUM

Cette méthode d'animation est également appelée « cercle samoan ».

POUR QUOI FAIRE ?

Inciter les participant-e-s à se concentrer sur leur écoute et la qualité de leur parole.

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

Des chaises, un lieu assez grand pour pouvoir installer autant de chaises en cercle que de participant-e-s.

RÉALISABLE À DISTANCE ?

Difficilement.

NOMBRE DE PARTICIPANT-E-S

À partir de 10.

TEMPS NÉCESSAIRE

30 minutes minimum, pour que le débat se lance. Peut durer plus longtemps.

DÉMARCHE

Annonce de la consigne et installation (1 minute) : des chaises sont organisées en 2 cercles concentriques. Le cercle du milieu comporte 4 chaises, celui autour le nombre de chaises nécessaire pour accueillir toutes et tous les participant-e-s. Seules les personnes assises sur les chaises au centre ont la parole (c'est le cercle de la parole, tandis que le cercle large est celui de l'écoute). Sur les 4 chaises, seules 3 peuvent être occupées. Lorsque la 4^e 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.

Déroulé (30 minutes) : À partir d'un sujet proposé par l'animateur ou l'animatrice, 3 personnes qui le souhaitent se placent dans le cercle central et débutent leur discussion. Lorsqu'une personne restée sur le cercle large souhaite prendre la parole, elle le signifie en s'installant sur la chaise libre du cercle central. Une des personnes précédemment installées doit alors laisser sa place et rejoindre le cercle large.

L'animatrice ou l'animateur veille :

- au fait qu'une chaise du cercle de parole est toujours libre (il ou elle pourra convier soit la personne ayant le plus parlé, soit la personne étant présente depuis le plus longtemps au centre à en sortir);
- au fait que seul le centre est dédié à la parole;
- au fait que les personnes présentes au centre n'entament pas de monologue ou ne répètent pas les mêmes éléments en boucle.

En fonction du groupe et de sa composition, L'animatrice ou l'animateur peut déléguer ces rôles.

Afin d'encourager une parole la plus diversifiée possible, on peut ajouter une règle relative à un nombre minimum de femmes et minorités de genre au sein du cercle central.

L'aquarium a été testé par les participant-e-s de la communauté de pratique Expérimentation, qui échangeaient autour de la question suivante : « Comment puis-je contribuer à faire infuser une culture du genre dans mon organisation ? »

Approfondir ses réflexions individuelles : le *journaling*

Dans un système très concurrentiel, où les activités doivent se faire vite et bien, il est urgent de savoir prendre le temps. Le temps permet en effet, notamment, d'élaborer sa pensée, de la complexifier, de la renforcer. C'est la raison pour laquelle offrir du temps aux participant-e-s d'un atelier pour creuser leur réflexion les renforce.

Le *journaling* est une pratique narrative, issue de la théorie U. La théorie U est une méthode de conduite de l'intelligence collective diffusée par le U.lab du Massachusetts Institute of Technology. L'objectif est d'accéder à des niveaux profonds de réflexion personnelle sur son vécu – niveaux que l'on n'arrive pas à atteindre dans son quotidien de travail – afin de renforcer son pouvoir d'agir. Cette pratique peut venir

nourrir les réflexions individuelles avant un temps d'analyse de pratique collectif.

La facilitatrice ou le facilitateur propose une série de questions dont les réponses sont notées par chacun-e sur une page blanche et restent confidentielles, comme un journal intime. L'idée est d'écrire, comme cela vient, sans censure, en étant guidé-e par les questions. L'exercice se fait en silence ; seul-e le facilitateur ou la facilitatrice pose les questions, régulièrement (par exemple, une question toutes les 2 minutes). Si une question n'est pas bien comprise par un-e participant-e, ce n'est pas grave, chacun-e fait avec ce qu'il ou elle a compris et continue son écriture libre. À la fin, le facilitateur ou la facilitatrice peut proposer aux participant-e-s de partager comment ils et elles se sont senties pendant l'atelier.

OUTIL LE JOURNALING

SOURCE

U.lab, adaptation légère et libre par Claire de Rasilly, du F3E, dans le cadre d'un atelier de la communauté d'expérimentations sur le genre.

POUR QUOI FAIRE ?

Mettre des mots sur sa pensée et son ressenti, classifier, clarifier, prendre conscience de sa réflexion.

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

De quoi écrire pour chaque participant-e (feuille et stylo, ordinateur...).

RÉALISABLE À DISTANCE ?

Oui, avec un logiciel de visioconférence.

NOMBRE DE PARTICIPANT-E-S

À partir de 1.

TEMPS NÉCESSAIRE

Pour une dizaine de questions, compter au moins 25 minutes.

DÉMARCHE

Annonce de la consigne (3 minutes) : L'animatrice ou l'animateur explique l'objectif de la session (accéder à un niveau plus profond de réflexion sur un sujet qui va être annoncé et réunit normalement l'ensemble des participant-e-s), les grands principes (confidentialité de ce que chacun-e écrit, écriture libre) et le déroulé (1 question sera annoncée toutes les 2 minutes ; si on ne l'a pas comprise, on l'ignore et on continue son écriture, pour soi).

Déroulé : Annonce du sujet de réflexion sous forme de question (« À propos de tel sujet qui nous réunit, où j'en suis ? ») et annonce des questions (20 minutes). Toutes les 2 minutes, l'animatrice ou l'animateur lit une question, les participant-e-s écrivent ce qu'elles et ils souhaitent. Si l'on souhaite donner davantage de temps aux participant-e-s, on peut adapter le temps dédié à l'atelier.

Conclusion (quelques minutes, à adapter) : L'animatrice ou l'animateur peut inviter les personnes qui le souhaitent à partager un mot sur ce qu'elles ont ressenti pendant la session. Le *journaling* est un exercice que l'on mène pour soi-même, et ne donne donc pas lieu à des échanges sur le contenu des écrits (qui restent confidentiels).

UNE EXPÉRIENCE DU JOURNALING AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE EXPÉRIMENTATION

Lors d'un atelier de la communauté de pratiques Expérimentation animé par le F3E en décembre 2020, les participant·e·s ont testé l'outil de *journaling* en lien avec la consigne suivante : « Par rapport à mon implication sur les questions du genre, où j'en suis ? » Les participant·e·s ont répondu chacun·e pour soi aux 10 questions suivantes :

1. Quelles expériences m'ont amené·e là où je suis aujourd'hui ?
2. À quels défis suis-je confronté·e ?
3. D'où viennent ces défis ? Pourquoi existent-ils ?
4. Dans une perspective plus large, systémique, quels sont les défis ?
5. Quels sont les blocages ?
6. Quelles sont les (res)sources les plus importantes pour le succès, le changement ?
7. À quoi ressemblerait un meilleur système pour moi ?
8. Quelle initiative - si elle était mise en œuvre - aurait le plus grand impact sur moi, sur le système ?
9. Si je pouvais changer quelques éléments du système, lesquels ce serait ?
10. À qui faut-il que je parle de tout ça ?

L'objectif de la séquence était de clarifier les pensées des participant·e·s, de mesurer le chemin parcouru et de se mettre en mouvement. Les participant·e·s ont relevé avoir trouvé agréable d'avoir, pour une fois, un temps conséquent pour se poser, calmement, autour de questions qui leur sont importantes mais rarement considérées comme urgentes.

Pour aller plus loin

Éducation populaire et féminisme. Récits d'un combat (trop) ordinaire. Analyses et stratégies pour l'égalité, La Grenaille, 2016. <http://la-trouvaille.org/education-populaire-et-feminisme/>

Les Cahiers du Pavé, SCOP Le Pavé.
<https://www.editionsducommun.org/products/cahier-du-pave-n-1-le-projet>
<https://www.editionsducommun.org/products/cahier-du-pave-n-2-la-participation>

Sur l'outil de l'aquarium ou bocal à poissons. Pôle Éducation et promotion de la Santé-Environnement
<https://agir-ese.org/methode/le-bocal-poissons>

Fiche pratique : grille d'observation genre, F3E, <https://f3e.asso.fr/ressource/fiche-pratique-grille-dobservation-genre/>

FAVORISER L'ÉCOUTE COMME OUTIL D'EMPOWERMENT

Problématique et enjeux

Définitions

Parmi les nombreuses approches de l'écoute, Otto Scharmer, chercheur travaillant au U.lab du Massachusetts Institute of Technology, a théorisé celle des quatre niveaux d'écoute. Il a lancé un travail sur les niveaux d'écoute après avoir constaté, dans le cadre de son activité de consultant en accompagnement des changements et des transformations sociales, qu'une des limites qu'il rencontrait était l'incapacité des personnes à s'écouter vraiment. De son point de vue, cette incapacité à écouter profondément est un frein aux changements.

Les quatre niveaux d'écoute qu'il identifie sont les suivants :

1^{er} niveau d'écoute : le téléchargement

Dans l'analyse systémique, on dit que le système a pour volonté de se reproduire et que chacun-e participe à cette reproduction. La plupart du temps, on écoute pour confirmer ce que l'on sait déjà, pour renforcer ses croyances, se dire que nos jugements sont bons et valables. Chacun-e voit alors le monde à travers les seules projections de son système de pensée, de ses croyances et de ses représentations.

2^e niveau d'écoute : l'écoute factuelle

Ce niveau d'écoute relève de la capacité à suspendre son jugement pour écouter les différences, analyser les données. C'est une démarche qui s'apparente à la démarche scientifique, qui permet de prendre en compte d'autres opinions mais aussi ses propres contradictions et le fait que ses opinions puissent être infirmées. C'est l'écoute du débat, de l'ouverture d'esprit. Il s'agit donc d'aller regarder au-delà de ses croyances pour adopter une démarche factuelle, basée sur l'analyse.

3^e niveau d'écoute : l'écoute empathique

Ce niveau d'écoute ouvre le champ aux émotions. Cela implique de sortir de son système de

représentations pour se mettre à la place de l'autre et regarder le monde « à travers ses lunettes ». C'est une écoute plus profonde. En changeant de position, et en se mettant « dans les chaussures » de l'autre, on peut réellement faire évoluer son point de vue.

4^e niveau d'écoute : l'écoute générative

L'écoute générative fait appel au fait de se mettre dans une démarche où, quand on est avec d'autres, on évite la projection, on ne sait pas nécessairement ce qui va se passer, où la discussion va conduire. C'est l'idée que « 1 + 1 = 3 ». C'est l'écoute qui permet la créativité, l'émergence de choses nouvelles.

En prenant en compte ces différents niveaux d'écoute, on peut mettre en place des processus pour passer d'un niveau d'écoute à un autre. Pour entrer dans une écoute factuelle, on peut travailler à suspendre son jugement. Pour accéder à une écoute générative, on peut travailler sur ses peurs et se mettre dans une posture où l'on se sent important-e, compétent-e et appréciable, afin de mobiliser son énergie au service du groupe plutôt que de prouver que l'on est valable.

Pourquoi travailler l'écoute ?

Revaloriser le *care* (« le soin »)

L'écoute peut s'appréhender avec une perspective de genre. Il peut s'agir d'une pratique codifiée de manière très féminine dans la société, qui fait partie du domaine du *care* (du « soin »). Dès lors, on peut vite avoir tendance à associer l'écoute aux femmes et minorités de genre, et à percevoir l'écoute comme quelque chose allant de soi, comme une pratique passive. Dans une société où les compétences socialement attribuées aux femmes sont souvent dévalorisées et non reconnues comme nécessitant de l'énergie, des compétences et du temps, l'écoute gagnerait à être appropriée par tou-te-s.

Développer ses capacités d'empathie et de soutien

L'écoute demande de grandes capacités d'empathie, de compréhension, de soutien, de reconnaissance, de communication. Dès lors, on peut percevoir l'écoute comme quelque chose d'actif, qui demande une attention particulière, et qui peut s'apprendre et se travailler.

Lorsque l'on s'intéresse aux droits des femmes et minorités de genre, on entend souvent parler de « libérer la parole », ou encore de « laisser la parole aux personnes concernées ». Mais pour cela, il faut réussir à être en capacité d'écouter, et d'autant plus lorsque l'on occupe une position de pouvoir et que le discours des concerné-e-s ne nous met pas à l'aise.

Si, dans des groupes, le travail émotionnel, qui demande de l'écoute, est souvent assumé par les femmes – accueillir les nouvelles et nouveaux, prendre des nouvelles de chacun-e, offrir des

espaces d'écoute et de débrief lors de conflits –, favoriser l'écoute peut aussi permettre de se questionner collectivement sur cette répartition genrée du travail.

Passer à l'action

Mettre les participant-e-s dans une intention d'écoute

Afin de permettre à des participant-e-s à un atelier ou à une réunion de se concentrer sur une autre écoute que le « téléchargement », on peut les inviter à se concentrer sur certains éléments.

OUTIL L'ÉCOUTE ACTIVE

POUR QUOI FAIRE ?

Mettre les participant-e-s dans une intention d'écoute active et non passive, en les incitant à écouter certains éléments particuliers.

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

De quoi noter, si possible des impressions de la grille.

RÉALISABLE À DISTANCE ?

Oui, par visioconférence avec l'aide d'un tableau à post-it collaboratif en ligne par exemple.

NOMBRE DE PARTICIPANT-E-S

Peu importe.

TEMPS NÉCESSAIRE (HORS TÉMOIGNAGE)

20 minutes de partage minimum (à adapter en fonction du nombre de personnes présentes).

DÉMARCHE

Annonce de la consigne (2 minutes) : L'animatrice ou l'animateur présente la grille d'écoute active et invite les participant-e-s à écouter particulièrement ces éléments dans le témoignage qu'ils et elles vont entendre, puis à les noter dans la grille. Si cela est possible, on peut projeter ou distribuer la grille.

Ce qui vous étonne, vous surprend, vous interpelle (en positif).

Ce qui vous inquiète, vous choque, ce que vous voudriez changer.

Ce qui fait écho à votre propre pratique.

Ce que vous avez envie de tester de nouveau.

Déroulé (20 minutes minimum, à adapter en fonction de la taille du groupe) :

Témoignage

Juste après le témoignage, chaque personne est conviée à partager un élément, celui qui lui semble le plus important (1 minute par personne environ).

Une discussion peut s'engager sur les lignes de force qui sont dégagées de ce premier tour de table. Une compilation des principales idées de chaque item de la grille peut être faite collectivement.

Point d'attention :

Les questions posées dans la grille peuvent varier en fonction du contexte : ce que je voudrais demander à l'intervenant-e, une idée ou une phrase qui me touche particulièrement...

Rythmer le temps de parole pour mettre les participant-e-s à égalité

De nombreux outils proposent de rythmer le temps de façon très stricte, comme celui qui est décrit juste après. Pourquoi donc ? Pour réguler la parole, qui est un pouvoir. Répartir le temps de parole à égalité entre les participant-e-s est donc un vecteur d'égalité très puissant, surtout dans des groupes mixtes où il y a des chef-fe-s, des bailleurs de fonds, des représentant-e-s d'institutions, de la hiérarchie. Ce type de cadre perturbe en général les gens qui ont une position de pouvoir ou une position académique habituellement reconnue : changer les rapports a beaucoup d'impact.

Rythmer le temps de parole permet également de ralentir, ce qui semble primordial. Si on ne respire pas, on ne va pas plus loin que notre pensée réflexe. L'acceptation des moments de silence et d'élaboration personnelle permet une réflexion plus profonde.

Laisser la place aux émotions

Afin de déconnecter du mental et de faire appel à d'autres formes d'intelligence, il est possible de proposer à un groupe une séquence faisant appel à l'émotionnel. Il peut s'agir d'une lecture, de l'écoute d'une musique. Après le partage, un moment de silence peut être observé, afin que chacune et chacun soit à l'écoute de ce que cela fait raisonner en elle ou lui.

OUTIL L'ÉCOUTE RYTHMÉE

POUR QUOI FAIRE ?

Partager égalitairement la parole. Laisser à celles et ceux qui le souhaitent le temps d'élaborer leur pensée avant de parler.

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

De quoi chronométrer.

RÉALISABLE À DISTANCE ?

Oui, avec un logiciel de visioconférence qui permet de créer des sous-groupes.

NOMBRE DE PARTICIPANT-E-S

À partir de 4, et facilement opérable jusqu'à 30 personnes.

TEMPS NÉCESSAIRE

1 heure environ.

DÉMARCHE

Annonce de la consigne et de la question de départ (2 minutes) : L'animatrice ou l'animateur présente brièvement le processus et annonce la question de départ. Lors des communautés de pratiques Expérimentation, cet exercice a été testé plusieurs fois avec des questions comme : « Qu'est-ce qui s'est passé pour chacun-e d'entre nous, en lien avec le genre, depuis la dernière réunion ? » ou encore « Quel est mon chemin parcouru depuis la dernière réunion ? »

Déroulé :

1. Temps de réflexion individuel (5 minutes) : Chaque participant-e est invité-e à réfléchir au sujet posé, afin de partir de soi et de sa réflexion propre.
2. Échange en binôme, en suivant un rituel codifié (20 minutes) : 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.
3. Échange en sous-groupe de 6 à 8 personnes (15 minutes).
4. Échange en grand groupe (15 minutes) : En tentant de se concentrer sur ce qu'on a vécu (le processus) plutôt que sur ce qu'on a appris (le contenu).

Points d'attention :

- Dans cet exercice, on ne parle qu'à son propre tour, pour laisser à chacun-e le temps de s'exprimer, y compris par le silence. L'animatrice ou l'animateur veille à ce que le temps de parole, le même pour chacun-e, soit strictement respecté.
- La question du rythme est primordiale. On donne un temps relativement long (8 à 10 minutes) aux participant-e-s, car c'est justement le changement de rythme par rapport à l'habitude qui permet le changement de mode de pensée et d'écoute.

OUTIL

TOUR DE MÉTÉO

POUR QUOI FAIRE ?

Se rappeler que les participant·e·s à une séance de travail sont aussi des êtres humains, avec des émotions qui leur sont propres !

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

Aucun.

RÉALISABLE À DISTANCE ?

Oui, avec un logiciel de visioconférence.

NOMBRE DE PARTICIPANT·E·S

À partir de 2.

TEMPS NÉCESSAIRE

En fonction du nombre de personnes. Assez bref.

DÉMARCHE

Toutes les personnes présentes sont invitées à donner leur état d'esprit, ce avec quoi elles arrivent, à partir de la métaphore de la météo. Cela permet que le groupe prenne en considération l'état d'esprit de chacun·e, et également de poser des mots sur ce qui n'est habituellement pas dit en contexte professionnel, mais toutefois vécu

(« C'est nuageux : je suis de mauvaise humeur aujourd'hui, je risque d'être en résistance dans cette réunion. »).

Ce « tour de météo » peut être réitéré en milieu ou fin de session pour voir s'il y a des évolutions. Chacun·e peut ainsi faire un retour au groupe sur comment elle ou il a vécu la réunion et ce avec quoi elle ou il repart.

Ce tour de météo peut être fait avec différentes variantes : chacun·e peut exprimer comment il ou elle va avec une métaphore météorologique, avec un geste, ou encore avec un mot. On peut aussi faire ce tour de météo en se positionnant sur une ligne dans l'espace de : « Je vais super bien, grand soleil ce matin. » à : « C'est difficile pour moi aujourd'hui, ciel orageux. »

Attention toutefois, tout le monde n'est pas à l'aise pour partager sa « météo personnelle » ; cet outil ne doit en aucun cas représenter une injonction. En fonction du contexte, L'animatrice ou l'animateur peut préciser qu'il est bienvenu de passer et de reprendre la parole plus tard, de ne dire qu'un mot ou encore de ne pas parler.

On peut proposer ensuite un temps d'échange des ressentis de chacun·e.

Il est également important de mettre en valeur, dans nos collectifs, le fait que nous ne sommes pas « que » des travailleurs et travailleuses, mais des êtres humains à part entière, avec des émotions qui les traversent. C'est l'enjeu de l'outil « Tour de météo » présenté ci-dessus.

Attention, les outils mis en place doivent toujours l'être avec subtilité et bienveillance : il est important de ne pas tomber dans l'injonction à partager ses ressentis personnels.

Pour aller plus loin

Vidéo du U.lab Paris sur les quatre niveaux d'écoute de la théorie U :

<https://ulabparis.jimdofree.com/u-lab/vid%C3%A9o-sur-les-4-niveaux-d-%C3%A9coute/>

LA PAROLE COMME OUTIL D'EMPOWERMENT

Tout comme l'écoute, la parole, que l'on offre à la personne à laquelle on s'adresse, peut être un outil d'*empowerment important.**

Lors de nos interactions humaines, nous utilisons sans cesse des «signes de reconnaissance». Un signe de reconnaissance (en anglais, on parle de *stroke*, «caresse») est, selon le psychiatre et psychanalyste Éric Berne «tout acte impliquant la reconnaissance de la présence d'autrui»¹.

Ce signe peut être verbal («bonjour!») ou non verbal (clin d'œil). Il peut être positif ou négatif, conditionnel (lié aux actes) ou inconditionnel (qui tient à la personne, à son identité). Le signe de reconnaissance est associé aux personnes et à leurs relations. On peut donc utiliser les signes de reconnaissance comme outils d'*empowerment** à la fois individuel et collectif.

Claude Steiner², proche d'Éric Berne, précise certains éléments :

- On peut avoir «soif» d'un signe de reconnaissance. C'est l'exemple du petit enfant qui fait des choses qu'il ou elle sait interdites pour attirer l'attention de son parent. Obtenir des signes de reconnaissance est en effet un besoin primaire, et l'humain cherchera à obtenir des signes de reconnaissance négatifs plutôt que rien du tout.
- Il peut y avoir pénurie ou abondance de signes de reconnaissance. Dans le monde professionnel, on se prive parfois de signes de reconnaissance bien que l'on en ait besoin, et qu'on les recherche.
- On peut être dans une économie positive ou négative de ces signes de reconnaissance. Lorsque la dynamique est positive, elle peut être source d'*empowerment** et renforcer la sécurité des personnes.
- Les signes de reconnaissance peuvent être une source d'apprentissage : on peut dire ce qui ne va pas et s'en servir pour changer individuellement et collectivement.

¹ Éric Berne, *Des jeux et des hommes*, 1958.

² Claude Steiner, *L'Économie des caresses*, 1978.

	POSITIF	NÉGATIF
Conditionnel	« <i>Inspirant, ton discours.</i> » « <i>J'ai apprécié que tu me consultes avant la réunion.</i> »	« <i>J'ai remarqué que tu ne m'as pas dit bonjour ce matin.</i> »
Inconditionnel	« <i>Je te trouve forte.</i> »	« <i>Tu es un ?!%\$</i> »

Les signes de reconnaissance, positifs ou négatifs, sont présents dans les interactions entre les personnes, qu'ils soient oralisés ou non. Toutefois, dans le cadre d'exercices veillant à faciliter l'*empowerment** de personnes, on veillera à rappeler le cadre dans lequel on se place : toujours partir du respect des personnes.

Afin de maintenir une économie positive de ces signes de reconnaissance, on peut demander aux participant·e·s de donner, ensemble :

- un signe conditionnel positif;
- un signe inconditionnel positif;
- un signe conditionnel négatif, qui peut être proposé comme une piste d'amélioration : « Je pense que ta proposition gagnerait à... », « Je t'invite à ... pour... », « Je crois que ce serait plus efficace de... / si tu... », « Je pense que tu pourrais... »

Les signes de reconnaissance inconditionnels positifs renforcent la confiance en soi, et constituent un investissement sur l'avenir. Attention, pour tout signe de reconnaissance, y compris les signes de reconnaissance positifs, il est important de veiller à la formulation et d'employer le « je », sans catégoriser les personnes auxquelles on s'adresse en les enfermant dans ce qu'on projette d'elles.

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 :

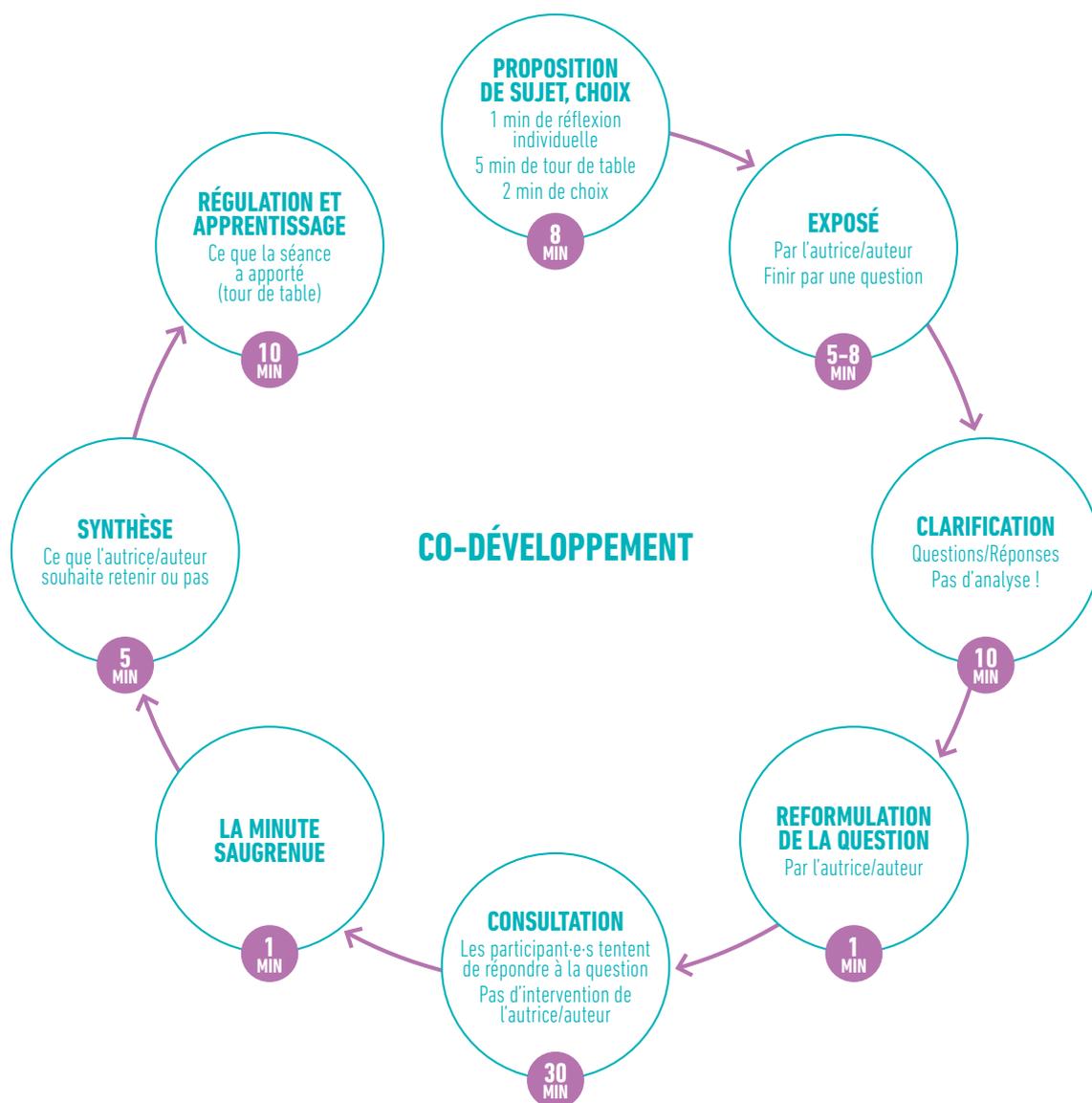
1. Réflexion individuelle (1 minute) : Qui a un sujet à poser au groupe ? Qui a une situation à résoudre pour laquelle il ou elle aurait besoin de l'intelligence collective ? L'écrire en une phrase.
2. Tour de table (5 minutes) : Celles et ceux qui le souhaitent présentent en une phrase leur sujet au 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 formatrice ou le formateur 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 formatrice ou le formateur 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 formatrice ou le formateur 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 essaie 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 dépresses, 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.

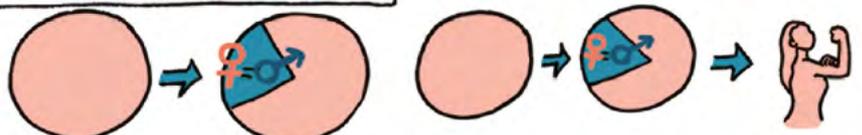
QUE FAITES-VOUS EN MATIÈRE DE LUTTE POUR L'ÉGALITÉ DE GENRE ?

ON N'A PAS VRAIMENT DE POLITIQUE CLAIRE.

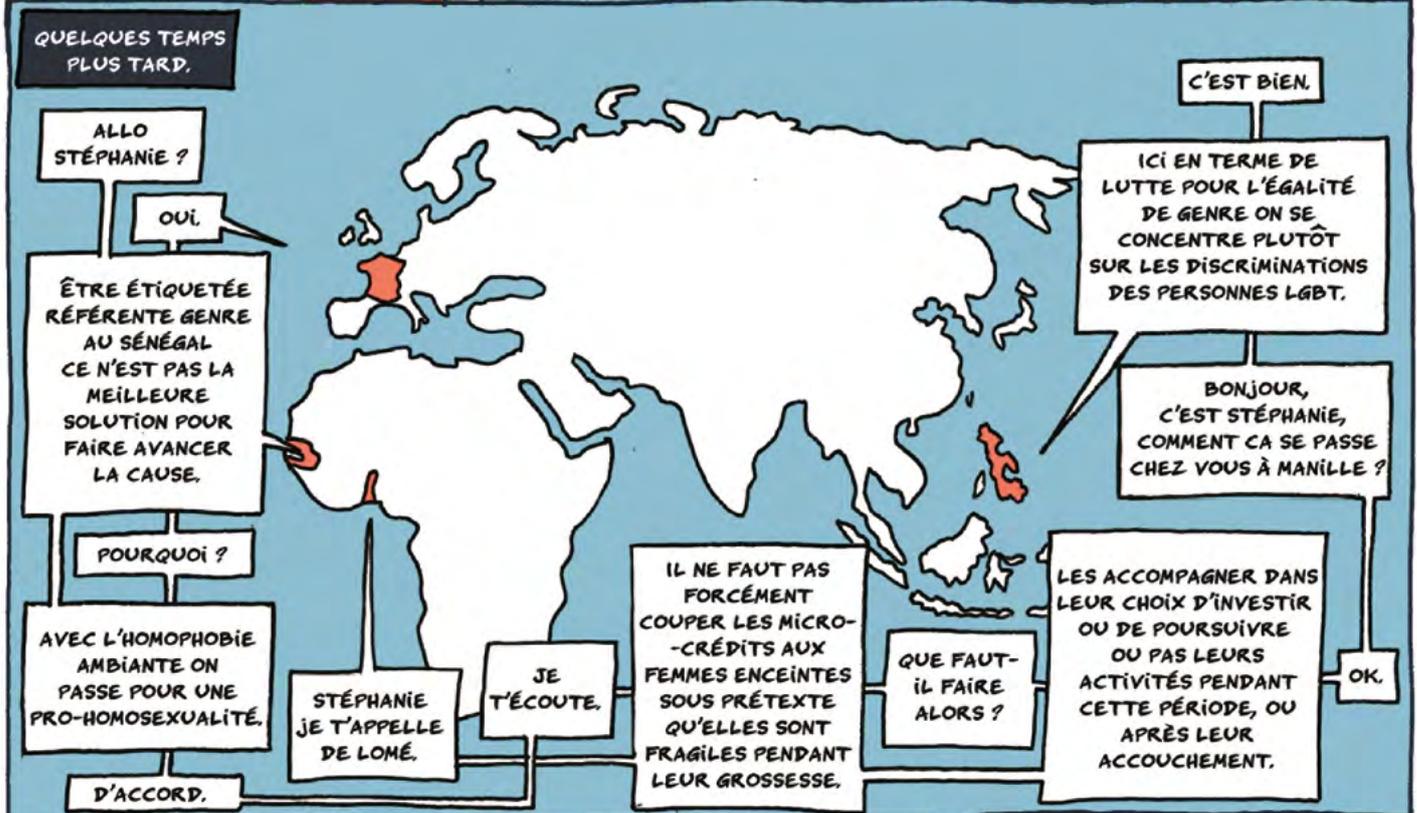
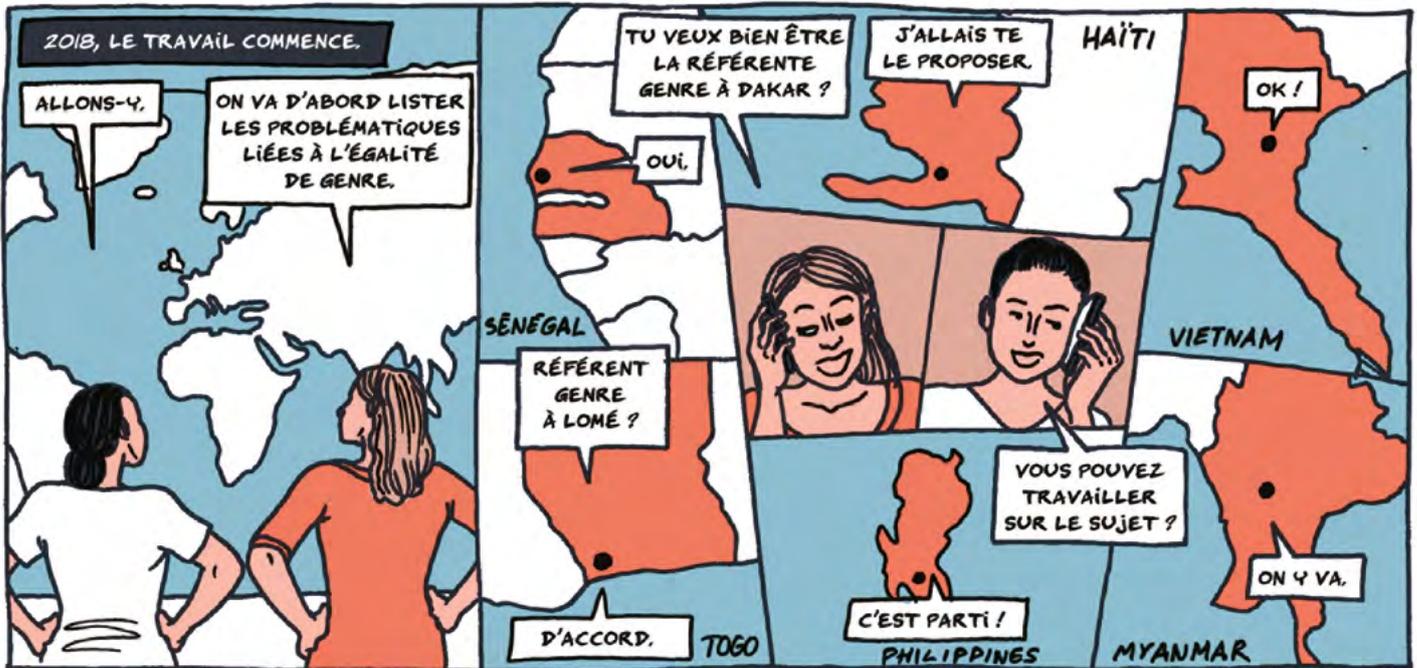
CRÉONS UNE LIGNE BUDGÉTAIRE POUR L'ÉGALITÉ DE GENRE AU SEIN DE NOTRE ASSOCIATION.

ET JE POURRAIS ÊTRE LA RÉFÉRENTE GENRE.

MAIS ÇA PEUT CHANGER.



KAM.



02

MOBILISER LES ACTRICES ET LES ACTEURS HABITUELLEMENT MARGINALISÉ-E-S

La prise en compte de l'articulation du genre à d'autres facteurs d'oppressions permet de déconstruire l'idée que « les femmes » forment un ensemble cohérent, qui s'opposerait aux hommes. Le groupe social des femmes n'est pas homogène, loin s'en faut, et d'autres facteurs sociaux agissent comme facteurs structurants dans les interactions quotidiennes.

L'intersectionnalité des rapports de pouvoir, comme cadre d'analyse, permet de prendre en compte les mécanismes de domination spécifiques qui existent à l'intersection des différentes oppressions systémiques et notamment celui, majeur, de l'origine.

Problématique et enjeux

Définitions

L'oppression est le poids systémique des préjugés et des discriminations sur les personnes qui les subissent. Par systémique, nous entendons l'organisation sociale, institutionnelle et légale, ainsi que physique, de certains avantages et désavantages sociaux.

On appelle discrimination « l'application d'un traitement à la fois différent et inégal à un individu ou à un groupe en fonction d'un trait ou d'un ensemble de traits, réels ou imaginaires, socialement construits comme "marques négatives" ou "stigmates" »¹. La discrimination peut être directe, lorsqu'elle résulte d'un acte volontaire, souvent basé sur des préjugés, ou indirecte, lorsque les actions mises en place sont indirectement excluantes parce qu'elles ne prennent pas en compte des situations spécifiques.

Pourquoi adopter une perspective de genre intersectionnelle ?

L'analyse intersectionnelle vise à appréhender les relations sociales et notamment les relations de genre d'une manière complexe. Elle implique en effet de voir comment les dynamiques de genre s'entrecroisent et s'articulent avec les autres dynamiques sociales qui ont un impact important sur les relations de pouvoir et les inégalités sociales. Il s'agit notamment des dynamiques raciales, socio-économiques (de classe), ethniques ou marquées par les orientations sexuelles et identités de genre. Cette perspective a été théorisée par Kimberlé Crenshaw². Cette juriste états-unienne a forgé cette notion pour décrire les formes combinées de domination, raciste et sexiste, qu'affrontaient les femmes noires aux États-Unis, pour en évaluer les conséquences et expliquer pourquoi ces femmes n'étaient prises en compte ni dans les discours féministes de l'époque (portés par des femmes blanches) ni dans les discours antiracistes (portés par des hommes noirs).

Le F3E adopte cette approche de genre intersectionnelle³, et les communautés de pratiques qu'il a animées se sont intéressées à la mobilisation des actrices et acteurs concerné-e-s par plusieurs oppressions.

Les personnes concernées par une oppression sont fréquemment invisibilisées dans les projets – les décisions sont prises à leur place, un prisme occidental peut être plaqué dans un contexte différent... Alors, comment mobiliser des acteurs et actrices habituellement marginalisé-e-s, dans l'optique de favoriser leur visibilité et leur *empowerment**? Avant de revenir dans des fiches spécifiques sur le vécu de différents types d'actrices et d'acteurs, nous présentons ici des principes généraux qui peuvent servir, notamment, pour trouver une posture d'allié-e.

Passer à l'action

Parole aux concerné-e-s

On ne le répétera jamais assez, il est nécessaire de partir des premières et premiers concerné-e-s, pour recueillir leurs besoins spécifiques et les associer au projet avant toute action. L'enjeu est alors de favoriser leur autonomie, leur visibilité et le fait qu'elles et ils puissent porter ensemble une parole politique. Il est impératif de prendre conscience de l'impact des projets sur les personnes qu'ils concernent au premier chef, et de les adapter pour qu'ils répondent aux besoins et intérêts de ces personnes. Pour cela, on peut créer des outils de suivi-évaluation qui permettent de rendre compte des expériences des personnes concernées.

De manière complémentaire, la mise en place de moments en non-mixité, seulement entre personnes concernées par une même oppression, permet de partager du vécu et de se mobiliser collectivement. Et au-delà des espaces de partage entre personnes concernées, des actions de soutien à leurs activités et de relais de leurs plaidoyers sont aussi une manière de les soutenir.

Sensibiliser, former, faire changer les mentalités en interne des structures

Changer les mentalités et les habitudes est un processus qui nécessite de l'investissement sur le long terme. Transformer les modes d'intervention passe bien souvent par l'évolution des mentalités en interne des organisations, grâce à des formations régulières, des groupes de parole, de temps collectifs d'échanges de pratiques. Il est possible de se saisir de la stratégie genre de sa structure pour y inclure une perspective intersectionnelle et des plans de formation sur la mobilisation d'actrices et d'acteurs spécifiques. Bien

1 Saïd Bouamama & Collectif Manouchian, *Dictionnaire des dominations de sexe, de race, de classe*, Éditions Syllepse, 2012.

2 Kimberlé Crenshaw, *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*, 1989.

3 Cf. F3E, *Stratégie intersectionnelle de genre, levier de changement social*, 2021, <https://f3e.asso.fr/decouvrez-la-strategie-intersectionnelle-de-genre-du-f3e/>

sûr, avec le soutien actif des référent·e·s genre, lorsque ce poste existe!

Documenter, se documenter et prendre en compte les contextes locaux

Le patriarcat* est une réalité communément partagée. Toutefois, il s'exprime de différentes manières suivant les contextes locaux et il est essentiel de prendre en compte cette réalité dans ses actions, pour ne pas plaquer un modèle inadapté. On prendra ainsi connaissance du vocabulaire ainsi que du cadre de référence utilisé, afin de ne pas contribuer à l'invisibilisation de certaines actrices et acteurs. Par exemple, il existe souvent des identités locales et des termes locaux pour parler d'homosexualité ou de diversité de genre. La manière dont les minorités ethniques se nomment elles-mêmes doit également être privilégiée pour éviter les termes péjoratifs issus notamment de la colonisation.

Créer des alliances

Pour chaque contexte d'intervention, il est primordial d'agir en lien, et de coconstruire au maximum, avec les associations communautaires, les ONG et gouvernements locaux, les habitant·e·s, pour mobiliser leur connaissance située*. Des partenariats entre associations communautaires et associations internationales permettent également aux premières de se faire entendre des pouvoirs publics, par exemple, grâce aux contacts et réseaux des secondes. Confronter les réalités ici et ailleurs est également vecteur d'une meilleure compréhension des enjeux.

Partager ses représentations

Les mots ne revêtent pas la même signification pour tout le monde. Derrière certaines expressions se cachent des compréhensions différentes; tout le monde n'a pas le même point de vue sur les événements et les façons de faire, car tout le monde n'est pas dans la même position.

Il est donc parfois utile, dans un groupe de travail, de partager ses représentations, tout comme il est utile d'explicitier – pour soi comme pour les autres – d'où l'on parle. C'est ce que deux outils, présentés ci-après, que nous avons utilisés lors d'ateliers de la communauté de pratiques Expérimentation, vous proposent de faire (il y en a de nombreux autres!).

Questions à se poser avant de se lancer

- Quel est le contexte d'action? Quel est l'état des lieux des actions et du fonctionnement de ma

OUTIL D'OÙ JE VIENS, OÙ JE VAIS

POUR QUOI FAIRE ?

Se situer, rendre visibles les dynamiques sociales et de pouvoir qui peuvent traverser le groupe à travers les personnes qui le constituent.

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

Aucun.

RÉALISABLE À DISTANCE ?

Oui, avec un logiciel de visioconférence.

NOMBRE DE PARTICIPANT·E·S

À partir de 2.

TEMPS NÉCESSAIRE

En fonction du nombre de personnes. Assez bref.

DÉMARCHE

Toutes les personnes présentes sont invitées à commencer une phrase en disant : « Là d'où je viens, c'est... » et la phrase suivante par : « Et là où je vais, c'est... »

Cela peut être métaphorique ou très concret, temporellement réduit ou très large. Cela permet à chacun·e de se placer, de se situer par rapport au groupe (« Je viens d'une famille très traditionnelle... », « Je viens d'une formation technique sur tel sujet... », « Là où je vais, c'est un monde plus égalitaire », « Là où je vais, c'est vers tel type de poste... »).

structure en lien avec la mobilisation de ces actrices et acteurs? Y a-t-il suffisamment de données pour aborder le sujet dans ma structure et permettre l'adoption d'une démarche intersectionnelle?

- Quels sont les risques à prendre en compte qui pèsent sur les actrices et les acteurs?
- À ce stade, quelles actrices et quels acteurs sont rendu·e·s visibles? Qui parle au nom de l'organisation? Qui assume quelles tâches?
- Quel·le·s peuvent être les partenaires allié·e·s?

POUR QUOI FAIRE ?

Partager ses représentations pour mieux se comprendre.

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

De quoi chronométrer le temps.

RÉALISABLE À DISTANCE ?

Oui, avec un logiciel de visioconférence.

NOMBRE DE PARTICIPANT·E·S

À partir de 6.

TEMPS NÉCESSAIRE

25 minutes (à cadrer de manière très précise).

DÉMARCHE

Annonce de la consigne (2 minutes) : L'animatrice ou l'animateur explique l'objectif de la session (interconnaissance et partage de représentations), les grands principes (bienveillance, respect de la parole de l'autre) et le déroulé (3 questions sur un sujet qui réunit les membres du groupe seront données par L'animatrice ou l'animateur, échanges en binômes).

Déroulé (20 minutes) : Échanges rythmés.

L'animatrice ou l'animateur rappelle ou annonce le sujet commun, sur lequel échanger les représentations. Il ou elle énonce une phrase à compléter avant chaque « round ». Les participant·e·s sont en binôme. Une première personne, « A », complète la phrase énoncée par L'animatrice ou l'animateur, pendant 2 minutes. Puis sa

ou son binôme, « B », fait écho à ce qui a été dit par « A », pendant 1 minute. Ensuite, c'est « B » qui complète la phrase énoncée par l'animatrice, pendant 2 minutes, puis « A » qui lui fait un retour pendant 1 minute.

Ensuite, on change de binôme pour échanger autour du 2^e énoncé, et ainsi de suite.

Attention! Le temps dédié à la parole de chacun·e invite au respect de la parole de l'autre. Il est donc essentiel de ne pas prendre la parole lorsque ce n'est pas son tour, quitte à laisser le silence s'installer quelques instants. Entre chaque intervention, il y a également un temps de respiration.

Conclusion (2 minutes) : L'animatrice ou l'animateur peut inviter les personnes qui le souhaitent à partager leur ressenti sur l'exercice.

Avant le premier atelier de la communauté de pratiques Expérimentation, l'équipe d'animation avait demandé à chaque personne inscrite de venir en ayant en tête une personne inspirante. Les énoncés proposés pour le moment d'interconnaissance et de partage des représentations autour du genre étaient :

- « Avant de venir à l'atelier, j'ai choisi cette personne inspirante parce que... »
- « Un événement qui m'a particulièrement marqué·e sur les questions de genre, c'est... »
- « Une chose que j'aimerais beaucoup faire bouger sur les questions de genre, c'est... »

Pour aller plus loin

Juliette Rousseau, *Lutter ensemble : Pour de nouvelles complicités politiques*, Cambourakis, 2018.

Lallab Magazine, « 11 conseils pour être un·e bon·ne allié·e », <https://www.education-populaire.fr/conseils-bon-allie/> (texte à lire) et <https://aperitube.w/e9ba510b-89c7-4c12-85f0-27d19d437293> (texte lu)

F3E, *Fiches pédagogiques genre et développement, édition revue et augmentée*, 2021, <https://f3e.asso.fr/ressource/genre-et-developpement-fiches-pedagogiques/>

Rokhaya Diallo et Grace Ly, podcast *Kiffe ta race*, Binge Audio, <https://www.binge.audio/podcast/kiffetarace/>

OUTIL

ARPENTAGE

L'arpentage est une méthodologie permettant d'acquérir collectivement des savoirs et connaissances, avec une articulation entre pratique et théorie. La méthodologie est décrite précisément sur le site de La Trouvaille : <https://la-trouvaille.org/arpentage/>

Issue du milieu ouvrier, cette méthode a été diffusée par des mouvements d'éducation populaire dans les années 1950, puis s'est diffusée notamment dans les mouvements féministes.

Dans le cadre de la communauté de pratiques Expérimentation, un groupe a proposé une adaptation de cette méthodologie pour travailler collectivement autour de la thématique « Décolonisons le genre », en n'arpentant pas un ouvrage unique mais de nombreuses ressources différentes sur le thème choisi.

POUR QUOI FAIRE ?

Créer une culture commune autour d'un sujet, en collaboration; dédramatiser la lecture de textes parfois perçus comme peu abordables; permettre l'expression de différents points de vue sur un même sujet; analyser collectivement un sujet et créer une culture commune; aiguïser son esprit critique. Le tout en mettant à l'honneur la subjectivité de chacun-e!

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

En fonction des ressources à mettre à disposition : impression de textes ou images, ordinateur pour visionner des vidéos, écouter des podcasts, etc.

RÉALISABLE À DISTANCE ?

Avec maîtrise et adaptation!

NOMBRE DE PARTICIPANT·E·S

À partir de 5.

TEMPS NÉCESSAIRE

2 heures.

DÉMARCHE

Annonce de la consigne et introduction (15 minutes) : L'animatrice ou l'animateur explique l'objectif de la session (acquérir une connaissance commune autour du thème choisi, connaître différents points de vue sur un sujet...) et le déroulé (choix puis appropriation des ressources, discussion en sous-groupes, retour en plénière).

Chaque personne est invitée à dire en 20 à 30 secondes d'où elle vient, d'où elle parle, d'où elle reçoit les ressources qui vont être présentées, ceci afin d'introduire la notion de connaissance située*.

- Mise à disposition des ressources à lire/ regarder/écouter/visionner.
- Annonce de l'intention, par L'animatrice ou l'animateur : après la lecture/écoute/visionnage, les participant·e·s seront invité·e·s à échanger en sous-groupe autour de : « Quel écho ce que je viens de lire/voir/écouter a-t-il en moi ? » puis : « Quelles sont les idées-clés que l'autrice ou l'auteur a souhaité faire passer ? » Il est également possible de faire des variations selon les envies du groupe ou de l'animateur·ice, par exemple : « Quelle question j'aimerais poser à l'autrice ou l'auteur suite à ma lecture ? »
- Répartition des ressources et constitution des binômes ou sous-groupes (en fonction du nombre de personnes dans le groupe).

Déroulé :

- Lecture/visionnage/écoute (30 minutes) : chaque personne prend connaissance de la ou des ressources mise-s à sa disposition.
- Discussion en binôme ou sous-groupe (30 minutes) : chaque personne échange avec une ou plusieurs autres, en fonction des questions posées, autour de ses ressentis (l'écho que la ressource a trouvé en elle) et des idées-clés de l'auteur ou autrice...
- Retour en groupe (2 minutes par binôme ou groupe) : chaque binôme ou groupe est invité à prendre une position « statue » représentant l'émotion ressentie à la lecture, au visionnage ou à l'écoute. Tour à tour, chacun-e est invité-e à dire un mot (un seul) en lien avec cette émotion.
- Échanges en grand groupe (40 minutes) : chaque binôme ou sous-groupe partage ses réflexions en grand groupe. Ce retour peut prendre toutes les formes possibles, et faire appel aux émotions, aux ressentis. Puis un échange global se fait.

Conclusion (2 minutes) : L'animatrice ou l'animateur peut inviter les personnes qui le souhaitent à partager un mot sur ce qu'elles ont ressenti pendant l'exercice.

PRENDRE EN COMPTE LES FEMMES AUTOCHTONES

Problématique et enjeux

Définitions

On compte plus de 5 000 peuples autochtones, qui parlent plus de 4 000 langues, et vivent tout autour du monde.

L'ONU a abouti en 1982 à une définition selon 4 critères du principe d'autochtonie :

- La continuité historique : étymologiquement, le terme « autochtone » vient du grec ancien et signifie « issu du sol même »¹. On doit pouvoir établir un lien historique entre les autochtones et les première·s habitant·e·s d'un pays ou d'une région avant sa conquête ou sa colonisation.
- La différence culturelle : les peuples autochtones ne se sentent pas appartenir à la culture de la société dominante du pays dans lequel ils habitent. Ils sont déterminés à préserver leurs caractéristiques culturelles, leurs traditions et leurs organisations sociopolitiques.
- Le principe de non-dominance : les peuples autochtones sont en marge de la société.
- L'auto-identification : il s'agit là, d'une part, de la conscience d'un individu d'appartenir à un peuple autochtone et, d'autre part, de son acceptation en tant que membre de ce peuple par le peuple autochtone lui-même².

C'est avec la création du Conseil mondial des peuples autochtones (World Council of Indigenous Peoples) en 1975 que le terme devient de plus en plus utilisé et est adopté de manière officielle à l'échelle internationale.

Pourquoi porter une attention particulière aux femmes autochtones ?

Entre discriminations locales et colonisation occidentale

Les différents pays du monde dans lesquels des peuples autochtones sont présents, et se définissent comme tels, ont des histoires variées. Des discriminations parfois très anciennes existaient dans certains territoires, mais la colonisation européenne a soit créé, soit accentué, les discriminations envers les peuples autochtones.

Aujourd'hui encore, les peuples autochtones sont victimes de racisme. Ces peuples sont expulsés de leurs terres. Leurs cultures et leurs modes de vie sont niés et détruits. Traitée·e·s comme des citoyen·ne·s de seconde zone, les membres de ces peuples sont marginalisé·e·s au sein de leurs pays. Leurs membres sont souvent discriminé·e·s juridiquement, ce qui les rend particulièrement vulnérables aux violences et rend plus difficiles la défense et la revendication de leurs droits humains.

Une double discrimination : en tant qu'autochtone et en tant que femme

Ces violences liées à l'origine ethnique s'articulent avec celles liées au genre. Au sein des sociétés qui les entourent, et souvent au sein de leur communauté, les femmes autochtones sont particulièrement discriminées :

- en raison de l'origine ethnique, vis-à-vis du groupe ethnique majoritaire, comme évoqué plus haut.
- en raison de leur genre : les femmes autochtones sont assignées à certains rôles, notamment reproductifs, et donc à certaines tâches, notamment domestiques. Elles subissent de nombreuses violences basées sur le genre au sein même de leur communauté, et d'autant plus à l'extérieur de leur communauté : agressions sexuelles, viols, abandon lors de la grossesse, etc. ; elles sont souvent très peu alphabétisées, ce qui renforce leur vulnérabilité.

1 <https://www.cnrtl.fr/etymologie/autochtone>

2 <https://www.humanrights.ch/fr/pfi/droits-humains/discrimination/dossier-minorites/definitions/signifie-autochtone>

Peu de pays ont ratifié la convention garantissant les droits fondamentaux des peuples autochtones

En 1989, l'Organisation internationale du Travail, une agence des Nations-Unies, a adopté la Convention n° 169 relative aux droits des peuples autochtones et tribaux dans les pays indépendants. Cette Convention reconnaît un ensemble de droits fondamentaux essentiels à la survie des peuples autochtones, comme le droit à la terre et le droit à disposer de soi-même.

Cette Convention engage juridiquement les États pour la protection des droits des peuples autochtones. À travers elle, les États s'engagent à garantir de manière effective leur intégrité physique et spirituelle sur leurs territoires et s'engagent à lutter contre toute discrimination à leur égard.

La France n'a toujours pas ratifié cette Convention, pourtant, le pays est directement concerné : des peuples autochtones sont présents sur les territoires d'outre-mer et les investissements d'entreprises françaises y sont de plus en plus importants, notamment en matière d'exploitation minière, particulièrement destructrice pour les riches écosystèmes locaux. Au niveau mondial, seuls 23 pays l'ont ratifiée. Il s'agit surtout de pays d'Amérique latine, de quelques pays européens, ainsi que des îles Fidji et de la République centrafricaine.

En 2007, la Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones a été adoptée après 12 ans de discussions. Mais cette Déclaration n'engage pas les États juridiquement.

Passer à l'action

Se rapprocher des communautés autochtones, non pas en tant qu'éléments touristiques ou folkloriques mais en s'intéressant à leurs réalités vécues

Parfois, une fascination s'exerce à l'égard des peuples autochtones, vus comme « exotiques ». Ce regard exotisant, qui renforce la vision de ces peuples comme des peuples lointains et étrangers, est un héritage du colonialisme. Les images projetées sur ces populations relèvent alors plus du fantasme que de leur réalité vécue, ce qui tend à invisibiliser et nier les dominations qu'elles subissent. S'intéresser aux réalités vécues de ces communautés autochtones

permet de ne pas renforcer les discriminations qu'elles subissent déjà.

Faire attention aux terminologies utilisées

La manipulation des termes est délicate, car les mots ont une signification historique et culturelle. Certains termes utilisés pour désigner les peuples autochtones sont péjoratifs et renvoient à une vision coloniale de ces derniers. Pour ces raisons, en français, on préfère par exemple le terme « autochtone » au terme « indigène ». Se renseigner sur la signification et la connotation des termes est nécessaire, car ces significations et connotations peuvent changer en fonction de la langue utilisée et des personnes qui les emploient.

Par exemple, si le terme « indigène » renvoie à une vision coloniale des peuples autochtones en France, c'est le terme qui a été adopté en Amérique latine, « *indígenas* », par les populations autochtones elles-mêmes. Un autre exemple qui permet d'illustrer des réalités complexes est le terme de « Pygmée autochtone » utilisé pour les peuples autochtones de la République démocratique du Congo. Bien qu'issu de la colonisation et péjoratif, c'est malgré tout le terme qui a été retenu par certaines personnes concernées elles-mêmes. Plusieurs peuples pygmées autochtones cohabitent avec chacun leur propre langue, et le terme « Pygmée » est le seul nom commun à tous ces peuples, car le français est actuellement la seule langue commune dans le pays. Par ailleurs, les populations dominantes (appelées « Bantoues » par elles-mêmes et par les Pygmées) se considèrent également comme autochtones, malgré le principe de non-dominance inclus dans la définition de l'ONU. De la même manière, le terme « Bantou », qui signifie « être humain », marque la non-humanité des autres populations (les Pygmées, en l'occurrence). C'est également un terme impropre car de nombreux peuples sont regroupés dans le langage courant sous cette terminologie.

Encourager le leadership des femmes autochtones

Les femmes autochtones ne sont souvent pas intégrées aux instances de prises de décision, qu'elles soient nationales, provinciales ou locales. Elles sont généralement peu ou pas impliquées par les autorités politiques ou administratives sur les questions qui les concernent directement. Au sein de leur communauté et de leurs familles, les femmes autochtones sont fréquemment écartées de la sphère publique. Encourager

L'EXEMPLE DE LA FONDATION CODIMUJ (COORDINACIÓN DIOCESANA DE MUJERES / COORDINATION DIOCÉSAINNE DES FEMMES) DE SAN CRISTÓBAL DE LAS CASAS DANS LA PROVINCE DU CHIAPAS, AU MEXIQUE

La CODIMUJ, depuis sa création en 1976, a mis en place des groupes de réflexion et d'alphabétisation des femmes, avec l'utilisation d'outils pédagogiques faits par des femmes, religieuses et laïques. Quatre axes transversaux se sont développés au fil du temps : la culture, la mystique, le genre et l'analyse de la réalité. Le but est de se réapproprier les questions religieuses, spirituelles, culturelles pour accélérer les prises de conscience des femmes. Avant la pandémie de Covid-19, 100 à 120 femmes se réunissaient régulièrement pour représenter les communautés sur ces quatre sujets.

le *leadership* des femmes autochtones et leur présence dans les instances de décision est une manière d'augmenter leur pouvoir d'agir.

Protéger les lieux de vie des peuples autochtones

Les terres des peuples autochtones sont systématiquement accaparées et exploitées par la population dominante et par des entreprises internationales, ce qui met les peuples autochtones en danger. Impliquer les femmes dans la gestion des ressources naturelles, notamment à travers la valorisation et le renforcement de pratiques d'agriculture durable et de pratiques traditionnelles (agroforesterie, projets à petite échelle), permet de réduire la pression sur les milieux naturels ainsi que la pauvreté. L'encadrement et la régulation de l'activité des entreprises sur le territoire, et des multinationales notamment, peuvent également contribuer à sécuriser les espaces traditionnels, en

particulier ceux qui ont une place importante dans la cosmogonie de ces peuples.

Permettre l'accès des femmes autochtones à l'alphabétisation tout en (re)valorisant leurs savoirs issus de leur héritage culturel

Les héritages culturels des femmes autochtones sont niés, empêchés, détruits, ce qui atteint le droit des femmes autochtones à disposer d'elles-mêmes, ainsi que de leurs modes de vie. Peu alphabétisées, elles sont peu aptes à défendre leurs droits au niveau des institutions. Tout l'enjeu est donc de permettre l'accès à l'école tout en évitant l'assimilation culturelle.

Pour favoriser la scolarisation des filles autochtones, plusieurs actions sont possibles. Pour qu'elles puissent aller à l'école, il peut s'agir de fournir un revenu aux ménages afin qu'ils disposent d'un revenu régulier. La transmission des savoirs entre femmes et entre les générations permet de favoriser le maintien de la culture autochtone, notamment la langue et les savoir-faire artisanaux, mais également les connaissances en matière de connaissance de l'environnement naturel.

Pour aller plus loin

Sur les peuples autochtones, une association internationale qui défend spécifiquement leurs droits : <https://www.survivalinternational.fr>

La Convention de l'OIT sur les droits des peuples autochtones : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C169

Marine Robillard et Serge Bahuchet, *Les Pygmées et les autres : terminologie, catégorisation et politique*, <https://journals.openedition.org/africanistes/4253>



RéGINE MBOYO

UN COMBAT POUR PLACER LES FEMMES AUTOCHTONES AU CŒUR DES DÉCISIONS

Je m'appelle Régine Mboyo, je suis la coordinatrice de l'ONG Solidarité pour la promotion des femmes autochtones (SPFA).

La SPFA a été créée le 17 janvier 2010 dans la ville de Mbandaka, dans la province de l'Équateur en République démocratique du Congo. Notre mission est d'accompagner les femmes autochtones, pygmées, dans les processus d'autoprise en charge responsable pour leur autonomisation socioéconomique et dans l'amélioration de leurs conditions de vie. Notre vision est d'arriver, à l'horizon d'un siècle, à voir émerger un *leadership* féminin fort au sein des communautés de femmes autochtones, capables de se prendre en charge et de se placer au cœur des décisions, dans la gouvernance locale des ressources naturelles et au sein des institutions de prise de décision à tous les niveaux de la vie nationale.

« Notre vision est d'arriver, à l'horizon d'un siècle, à voir émerger un leadership féminin fort au sein des communautés de femmes autochtones. »

Nous avons nos objectifs : d'abord, amener les femmes autochtones à une organisation rationnelle, réaliste, équilibrée pour leur épanouissement intégral. Créer un esprit d'équipe pour des rendements plus efficaces. Défendre les intérêts et les droits des femmes autochtones et lutter contre les violences qui leur sont faites. Ensuite, assurer également la prise en compte des intérêts et droits des pratiques traditionnelles des femmes autochtones dans les processus de réforme forestière et dans la gestion durable des forêts et des ressources naturelles, contre la déforestation et la dégradation des forêts de la communauté locale, mais aussi préserver les savoirs endogènes.

Enfin, contribuer à la réduction de la pauvreté des femmes autochtones, notamment en développant des activités de valorisation de leurs ressources naturelles et forestières, et promouvoir l'accès à l'école primaire et à l'éducation des enfants autochtones.

Notre cible, ce sont donc prioritairement les femmes autochtones et les jeunes en rupture scolaire. La SPFA travaille par ailleurs pour la protection des écosystèmes forestiers, comme le réseau Dynamique de groupe des peuples autochtones (DGPA), dont je suis la présidente du conseil d'administration. Notre siège est au niveau de la province de Mongala, mais nous intervenons aussi dans les provinces de Mai-Ndombe et d'Équateur.

Les femmes autochtones sont discriminées, elles sont vraiment vulnérables. D'abord en tant que femmes dans un contexte de genre en général. Elles sont discriminées vis-à-vis des hommes dans leur propre tribu. Les femmes jouent un grand rôle au niveau du foyer. Parfois, les parents, les hommes, ne scolarisent pas les enfants, et ce sont alors les femmes qui en prennent la charge. Parfois, nos maris nous traitent mal. Les femmes sont traitées comme des esclaves par leurs maris. Ils boivent beaucoup d'alcool local, et les femmes sont torturées par leurs maris.

Les femmes autochtones sont également discriminées parce qu'elles sont analphabètes, comme elles n'ont pas été éduquées, ce qui accentue aussi leur vulnérabilité. Elles sont également vulnérables parce qu'elles sont discriminées par les hommes et femmes bantou-e-s, la communauté dominante. Par exemple, il n'est pas envisageable qu'une femme bantoue travaille chez une femme pygmée. Les femmes pygmées peuvent être exploitées sexuellement par la communauté dominante, avec pour conséquence des mariages

précoces, des grossesses prématurées et des abandons d'enfants à la communauté bantoue. Des hommes bantous, parfois déjà mariés, cherchent des femmes en clandestinité, et quand la fille est enceinte, elle et l'enfant sont abandonné-e-s.

Nous sommes tous et toutes humains, et l'égalité de tout le monde est inscrite dans la Constitution de la République démocratique du Congo. C'est à partir de ça que je me suis dit qu'il fallait que je m'engage en tant que femme autochtone pour défendre nos droits. La discrimination est grave. La marginalisation, l'exclusion de notre communauté, c'est grave. C'est là que je me suis engagée et que j'ai créé l'organisation avec le groupe de femmes autochtones.

J'ai eu l'idée de la SPFA et j'ai rassemblé d'autres femmes autochtones pour créer l'organisation. On s'est réunies pour savoir quels étaient nos objectifs, ce que nous allions faire, quelle était notre mission. Il y avait aussi quelques femmes bantoues, pas nombreuses, mais qui ne veulent pas des discriminations faites aux femmes. Elles nous ont accompagnées et appuyées, en nous disant que nous avons totalement raison de créer une organisation. Nous sommes 22 membres.

 ***On a cotisé petit à petit pour résoudre nos problèmes. »***

Lorsque nous avons créé l'association, il n'y avait pas de moyens et beaucoup de pauvreté chez les femmes autochtones. Par exemple, la nourriture préparée coûte cher. Si vous préparez de la nourriture et que vous la vendez, vous pouvez gagner de l'argent tous les jours. Les femmes bantoues le font. Mais les femmes autochtones ne peuvent pas préparer la nourriture, car les Bantou-e-s n'achètent pas. Cela les maintient dans la pauvreté. Nous nous sommes alors organisées pour lancer des petites cotisations pour valoriser la production de notre village et des champs de notre communauté. Nous avons vendu des maniocs qui ne sont pas préparés. Au départ, il y avait des Bantou-e-s qui n'achetaient même pas les produits bruts aux peuples autochtones. Aujourd'hui, les produits qui ne sont pas préparés, vous pouvez les vendre au marché.

Avec ça, on a cotisé petit à petit pour résoudre nos problèmes. Parce qu'avant, si un enfant tombait malade par exemple, il pouvait mourir à la maison, parce qu'il n'y avait pas de moyens pour emmener les enfants à l'hôpital. Grâce à la cotisation, nous avons

commencé à avoir de petits moyens et à pouvoir emmener les enfants à l'hôpital.

Nous avons eu des difficultés au départ pour légaliser la structure. C'était compliqué parce qu'il faut avoir des moyens pour payer les documents qui nous permettent de fonctionner. On nous a aidées, nous avons cotisé, et le réseau nous a aidées au niveau national. Une fois nos statuts envoyés, nous avons commencé les activités, le plaidoyer, la sensibilisation.

Ce n'était pas facile de sensibiliser les gens de la communauté pygmée à l'éducation civique et électorale. Il faut qu'eux aussi votent et postulent au niveau local. Ça n'a pas été facile parce que les membres de la communauté dominante n'aiment pas ça, ils se disent : « Les Pygmées sont habitué-e-s à être esclaves chez nous, pourquoi peuvent-ils postuler et prendre des décisions au niveau local ? » Nous avons utilisé les stratégies de cohabitation pacifique, en passant par les radios communautaires pour faire passer les messages.

Nous avons aussi fait des enquêtes sur la cohabitation pacifique entre les Bantou-e-s et les peuples autochtones, comment ils vivent. Ça non plus ce n'était pas facile, d'échanger avec tous ces peuples. Nous avons créé du dialogue, avec les chefs coutumiers.

Pour créer le dialogue, à la ville, là où se trouve le siège de la province, nous travaillons avec des femmes et même avec des hommes bantous. Moi-même, en tant que femme pygmée, j'ai travaillé avec des femmes bantoues dont j'étais la responsable. Et si nous effectuons des missions sur le terrain, nous nous appuyons aussi sur les femmes bantoues et les hommes bantous, pour qu'elles et ils aillent dire là où est la discrimination. Parfois, ce sont elles et eux les ambassadeur-e-s pour parler aux personnes bantoues qui sont sur le terrain et expliquer que nous sommes tous et toutes sur un même pied d'égalité, en s'appuyant sur les articles de la Constitution et sur les Droits humains. Ça passe par l'exemple, aussi : des femmes bantoues nous appellent, nous femmes pygmées autochtones, pour faire la cuisine par exemple. Des fois, quand les autres voient ça, ils acceptent ce que nous amenons, et ils commencent à changer. Mais c'est un processus à long terme.

Il y a même parfois des hommes bantous qui ont décidé d'épouser des femmes autochtones, mais ce sont des cas rares, c'est un processus.

Il y a aussi eu l'implication des autorités comme l'administrateur du territoire, les chefs de secteur, les chefs du groupement. Ce n'était pas facile, ça,

le dialogue avec les chefs! Par exemple, accéder au niveau des autorités provinciales, ce n'est pas simple. Vous faites des démarches sans toutefois réussir à rencontrer l'autorité dont vous avez besoin. C'était ça au départ, c'était terrible. Aujourd'hui, il y a quand même des avancées. Nous sommes maintenant reconnues par l'autorité provinciale. Cette avancée auprès des autorités, c'est grâce au plaidoyer et au *monitoring*¹... Maintenant, si vous demandez une audience aux gouverneurs, ils vont vous recevoir. Nous avons par exemple accompagné une communauté pour un projet de foresterie communautaire. Pour cela, il faut que la communauté ait une concession. Et un arrêté a été signé pour 42 000 hectares!

“ Avant, elles étaient complexées, mais aujourd'hui s'il y a un problème, elles dénoncent. »

Nous avons des difficultés avec l'assistance judiciaire en cas de violences. Parce que les gens sont torturés, il y a eu des meurtres en série. Mais l'assistance judiciaire est au-dessus de nos moyens. Dans un dossier judiciaire ouvert pour le massacre de personnes pygmées par des paramilitaires, nous avons réussi à avoir des partenaires. Agir Ensemble nous a financées. Aujourd'hui, le commandant responsable de ce massacre a été condamné. La nouvelle est arrivée au village, et depuis, les peuples autochtones sont respectés.

Ça change un peu parce qu'aujourd'hui, il y a quand même des femmes pygmées qui parlent comme moi. Même si elles ne parlent parfois pas le français, elles ont des idées. Avant, elles étaient complexées, mais aujourd'hui s'il y a un problème, elles dénoncent. Nous avons formé des juristes. Et s'il y a des problèmes, nous appelons les journalistes, et les femmes autochtones sont là et dénoncent les problèmes.

Nous avons aussi fait de la sensibilisation sur les violences faites aux femmes pendant la crise du Covid-19. Nous avons sensibilisé les femmes, qui étaient victimes des violences sexuelles par leurs maris à la maison. Nous avons distribué des guides. Nous avons créé des ateliers pour fabriquer des cache-nez, des lave-mains... Les femmes ont vraiment aimé cette activité. Il y a aussi eu des divorces pendant cette période, des maris qui ont chassé leurs femmes. Nous les avons alors logées chez nous, au bureau, dans nos maisons.

Une nouvelle loi sur la protection et la promotion des droits des peuples autochtones pygmées a été adoptée au niveau de l'Assemblée nationale en avril 2021 et va bientôt monter au niveau du Sénat. Dans les prochaines années, nous envisageons donc de faciliter la vulgarisation de cette loi dans les villages et auprès des autorités provinciales. La réforme de la loi sur les peuples autochtones parle aussi de la participation politique des femmes autochtones, avec l'idée de réserver un quota aux femmes autochtones. Et aller vers notre objectif d'augmenter la participation des femmes autochtones!

¹ Processus d'examen périodique.

LES FEMMES PYGMÉES AUTOCHTONES DE RDC SONT DOUBLEMENT DISCRIMINÉES.



À CAUSE DE LEUR APPARTENANCE À UNE COMMUNAUTÉ CONSIDÉRÉE COMME SUBALTERNE.

HOMMES ET FEMMES BANTOUS



ET AUSSI À CAUSE DE LEUR GENRE.

AU SEIN DE LEUR PROPRE COMMUNAUTÉ MAJORITAIREMENT ANALPHABÈTE, ELLES SONT ENCORE MOINS INSTRUITES QUE LES HOMMES.

ELLES SONT ÉGALEMENT VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES, DE MARIAGES PRÉCOCES ET DE GROSSESSES PRÉMATURÉES.



ELLES SONT AUSSI DISCRIMINÉES PAR RAPPORT AUX FEMMES BANTOUS. PAR EXEMPLE SUR LE MARCHÉ ELLES NE TROUVERONT PAS DE CLIENT-E-S, CONTRAIREMENT À CES DERNIÈRES.

ÉTANT MOI-MÊME UNE FEMME PYGMÉE AUTOCHTONE QUI AI EU LA CHANCE D'ÊTRE INSTRUITE...



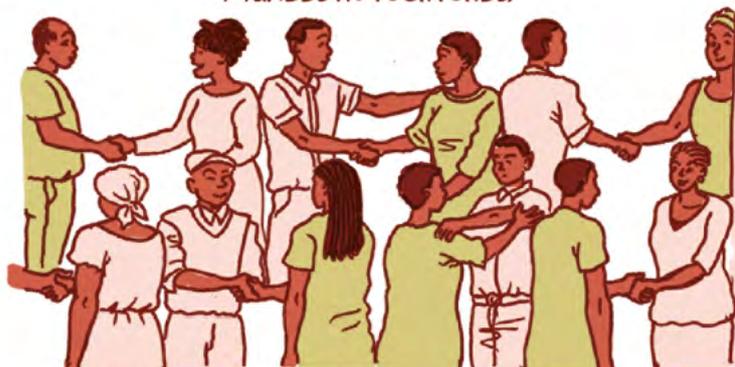
...J'AI DÉCIDÉ DE M'ENGAGER AUPRÈS DES FEMMES DE MA COMMUNAUTÉ EN CRÉANT UNE ONG EN 2010.

SPFA CONGO

NOUS AVONS SENSIBILISÉ SUR LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES PYGMÉES AUTOCHTONES.



NOUS AVONS RENFORCÉ NOTRE COLLABORATION AVEC LES FEMMES ET LES HOMMES BANTOUS AFIN D'EN FAIRE DES AMBASSADEURS DANS LA SENSIBILISATION DES POPULATIONS AUX DROITS DES PEUPLES PYGMÉES AUTOCHTONES.



NOUS SOMMES PASSÉES PAR LES RADIOS POUR INCITER LES PYGMÉES AUTOCHTONES À PARTICIPER À LA VIE CITOYENNE.

VOTEZ ET PRÉSENTEZ VOS CANDIDATURES.



ELLES RÉUSSISSENT AUSSI À VENDRE SUR LES MARCHÉS ET À COLLABORER AVEC LES FEMMES BANTOUS DANS LA PRÉPARATION ET LA VENTE DE PLATS.



DIX ANS DE LUTTE EN FAVEUR DES DROITS DES PEUPLES PYGMÉES AUTOCHTONES ONT PERMIS LE VOTE D'UNE NOUVELLE LOI ADOPTÉE EN AVRIL EN FAVEUR DE LEURS DROITS.



NOUS AVONS MENÉ DES ACTIONS DE PLAIDOYER ET DE MONITORING POUR AVOIR ACCÈS AUX AUTORITÉS LOCALES ET PROVINCIALES.



AUJOURD'HUI LES FEMMES PYGMÉES AUTOCHTONES OSENT S'EXPRIMER D'AVANTAGE ET PARTAGER LEURS IDÉES.



AUJOURD'HUI, NOTRE ONG EST ÉGALEMENT RECONNUE PAR LES AUTORITÉS PROVINCIALES QUI NOUS REÇOIVENT EN CAS DE BESOIN.



L'ÉTAPE SUIVANTE EST DE VULGARISER CETTE LOI QUI PRÉVOIT NOTAMMENT UN QUOTA DE FEMMES AUTOCHTONES DANS LES INSTANCES POLITIQUES.

KAMI.

APPRÉHENDER LE GENRE DANS UN CONTEXTE DE MIGRATION(S)

Problématique et enjeux

Définitions

S'il n'y a pas de définition juridique du terme de migrant-e, selon l'ONU, ce terme désigne « toute personne qui a résidé dans un pays étranger pendant plus d'une année, quelles que soient les causes, volontaires ou involontaires, du mouvement, et quels que soient les moyens, réguliers ou irréguliers, utilisés pour migrer »¹.

Une majorité de migrations « Sud-Sud »

Au niveau international, la grande majorité des migrant-e-s internationaux-ales se déplacent dans des flux « Sud-Sud ». Et la plupart du temps, ces migrant-e-s se déplacent au sein d'une même région, c'est-à-dire au sein d'un espace géographique ayant un caractère commun mais pouvant comprendre plusieurs pays).

À titre d'exemple :

- 89% des migrantes internationales et migrants internationaux en Afrique subsaharienne sont originaires de la région où elles et ils résident ;
- 83% des migrantes internationales et migrants internationaux en Asie de l'Est et du Sud-Est sont originaires de la région où elles et ils résident ;
- 73% des migrantes internationales et migrants internationaux d'Amérique latine et Caraïbes sont originaires de la région où elles et ils résident².

Près de la moitié des personnes migrantes sont des femmes

Du point de vue du genre, les préjugés ont tendance à nous faire croire que la grande majorité des personnes migrantes sont des hommes. Mais cette idée est invalidée par les statistiques. Selon l'ONU, sur les 272 millions de migrant-e-s

compté-e-s en 2019, 48% sont des femmes³. Il s'agit presque de la moitié, et c'est un chiffre stable depuis des décennies ! Mais ces migrations féminines sont invisibilisées.

Les migrantes sont même plus nombreuses que les migrants masculins en Europe, en Amérique du Nord, en Océanie, en Amérique latine et dans les Caraïbes, tandis qu'en Afrique et en Asie, en particulier en Asie de l'Ouest, les migrants sont principalement des hommes⁴.

Pourquoi porter une attention particulière aux femmes et minorités de genre migrant-e-s ?

Sachant qu'un migrant sur deux est une migrante, parler de genre et de migration est fondamental. Les représentations occidentales des femmes migrantes restent souvent très stéréotypées, voire faussées. C'est pourquoi analyser les parcours de migration à travers le prisme du genre devient un enjeu de taille.

Genre et motivations de départ

Les motivations de départ des femmes migrantes sont multiples. Dans le regard que l'on porte sur les migrations, il s'agit :

- d'une part, de considérer les projets migratoires des femmes comme des projets migratoires qui peuvent être autonomes, et qui peuvent ou non être en lien avec la famille ;
- d'autre part, de prendre en compte des départs qui peuvent parfois être directement liés au vécu des femmes ou des personnes issues de minorités de genre : il peut s'agir de violences basées sur le genre (agressions sexuelles, viols, mutilations génitales), de pressions sociales (mariage, hétéronormativité*, maternité), de qualifications professionnelles peu reconnues (selon l'OCDE,

1 ONU, *Réfugiés et migrants, définitions* : <https://refugeesmigrants.un.org/fr/d%C3%A9finitions>

2 ONU Info, « Le nombre de migrants internationaux atteint 272 millions, en hausse dans toutes les régions du monde », 17 septembre 2019, disponible sur : <https://news.un.org/fr/story/2019/09/1051802>

3 ONU Info, « Le nombre de migrants internationaux atteint 272 millions, en hausse dans toutes les régions du monde », 17 septembre 2019, disponible sur : <https://news.un.org/fr/story/2019/09/1051802>

4 INED, « Les migrations dans le monde », 28 mars 2018, disponible sur : <https://www.ined.fr/fr/tout-savoir-population/memos-demo/focus/les-migrations-dans-le-monde/>

les femmes instruites migrent plus que les hommes qui ont le même niveau d'éducation), d'activisme politique...

Certaines migrations sont particulièrement déterminées par le genre :

- soit en lien avec le pays de départ : pour certains pays, comme les Philippines, « l'exportation de main-d'œuvre domestique et du *care* est devenue une industrie et une stratégie économique nationale » (65% de l'émigration à partir des Philippines est féminine)¹;
- soit en lien avec les opportunités de travail dans le pays d'arrivée : les infirmières indiennes, philippines et sri lankaises aux États-Unis et dans le Golfe représentent la part la plus importante de femmes migrantes dans le secteur des services au niveau international².

Genre et parcours migratoire

Les femmes et minorités de genre sont plus susceptibles de subir des violences basées sur le genre pendant leurs parcours migratoires, et ces violences peuvent se prolonger dans les pays hôtes. Les femmes sont exposées à des contraintes spécifiques : exploitation sexuelle, précarité menstruelle, accouchements périlleux, etc.

Dans les pays qui relèvent de la Convention de Genève relative au statut des réfugié-e-s, le genre n'est pas toujours un critère pris en compte. Et quand il est pris en compte, il reste très difficile à prouver : les procédures d'accueil ne comprennent pas de questions spécifiques sur le vécu des femmes. Ces procédures ne permettent donc pas d'appréhender facilement et systématiquement ces enjeux.

Genre dans les pays hôtes

Dans les pays hôtes, les stéréotypes sexistes et racistes ont des impacts forts sur le vécu des personnes concernées. En France, par exemple, les femmes migrantes ont plus de difficultés à trouver un emploi que les Françaises d'une part et que les hommes immigrés d'autre part. Elles sont plus souvent au chômage qu'eux et occupent plus souvent des emplois peu qualifiés, bien qu'elles soient plus diplômées que les hommes immigrés.

Partout, les stéréotypes à l'intersection du racisme et de sexisme ont tendance à cantonner les femmes migrantes à des secteurs de l'économie socialement et économiquement dévalorisés. Les migrantes sont

particulièrement présentes dans le secteur de l'agriculture et dans tous les domaines du travail reproductif (travail domestique / nettoyage, travail du *care* et du soin, travail du sexe). Dans ces cas-là, elles sont généralement non déclarées et isolées, stigmatisées, voire criminalisées. En conséquence, elles sont très nombreuses à être en situation de rue et donc dans une position où elles rencontrent des risques accrus d'exploitation sexuelle et de viols. Les organisations qui développent des programmes d'accompagnement des femmes et des minorités de genre doivent veiller à ne pas limiter les perspectives des femmes migrantes à ces secteurs socialement et économiquement dévalorisés, tout en agissant sur la revalorisation de ces métiers.

La réalité statistique de la surreprésentation des femmes migrantes dans ces secteurs contribue à composer une image des femmes migrantes en tant que « victimes ». Les femmes migrantes sont d'ailleurs parfois amenées à utiliser le statut de victime comme une stratégie pour obtenir la possibilité légale de rester dans le pays d'accueil. Mais cette vision, lorsqu'elle est utilisée par des personnes non migrantes, peut devenir un stéréotype qui sert à passer sous silence leurs stratégies de résistance. Ainsi, les combats victorieux menés en France par les femmes grévistes du nettoyage d'Onet en 2017 ou encore les femmes de chambre des hôtels Ibis entre 2019 et 2021, majoritairement migrant-e-s, ont rencontré peu d'écho médiatique.

Passer à l'action

Aller au-delà de la caricature et de l'homogénéisation des femmes migrantes

Les stéréotypes sont particulièrement persistants envers les femmes migrantes. Informer et se renseigner pour contrer les idées reçues s'avère dès lors nécessaire. Par ailleurs, les besoins spécifiques des femmes migrantes sont peu pris en compte et souvent mal compris. Selon l'origine, la couleur de peau, s'il s'agit d'une femme ayant un parcours académique ou non, si l'on parle de personnes cisgenres* ou transgenres*, les parcours migratoires recouvrent des réalités très différentes. Développer des recherches-actions afin de mieux comprendre leurs parcours, leurs vécus et leurs besoins semble être une étape primordiale pour proposer des actions pertinentes à leur égard.

¹ *Revue Tiers Monde*, « Travail, femmes et migrations dans les suds » (2014/1).

² *Revue Tiers Monde*, « Travail, femmes et migrations dans les suds » (2014/1).

L'EXEMPLE D'UN DIAGNOSTIC GENRE PAR LE CENTRE D'ACCÈS AU SOIN ET D'ORIENTATION (CASO) À TOULOUSE

Un diagnostic participatif sur les questions de genre a été réalisé avec les femmes en situation de rue, dont beaucoup sont migrantes. Ce diagnostic a permis de remonter certains de leurs besoins spécifiques en santé. Ont-elles les moyens d'utiliser les services de consultations sociales et médicales, de prévention, d'information? Les services sont-ils adaptés? Quels besoins rencontrent-elles dans la prise en charge des enfants lorsqu'elles en ont? Comment informer sur les violences liées au genre?

Un plan d'action a été mis en place. L'action ne ciblait pas spécifiquement les migrantes, même si elles étaient majoritaires.

Les femmes migrantes ont pu bénéficier d'un accompagnement juridique.

Des protections périodiques ont été mises en libre accès, afin de lutter contre la précarité menstruelle.

Un jour par semaine, seules les femmes sont accueillies au CASO et un coin pour les enfants est organisé.

Pour aller plus loin

Ville au Carré, *Libre cours 3 : Femmes et migrations* : <https://www.villesaucarre.org/libre-cours-3-femmes-en-migrations/>

The New Humanitarian, «How the aid sector marginalises women refugees», 15 mars 2021 : <https://www.thenewhumanitarian.org/opinion/first-person/2021/3/15/How-the-aid-sector-marginalises-women-refugees>

Travailler sur la reconnaissance des qualifications des femmes migrantes

Les statistiques montrent que les femmes migrantes sont souvent plus qualifiées que les hommes migrants, mais qu'elles ont plus de difficultés à trouver un emploi. Travailler sur la reconnaissance de leurs compétences, organiser des formations complémentaires, des ateliers collectifs et des mentorats sont des pistes d'actions pour promouvoir la mise en place de réseaux solidaires et l'inclusion des femmes migrantes dans les pays hôtes.



Camila Ríos Armas

UN ACCUEIL FÉMINISTE DES PERSONNES RÉFUGIÉES ET DEMANDEUSES D'ASILE EN ÎLE-DE-FRANCE

Je m'appelle Camila Ríos Armas, je suis fondatrice et directrice de l'association UniR, Université & Réfugié-e-s. Je suis vénézuélienne, je suis venue en France en 2014 pour faire un master en développement international. Depuis 2016, je travaille dans le secteur de l'accueil et l'intégration des personnes réfugiées en région Île-de-France.

« Ce n'est pas seulement parce que je suis une femme que je vais comprendre les difficultés que rencontrent les femmes qu'on accompagne. »

UniR est une association fondée en 2018 qui a pour but d'accompagner les personnes réfugiées et demandeuses d'asile dans leur insertion académique et socioprofessionnelle en France. Nous avons trois piliers d'action. Le premier est l'accompagnement personnalisé à la reprise d'études. Le deuxième est la préparation à la reprise d'études avec un programme d'apprentissage du français, pour les personnes réfugiées qui ont au moins le bac ou l'équivalent du bac et qui veulent reprendre leurs études. Le troisième pilier, c'est la production et la diffusion de connaissances, notamment avec la publication de recherches-actions.

Dans ce cadre, nous avons réussi à avoir un financement de la Région Île-de-France. L'année dernière, nous avons travaillé sur la difficulté que rencontrent les femmes à avoir accès à l'enseignement supérieur en région Île-de-France. La recherche, c'était pour nous la seule façon d'essayer de faire quelque chose de méthodique, où on sait de quoi on parle. Ce n'est pas parce que je suis une femme que je vais

automatiquement comprendre les difficultés que rencontrent les femmes qu'on accompagne. Il faut passer par un travail de déconstruction, écouter effectivement les publics pour lesquels l'association travaille, repérer les vrais besoins. Je pense que tout programme dans le secteur social doit inclure les bénéficiaires pour lesquels il est destiné, et ce dès la conception du programme.

Dans nos actions, nous avons un programme d'accompagnement des femmes sous la forme d'un mentorat interculturel. On met en relation des femmes réfugiées demandeuses d'asile dans une démarche d'insertion professionnelle ou académique avec des femmes actives professionnellement ou à la retraite, qui veulent s'engager auprès d'une femme qui construit son projet d'avenir. Le programme se base sur l'interculturalité, on essaie de créer un espace qui permet l'échange, où les rôles sont définis, mais où la mentorée peut aussi se sentir en capacité d'apprendre quelque chose à sa mentore.

Le programme est conçu avec trois modules de formation : sur le genre, l'interculturalité et l'intersectionnalité entre genre et migration. Le cabinet Esfand nous a aidé à développer toute la partie de l'analyse intersectionnelle, le croisement entre ce que c'est d'être femme, réfugiée et étudiante et les différents cumuls de discrimination qui existent. Parler de « femmes étrangères » ne suffirait pas, les situations sont plus complexes. Par exemple, les obstacles rencontrés par les femmes ne viennent pas nécessairement d'un manque d'accès à l'éducation. Pour

certaines, par exemple, c'est parce qu'elles sont des femmes musulmanes, voilées, étrangères.

Le public avec lequel on travaille est très spécifique. Ce sont des personnes qui ont été scolarisées dans leur pays d'origine. Ça fait aussi partie de nos recherches : comment ont-elles réussi à finir leur scolarité ou leurs études – parce que ça n'était pas nécessairement évident ? Et pourquoi l'éducation est-elle si importante une fois qu'elles sont ici en France ?

On essaye aussi d'outiller ces femmes pour qu'elles puissent elles-mêmes faire valoir leurs droits. On les renseigne sur les droits qui existent en France, sur les dispositifs mis à disposition pour les femmes, sur ce qu'elles peuvent faire si elles sont discriminées.

La perspective de genre est très importante. Quand j'étais à Calais, avant de fonder UniR, je pense que j'ai échangé avec trois femmes au maximum dans la « jungle ». Et ici à Paris, c'est pareil, on voyait beaucoup d'hommes. Et je me disais : « Les statistiques montrent qu'il y a des femmes réfugiées, mais elles sont où ? » Ce n'est pas seulement en disant que les candidatures de femmes sont encouragées pour les cours de français qu'on va avoir des femmes. Quand on a commencé avec UniR, on avait moins de 5 % de femmes dans les programmes, et là on arrive à 30 %. On a décidé que comme il y a 500 demandes pour 90 places, on donne priorité aux femmes dans nos programmes de cours de français. Et je suis fière de dire : « Oui, on donne priorité ! »

“ Qu'est-ce que ça veut dire être féministe dans mon pays d'origine par rapport à la France ? Quelle est ma place maintenant en tant que femme étrangère si je veux continuer à être engagée ici ? »

Parmi les femmes qu'on accompagne, il y en a beaucoup qui étaient très féministes dans leur pays d'origine, et qui le sont encore. Donc il y a aussi ce travail sur : « Qu'est-ce que ça veut dire être féministe dans mon pays d'origine par rapport à la France ? Quelle est ma place maintenant en tant que femme étrangère si je veux continuer à être engagée ici ? »

Il y a différents états d'avancement dans les luttes féministes, qui font que les revendications dans les autres pays peuvent ne plus être d'actualité ici. Et peut-être que ce que je ne pouvais pas faire dans mon pays d'origine, parce que c'était contre la loi ou que ma famille ne me laissait pas le faire, je peux le faire ici et ça ne veut pas dire que je vais trahir ma culture, ma famille ou mon éducation... C'est tout ce

travail un peu personnel de se réinventer en tant que femme étrangère en France.

J'ai grandi dans un pays avec beaucoup d'inégalités sociales et où les inégalités de genre sont complètement normalisées. Chez moi, depuis que je suis toute petite, ils disent : « Ah mais cette fille, elle est trop problématique, elle pose trop de questions. » J'ai dû faire un travail personnel très fort pour me délester de cette notion héritée d'une société machiste qui estime qu'« être féministe, c'est mauvais, c'est trop problématique ». Ça m'a pris un petit moment pour être plus affirmée, pour porter mon engagement avec fierté et pour avoir la confiance de dire : « En fait, j'ai quelque chose à apporter. »

En ce moment, on est en train de vivre au Venezuela le mouvement #MeToo sur les réseaux sociaux. C'est un sujet sur lequel on est en retard, mais on est là. Je suis assez active sur les réseaux sociaux vénézuéliens avec ce mouvement #MeToo. J'essaie de voir quels sont les éléments que j'ai appris ici qui ont été très utiles pour moi et que je peux transmettre à des gens qui sont au Venezuela.

En 2006, une des premières fois que j'ai vécu à l'étranger, c'était à New York, j'avais 17 ans, et j'étudiais l'anglais. Une de mes amies a été victime de viol, donc j'ai vécu toute cette histoire de consentement, avec des remarques comme : « Ah c'est très difficile de montrer que c'était un viol, c'était votre copain. » Ça a planté quelque chose à l'intérieur de moi qui a mis plusieurs années à se développer. Et puis, après, je me suis engagée de manière beaucoup plus consciente !

Ça fait sept ans que j'habite ici, et je ne me sentais pas jusqu'à maintenant très légitime à participer à des rendez-vous de féministes françaises, en tant que femme étrangère. Les choses que j'ai en tête sont tellement différentes des leurs, je pense encore à ce qui se passe au Venezuela. En ce moment, je réfléchis avec une amie à ce qu'on peut apporter en tant que femmes étrangères engagées. Ça nous touche ce qui se passe ici, mais je ne sais pas s'il y a suffisamment de place pour des discours qui sont portés par des femmes étrangères.

Au sein d'UniR, c'est parfois difficile de se positionner en tant qu'association avec des revendications féministes, sans forcément être uniquement une association féministe. Quand je suis dans des réunions des associations du secteur de l'accueil, je mets toujours la question du genre sur la table. Et de l'autre côté, on diffuse le résultat des recherches-actions dans des milieux féministes qui ne parlent pas des femmes réfugiées ou étudiantes.

Dans les prochaines années, les enjeux de l'association, c'est de pouvoir pérenniser les programmes et d'essaimer, en prenant le temps. Aussi, le regard par rapport aux femmes réfugiées est très axé sur la victimisation et sur tous ces horribles stéréotypes et idées préconçues. Oui, selon une étude de Médecins sans frontières, 45% des femmes qui ont fait un parcours migratoire ont vécu un type de violences sexuelles¹. Ce sont aussi des femmes qui, dans leur pays d'origine, travaillaient. Et le travail à la maison est aussi un travail ! Il y a aussi des femmes réfugiées doctorantes en France, scientifiques... Plein de situations qui ne sont pas nécessairement celles dont les médias et le grand public décident de parler. On se demande comment contribuer à ce changement de regard.

1 Médecins sans frontières, *Violence sexuelle et migration, la réalité cachée des femmes subsahariennes arrêtées au Maroc sur la route de l'Europe*, 2010, <https://www.msf.fr/sites/default/files/d87b284fadac0af3475f1f92bce47b3c.pdf>



JUNGLE DE CALAIS, 2016.



MAIS OÙ SONT LES FEMMES ?



MOUAI.



PARIS, CENTRE DES RÉFUGIÉS, 2017.

SEULEMENT 10% DE FEMMES SUIVENT NOS ACTIVITÉS...



... CAR LA PLUPART NE SONT PAS INTÉRESSÉES.



POURTANT SELON L'ONU 48% DES MIGRANTS SONT DES FEMMES.



ET SELON L'INED LES FEMMES SONT PLUS NOMBREUSES QUE LES HOMMES EN EUROPE.



SI ELLES NE VIENNENT PAS...

... C'EST QU'ELLES NE SAVENT PAS QUE ÇA EXISTE !



IL FAUT ALLER LES CHERCHER !



PARIS, 2018.

MON ASSOCIATION FAIT BEAUCOUP POUR LA CAUSE DES FEMMES.



EN TANT QUE FEMME, JE SAIS CE DONT ELLES ONT BESOIN.

FAUX !



LE SEUL FAIT D'ÊTRE UNE FEMME NE PERMET PAS DE COMPRENDRE TOUS LES ENJEUX DES MIGRANTES.



BLA BLA BLA

CHACUNE A UN PARCOURS DIFFÉRENT.





PAR EXEMPLE, MOI JE SUIS ARRIVÉE DU VÉNÉZUELA EN 2014.

GLA!
GLA!
GLA!



J'AI FAIT MES ÉTUDES.



ET J'AI AFFRONTÉ DES OBSTACLES...

MAITRISEZ LE FRANÇAIS ORAL ET ÉCRIT



PARIS, 2019.

... TOUT COMME VOUS.



C'EST LA RAISON POUR LAQUELLE ON VOUS PROPOSE DES COURS DE FRANÇAIS...



... AU SEIN DE NOTRE ASSOCIATION UNI-R CRÉE EN 2018.



UNIVERSITÉ ET RÉFUGIÉ-E-S.

FAIT!

inpi.fr/services-et-
INPI.FR > Dépôt de ma
Dépôt de marque en ligne
UNI-R



ON A EU DU MAL À FAIRE VENIR LES FEMMES, MAIS GRÂCE À L'EXPERTISE DE MÉGANE VOUS ÊTES DE PLUS EN PLUS NOMBREUSES.



ET ON ESPÈRE CONTRIBUER AU CHANGEMENT DU REGARD SUR LES FEMMES RÉFUGIÉES.



ELLES PEUVENT ÊTRE DOCTORANTES, SCIENTIFIQUES, FEMMES AU FOYER.

LEURS SITUATIONS ET LEURS BESOINS SONT DIVERS.

KAM.

Problématique et enjeux

Définitions

La Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées définit le handicap comme suit : « Par personnes handicapées, on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres. » Cette description intègre les handicaps qui ne sont pas apparents (et donc dits « invisibles »), ce qui revient, pour un individu, au fait d'avoir une limitation durable de ses possibilités d'interaction sans que son entourage puisse nécessairement comprendre qu'il s'agit bien d'un handicap.

En France, la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap marque une réorientation politique. Elle implique en effet le passage d'un modèle qui reposait sur les déficiences et les incapacités à un modèle qui prend en compte l'interaction entre la personne et son environnement. Elle affirme en effet : « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou trouble de santé invalidant. »¹

La compréhension du handicap évolue donc progressivement d'une approche médicale à une approche plus sociopolitique, qui met l'accent sur les aspects sociaux et environnementaux (exclusion, inaccessibilité, préjugés...), et non seulement médicaux, qui produisent un handicap. Toutefois, l'autodétermination

des personnes en situation de handicap, c'est-à-dire la capacité des personnes handicapées à faire leurs propres choix, à être des actrices participatives dans les organisations qui les concernent et de se constituer en tant que force collective, reste aujourd'hui un combat, notamment en France. Une énième preuve en est l'appel de l'ONU à la France à revoir sa législation pour passer du modèle médical du handicap (reconnu comme discriminatoire) au modèle fondé sur les droits humains. L'ONU a également regretté « les niveaux de discrimination structurelle à l'encontre des personnes en situation de handicap en France »².

Les handicaps touchent une partie importante de la population et les personnes concernées sont discriminées à de nombreux titres, notamment en lien avec le genre. Selon l'ONU :

- environ 15 % de la population est en situation de handicap³;
- 300 millions de femmes sont en situation de handicap dans le monde;
- les personnes en situation de handicap sont moins alphabétisées que les personnes dites valides (3 % sont alphabétisées au niveau mondial), mais cela est particulièrement vrai pour les femmes et les filles handicapées (1 % seulement);
- un quart seulement des femmes handicapées ont accès au marché du travail et elles sont deux fois moins nombreuses à trouver un emploi que les hommes;
- quatre femmes en situation de handicap sur cinq seraient victimes de tous types de violences, et notamment sexuelles et conjugales.

2 ONU Genève, *Meeting summaries*, « La France n'a pas encore intégré l'approche du handicap fondée sur les droits de l'homme, regrette le Comité des droits des personnes handicapées », 23 août 2021, <https://www.ungeneva.org/fr/news-media/meeting-summary/2021/08/la-france-na-pas-encore-integre-lapproche-du-handicap-fondee-sur>

3 L'Organisation mondiale de la Santé estime qu'environ 15 % de la population mondiale vit avec un handicap – et ce nombre augmente en raison des changements démographiques, notamment le vieillissement de la population et la progression des problèmes de santé chroniques dans le monde. Source : <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

1 *Code de l'action sociale et des familles*, article L114, Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Source : Legifrance.

Les femmes en situation de handicap souffrent de discriminations multiples, à l'intersection de leur genre et de leur handicap.

- D'une part, les personnes en situation de handicap sont exposées à des normes et attentes de genre socialement différentes de celles qui ne le sont pas. Par exemple, «on veut que les femmes handicapées restent des enfants, des petites filles. Et on ne veut pas qu'elles puissent se projeter, les imaginer dans des vies de femmes adultes», avec tout ce que cela implique autour de l'amour, de la sexualité, de la maternité, indique Elisa Rojas, avocate, militante et autrice féministe et antivalidiste*.
- D'autre part, elles subissent également le validisme* (ou capacitisme), qui discrimine systématiquement les individus jugés «incapables». Le validisme* est un système d'oppression qui considère que les personnes valides sont supérieures aux personnes en situation de handicap.

Attention, être un garçon ou un homme en situation de handicap implique également des discriminations spécifiques, notamment liées aux attentes liées à la masculinité dominante (homme pourvoyeur, protecteur, etc.).

L'EXEMPLE DE L'ÉTUDE D'HUMANITÉ ET INCLUSION (HI) « ÊTRE FILLE & HANDICAPÉE EN AFRIQUE DE L'OUEST »

HI intervient depuis longtemps dans le domaine de l'éducation inclusive, en faveur de l'éducation des enfants marginalisé-e-s dans les écoles pour toutes et tous. En analysant les données désagrégées par sexe, les équipes de HI se sont rendu compte qu'on constatait toujours plus de cas de décrochage scolaire chez les filles handicapées que pour tout autre groupe social. Une étude avec une approche intersectionnelle, comprenant une partie de revue documentaire et une partie terrain, a alors été menée. Elle a permis de montrer que les préjugés et attitudes négatives des familles et de la communauté à l'égard du handicap, couplées à des normes patriarcales qui limitent les opportunités de scolarisation des filles handicapées, constituent une des barrières les plus importantes à leur éducation. Un ensemble de recommandations pour les familles, les communautés, les environnements scolaires et institutionnels ont été élaborées pour mieux prendre en compte cette intersectionnalité du genre et du handicap.

Passer à l'action

Plaider et agir en respectant les droits des personnes handicapées

Une approche médicale du handicap a longtemps primé et prime encore dans de nombreux cas. Elle consiste à considérer les personnes handicapées comme des objets à guérir et réparer plus que comme des sujets. Cette approche, liée à la charité, décale le problème sur la personne handicapée, et non sur la société inadaptée dans laquelle elle vit. Plutôt que d'agir dans une dynamique de protection des personnes handicapées, on peut s'engager pour leurs droits humains. Reconnaître et respecter le droit à l'autodétermination des personnes en situation de handicap permet de les prendre en compte autrement qu'en tant que victimes, mais bien en tant que sujets agissants. Être une femme en situation de handicap renforce d'autant plus ce processus d'objectification. Que ce soit dans les discours ou dans les actions, il s'agit dès lors de mettre la focale sur les capacités plutôt que sur les incapacités, et de créer un environnement plus inclusif, en créant les conditions pour ne pas exclure les personnes handicapées.

Prendre en compte la multiplicité des handicaps dans les actions

Lorsque l'on pense «handicap», on peut être tenté-e d'imaginer une personne en fauteuil roulant ou avec une canne blanche. Pourtant, les handicaps sont divers et ne doivent pas être hiérarchisés. Il est nécessaire de ne pas s'arrêter aux handicaps physiques, souvent plus visibles, mais de penser également aux handicaps mentaux ou psychiques et aux handicaps invisibles. Les différents handicaps interagissent différemment avec le genre. Certains handicaps touchant à des normes de genre fortes pour les femmes, comme le rôle reproductif ou encore les normes de beauté physiques, peuvent d'autant plus renforcer les discriminations à l'encontre des femmes concernées. Par ailleurs, les rôles sociaux genrés dans lesquels grandissent également les personnes en situation de handicap peuvent conduire à sous-diagnostiquer les femmes en situation de handicap. C'est le cas par exemple pour l'autisme, car les femmes ont tendance à davantage camoufler leurs difficultés sociales, ou encore parce que les tests de diagnostic comportent des biais genrés. Ainsi, une organisation qui souhaite s'engager sur la question genre et handicaps doit veiller à tenir compte de la diversité des handicaps, ainsi que prendre en considération des handicaps invisibles

– sans pour autant obliger les personnes concernées à révéler leur handicap à tout le monde.

Appréhender le contexte local

Le handicap, comme le genre, est une construction sociale variant en fonction des époques et des lieux. La prise en compte de l'environnement (pays, région, lieu) est donc primordiale car la compréhension et l'acceptation des différents handicaps peuvent varier en fonction du contexte. Par exemple, dans certaines cultures, on croit que le handicap est une malédiction liée au mauvais comportement de la mère pendant la grossesse, ce qui mène à la discrimination des mères d'enfants en situation de handicap. Il s'agit de comprendre et de s'adapter au contexte local tout en déconstruisant les fausses croyances.

Handicaps et sexualités

D'une part, il est nécessaire de prendre en compte les questions liées à la sexualité et à l'identité de genre lorsque l'on s'adresse à des personnes en situation de handicap. Les personnes handicapées font souvent face au préjugé de l'asexualité. Pourtant, elles ont une orientation sexuelle (hétérosexuelle, homosexuelle, bisexuelle, asexuelle...) et une identité de genre (certaines personnes en situation de handicap sont trans¹, par exemple). C'est une dimension à prendre en compte, et l'éducation sexuelle doit leur être proposée autant qu'aux autres personnes.

D'autre part, les personnes handicapées sont beaucoup plus susceptibles de subir des violences sexuelles : 80 % des femmes en situation de handicap ont déjà été victimes de violences selon le Conseil français des personnes handicapées pour les questions européennes. Il est donc nécessaire d'aborder cette question avec les personnes handicapées et leur entourage, et de penser et mettre en place des mesures spécifiques de lutte contre les violences sexuelles et sexistes à leur égard.

¹ Dans certaines sociétés, du moins, car de nombreux hommes dans de nombreuses cultures portent ce que l'on pourrait assimiler à une jupe ou une robe (kilt, dhoti, qamis, etc.)

Pour aller plus loin

Le site web dédié aux résultats de l'étude de HI : <https://genrehandicapao.hubside.fr/>

Témoignage de Yanahazou Salifou : <https://www.youtube.com/watch?v=75ZVEN650FY>

Podcast « Féminismes et handicaps : les corps indociles » https://www.arteradio.com/son/61661891/feminismes_et_handicaps_les_corps_indociles_19

Dominique Masson, « Femmes et handicap », *Recherches féministes*, volume 26, no 1, 2013, <https://www.erudit.org/fr/revues/rf/2013-v26-n1-rf0700/1016899ar/>

Muriel Mac-Seing et Christina Zarowsky, « Une méta-synthèse sur le genre, le handicap et la santé reproductive en Afrique subsaharienne », *Santé Publique*, 2017/6 (Vol. 29), <https://www.cairn.info/revue-sante-publique-2017-6-page-909.htm>

Les Dévalideuses, collectif féministe qui démonte les idées reçues sur le handicap, <http://lesdevalideuses.org/> et le CLHEE, Collectif Lutte et handicaps pour l'égalité et l'émancipation, <https://clhee.org>

SORTIR DE L'HÉTÉRONORMATIVITÉ, L'INCLUSION DES PERSONNES LGBTQI+

Problématique et enjeux

Définitions

Les personnes LGBTQI+* – lesbiennes*, gays*, bi*, trans*, queer*, intersexes* – sortent de l'hétéronormativité, c'est à dire du « système, asymétrique et binaire, de genre, qui tolère deux et seulement deux sexes, où le genre concorde parfaitement avec le sexe (au genre masculin le sexe mâle, au genre féminin le sexe femelle) et où l'hétérosexualité (reproductive) est obligatoire, en tous cas désirable et convenable »¹.

L'hétéronormativité repose sur :

- un modèle de masculinité et de féminité dominant avec des normes à appliquer en fonction de son genre, comme par exemple s'épiler pour les femmes et être musclé pour les hommes ;
- un modèle familial nucléaire, où le père et la mère ont des rôles spécifiques et différents ;
- l'injonction à une sexualité qui a pour but d'avoir des enfants ;
- la primauté des personnes qui s'identifient au genre auquel elles ont été assignées à la naissance.

Ce système de normes organise la société, avec des dynamiques d'exclusion, notamment des personnes non cisgenres* et non hétérosexuelles.

On peut sortir de l'hétéronormativité du fait de :

- son orientation sexuelle, comme les personnes lesbiennes ;
- son identité de genre, comme les personnes trans, ou celles qui ne se reconnaissent ni comme homme ni comme femme ;
- son expression de genre, c'est-à-dire la façon dont le monde perçoit notre genre, comme une femme avec une barbe ou un homme avec une jupe.²

1 Cynthia Kraus, traductrice de Judith Butler, *Trouble dans le genre, Le féminisme et la subversion de l'identité*, Paris, La Découverte, 2006.

2 Dans certaines sociétés, du moins, car de nombreux hommes dans de nombreuses cultures portent ce que l'on pourrait assimiler à une jupe ou une robe (kilt, dhoti, qamis, etc.)

Pourquoi porter une attention particulière aux personnes LGBTQI+ ?

Un non-respect des droits des personnes LGBTQI+ à l'échelle internationale

- 70 États membres de l'ONU criminalisent les actes sexuels consensuels entre adultes de même sexe. La peine de mort est encourue dans 11 pays.
- Peu d'États reconnaissent l'identité de genre des personnes transgenres. Dans certains cas, leur stérilisation irréversible est exigée pour que leur identité de genre soit juridiquement reconnue.
- Dans 32 États, des lois restreignent la liberté d'expression en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre. 44 États font obstacle à la formation, à la création ou à l'enregistrement d'ONG liées à l'orientation sexuelle.

Certaines lois discriminatoires à l'encontre des personnes LGBTQI+ encore en vigueur et appliquées aujourd'hui sont issues de la colonisation, notamment en Afrique et en Asie.

Les angles morts de la binarité dans les projets de solidarité internationale

La vision binaire du genre est largement répandue dans le domaine de l'économie sociale et solidaire et dans le milieu de la solidarité internationale. Aussi, les actions de solidarité internationale sont généralement pensées par et pour des personnes cisgenres*. Cela mène à l'exclusion des personnes qui ne se reconnaissent pas dans ce cadre binaire qui ne connaît que deux catégories, les femmes et les hommes.

L'exemple des toilettes publiques

Les toilettes publiques sont souvent divisées de manière binaire, avec d'un côté des toilettes pour femmes et de l'autre des toilettes pour hommes. Cela génère de l'exclusion et des violences pour les personnes transgenres et intersexes. Par exemple, des hommes trans sont harcelés et maltraités dans les toilettes des hommes, craints et ridiculisés dans les toilettes des femmes, soupçonnés de prostitution lorsqu'ils utilisent des toilettes publiques, ou

totallement privés d'accès aux toilettes publiques. Par ailleurs, quand on est un homme trans et que l'on va dans les toilettes «pour homme», on trouve rarement d'installations pour la gestion de l'hygiène menstruelle.

La distribution en contexte d'urgence

Dans de nombreux cas, les lignes de distribution sont binaires. Dans certains cas, et notamment parce que des travaux autour de l'égalité femmes-hommes ont été menés, les rations d'urgence sont distribuées prioritairement – voire exclusivement – aux femmes, en tant que «cheffes de famille». Mais beaucoup de personnes LGBTQI+ ont été rejetées par leur famille ou vivent dans des familles qui ne comprennent pas de femme cisgenre* adulte. Comment font alors ces personnes? Qu'advierait-il à un homme trans qui ferait la queue dans une ligne spécifiquement destinée aux femmes pour un kit d'hygiène menstruelle?

ALTERNATIVES CAMEROUN : DÉVELOPPER LES ACTIVITÉS AVEC DES LESBIENNES, TRANS, INTERSEXES

Depuis 2011, Jo Mandeng organise avec Alternatives Cameroun des activités à destination des lesbiennes, bi et trans, qui n'étaient que peu ciblées auparavant dans les activités de l'association, centrées sur les hommes gays. Des temps d'échanges, des créneaux et lieux spécifiques pour avoir accès à des soins de santé ont permis de mobiliser des lesbiennes, des personnes trans et intersexes, qui sont peu à peu plus nombreuses dans l'association et organisent leurs propres événements. Voir le témoignage de Jo Mandeng, directrice administrative et financière d'Alternatives Cameroun, défenseuse des droits des minorités sexuelles.

Pour passer à l'action

Sortir de l'invisibilisation

Les personnes LGBTQI+ sont invisibilisées dans de nombreux projets. Cela peut notamment être le cas en raison du choix de vocabulaire ou de l'angle d'action du projet. C'est le cas du terme «HSH» – hommes ayant des relations sexuelles avec des hommes –, apparu dans les années 2000 pour désigner les hommes homosexuels, notamment dans les programmes liés au VIH/Sida. Au départ, ce terme a été utilisé pour éviter de stigmatiser les personnes dans un contexte très hostile, ainsi que pour inclure les hommes ayant des relations avec d'autres hommes tout en étant mariés à des femmes par ailleurs, mais ce terme contribue à ne pas parler d'homosexualité, qui est réduite à une pratique sexuelle.

Par ailleurs, l'intégration des populations dites «à risque» dans les programmes VIH/Sida, notamment des hommes gays et des travailleur·se·s du sexe dans les années 2000, a contribué à l'invisibilisation des femmes lesbiennes et bisexuelles et des personnes trans en dépit de leur vulnérabilité particulière face au VIH/Sida, en lien par exemple avec les violences sexuelles qu'elles peuvent subir. De même, de nombreuses organisations féministes sont centrées sur les droits des femmes cisgenres* et hésitent à défendre les droits de toutes les femmes, quelles que soient leur orientation sexuelle ou leur identité de genre.

Enfin, la communauté LGBTQI+ n'est pas une communauté homogène, et des rapports de domination peuvent également exister entre ses différentes parties.

Respecter l'autonomie des personnes concernées et ne pas les mettre en danger

Dans certains pays, l'homosexualité et/ou la transidentité sont pénalisées et, dans la plupart des pays, le rejet social est fort. Les personnes concernées risquent alors de subir beaucoup de violence. Les organisations de la société civile qui travaillent avec des mouvements de défense des personnes LGBTQI+ doivent penser à la sécurité de ces personnes, et aux préjudices liés à ce travail de militantisme qu'elles peuvent subir. C'est l'enjeu du «do no harm» – ne pas nuire –, de ne pas créer

d'effets négatifs supplémentaires par son action ou son inaction. Une vigilance est donc nécessaire sur le risque d'«outer*» (rendre visible publiquement sans respect du consentement de la personne concernée) des personnes et de leur faire prendre des risques. Dès lors, la visibilisation des LGBTQI+ et le côté «pride*» sont des aspects occidentalisés qui ne sont pas toujours adaptés : selon les pays, les enjeux peuvent être davantage de ne pas se mettre en danger que de revendiquer son homosexualité. Des prises de position d'organisations de solidarité internationale peuvent aussi mettre en danger leurs partenaires sur le terrain si les envies et besoins des personnes impliquées localement ne sont pas pris en compte.

Pour aller plus loin

« Genres en dehors de la binarité occidentale » : <https://lavieenqueer.wordpress.com/2018/05/06/genres-en-dehors-de-la-binarite-occidentale/>

La licorne du genre : <https://unicorn.mrtino.eu/>

Lana Woolf, Edge Effect, *Transgender Invisibility in the Humanitarian System*, <https://www.linkedin.com/pulse/transgender-invisibility-humanitarian-system-lana-woolf/> et *Crystal clear reasons to focus on LGBT people in WASH programs*, <https://www.linkedin.com/pulse/crystal-clear-reasons-focus-lgbt-people-wash-programs-lana-woolf/>

Chez Binge Audio, le podcast *Camille* sur l'hétéronormativité dans notre société, <https://www.binge.audio/podcast/camille/camille>, et l'épisode du podcast *Kiffe ta race* « Noire et trans », <https://www.binge.audio/podcast/kiffetarace/noire-et-trans>



Jo Mandeng

PLACE AUX PERSONNES LESBIENNES, INTERSEXES ET TRANS

Je m'appelle Jo Mandeng, je suis actuellement directrice administrative et financière d'Alternatives Cameroun. Je milite pour les droits des personnes LGBTQI+ depuis bientôt dix ans. Au sein d'Alternatives, j'ai été coordinatrice de l'Unité genre, notamment de la cellule qui s'occupe de l'*empowerment* des femmes lesbiennes et des personnes trans, et aussi coordinatrice santé sexuelle et reproductive. Je suis féministe et activiste pour les droits des personnes trans.

Alternatives Cameroun est une association camerounaise qui milite pour la défense des droits des minorités sexuelles et des personnes vulnérables, et pour la prise en charge des personnes affectées par le VIH et les hépatites.

Alternatives a été créée en 2006 et a ouvert un centre en 2008. Depuis, on mène des actions sur plusieurs programmes : le programme santé axé sur la santé sexuelle et reproductive, la santé mentale et la proctologie, le programme droits humains et genre, avec des activités de documentation des violations des droits des personnes LGBTQI+, la rédaction de rapports de violations des droits, la prise en charge des victimes de violations, l'aspect juridique et judiciaire pour la défense des droits, et aussi toute l'intégration des cibles oubliées.

Alternatives a aujourd'hui 70 employé·e·s. Je pourrais en parler pendant des heures!

“*Waouh, je ne suis pas seule, je ne suis pas diabolique, ce n'est pas Satan... et si c'est Satan, il y a beaucoup de Satans!*”

Plus jeune, j'ai vécu personnellement beaucoup de violences. À l'école, je me demandais s'il y avait un endroit où je pouvais comprendre ce que j'avais, parce

qu'à l'époque, je ne savais pas que ça s'appelait être lesbienne. Je savais que c'était diabolique, parce qu'on le disait à l'église. J'ai fait des prières pour que ça parte, je me suis confiée au prêtre, il m'a fait faire des jeûnes, des exorcismes. Quand ma famille a su, elle a organisé des réunions familiales, m'a mise à part.

Un jour, sur Internet, on m'a invité à une assemblée générale d'Alternatives. Il y avait plus de 100 personnes. Je me suis dit : « Waouh, je ne suis pas seule, je ne suis pas diabolique, ce n'est pas Satan... et si c'est Satan, il y a beaucoup de Satans! » Et c'est comme ça que je me suis engagée à Alternatives et je n'en suis plus partie.

Cela dit, à mon arrivée, en 2011, il n'y avait que des actions pour les personnes gays et rien d'autre. Nous avons essayé de travailler avec un groupe de lesbiennes pour identifier leurs besoins en termes de droits, de santé... Et on s'est rendu compte que les femmes lesbiennes se réunissent autour de trois choses : la bière, le foot et les femmes. [Rires] Depuis, on organise des causeries éducatives, par exemple sur la violence envers les lesbiennes, ou sur comment vivre avec le 347.1. Le 347, c'est l'article qui pénalise la pratique homosexuelle au Cameroun. Avant les causeries, on joue des matchs de foot et on essaie de se réunir dans des bars *friendly*¹.

On organise aussi le « *chill-out* »² dans une maison qu'on loue et où on déporte notre centre médical pour offrir tous les soins de santé : palpation mammaire, prélèvement cervico-vaginal, dépistage VIH-IST et tout le conseil d'accompagnement à la procréation. On l'a ensuite aussi organisé dans le centre, pour que

1 Des bars accueillants pour les personnes LGBTQI+.

2 Journée dédiée aux femmes, organisée hors du centre, avec une offre de soins de santé.

la collaboration entre gays et lesbiennes puisse s'y faire. Au début, les filles ne voulaient pas avoir affaire avec des prestataires de santé masculins, donc on a recruté des prestataires féminines. Ces activités ont permis de réunir beaucoup de femmes lesbiennes, bisexuelles et queer, et d'en recruter pour faire partie de l'équipe.

Au tout début, il fallait batailler pour avoir sa place. Et en face de moi, ce n'étaient que des hommes, plus vieux, donc j'ai dû puiser en moi, me former, m'autoformer, voir une psychologue pour avoir une bonne confiance en moi, et me faciliter le fait de parler en public. Aujourd'hui, je suis au sein du bureau exécutif, et dans les équipes, les femmes commencent à prendre de la place, ce qui n'était pas possible à l'époque!

Pour les personnes trans, on a aussi collecté les besoins : faire la fête, avoir de la visibilité, avoir un endroit où se travestir sans complexe. On a commencé à organiser des défilés de mode où chacune venait présenter son talent de styliste, de mannequin. On a pu recruter des personnes qui sont maintenant dans l'équipe et organisent elles-mêmes leurs journées. On travaille aussi avec des personnes intersexes, pour les intégrer dans nos programmes et dans la structuration de notre association.

Avec la passion, tu peux faire bouger les lignes!

Au Cameroun, tu ne peux pas aller ouvrir une association en disant «défense des droits LGBTQI+», tu n'auras jamais l'autorisation d'exister. L'échiquier politique te contraint à te camoufler pour être dans la légalité. En 2008, aucune institution ne nous ouvrait les portes. Puis le VIH est arrivé, et comme il a malheureusement décimé beaucoup de personnes gays, ça nous a permis de nous asseoir à la table des décisions.

Quand il y a des élections, la question de l'homosexualité est prise comme un instrument pour avoir des suffrages. On dit : «Votez pour moi car je vais éradiquer l'homosexualité.» Pendant les élections, tous nos centres sont fermés, de peur qu'on vienne faire des rafles collectives. Et puis, nous-mêmes, on essaie d'être prudent·e·s. À Alternatives, on a été cambriolé·e·s il y a quelques jours, on nous a pris beaucoup de documents importants. Pour quoi faire? On ne sait pas.

On a aussi été victimes d'incendies des locaux. On essaie quand même de trouver une place dans ce contexte hostile aux personnes LGBTQI+.

En 2016, l'Assemblée a révisé le Code pénal et notamment l'article 347 *bis*, devenu le 347.1, qui pénalise la pratique homosexuelle. Certains voulaient aller jusqu'à 100 ans de condamnation pour homosexualité. On a fait du *lobbying* à haut niveau pour que cette peine baisse. C'est une belle victoire d'avoir réussi à garder «seulement» 5 ans de condamnation.

Une deuxième victoire, c'est que dernièrement, le ministère de la Justice nous a reçu·e·s en audience, alors qu'on le demandait depuis trois ans. Leur directrice des droits humains veut bien travailler avec nous.

Jusqu'ici, on a été beaucoup formé·e·s, et on se dit qu'il faudrait maintenant qu'on forme. On veut que l'expertise communautaire soit valorisée. On essaye de voir comment s'inscrire en tant qu'expert·e·s auprès d'Expertise France pour que, s'il y a des renforcements à apporter dans des pays qui commencent à travailler la question des personnes LGBTQI+ dans les associations généralistes VIH, on puisse donner des formations sur le genre, l'intégration des femmes. On voudrait aussi qu'Alternatives Cameroun soit une ONG, pour avoir un statut d'utilité publique, car en tant qu'association, le ministère a le pouvoir de nous dissoudre.

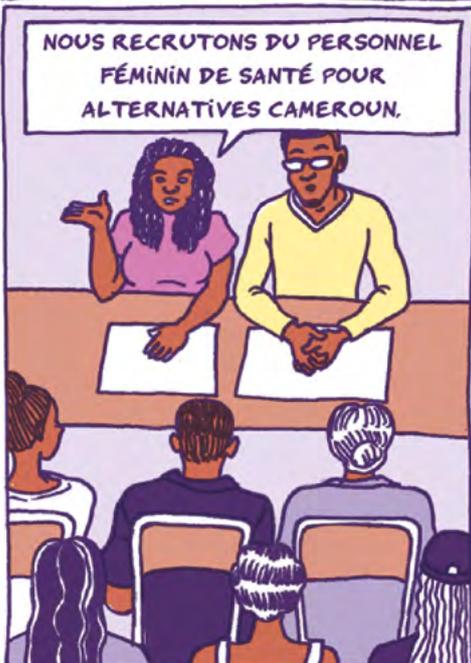
Aux personnes qui commencent à travailler sur ces thématiques, je leur dirais : «Aimez!» Si tu le fais par amour, quelles que soient les conséquences et les risques, tu peux puiser dans cet amour pour pouvoir continuer! Il ne faut pas le faire par contrainte mais par passion! Avec la passion, tu peux faire bouger les lignes!

Et il faut beaucoup se renforcer, se former aussi sur le suivi des bénéficiaires. Si tu n'as pas un discours pour rassurer la personne LGBTQI+, pour la mettre en confiance, qu'elle sente la confidentialité en toi, ça ne marche pas.

Tu veux un troisième conseil? Faire des choses *pour* les personnes *avec* les personnes. Il y a des associations qui se créent pour la défense des droits des LGBTQI+ mais il n'y a même pas de personne LGBTQI+ dedans.

Moi, chaque soir quand je m'endors, je me dis que grâce à moi, un gay a eu accès à la santé, une lesbienne n'est pas passée par la case prison, un ou une collègue peut payer sa facture. Et, moi, je peux maintenant m'asseoir au sein de ma famille, alors qu'à l'époque on ne m'écoutait pas. Tout ça me donne du baume au cœur!





KAM.

FACE AU CHANGEMENT CLIMATIQUE : DES ACTRICES VULNÉRABLES À RENFORCER

Problématique et enjeux

Définitions

Les activités humaines entraînent une augmentation des gaz à effet de serre qui provoquent des changements climatiques, dont la hausse de la température des surfaces terrestres. Ces changements climatiques se manifestent par une fréquence accrue d'inondations, de sécheresses, d'événements climatiques extrêmes, et par la raréfaction de ressources, notamment. Les effets du changement climatique se ressentent de manière différenciée en fonction des zones géographiques, des parcours et des groupes sociaux. Ce sont les populations les plus défavorisées qui ressentent le plus les effets du changement climatique, et ceux-ci touchent plus particulièrement les femmes et les minorités de genre. À titre d'exemple, lors du tsunami de 2004 en Asie, plus de 70% des victimes étaient des femmes¹.

Mais si les femmes et les minorités de genre sont les plus touchées, leur impact en tant que groupe social est pourtant moindre sur l'environnement et sa dégradation. Le groupe social des femmes n'étant pas un groupe homogène, leur impact est d'autant plus réduit lorsqu'elles sont issues du Sud global ou font partie de minorités ethniques au Nord. Cela s'explique notamment car elles ont moins de pouvoir, ce qui est lié à leurs rôles sociaux.

Les conséquences du changement climatique sur les femmes et minorités de genre sont multiples :

- Le changement climatique a des conséquences sur la santé, avec une augmentation des maladies et épidémies. Le rôle social de soin aux malades est souvent attribué aux femmes². Cela implique donc pour elles un alourdissement de la charge de travail et une exposition accrue.

- Les femmes sont aussi surreprésentées dans les activités qui dépendent des ressources naturelles. Ce sont souvent elles qui pratiquent une agriculture vivrière et sont en charge d'aller chercher l'eau, le bois de chauffe, etc. Ces ressources naturelles sont impactées par le changement climatique, et cela peut donc impliquer une plus grande charge de travail et une plus grande pénibilité pour les femmes.
- L'alimentation est également un rôle social souvent dévolu aux femmes. Or, la raréfaction de la nourriture liée au changement climatique a des impacts sur la sécurité alimentaire. Dans de nombreux contextes, comme elles ont moins de pouvoir dans leurs foyers que leurs éventuels maris ou pères, les femmes ont accès à des repas moins copieux, de même que les enfants.
- Enfin, les contextes de crise et d'instabilité ont des conséquences fortes sur les mariages précoces et forcés, la déscolarisation des filles et l'augmentation générale des violences basées sur le genre.

Pourquoi les femmes et minorités de genre sont-elles plus vulnérables face au changement climatique ?

Adopter un prisme de genre lorsque l'on s'intéresse aux personnes vulnérables au changement climatique est pertinent car :

- 70% des personnes qui vivent sous le seuil de pauvreté sont des femmes³. Or, les personnes les plus pauvres font aussi partie des personnes les plus vulnérables face aux catastrophes naturelles.
- Les femmes sont plus nombreuses à habiter des zones à risques. En effet, les hommes émigrent des zones rurales pour le travail plus souvent qu'elles et lorsqu'elles sont en zones urbaines, elles sont plus fréquemment dans des quartiers défavorisés et plus vulnérables.
- Les rôles sociaux attribués aux femmes et aux minorités de genre font qu'elles ont la responsabilité des

1 Unesco, *Égalité des genres et réduction des risques de catastrophe : faits et chiffres*, <http://www.unesco.org/new/fr/natural-sciences/priority-areas/gender-and-science/cross-cutting-issues/gender-equality-and-disaster-risk-reduction/facts-and-figures/>

2 Cf. F3E, *Les enjeux de l'approche genre dans la thématique « One Health »*, 2020, <https://f3e.asso.fr/ressource/enjeux-de-genre-dans-les-projets-one-health/>

3 Marie-Odile Attanasso, « Analyse des déterminants de la pauvreté monétaire des femmes chefs de ménage au Bénin », *Mondes en développement*, vol. no 128, no 4, 2004, p. 41-63.

- personnes dépendantes : enfants, malades, personnes âgées, personnes handicapées, etc.
- D'autres facteurs sociaux peuvent aussi les rendre vulnérables : manque de compétences de nage ou d'escalade, empêchement de fuir sans l'autorisation du mari, vêtements moins pratiques, etc.
 - Elles ont également un moindre accès aux alertes, ce qui peut renforcer leur vulnérabilité¹.

Pour passer à l'action

Considérer aussi les femmes et les minorités de genre comme porteuses de solutions

Les femmes et les minorités de genre sont certes les premières victimes du changement climatique, car leur position dans les rapports de pouvoir les place en situation de vulnérabilité. Toutefois, elles ne sont pas uniquement des victimes, elles sont aussi des porteuses de solutions. Lors de catastrophes naturelles, avec leurs connaissances sociales et leurs liens sociaux, elles sont par exemple essentielles pour savoir où et qui sont les victimes potentielles. Leur accès aux technologies d'alerte peut augmenter l'efficacité des secours.

Du fait de leurs rôles sociaux, à nouveau, elles sont souvent au cœur du maintien de la biodiversité locale et de cultures adaptées. Dans de nombreuses régions, elles sont à l'avant-garde de la résistance face au changement climatique. C'est le cas notamment pour les femmes autochtones, qui établissent un lien étroit avec l'environnement, ont une connaissance approfondie de celui-ci et luttent pour sa défense. Lorsqu'elles luttent, par exemple, contre l'extractivisme², elles sont tout particulièrement la cible de menaces de mort, comme l'est par exemple depuis 2012 Lolita Chavez, membre du conseil du peuple Quiché (Guatemala), militante contre les violences faites aux femmes indigènes et pour le droit à l'autodétermination des peuples.

Favoriser un accès effectif aux ressources et à la gouvernance

Au-delà des formations, il est nécessaire que les femmes aient un accès effectif aux ressources (terres, matériel, etc.) pour être réellement autonomes. Pour

1 Cf. Intervention d'Elaine Enarson lors de la Table ronde d'experts sur la gestion de l'environnement et l'atténuation des catastrophes naturelles : le point de vue des femmes (Nations Unies), <https://www.un.org/press/fr/2002/FEM1188.doc.htm>

2 L'extractivisme est l'exploitation massive des ressources de la nature ou de la biosphère.

LA PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LE PROJET D'AMÉLIORATION DE LA RÉSILIENCE DES SYSTÈMES AGRICOLES AU TCHAD

Le Projet d'amélioration de la résilience des systèmes agricoles au Tchad (PARSAT) vise à améliorer la résilience des systèmes agricoles dans ce pays. Le PARSAT est mis en œuvre dans la partie sahélienne du Tchad, une zone avec du relief qui entraîne un ruissellement des eaux de pluie et donc une érosion due à l'eau et au vent. Le projet prévoit une intégration transversale du genre, qui nécessite notamment que toutes les interventions impliquant du public menées dans le cadre du PARSAT prennent en compte 40% de femmes et 30% de jeunes. Parallèlement, des actions ciblent spécifiquement les femmes : formations, diffusion d'informations... Plus d'informations dans le témoignage de Foulnou Solkissam.

permettre cet accès aux ressources, chaque projet doit favoriser l'accès des femmes aux processus de décision et à la gouvernance. Elles doivent aussi être impliquées dans les processus de gestion de crise lors des catastrophes naturelles, en lien avec les personnes-ressources, localement, qui ont le *leadership* sur ces questions.

Dés-essentialiser³ le changement climatique et les femmes

Le changement climatique n'est pas juste quelque chose « qui arrive » et qui serait déconnecté des rapports de pouvoir. Il se base sur une économie productiviste et extractiviste, basée sur des « qualités » socialement associées au masculin.

D'autre part, il est souhaitable de déconstruire les discours qui essentialisent les femmes, qui seraient par nature plus en lien avec la Nature et prendraient en charge de ce fait le soin à l'environnement. Un travail peut être mené sur les masculinités et l'implication des hommes, dans le but de défaire les croyances liées à l'essentialisation femme/Nature et de réfléchir à leur propre contribution dans la lutte contre le changement climatique.

3 Essentialiser : considérer comme naturels des comportements qui sont en fait des rôles sociaux définis selon un prisme genre binaire. Par exemple, par nature, la femme serait plus compétente dans le soin aux enfants et l'homme plus compétent dans l'utilisation d'outils de bricolage.

Pour aller plus loin

Développement et Paix, *Chaud devant : impacts des changements climatiques dans les pays du sud et recommandations pour une action du Canada*, rapport officiel, 2015, https://www2.devp.org/sites/www2.devp.org/files/documents/materials/rapport_chaud_devant.pdf

WoMin African Alliance, *Polluters and Plunderers – The Roots of Africa’s Crises*, 2021, <https://www.youtube.com/watch?v=IAqj-iSSvuQ>

CQFD, *Femmes et changement climatiques, fiche synthèse*, https://aqoci.qc.ca/wp-content/uploads/2020/04/pdf_fiche_approche_feministe_a_la_justice_climatique_2020.pdf

Coordination Sud, *Capitalisation : comment intégrer une approche genre dans les projets climat ?*, 2021, https://www.coordinationsud.org/wp-content/uploads/Capitalisation-Genre-Climat-CCD_Coordination-SUD.pdf

Le Monde selon les femmes, *Utopies écoféministes*, Recherche et plaidoyer n° 25, <https://www.mondefemmes.org/produit/utopies-ecofeministes/>

Women Gender Constituency, *Solutions genre et climat*, 6^e édition, 2021, <https://www.ctc-n.org/resources/solutions-genre-et-climat-2021>



Foulnou Solkissam

LE LIEN ENTRE VULNÉRABILITÉ DES FEMMES ET DES JEUNES ET VULNÉRABILITÉ FACE AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Mon nom, c'est Foulnou Solkissam, je suis de formation environnementaliste et spécialisé sur le changement climatique, notamment en économie du changement climatique. Je travaille depuis 2015 dans le PARSAT, le Projet d'amélioration de la résilience des systèmes agricoles au Tchad. C'est un projet financé par le FIDA, le Fonds international de développement agricole. Nous avons plusieurs activités qui sont réparties en deux composantes opérationnelles, à savoir l'aménagement hydroagricole et l'accompagnement au développement des cultures en milieu rural. L'intégration du genre et la prise en compte du changement climatique sont transversales dans le projet, qui consiste donc à la prise de conscience et à la construction d'une société respectueuse de l'environnement et de l'égalité. Nous savons que les changements climatiques ont des effets très néfastes dans le milieu rural, avec des impacts sur la sécurité alimentaire. Le projet a donc pour objet d'amener les gens à s'adapter pour améliorer la sécurité alimentaire.

« Quand on analyse bien la vulnérabilité des effets du changement climatique sur la société en général, on se rend compte que les femmes sont les plus touchées par cette vulnérabilité. »

Le genre a été pris en compte dès le départ, même dans le document de conception du projet. Par exemple, on prend en compte pour toute activité 40% de femmes, 30% de jeunes. Le deuxième aspect, c'est que pour chaque activité, il y a un ciblage participatif qui est fait sur la vulnérabilité pour identifier et

catégoriser les bénéficiaires du projet. Il y a d'abord le ciblage géographique, qui concerne les villages, ensuite il y a le ciblage qui est fait au niveau du village, avec la participation de tou-te-s les villageois-e-s... La stratégie genre permet également de mettre l'accent sur l'inclusion des personnes vulnérables comme les personnes handicapées, les personnes âgées.

Quand on analyse bien la vulnérabilité liée aux effets du changement climatique sur la société en général, on se rend compte que les femmes sont les plus touchées par cette vulnérabilité. Si on prend la préparation du repas par exemple : pour préparer le repas, il n'y a pas d'électricité, il n'y a pas d'autre énergie que le bois. Donc, les femmes sont obligées d'aller de plus en plus loin pour aller chercher les fagots pour la préparation du repas. Ensuite, c'est elles qui vont chercher les légumes. Les solutions que nous apportons pour réduire cette vulnérabilité, c'est que nous invitons les femmes à produire des légumes derrière la case tout en créant des points d'eau afin de favoriser l'arrosage, pour rapprocher les légumes de la maison et éviter les grandes distances à la recherche des légumes.

« Aujourd'hui, au PARSAT, toutes les auxiliaires d'élevage qui apportent des soins aux petits ruminants sont des femmes. Et ça fait tache d'huile pour montrer aux gens que les femmes peuvent aussi faire cette activité jugée exclusivement masculine. »

Pour la prise en compte du genre, je prends un exemple typique : les soins aux animaux. Auparavant,

on considérait que les femmes étaient trop faibles pour maîtriser cette tâche, elles n'avaient pas accès aux soins des animaux. Dans le dispositif étatique par exemple, les infirmiers vétérinaires sont tous des hommes. Nous, on a pris l'initiative de former des auxiliaires d'élevage qui sont des femmes. Le projet a pour but que des femmes soient formées pour apporter les soins aux animaux. Aujourd'hui, au PARSAT, toutes les auxiliaires d'élevage qui apportent des soins aux petits ruminants sont des femmes. Et ça fait tâche d'huile pour montrer aux gens que les femmes peuvent aussi faire cette activité jugée exclusivement masculine.

Quelquefois, nous rencontrons des difficultés. Nous sommes dans une zone arabo-islamique, où la tradition veut que les femmes ne sortent pas de la maison et aucune autre personne ne peut voir les femmes en dehors de leurs maris, donc c'est le « social » qui nous pose parfois des problèmes. Pour les résoudre, nous avons une stratégie appelée GALS (*Gender Action Learning System*). Nous ciblons généralement les jeunes couples pour les former dans la gestion des biens économiques. Là, nous avons cassé certaines barrières qui empêchent les femmes d'être des personnes publiques. Maintenant, dans chaque village, nous identifions deux toits (deux foyers), et ces ménages sensibilisent le reste du village. Les autres copient dès lors qu'ils trouvent que tel couple est en train de réussir parce que les femmes sont prises en compte par le projet. Donc ça permet que, dans plusieurs villages, les femmes prennent la parole en public, arrivent également à réclamer leurs droits et à imposer aux hommes de les aider dans certaines tâches ménagères.

Parmi les réussites, il y a certaines choses qui ont fonctionné, dans le cadre du reboisement par exemple. Aujourd'hui, dans les villages où nous travaillons déjà, les gens ont pris conscience qu'il faut planter des arbres. Des arbres ont été plantés au début du projet et ça fait bientôt sept ans que ces arbres vivent. Ce sont déjà de grands arbres. Ils servent à entretenir des habitations, à avoir des fagots au lieu d'aller les chercher dans la brousse. Dans les écoles, nous avons aussi initié la plantation d'arbres. Aujourd'hui, certaines écoles sont beaucoup plus ombragées. Avant, les enfants quittaient l'école pendant la récréation pour aller trouver de l'ombre, mais depuis que ces plantations ont été faites, ce n'est plus le cas. Je crois que c'est vraiment une réussite. Ces arbres permettent d'atténuer les effets néfastes du changement climatique et l'avancée du désert. Le Tchad est un

pays à semi-désertique, et la moitié du projet est une zone limite avec la zone sahélienne. Tout ça contribue quand même à freiner la désertification du pays.

Beaucoup de choses ont changé. Comme je le disais, les femmes arrivent déjà à réclamer leurs droits, à parler en public, à dire à l'homme « non », « ce que tu fais n'est pas bien ». Avant, ça ne se disait pas, les femmes étaient toujours soumises aux hommes. Au début, quand on organisait des forums, il n'y avait que des hommes qui venaient, on arrivait parfois à les annuler parce qu'il n'y avait pas une représentation féminine. Mais on a insisté et aujourd'hui, quand il y a une rencontre, même au niveau des villageois, les gens font représenter les femmes, et les femmes réclament leur place dans la société pour dire : « Non, nous devons aussi être là. »

La dimension genre a changé aussi ma personne. Je donne toujours un petit exemple : avant, mon bulletin de paye, mon salaire n'était pas connu par mes femmes - je suis polygame. La formation GALS que nous apportons aux paysans, ça m'a également changé moi-même. Maintenant, quand je gagne mon salaire, je le montre à mes épouses, et on le distribue selon les lignes budgétaires de la famille. Avant, ça ne se faisait pas, et beaucoup de mes collègues trouvent que c'est fou de montrer son salaire à sa femme. Pour moi, c'est vraiment un grand changement et c'est grâce aux formations que je mène et que je mets en pratique dans ma propre famille.

AU TCHAD,
EN MILIEU RURAL,
LE CHANGEMENT
CLIMATIQUE
MENACE LA SÉCURITÉ
ALIMENTAIRE ET
CE SONT LES FEMMES
QUI EN PÂTISSENT
LE PLUS.



IL VA ENCORE FALLOIR S'ÉLOIGNER
POUR TROUVER DES LÉGUMES...



...ET AUSSI DES
FAGOTS DE BOIS.



EN 2015, J'AI REJOINT LE PARSAT, LE PROJET
D'AMÉLIORATION DE LA RÉSILIENCE DES
SYSTÈMES AGRICOLES AU TCHAD, QUI PREND EN
COMPTE LE GENRE ET LE CHANGEMENT CLIMATIQUE.



DANS TOUTES NOS ACTIVITÉS NOUS INTÉGRONS 40%
DE FEMMES, 30% DE JEUNES ET AUSSI
DES PERSONNES VULNÉRABLES.



LES VILLAGEOIS-ES ONT PLANTÉ DES ARBRES,
ET CONTRIBUÉ AINSI AU REBOISEMENT



ILS ET ELLES SE SONT MIS-ES AUSSI À UTILISER LA
CLOTURE HAÏE VIVE QUI ATTÈNUE LES EFFETS
NÉFASTES DU CHANGEMENT CLIMATIQUE



Ainsi aujourd'hui les femmes peuvent cultiver des légumes près de leurs maisons.



Et elles ont du bois à portée de main pour cuisiner.



Dans les écoles, les élèves ne quittent plus leurs établissements pendant la récréation pour chercher de l'ombre.



Et le bois sert également à la construction des maisons.



Tous ces changements prennent du temps...



...mais il y a eu des progrès en sept ans.





Olga Bautista Cosa et Lucille Terré

PENDANT LA PANDÉMIE, GARDER LE GENRE EN TÊTE

Olga Bautista Cosa - Je m'appelle Olga Bautista Cosa, je suis la référente genre à Médecins du Monde France, à la direction Santé et plaidoyer.

Lucille Terré - Moi, c'est Lucille Terré, je suis référente Violences liées au genre en contexte humanitaire.

OBC - Pour créer des outils de terrain sensibles aux questions de genre pendant la crise du Covid, on a rédigé au sein de Médecins du Monde France un document sur les effets prévisibles d'une pandémie en termes de genre à différents niveaux, avec notamment l'augmentation prévue des violences liées au genre et la restriction des droits sexuels et reproductifs. Durant la crise, un accent spécifique a été mis pour garantir la continuité des activités, dont les actions de santé sexuelle et reproductive afin que l'ensemble des services essentiels puissent être maintenus en parallèle des actions spécifiques à la prévention et de la prise en charge du Covid.

LT - Sur les violences liées au genre, nous avons utilisé deux outils principaux pour accompagner les missions sur le plan opérationnel. Le premier, c'était la production d'orientations opérationnelles permettant aux équipes terrain d'avoir un outil clé en main sur ce qui peut être fait en termes de prévention et de violences liées au genre, selon le niveau d'alerte Covid dans le pays. On a conçu une check-list pour les équipes sur l'identification, l'accueil et le référencement des survivant·e·s de violences : comment les identifier ? Quels peuvent être les signes ? Quand on suspecte qu'il peut y avoir une violence, à quel moment en parler et comment ?

Le deuxième outil repose sur l'intégration de messages de prévention dans des activités menées spécifiquement dans le contexte d'épidémie. L'enjeu était de s'assurer que, lors de la sensibilisation sur le Covid, sont intégrés aussi quelques messages sur les

risques d'augmentation des violences. Sur la façon de gérer son stress quand on est enferm·e à la maison, comment éviter les comportements violents, comment réagir quand il commence à y avoir des violences ou des risques de violences à la maison, etc. Nous avons aussi diffusé les numéros verts quand ils existaient.

« L'enjeu était de s'assurer que, lors de la sensibilisation sur le Covid, sont intégrés aussi quelques messages sur les risques d'augmentation des violences. »

OBC - On a aussi travaillé sur l'importance de délivrer les messages sur les questions de violences liées au genre de manière différenciée selon le genre des personnes. Cela a permis par exemple de donner des informations spécifiques aux femmes sans les mettre en danger et sans que les hommes aient accès aux mêmes informations, pour préserver l'accès aux services et ne pas augmenter leurs difficultés.

LT - En termes de difficultés, au Nigeria, il y a eu de grosses contraintes d'accès, car dans la zone où nous étions, un seul véhicule avait le droit d'entrer dans les camps. On pouvait donc faire entrer un nombre de membres de l'équipe très limité sur des cliniques qui ont normalement une large offre de soins de santé. De manière très concrète, il était impossible de garder l'ensemble des services dans les cliniques. Donc il a fallu choisir quel·les professionnel·les iraient et comment prioriser, avec beaucoup de contraintes pratiques. Pendant deux mois, on a observé une énorme baisse de fréquentation des services alors qu'en parallèle, il y avait une augmentation des risques et des cas. Ça a été compliqué à gérer. Cela étant, l'équipe a réussi à transformer cette expérience en

apprentissage et à mettre en place une ligne verte qui est maintenant lancée, et ça marche bien.

OBC - Je pense que ce qu'a permis la crise du Covid c'est que, tout à coup, des informations autour des questions de genre ont été largement diffusées à tout Médecins du Monde, et pas seulement aux équipes ayant déjà commencé à s'interroger sur l'approche genre. Comme nous devions avoir une réponse commune, tout le monde devait tenir compte de ces recommandations. Je pense que les questions de genre et de violences liées au genre ont pu être rendues visibles notamment pendant la première partie de la crise, et nous avons pu y répondre par la production d'outils et l'accompagnement des équipes.

LT - Oui! J'aimerais bien travailler davantage avec des partenaires locaux, qui ont déjà un vrai engagement sur ces questions-là, avec des acteurs et des actrices féministes. Je pense que nous aurions énormément à y gagner, pour avoir des programmes qui tiennent la route et qui soient durables. Nous avons vraiment beaucoup à apprendre. Là, j'ai bon espoir qu'au Yémen, on commence à travailler avec une organisation de femmes qui fait un travail formidable. Je me dis que ce serait une bonne occasion de montrer ce que ça change quand on travaille avec des partenaires qui sont déjà convaincu-e-s et qui peuvent nous apprendre, nous faire monter en connaissances et en compétences sur ces questions-là !

“ *Là, j'ai bon espoir qu'au Yémen, on commence à travailler avec une organisation de femmes qui fait un travail formidable.*

OBC - Avant de travailler à Médecins du Monde, j'ai passé trois ans dans l'équipe de coordination d'un service où nous gérons six refuges, où étaient accueillies des femmes victimes de violences conjugales et leurs enfants. C'est un peu ça qui a été un déclic pour moi. À partir de ce moment-là, j'ai commencé à me former sur les questions de violences liées au genre, et ensuite sur les questions de genre de façon plus générale. À un moment, j'ai eu l'opportunité de partir à Madagascar pour travailler comme coordinatrice de programmes à destination des filles, et ensuite

comme directrice d'une organisation qui travaillait sur les questions de prostitution infantile et adolescente. J'ai donc continué ma formation sur les questions de genre et développement, mais également sur les personnes précaires. J'ai aussi beaucoup milité, personnellement, dans les mouvements féministes en Espagne, pendant pas mal d'années, et ça m'a beaucoup alimentée!

LT - Moi, au contraire, je ne sais pas s'il y eu un déclic. J'ai l'impression que ça a été un peu lié au hasard et aux opportunités. Ma toute première expérience, c'était sur la protection de l'enfance aussi. À cette époque, je n'avais pas du tout cette grille de lecture. On travaillait beaucoup avec des jeunes garçons, sur les questions de justice pour les mineurs. Après, j'ai travaillé chez Plan International avec une personne qui voulait vraiment transformer l'organisation pour intégrer les questions de genre. Nous avons beaucoup travaillé toutes les deux sur ces questions et ça a été en quelque sorte la révélation : « Ah mais en fait c'est passionnant, et j'ai envie de continuer à travailler là-dedans! » Du coup, tout le reste de mon parcours s'en est ressenti. Je ne me verrais pas aujourd'hui travailler sur un autre sujet. Je pense que le fait de venir d'une famille où on est quatre sœurs, ça crée une solidarité, une sororité sur laquelle je me suis beaucoup basée, et avec laquelle j'ai beaucoup grandi. Je crois que je retrouve un peu cette sororité en travaillant sur les questions de genre. Même si nous sommes confronté-e-s à beaucoup de difficultés, une fois que tu trouves tes allié-e-s, c'est un peu cet esprit-là que tu retrouves.

OBC - Oui, je pense que ce qui est très important, c'est le fait de trouver des allié-e-s, trouver des gens avec qui travailler sur ce sujet, qui parlent le même langage, pour pouvoir avancer là où il faut réaliser des transformations dans la culture organisationnelle.

LT - Il faut aussi arriver à se satisfaire des petits changements, parce que les changements sur ces sujets prennent du temps; tu as vite envie de tout révolutionner et de faire complètement autrement. Réussir à se satisfaire des petits changements, ça aide à avancer. Même s'il faut quand même rester ambitieuses!

03

INTÉGRER LE GENRE TOUT AU LONG DE LA DÉMARCHE DE PROJET

Les questions de genre sont encore trop souvent ajoutées aux projets après coup ou considérées comme des catégories séparées, ce qu'elles ne sont pas. Pour prendre en considération cet enjeu transversal, il faut au contraire l'intégrer tout au long du cycle de projet. Car, même lorsque leur objectif principal n'est pas de diminuer les inégalités, les actions peuvent y contribuer, tout comme elles peuvent renforcer les stéréotypes de genre et inégalités existantes.

En premier lieu, l'analyse du contexte – le diagnostic –, permet de mettre en avant les inégalités de genre existantes, en affinant au maximum les catégories comparées. L'analyse, essentielle, sert à faire ressortir les stéréotypes liés à ces inégalités et la manière dont on contribuera à réduire ces inégalités, ainsi que les leviers pour y parvenir. Enfin, le suivi et l'évaluation avec perspective de genre permettent de mesurer la façon dont vont être mesurés ces changements.

Cette section vous propose d'aborder le cycle de projet sous différents points :

- Avant ou au début de l'action : poser des constats, objectiver ;
- Au fil de l'eau : capitaliser, utiliser les approches orientées changement ;
- Après l'action : mesurer les changements.

Ressources utiles

F3E, *Fiches pédagogiques Genre et développement*, Fiche n° 7 « Intégrer le genre dans chaque étape du cycle de projet », et Fiche n° 8

« Diagnostic, suivi et mesure du changement : les indicateurs », 2021, <https://f3e.asso.fr/ressource/genre-et-developpement-fiches-pedagogiques/>

ANALYSER UN CONTEXTE AVEC UNE PERSPECTIVE DE GENRE : POSER UN DIAGNOSTIC

Problématique et enjeux

Définitions

Analyser le contexte avec une perspective de genre, c'est notamment :

- répertorier les différences ou les inégalités selon le genre sur le plan des activités, des contraintes, de l'accès et du contrôle des ressources, du bénéfice de la prise de décision, etc.;
- analyser la cause des écarts observés;
- identifier les actrices et acteurs impliqué-e-s, leurs comportements, leurs besoins, leurs intérêts, leurs relations.

Pourquoi analyser le contexte au prisme du genre ?

- Pour recueillir des données qu'une analyse « classique » ne permet pas de recueillir : le genre crée des différences de vécus et de conditions matérielles de vie qui ne sont pas visibles sans une analyse spécifique à travers ce prisme.
- Pour mobiliser les actrices et acteurs qui ne le sont pas habituellement.
- Pour prendre des décisions et transformer ses actions avec une vision plus complète de la situation.

Passer à l'action

Évaluer la prise en compte du genre dans une action au moment M : les marqueurs genre

Un marqueur genre est un outil qui permet d'évaluer la prise en compte du genre dans une action. L'évaluation peut aller de « nocif » pour l'égalité femmes-hommes (l'action renforce les inégalités existantes) à « transformatif » des rapports de genre (l'action permet d'aller vers plus d'égalité).

Utiliser les marqueurs genre permet de :

- faire une photographie d'une action et de sa prise en compte des questions de genre à un moment M ;
- auto-évaluer son action et poser un diagnostic au regard de ces marqueurs avant de se lancer dans une nouvelle phase d'action ;

MENER UNE « ANALYSE RAPIDE DE GENRE » AVANT DE MENER UNE ACTION – L'EXEMPLE DE MÉDECINS DU MONDE

Au printemps 2020, pendant la pandémie de Covid-19, Médecins du Monde (MdM), ONG médicale présente en France et à l'international, a réalisé une « analyse rapide de genre », identifiant, sur la base d'expériences passées de crises sanitaires, quelles seraient les conséquences potentielles en termes de genre de la crise actuelle (violences basées sur le genre, par exemple). Cette analyse comprenait des recommandations très opérationnelles. Par exemple, la nécessité de ne pas réaffecter tous les budgets sur la réponse médicale à la crise, comme c'est souvent le cas lors d'une crise sanitaire, et donc l'importance de maintenir les budgets alloués à la lutte contre les violences basées sur le genre ou à l'accès à la santé sexuelle et reproductive.

CHOISIR DES MARQUEURS GENRE EXISTANTS OU CRÉER SON PROPRE MARQUEUR ?

Pour les projets de solidarité internationale, il existe différents marqueurs genre, notamment celui du Comité d'aide au développement (CAD) de l'OCDE pour les projets de développement ou celui du Comité permanent inter-institutions (IASC), repris par le bailleur humanitaire de l'Union européenne ECHO. Certaines organisations de la société civile, comme Humanité et Inclusion ou Terre des Hommes, ont décidé de développer leurs propres marqueurs pour développer une analyse sur le long terme avec les mêmes critères, adaptés spécifiquement à leurs actions.

- évaluer des actions portées par des structures différentes avec une même grille de référence.

Attention, un marqueur genre ne permet pas d'évaluer si l'action a effectivement transformé la société ou l'organisation concernée. C'est le rôle de l'évaluation finale ou de la mesure des changements. Le marqueur genre permet d'évaluer si ce projet tient compte des inégalités de genre et s'il cherche à les réduire.

Aussi, l'idée est de faire une photographie réaliste de là où on en est sur cette question, pas de surprendre des objectifs qui n'existent pas. Il n'est pas pertinent de tenter de faire croire que son projet est transformateur s'il ne l'est pas ! En ce sens, les marqueurs peuvent être utilisés dans une optique d'amélioration et d'apprentissage.

La notation genre de toutes les actions d'une structure et la création d'un marqueur genre demande une intense mobilisation des équipes. Cela permet de lancer une réflexion en interne pour intégrer une perspective de genre dès la construction des marqueurs. Une bonne occasion pour sensibiliser et former les équipes à l'égalité de genre et à l'intersectionnalité !

Enfin, le marqueur est nécessaire mais pas suffisant : il ne permet pas une intégration pleine et entière du genre dans les actions. Il est essentiel d'articuler les marqueurs genre avec les dispositifs de suivi-évaluation pouvant exister dans la structure.

Interroger collectivement un territoire partagé : la cartographie sociale générée

La cartographie sociale s'est développée en Amérique latine au sein des mouvements sociaux. Les partenaires colombien-ne-s de Quartiers du Monde l'utilisent dans leur travail avec les habitant-e-s de quartiers populaires de Bogota comme un outil de formation politique et organisationnelle.

La cartographie sociale mène à la réalisation collective d'une carte d'un territoire. Elle permet de questionner collectivement un territoire, les rôles de chacun-e, les lieux de pouvoir, les relations qui s'y tissent, les problèmes rencontrés. On peut choisir une thématique précise, par exemple la santé.

On réunit des participant-e-s partageant un territoire commun qui peut être concret - un quartier - ou abstrait - une association. Le groupe échange lors de plusieurs ateliers pour réaliser cette carte. Le travail se fait dans la discussion et la négociation sur la manière dont on va représenter symboliquement le territoire. Symboliser les lieux ensemble en croisant les regards permet de créer des représentations communes, des connaissances et de souligner les avis convergents et divergents au sein du groupe.

La cartographie sociale générée peut servir d'outil de diagnostic, de planification, de prospection, d'analyse organisationnelle ou encore de développement d'actions transformatrices du territoire.

Une cartographie sociale permet de :

- valoriser les savoirs individuels et les connaissances de chacun-e sur le territoire pour aller vers un savoir collectif et permettre la co-construction de propositions d'actions collectives visant à transformer ce territoire ;
- visualiser le territoire en tant qu'espace systémique en évolution permanente ;
- se positionner sur ce territoire comme sujet politique, et renforcer ainsi le pouvoir d'agir de chacun-e ;
- créer du collectif avec un groupe de personnes.

Ancrer les constats dans le concret : la marche exploratoire

Impulsées par des organisations de femmes et des services municipaux dans les années 1990 au Canada, les marches exploratoires ont été créées dans le but d'appréhender l'expérience des femmes dans l'espace public avec une perspective de genre¹.

¹ Les éditions du CIV, *Guide méthodologique des marches exploratoires*, 2012, <https://m.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/sgciv-guidemarcheexploratoire.pdf>

UNE ÉPICERIE CRÉÉE SUITE À DES MARCHES EXPLORATOIRES À BELLEVILLE

Deux marches exploratoires menées en 2014 et 2015 avec Quartiers du Monde, dans le quartier populaire des Hauts de Belleville, à Paris, avec des femmes de ce quartier, ont donné lieu à la création de l'association Saveurs en Partage, qui a ouvert une épicerie bio et circuit court à prix accessibles. Les femmes participantes constataient l'absence d'un tel magasin dans le quartier. Le projet a bénéficié du soutien des collectivités territoriales et des agent-e-s public-que-s locales et locaux, et la boutique a ouvert en juin 2020, en étant portée par des femmes du collectif.

Cet outil est notamment utilisé pour travailler sur la sécurité des femmes dans l'espace public. Cela permet alors de réunir les points de vue des femmes sur le territoire, de savoir quels sont les endroits où elles se sentent à l'aise ou en danger, où elles vont, quelle population se situe à quel endroit, à quel moment et pourquoi, ce que chacune aime ou pas, etc.

La marche exploratoire peut être la suite d'une cartographie sociale, pour développer des actions transformatrices du territoire. À partir des échanges lors de la cartographie, on définit collectivement un itinéraire avec des lieux d'attention devant lesquels s'arrêter, se confronter à la réalité physique et répondre à une grille de questions préparées en amont.

La constitution du groupe est importante pour ne pas reproduire des inégalités structurelles existantes. L'idée de la marche exploratoire est de donner la parole à un groupe donné d'un territoire, souvent discriminé ou invisibilisé, et non de représenter tou-te-s les habitant-e-s de ce territoire.

La marche exploratoire peut être réalisée avec des acteurs locaux et actrices locales (bailleurs sociaux, services techniques de la Ville, etc.) pour que les demandes des participant-e-s soient plus facilement prises en compte.

La marche exploratoire avec une perspective de genre permet que :

- les femmes et personnes issues de minorités de genre se sentent actrices de leur territoire, et légitimes pour revendiquer leurs besoins et priorités ;
- les pouvoirs publics reçoivent les participant-e-s et leur répondent, que les participant-e-s rencontrent d'autres habitant-e-s et partenaires du territoire ;
- un groupe porte des projets collectifs pour changer son quartier.

Pour aller plus loin

Seine Saint-Denis, Centre de ressources des partenaires, *La cartographie sociale*, <https://ressources.seinesaintdenis.fr/La-cartographie-sociale>

Les éditions du CIV, *Guide méthodologique des marches exploratoires*, 2012, <https://m.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/sgciv-guidemarcheexploratoire.pdf>

Problématique et enjeux

Définitions

La budgétisation sensible au genre (BSG) consiste à appliquer l'approche intégrée de l'égalité aux finances.

L'approche intégrée de la dimension de genre, *gender mainstreaming* en anglais, est un concept apparu lors de la Conférence mondiale de Nairobi sur les femmes organisée en 1985. Sa définition n'est pas encore stabilisée et peut encore changer en fonction des contextes, mais on peut distinguer quatre éléments :

- Un objectif : atteindre l'égalité de genre.
- Une analyse : du point de vue des rapports de genre, à tous les niveaux des politiques, des programmes, des projets...
- Un processus : politique et technique.
- Une stratégie : mettre la question du genre au centre du débat, en remettant en cause des politiques qui seraient « neutres »¹.

Concrètement, cela veut dire que les choix financiers sont étudiés sous l'angle des rapports de genre et que l'on s'intéresse à l'impact de ces priorités sur les différents groupes sociaux en fonction de leur genre.

On peut distinguer deux phases dans la budgétisation sensible au genre :

- Une phase de diagnostic : Est-ce que la collecte et la distribution des ressources financières renforcent ou diminuent les inégalités entre les genres ? Quelles sont les raisons de cette répartition actuelle ?
- Une phase de reformulation des politiques budgétaires : Quels ajustements et modifications proposer en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ? Quels nouveaux objectifs se fixer ?

Attention ! La budgétisation sensible au genre ne consiste pas à dédier un budget séparé pour les femmes et personnes à l'identité de genre non-normative, même s'il peut être pertinent de conserver

une ligne de budget spécifique dédiée à des actions spécifiques promouvant l'égalité de genre.

Pourquoi mettre en place une budgétisation sensible au genre ?

Un budget est un acte politique. Il reflète des choix et des priorités de la structure qui le porte. Alors même qu'un budget peut sembler neutre, dans l'idée que « les chiffres n'ont pas de genre », il peut reproduire des inégalités, par exemple si une structure ou une organisation sélectionne de façon systématique (même sans en avoir l'intention) des consultants hommes en réponse à ses appels d'offres.

Favoriser l'égalité d'accès aux ressources et aux services

L'objectif est ainsi de mieux identifier les ressources dont bénéficient prioritairement les hommes et celles dont bénéficient prioritairement les femmes, afin d'en vérifier l'équilibre.

Promouvoir une bonne gouvernance

La budgétisation sensible au genre nécessite une présentation explicite et transparente des budgets prévisionnels et des rapports d'activité, par domaine en y intégrant des données sur le genre.

Évaluer, suivre et assurer la redevabilité des stratégies mises en œuvre

La budgétisation sensible au genre oblige à évaluer les moyens mis en œuvre, à s'assurer que les moyens sont appropriés aux objectifs, à vérifier que les ressources sont destinées à celles et ceux qui en ont le plus besoin et/ou au plus grand nombre, et enfin que ce sont bien les cibles identifiées qui bénéficient des moyens accordés.

¹ Genre en action, Béatrice Borghino, *L'approche intégrée de la dimension de genre : un changement de focale*, 1998, <https://www.genreenaction.net/L-approche-integree-de-la-dimension-de-genre-un.html>

Passer à l'action

Se lancer dans une budgétisation sensible au genre requiert de :

Créer des indicateurs sexo-spécifiques ancrés sur le terrain

Il est nécessaire de bien connaître l'usage fait d'un équipement ou d'un service en fonction du genre. Les données quantitatives ou qualitatives nécessaires à certains indicateurs sexo-spécifiques peuvent déjà exister : il peut par exemple s'agir d'examiner, dans le budget consacré à l'accompagnement de créations d'entreprises, quelle part est respectivement consacrée aux femmes et aux hommes. Il peut aussi être nécessaire de récolter des données qui ne l'étaient pas auparavant.

RÉALISER UNE BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE – L'EXEMPLE DES COMMUNES DE SAINT-LOUIS ET NABADJI CIVOL AU SÉNÉGAL

Entre 2016 et 2019, l'Observatoire Genre et Développement de Saint-Louis, en lien avec deux professeur·e-s de l'université, a coordonné une recherche-action sur le budget communal. La démarche a été accompagnée par des formations et du plaidoyer à chaque étape du projet.

Élu·e-s, services techniques, chercheur·e-s, actrices locales et acteurs locaux ont été impliqué·e-s dans la démarche. Cinq champs d'observation ont été choisis : les orientations politiques, le processus d'élaboration du budget, le budget en lui-même, l'impact du budget sur les bénéficiaires, le personnel communal. Un diagnostic, mêlant données chiffrées et données récoltées de manière participative, ainsi que des recommandations, ont ensuite été émises pour chaque champ d'observation. La recherche-action a permis aux actrices et acteurs de s'appropriier la budgétisation sensible au genre, puis de réajuster les subventions et d'instaurer plus de parité au sein des effectifs politiques et techniques des communes !

Dans la mise en place de nouvelles récoltes de données et de nouveaux indicateurs sexo-spécifiques, s'entourer de personnes qualifiées dans la conduite de la recherche et/ou les questions de genre peut être un atout supplémentaire pour le succès de la démarche.

Par ailleurs, on peut également envisager de récolter une partie des données de manière participative. Une consultation spécifique sur le sujet de l'égalité de genre contribue à enrichir la phase de diagnostic. On interroge alors les femmes, les hommes et les minorités de genre sur leurs besoins, leurs perceptions de la répartition et leur utilisation des ressources.

Coordonner une démarche d'envergure

La mise en place d'une budgétisation sensible au genre peut très rapidement nécessiter d'impliquer un grand nombre d'actrices et d'acteurs : différents services de la structure dont il est question, organisations de la société civile, chercheuses et chercheurs, structures publiques, habitant·e-s... Pour garantir la réussite d'une budgétisation sensible au genre, il est important de se préparer à une démarche qui prend du temps et nécessite des efforts de coordination. Néanmoins, il est tout à fait envisageable de commencer petit, et de ne pas s'attaquer directement à l'ensemble du budget de sa structure. Si un projet s'y prête bien ou qu'une équipe se montre particulièrement motivée, il est tout à fait possible d'appliquer la budgétisation sensible au genre à titre expérimental sur une part de budget circonscrite, avant d'étendre la démarche progressivement.

Investir le plaidoyer, la sensibilisation et la formation

La budgétisation sensible au genre peut être perçue de prime abord comme très technique, et peut être difficile à appréhender. Afin de susciter l'adhésion à cette démarche, prendre le temps de l'explication et du plaidoyer peut se révéler nécessaire pour que les différentes parties prenantes impliquées puissent en comprendre les enjeux et l'utilité. La sensibilisation et la formation des personnes qui pilotent la démarche et y sont impliquées peuvent représenter une étape importante au démarrage. Au-delà des aspects techniques, ces formations permettent par la même occasion de sensibiliser à l'égalité entre les femmes et les

hommes et aux questions de genre et de souder un groupe autour de la démarche.

Attention, on parle souvent d'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de la budgétisation sensible au genre, car les données et indicateurs sexo-spécifiques* restent fréquemment récoltés selon une catégorisation femmes/hommes. Il semble toutefois pertinent de recueillir et analyser, quand cela est possible, des données plus fines – et donc plus complexes.

Pour aller plus loin

Les guides et capitalisations existantes s'adressent généralement à des collectivités mais la démarche de budgétisation sensible au genre est transposable dans tout type d'organisation.

Centre Hubertine Auclert, *Guide pratique Budgétisation sensible au genre*, <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/la-budgetisation-sensible-au-genre-guide-pratique>

OGDS - Le Monde selon les Femmes,
Guide de formation Budgétisation sensible au genre des collectivités territoriales,
<https://www.mondefemmes.org/produit/budget-sensible-au-genre>

Genre en action, Capitalisation : <https://www.genreenaction.net/-Budgetisation-Sensible-au-Genre-BSG-.html>

OUTIL

AUTO-ÉVALUER SON BUDGET AVEC UNE PERSPECTIVE DE GENRE

La budgétisation sensible au genre n'est pas résumable en une fiche-outil, c'est une démarche complète. Nous vous conseillons donc de vous tourner vers les guides dédiés pour approfondir la démarche (cf. « Pour aller plus loin »).

Pour vous mettre le pied à l'étrier, voici un outil simple pour débiter un autodiagnostic. Il vous permettra peut-être de vous rendre compte que des budgets qui semblent neutres ne le sont pas toujours, et vous inciter à vous lancer dans une démarche plus complète. Pour réaliser une vraie analyse avec une perspective de genre, il est primordial d'être formé-e ou accompagné-e par une personne qui l'est.

Attention, pour remplir l'outil ci-dessous, il vous faut disposer de données désagrégées par genre, c'est-à-dire de données collectées et présentées séparément ! L'exemple ci-dessous propose une simple désagrégation par genre mais il sera plus pertinent encore d'examiner les données plus finement et de les croiser avec d'autres (âge, origine ethno-culturelle, niveau socio-économique, handicap, etc.) si elles sont disponibles.

POUR QUOI FAIRE ?

Analyser la distribution par genre des ressources budgétaires d'une activité.

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

Tableur, données budgétaires liées à l'activité à analyser.

NOMBRE DE PARTICIPANT-E-S

Peut se réaliser seul-e, mais un travail collectif, où l'on se répartit les données à recueillir et à analyser donne lieu à des échanges intéressants.

TEMPS NÉCESSAIRE

En fonction de vos données.

DÉMARCHE

Listez les activités que vous voulez analyser (ex. : toutes les activités d'un même programme). Définissez si elles ont pour objectif ou non de lutter contre les inégalités de genre et séparez-les en 2 groupes. Concentrez-vous d'abord sur les activités qui n'ont pas pour objectif de lutter contre les inégalités : ces activités « neutres » le sont-elles vraiment ?

1. Recueil des données

Pour chaque activité, remplissez le tableau ci-dessous :

<i>Nom de l'activité</i>	<i>Budget alloué</i>	<i>Temps alloué en ressources humaines</i>	<i>Nombre de participantes</i>	<i>Nombre de participants</i>

2. Première analyse, quantitative

Pour chaque activité :

- Existe-t-il des écarts dans la composition des participant-e-s ?

- À qui profitent les ressources financières ?

Faites des règles de 3 :

Si mon activité 1 de formation dispose d'un budget de 10 000 €, et qu'il bénéficie à 30 hommes et 10 femmes, j'attribue de fait 7500 € au groupe des hommes et 2500 € au groupe des femmes, soit 75% de mon budget aux hommes.

- À qui profitent les ressources humaines ?
Je fais de même pour le temps RH : le temps, c'est de l'argent !

Si vous passez par des consultant-e-s ou prestataires pour réaliser des activités, vous pouvez également faire une analyse de genre : préférez-vous plutôt des hommes, des femmes ? Quel que soit le sujet abordé ? Les femmes et les hommes sont-elles et ils payé-e-s au même taux journalier ? Ont-elles et ils accès aux mêmes avantages (véhicule mis à disposition, etc.) ?

Vous pouvez également, bien entendu, réaliser cette analyse pour votre personnel.

3. Deuxième analyse, qualitative

- Comment s'expliquent les éventuels écarts dans la composition des participant-e-s à mes activités ? Cela relève-t-il de discriminations indirectes (liées aux critères de sélection, à l'accès à l'information, aux modalités concrètes de participation, etc.) ? La proportion de femmes à mes activités correspond-elle à la proportion de femmes dans la population cible ?
- Comment s'expliquent les éventuels écarts dans l'attribution des ressources financières et du temps passé par les salarié-e-s ou bénévoles de ma structure ? Cela entre-t-il en cohérence avec les valeurs que nous défendons collectivement ?

Réalisez le même type d'analyse avec les activités ayant pour objectif de lutter contre les inégalités. Si vous le pouvez, affinez votre analyse, et examinez plus précisément quels profils de femmes vous touchez, par exemple en croisant avec des données sur les handicaps, l'âge, l'origine, afin de ne pas reproduire des inégalités existantes.

Analysez l'ensemble de vos données au regard du genre : avec vos activités, avez-vous renforcé des stéréotypes, par exemple en proposant des ateliers sur la nutrition des enfants uniquement aux mères, sans penser aux pères ; en formant à la mécanique uniquement des hommes, etc. ? L'autonomie des femmes est-elle renforcée ? Vos actions ont-elles contribué à remettre en cause des normes de genre ?

Enfin, identifiez les mesures correctives que vous pouvez mettre en place.

N'hésitez pas à vous faire accompagner pour cela !



Penda Diouf

À L'INITIATIVE D'UNE RECHERCHE-ACTION SUR LA BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE À SAINT-LOUIS ET MATAM AU SÉNÉGAL

Je m'appelle Penda Diouf, je suis mariée, mère de 4 enfants, et je suis titulaire de l'enseignement supérieur à l'Université de Dakar, avec une maîtrise en sciences économiques. Ensuite, j'ai fait un certificat en genre et en transformation sociale avec l'IHD de Genève, en Suisse.

C'est après ma certification en genre et transformation sociale que j'ai pensé à mettre en place un projet sur la budgétisation sensible au genre au Sénégal, notamment dans les collectivités territoriales. Cela s'est fait avec l'Observatoire genre et développement de Saint-Louis et l'Observatoire genre de Matam. Saint-Louis et Matam sont deux villes du Sénégal. Nous avons mené le projet en partenariat avec Genre en Action, une association française internationale pour la promotion du genre.

Nous avons constaté que le genre était discuté dans la sphère du gouvernement mais peu au niveau local. Moi, je suis aussi conseillère municipale, et je me suis rendu compte que la discussion autour des questions de genre était totalement absente. Au niveau de Saint-Louis, nous avons profité du fait que notre maire était en même temps ministre du Développement, de la Solidarité internationale et du genre. Le maire nous a totalement soutenu·e·s pour la mise en place de ce projet.

Je me suis intéressée aux questions de genre lorsque je suis sortie d'études supérieures et que je travaillais dans une société d'État, la SAED. J'étais la seule femme dans le comité de direction, je suis entrée là-bas en tant que directrice administrative adjointe. J'ai essayé d'organiser la défense des intérêts des femmes dans l'entreprise. Par la suite, avec des amies et des camarades qui étaient dans la région et qui

agissaient dans le secteur agricole, à titre privé ou à titre de salariées, nous avons créé une association qui s'appelle AFER NORD (Association Femmes Entreprises Rurales de la région Nord). C'était en 1994. Nous avons créé cette association, parce qu'on ne se retrouvait pas tellement dans ce que faisait l'État. Parce qu'entre nous, ce que faisait l'État, c'était de la politique. On utilisait les femmes. Donc, quand on a créé l'association, on a dit qu'on serait une association de recherche-action autonome, en dehors de tout bord politique. On s'est construit, et on a eu la chance d'avoir de la crédibilité, grâce aux bailleurs.

Et nous avons eu à créer en l'an 2000 une mutuelle d'épargne et de crédit pour l'association, parce que c'était une grande association qui regroupait plus de 3000 femmes. On faisait des formations, on trouvait des financements, on mettait les femmes en relation avec des bailleurs, des partenaires... C'était pour tous types de projet. Dans l'agriculture, l'élevage, l'artisanat, la couture, la transformation de produits locaux... Mais moi, à chaque fois, j'étais un peu agacée parce que je n'avais pas de formation sur la promotion des droits des femmes. Je lisais, j'étais autodidacte, mais je n'avais pas de référence. Et c'est pourquoi quand l'IHD de Genève a créé cette certification en genre et développement, j'ai sauté dessus. J'ai pu acquérir et conforter mes connaissances dans le domaine du genre. Et, avec d'autres, nous avons mis en place l'Observatoire genre et développement. Il nous a permis d'avoir un peu de recul par rapport à la conceptualisation et surtout de contribuer de façon beaucoup plus positive sur l'approche genre dans notre contexte au Sénégal. Parce qu'avant, nos actions, c'était très positif, mais à titre individuel. Or nous avons vraiment besoin d'avoir un impact beaucoup plus global, notamment en nous

adressant à nos institutions, aux communes, aux conseils régionaux.

“ Il y a eu beaucoup de débats. Il n’y avait que des cadres hommes dans les institutions, qui disaient : “Attention, avec les budgets, nous tout ce qu’on fait, c’est pour les besoins des populations, point.” En discutant avec eux, on est allé-e-s leur montrer : “Ce que vous faites, vous le faites pour les hommes.” ”

La mise en place du réseau d’observation pour la promotion du genre avec Genre en action, qu’on a appelé Beutou Askanwi, qui veut dire « l’œil du peuple » en wolof, a été un élément déclencheur pour la budgétisation sensible au genre. Lors de l’assemblée générale, on en est venu-e-s à discuter sur les programmes que nous devions mettre en place. On s’est dit qu’à travers les budgets, les problèmes de genre pouvaient être pris en compte totalement. Il y a eu beaucoup de débats. Il n’y avait que des cadres hommes dans les institutions, qui disaient : « Attention, avec les budgets, nous tout ce qu’on fait, c’est pour les besoins des populations, point. » En discutant avec eux, on est allé-e-s leur montrer : « Ce que vous faites, vous le faites pour les hommes. »

Par exemple sur le budget des salaires, au niveau de la commune de Saint-Louis, 30 % étaient destinés aux femmes, 70 % aux hommes. Au niveau de la commande municipale aussi : les commandes, 99 % c’était pour des hommes. Les municipalités sont responsables de l’organisation des écoles primaires, et si vous prenez la cour de récréation, 70 % de l’espace est occupé par les jeunes garçons. Les filles, le plus souvent, sont assises quelque part, les garçons sont sur l’espace de jeu. Sur les questions de violence aussi, ils ont compris l’importance de prendre en compte le genre. Parce qu’il y avait beaucoup de viols dans les écoles, il y avait même des instituteurs qui violaient et mettaient en ceinture les élèves.

Donc, sur le plan de la mentalité, on est arrivé-e-s à des changements. Ça, c’est un premier aspect positif d’impact. Le concept genre, ils se le sont approprié. Un autre aspect positif est qu’au niveau de la direction municipale, il n’y avait que des hommes ; il n’y avait qu’une ou deux femmes cadres, dans toute l’institution. Le recrutement, ça a aidé à relever ces chiffres. Au cabinet du maire, la cheffe est une femme, c’est une première, avant il n’y avait que des hommes qui avaient occupé ce poste. On a profité des départs à la retraite pour recruter plus de femmes.

“ Quand je me retrouve face à une personne qui a une attitude négative, c’est là où je fonce ! ”

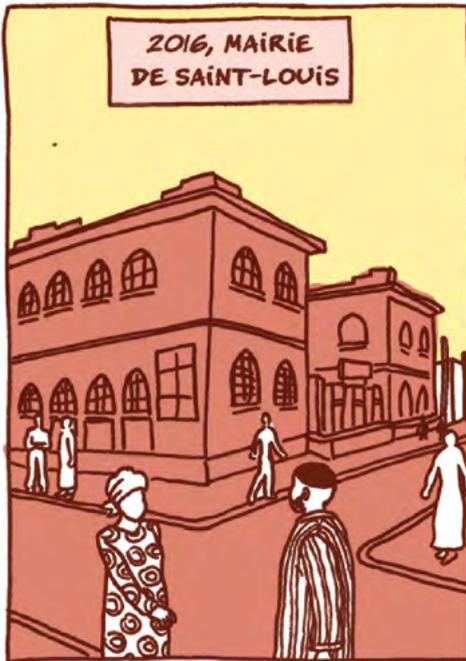
Au début, le personnel municipal appréhendait un peu de répondre à certaines questions. Par exemple, la mairie donnait une subvention pour un médicament destiné aux femmes qui accouchent et aux nouveaux-nés dans les centres de santé. Quand on a été sur le terrain, on s’est rendu-e-s compte que cet argent-là était détourné pour autre chose. Ça a été un peu sensible, tout simplement parce que les problèmes des femmes n’étaient pas au centre des préoccupations. Depuis, la mairie ne donne plus d’argent, elle achète directement les produits et les met à disposition des centres de santé.

Quand je me retrouve face à une personne qui a une attitude négative, c’est là où je fonce ! Parce qu’il y a des constats qui sont là, très simples, et qui permettent à toute l’équipe d’avancer et de marquer l’adhésion. Je me souviens que lors de la présentation des résultats, il y avait trois adjoints au maire qui étaient présents. L’un d’entre eux a pris la parole, il a dit : « Franchement, je reconnais que nous ne prenons pas en compte l’approche genre. » Il a eu à reconnaître ça, parce qu’aucune association féminine ne reçoit de budget officiel de la municipalité.

Parfois, on se sentait un peu stigmatisées. Quand tu entres quelque part, on dit : « Eh, Madame genre. » Mais maintenant, dans les budgets, il y a aussi un volet formation pour le genre, donc, chaque année, il nous est possible, dans le cadre de la mairie de Saint-Louis, de faire une formation sur le genre pour le personnel municipal.

Avec l’arrivée de la pandémie de Covid-19, on s’est dit qu’il fallait aider les femmes pour qu’elles aient une capacité de résilience locale. Et il y a un enjeu à mettre en place dans les institutions un programme de lutte contre les violences basées sur le genre. Parce que, dans les institutions, dans les communes, on ne sent pas que c’est un interdit. C’est presque un sujet tabou, tout le monde sait que ça existe mais personne n’en parle. Donc là, on est en train de voir comment mettre en place dans les collectivités territoriales un programme de lutte contre les violences basées sur le genre.

Par rapport aux femmes plus jeunes, ce qui me paraît important c’est l’accompagnement ! Nous travaillons là-dessus, nous avons des partenariats avec des écoles, des lycées, pour sensibiliser les jeunes filles afin qu’elles prennent conscience de leur personne. Pour vraiment *booster* leur *empowerment*, qu’elles n’aient pas de complexe vis-à-vis des hommes.





LA RECHERCHE-ACTION COMMENCE.

SUR LE BUDGET DES SALAIRES 30% EST DESTINÉ AUX FEMMES, 70% AUX HOMMES.

HÔTEL DE VILLE COMMUNE DE SAINT-LOUIS



ICI LES PROBLÈMES DES FEMMES NE SONT PAS AU CENTRE DES PRÉOCCUPATIONS.

CENTRE DE SANTE



DANS LES COURS DE RÉCRÉ 70% DE L'ESPACE EST OCCUPÉ PAR LES JEUNES GARÇONS.



SEULES LES ASSOCIATIONS DE SPORT MASCULINES BÉNÉFICIENT DE SUBVENTIONS.



COMME VOUS POUVEZ LE CONSTATER LE BUDGET EST MAJORITAIREMENT DESTINÉ AUX HOMMES.



JE RECONNAIS QUE NOUS NE PRENONS PAS EN COMPTE L'APPROCHE GENRE.



TU PEUX NOUS EN DIRE PLUS SUR LE BUDGET SENSIBLE AU GENRE ?



2017, LA PARITÉ A ÉTÉ INSTAURÉE AU CONSEIL MUNICIPAL.



C'EST LONG.

MAIS ON EST SUR LA BONNE VOIE.

ET IL EST PRÉVU DANS LE BUDGET UN MONTANT DÉDIÉ À LA FORMATION ET LA SENSIBILISATION SUR LE GENRE.



UTILISER LES APPROCHES ORIENTÉES CHANGEMENT POUR FAIRE BOUGER LES RAPPORTS DE GENRE

Problématique et enjeux

Définitions

Les approches orientées changement (AOC) sont un ensemble d'outils et de méthodologies pour concevoir, animer, suivre et évaluer des actions dont le but est d'accompagner des processus de changement dans une optique de transformation sociale. Dans les approches orientées changement, on part d'une vision positive de l'avenir plutôt que des problèmes, on réfléchit à la progression et on mobilise les actrices et acteurs autour des changements souhaités dans une dynamique de co-responsabilité.

Au F3E, 5 étapes ont été identifiées pour mettre en place les approches orientées changement. Elles ne sont pas forcément à mettre œuvre strictement les unes après les autres, l'idée est d'adapter la démarche aux enjeux et au contexte du projet ou de l'action.

Pour appliquer les approches orientées changement sur une thématique, par exemple la lutte contre les violences conjugales, la déscolarisation des filles, ou encore la lutte contre le changement climatique, les 5 étapes sont :

- **Analyser le contexte¹** : Une analyse de contexte collective et participative permet d'avoir une lecture partagée du contexte, d'échanger sur les blocages. L'idée est en particulier de s'attarder sur les actrices et acteurs en place, les rapports de pouvoir, les interrelations.
- **Définir une vision collective** : Dans la définition d'une vision collective de changement, l'objectif est de se projeter dans un scénario positif et fédérateur et de ne pas partir des problèmes. Il s'agit de donner du souffle aux parties prenantes en regardant collectivement sur le plus long terme, en dépassant la temporalité « projet ».
- **Tracer des chemins de changements** : Imaginer des chemins de changement, c'est construire des étapes progressives, qui permettent de concrétiser et de contribuer à la réalisation de la vision collective

petit à petit, de façon réaliste. Cette étape permet de commencer à structurer les activités et le suivi-évaluation.

- **Définir des actions et des stratégies** : En articulation avec les chemins de changements, on définit collectivement avec les parties prenantes les activités progressives qui contribueront aux différents changements intermédiaires, de manière plus précise et exhaustive. Il peut s'agir d'activités existantes ou d'activités nouvelles auxquelles nous n'aurions pas forcément pensé seul-e.
- **Organiser le suivi-évaluation** : Dans les AOC, ce qui prime lors du suivi-évaluation, c'est d'impliquer les actrices et acteurs pour suivre ensemble les changements de manière qualitative. Cela permet d'améliorer l'action de manière continue tout au long du projet.

Pourquoi utiliser les approches orientées changement à travers le prisme du genre ?

Les approches orientées changement constituent une méthodologie adaptée pour s'attaquer aux enjeux d'inclusion. Cette méthodologie associe les différents groupes d'actrices et d'acteurs en créant des espaces de dialogue et de co-construction pour que ces groupes puissent travailler ensemble sur un même sujet qui les concerne, tout en prenant en compte les rapports de force en place. Les AOC se prêtent donc très bien à une perspective de genre intersectionnelle.

L'attention doit être portée en amont et tout au long du travail collectif sur le renforcement du pouvoir d'agir des actrices et acteurs les plus exclu-e-s afin d'éviter de reproduire les rapports de force (selon le principe « do no harm », « ne pas nuire ») voire de les transformer dans la mise en place des approches orientées changement. Le choix des acteurs et actrices impliquées (on peut par exemple « choisir les acteurs et actrices en présence » et notamment exclure les entités qui vont être particulièrement résistantes au changement) et les méthodes d'animation des groupes de travail sont alors essentiels pour pallier les jeux d'actrices et d'acteurs préexistants. Cela permet

¹ Cf fiche 3-1 sur l'analyse de contexte pour en savoir plus

de tenir compte des besoins et contraintes de toutes les parties prenantes et donc de leur connaissance située des enjeux.

Adopter une perspective de genre intersectionnelle dans des approches orientées changement permet de :

- renforcer l'analyse des jeux d'actrices et d'acteurs, par exemple en créant des espaces pour aborder et comprendre les rapports de force en œuvre dans la sphère privée et publique, qui peuvent également se dérouler en non-mixité;
- distinguer à l'intérieur des familles d'acteurs et actrices les personnes, avec leurs enjeux propres et ainsi donner à voir l'hétérogénéité dans les rapports sociaux;
- mettre en avant la complexité des structures sociales visibles ou sous-jacentes, en dépassant une vision simpliste ou en rendant visible des éléments qui ne l'étaient pas par des échanges approfondis;
- proposer des outils d'animation inclusifs pour favoriser la prise de parole et l'expression de toutes et tous;
- ne pas chercher le « consensus » à tout prix – celui-ci n'est parfois pas possible, notamment dans les rapports de pouvoir en termes de genre –, et donc assumer des choix conscients dans la mobilisation d'un collectif d'acteurs-actrices.

Par ailleurs, les approches orientées changement sont une opportunité de prendre en charge collectivement des thématiques qui peuvent être le creuset de fortes inégalités de genre, sans pour autant amener les questions de genre de manière frontale, imposée ou normative. Cette méthodologie permet alors l'implication de groupes peu sensibles aux perspectives de genre intersectionnelles de prime abord, qui peuvent s'appropriier le sujet et s'intéresser aux enjeux de genre chemin faisant en lien avec leur contexte local.

Passer à l'action

Mettre les moyens

Les approches orientées changement sont des démarches souvent nouvelles, qui demandent du temps et un investissement humain important. Pour garantir les conditions permettant de rendre une telle démarche possible et pertinente, il est donc nécessaire d'y consacrer du temps et des ressources humaines suffisantes et compétentes.

Prendre une posture d'accompagnement

Le propre des approches orientées changement n'est pas de prédéfinir un contenu normatif de ce que serait un « bon » projet mais d'amener les parties prenantes à réfléchir à partir de là où elles sont. Il s'agit donc de cultiver une posture d'accompagnement : travailler à l'absence de jugement, à ne pas essayer de faire « à la place de », d'être principalement dans le soutien méthodologique en se mettant en retrait sur le reste. Cette posture, qui n'est pas toujours évidente, ni toujours facile à tenir dans la durée, doit être travaillée en amont de la démarche et sans cesse renforcée.

S'adapter au contexte, au mode de vie et aux contraintes des participant-e-s

Les approches orientées changement peuvent s'appliquer dans une multitude de contextes, mais toujours en s'appuyant sur les acteurs et les actrices concerné-e-s. Prendre acte des spécificités des rapports de pouvoirs et des contraintes des participant-e-s de ces groupes dans chaque contexte est primordial dans l'animation de la démarche. Avec une grille de lecture sur le genre, il s'agit de favoriser l'*empowerment* des femmes et des minorités de genre. Concrètement, lors d'une réunion, cela peut se traduire par le fait de proposer un mode de garde ou de faire en sorte que les enfants soient présents pendant les réunions pour permettre et faciliter la participation des femmes, qui sont encore le plus souvent en responsabilité des enfants.

Favoriser la responsabilisation des parties prenantes

Pour la réussite des approches orientées changement, la posture d'accompagnement et de facilitation de l'animateur ou de l'animatrice s'accompagne d'une responsabilisation des parties prenantes. Le but est de stimuler leur propre analyse et de les valoriser dans ce qu'elles et ils apportent (vécu, connaissances, compétences, motivation...). Pour ce faire, il s'agit de ne pas être dans le contrôle mais dans l'encouragement et le soutien des actrices et acteurs, de favoriser l'estime de soi, de respecter les prises de décision et la volonté de changer ou de ne pas changer.

Organiser les espaces collectifs pour favoriser du changement

Le cœur des approches orientées changement, c'est aussi ce qui se produit dans les différents espaces collectifs ainsi mis en place. Pour assurer leur fonctionnement, il est important de les organiser sur la

L'EXPÉRIENCE D'INITIATIVE DÉVELOPPEMENT (ID) SUR LA DÉPERDITION SCOLAIRE DES FILLES AU TCHAD, MOBILISANT LES APPROCHES ORIENTÉES CHANGEMENT ET LA PERSPECTIVE DE GENRE

Dans ce projet mené par ID au Tchad, les participant·e·s au travail sur la lutte contre la déscolarisation des filles étaient des pères, des mères, des enseignant·e·s et des inspecteurs volontaires. Les élèves ont également travaillé de leur côté, en non-mixité puis en mixité.

Lors d'une première journée de travail, la réflexion a porté sur la notion de changement, puis sur l'interrogation des causes de la déscolarisation des filles, et ensuite sur ses conséquences. Une vision commune a également été définie par l'utilisation de proverbes, de paraboles, d'images. Lors d'une seconde journée de travail, les changements possibles ont été identifiés par les collègues d'actrices et d'acteurs, puis restitués en plénière. Le « suivi-encouragement » des changements a été réalisé tout au long du projet sur une durée de deux ans, par le biais de focus-groupes rassemblant un type d'acteurs ou d'actrices spécifiques, par exemple les mères.

Les principaux changements réalisés par les actrices et acteurs sont la naissance d'une dynamique collective d'amélioration des relations au sein de la plupart des écoles, avec une meilleure collaboration et davantage de relations entre parents et enseignant·e·s. Les mères d'élèves ont également émergé comme actrices de changement : elles se sont regroupées en association, encouragent leurs filles à aller à l'école, sensibilisent les autres familles, s'investissent dans l'inscription et le suivi scolaire et contribuent au fonctionnement de l'école de diverses façons, ce qui n'était pas le cas auparavant.

base du volontariat et de faire entendre la voix des différents types d'actrices et d'acteurs. Il est possible de décomposer la dynamique collective en sous-thématiques et sous-groupes, de faire des *focus groups* (groupes de discussions) en fonction des différents types d'acteurs et d'actrices, ou encore d'alterner des moments en mixité et en non-mixité pour favoriser l'expression du vécu des femmes et des minorités de genre...

Il est essentiel de bien identifier la problématique sur laquelle sont mises en place les approches orientées changement : les actrices et acteurs impliqués seront en effet différents en fonction des sujets (par exemple, si l'on parle de violence domestique). Les actrices et acteurs contribuent à un problème et en supportent aussi les conséquences. L'enjeu est de permettre une prise de conscience, et l'échange peut amener des changements de perspectives.

Appréhender les tensions et les conflits

Les changements peuvent générer des conflits. Ceux-ci peuvent être le signe de la vitalité et de la diversité d'un groupe, ainsi que de la transformation sociale en cours ; ils ne sont pas à percevoir comme un échec de la démarche s'ils sont temporaires, au contraire. Si un conflit émerge, il est important de ne pas stigmatiser les un·e·s vis-à-vis des autres. Il est tout à fait possible de générer une énergie transformative à partir d'un conflit, pour finalement en faire découler une démarche collective et volontaire : cela fait partie du processus de changement.

Anticiper des changements durables

Un enjeu des approches orientées changement est la durabilité des changements. Quand un projet s'arrête, il n'y a pas forcément d'étude d'impact à moyen-terme. Par conséquent, il ne faut pas oublier que tout changement peut s'inverser au gré des évolutions locales, en particulier si le financement d'infrastructures ou d'autres activités s'arrête avec le projet. Pour travailler sur les effets à plus long-terme, on peut stimuler l'énergie collective ainsi que l'appropriation des enjeux et des contributions au changement pendant la démarche, anticiper le calendrier à la suite de l'action concernée, et éventuellement impliquer des équipes de recherche.

Pour aller plus loin

Carnet Tchad ID : *Accompagner au changement climatique pour maintenir les filles à l'école, Retour sur l'AOC dans le projet Kos Guel Ne*, <https://id-ong.org/wp-content/uploads/2019/08/id-carnet-aoc-educ-tchad-2019.pdf>

F3E, *Boîte à outils sur les Approches orientées changement*, <https://f3e.asso.fr/boite-a-outils/>

F3E, *Recueil d'expériences sur les approches orientées changement, capitalisation issue du programme Prisme (2014-2018)*, <https://f3e.asso.fr/ressource/recueil-dexperiences-sur-les-approches-orientees-changement-aoc/>

F3E, *Les approches orientées changement : comment suivre et évaluer les changements?* <https://f3e.asso.fr/ressource/comment-suivre-et-evaluer-les-changements/>

F3E, *Les approches orientées changement : animer un atelier « vision et chemins de changement »*, <https://f3e.asso.fr/ressource/guide-animer-un-atelier-vision-et-chemins-de-changement/>

F3E, *Changer les territoires par l'action collective*, 2021



Gaëlle Gandema

DE LA MISE EN ŒUVRE DES AOC À L'EMPOWERMENT DES MÈRES

Je m'appelle Gaëlle Gandema et je suis responsable du pôle partenariat et renforcement des acteurs et actrices au sein de l'ONG Initiative Développement (ID). J'accompagne les organisations partenaires de nos projets dans le renforcement de leur autonomie, et les équipes dans les méthodologies permettant de mobiliser les acteurs locaux et actrices locales autour de transformations. J'ai toujours travaillé sur des questions touchant au genre mais sans avoir un rôle spécifique sur ce sujet.

En matière de genre, notre coup d'essai c'était autour d'un projet entre 2015 et 2018 qui visait le maintien des filles à l'école primaire dans 21 écoles du sud du Tchad. J'ai accompagné la mise en place d'une approche orientée changement, qui nous a permis de mobiliser les principaux acteurs et actrices concerné-e-s par la question du maintien des filles à l'école primaire et de la déscolarisation. On a travaillé avec les pères au sein des associations de parents d'élèves (APE), avec les enseignants d'écoles, les inspecteurs pédagogiques, et les élèves filles et garçons. Comme les femmes n'étaient pas représentées au sein des associations de parents d'élèves, on a aussi travaillé avec des groupes de mères d'élèves.

L'idée des approches orientées changement, c'était de travailler avec ces actrices et acteurs-là pour les faire réfléchir à la question de la déperdition scolaire des filles et de les accompagner à imaginer la situation améliorée qu'elles et ils souhaiteraient voir. Ensuite, on les invitait à réfléchir aux contributions à l'amélioration qu'elles et ils pourraient apporter en termes de changements, en fonction de qui ils et elles étaient et du rôle qu'ils et elles jouaient par rapport à la problématique. Avant tout, il a fallu former l'équipe aux approches orientées changement et puis on a défini ensemble qui associer et comment travailler avec les 21 écoles, et notamment avec les représentant-e-s des collègues d'acteurs et d'actrices dans ces écoles.

On a animé un atelier sur deux jours rassemblant 55 personnes qui représentaient tous les collègues adultes. On a fait réfléchir chaque groupe d'acteurs ou d'actrices sur les conséquences de la déscolarisation sur eux-mêmes et elles-mêmes. À la fin, il y avait une prise de conscience très partagée que la déscolarisation des filles était un véritable problème, qu'elle affectait l'ensemble des acteurs et actrices et pas uniquement les mères. Cette insatisfaction partagée a permis que les participant-e-s définissent une vision collective d'amélioration puis que chaque groupe d'acteurs et d'actrices définisse des changements pour contribuer à son atteinte. Après cet atelier, il y a eu tout un suivi-encouragement des changements auprès de chaque groupe d'acteurs ou d'actrices.

L'évaluation finale de l'action a donné à voir beaucoup de changements très intéressants dans un contexte pourtant complexe de grève pendant vingt mois sur les trois ans qu'a duré le projet. Il y a eu vraiment une dynamique de changement dans ces écoles, sur la base de consensus, ce qui a étonné les évaluateurs et évaluatrices. Ça n'a pas du tout engendré de tensions et de conflits entre les groupes, et notamment entre les groupes de femmes et les APE (donc leurs conjoints).

« La plupart n'ont jamais été à l'école, elles n'osaient pas mettre les pieds à l'école, et elles se sont emparées du sujet. Elles ont progressé au niveau de leur empowerment, de leur prise de parole. Elles ont pris des décisions spontanées, elles se sont regroupées en associations de mères éducatrices. »

L'atelier a permis de stimuler une énergie d'amélioration, notamment dans le groupe des mères. Elles se sont vraiment mobilisées dans l'identification des changements, et identifié comment elles pouvaient

contribuer à une amélioration. La plupart n'ont jamais été à l'école, elles n'osaient pas mettre les pieds à l'école, et elles se sont emparées du sujet. Elles ont progressé au niveau de leur *empowerment*, de leur prise de parole. Elles ont pris des décisions spontanées, elles se sont regroupées en associations de mères éducatrices. Elles ont osé aller discuter avec les enseignants et interroger leurs enfants sur comment s'était passée la journée d'école. Elles ne l'ont pas fait que pour les filles. Dans ce contexte avec une telle précarité, c'est toujours plus compliqué pour les filles mais il faut que l'ensemble s'améliore et que ça s'améliore un peu plus pour les filles. C'est nécessaire pour que tout le monde s'implique et qu'en conséquence ça s'améliore pour les filles.

Ce qui m'a intéressée, c'est la manière dont ces approches permettent de mobiliser la capacité de changement chez les gens. C'est-à-dire le changement qu'ils et elles définissent eux-mêmes et elles-mêmes, par rapport à la vision d'amélioration qu'ils et elles ont défini eux-mêmes et elles-mêmes, par rapport à l'analyse du contexte qu'ils et elles ont faite eux-mêmes et elles-mêmes.

C'était l'une des premières fois et, depuis, on a écrit de nouveaux projets qui intègrent des approches orientées changement et une stratégie volontariste de genre. En fait, à chaque fois qu'on a des approches orientées changement – et on le fait pour de multiples thématiques –, les femmes représentent toujours un groupe d'actrices spécifiques. On fait ça pour qu'elles soient représentées, pour être sûr·e·s que les conditions dans lesquelles elles se trouvent, les contraintes spécifiques auxquelles elles font face et leurs propres objectifs soient pris en compte. On leur donne les moyens d'avancer, de progresser dans ce qu'elles souhaitent, dans leur mobilisation, dans les transformations, dans la prise de parole, etc. Et ça même quand on intervient dans des contextes où la société civile est faiblement structurée et où il n'y a pas forcément d'actrices militantes sur le genre. Donc, on essaie, à l'intérieur de notre stratégie d'intervention, de prendre en compte le genre pour ne pas contribuer au renforcement des inégalités de genre et au contraire essayer de contribuer à les réduire.

Il me semble qu'au sein des projets, le genre est de mieux en mieux pris en compte. Donc, dans l'écriture des projets, dans le recrutement des équipes sur le terrain, dans les partenariats aussi, avec des organisations qui le prennent en compte. Pour la solidarité internationale, l'enjeu des années à venir sera la prise

en compte du genre dans tous les projets avec, en même temps, une stratégie volontariste de projets qui soient dédiés vraiment au genre.

Je pense que la seule manière de dialoguer avec les associations partenaires sur cette question du genre, c'est d'avoir sa propre stratégie genre vécue depuis plusieurs années. Et de parler des difficultés que ça pose et du cheminement. Car j'imagine difficilement imposer cette thématique, pensée tellement différemment selon les contextes. Je trouverais très pertinent de réfléchir en termes d'échanges d'expériences entre organisations du Nord et du Sud autour des questions de genre. On arriverait peut-être à identifier des sujets ou des questionnements qui sont transversaux, pour lesquels les solutions, les réponses, seraient différentes et dont on accepte qu'elles soient différentes. Il faut laisser les gens faire leur propre chemin, c'est-à-dire que les organisations peuvent, à un moment donné, en écoutant une expérience différente, progresser aussi dans leur vision des choses.

 ***Tout changement, toute transformation, appartient aux acteurs et aux actrices. »***

Mon conseil, ce serait d'être pleinement conscient·e que tout changement, toute transformation, appartient aux acteurs et aux actrices concerné·e·s. Et, du coup, réfléchir par-là aux moyens de faire cheminer, trouver la bonne entrée, en stimulant l'analyse des acteurs et actrices et être vraiment conscient·e que le changement est dans leurs mains, pas dans les nôtres. On doit partir de là où les gens sont, pas de là où on voudrait qu'ils arrivent. Et les aider à définir là où ils et elles voudraient aller, c'est déjà quelque chose, c'est plus près, plus accessible. Pour moi, c'est vraiment intéressant de travailler avec les approches orientées changement sur cette question du genre, quand on est dans des zones où peut-être la question est délicate à aborder de prime abord.

Partout, de plus en plus, il y a des associations de femmes qui bougent. Le mouvement actuel autour du genre est mondial. Partout les femmes changent, et les hommes aussi. En Afrique, on voit des enseignants qui prennent les bébés de leurs étudiantes dans les amphis, ça a été beaucoup diffusé sur les réseaux sociaux et « liké » par tellement de monde. Il y a des choses qui bougent au niveau des rôles rigides. C'est en train de s'assouplir, c'est mon sentiment.

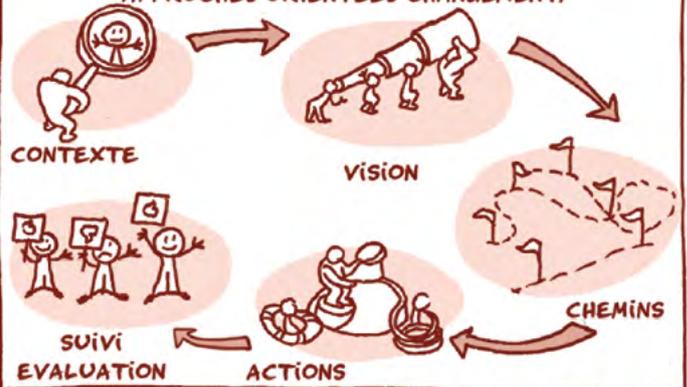
AU SUD DU TCHAD,
EN MILIEU RURAL,
LES FILLES SONT
DÉSCOLARISÉES
ET MARIÉES
TRÈS JEUNES.



L'ONG INITIATIVE DÉVELOPPEMENT A LANCÉ
EN 2015 UN PROJET POUR LE MAINTIEN À
L'ÉCOLE DES FILLES DANS 21 ÉCOLES.



POUR RÉALISER SON PROJET, ET MOBILISER LES
ACTEURS ET ACTRICES, ID UTILISE LES
APPROCHES ORIENTÉES CHANGEMENT.



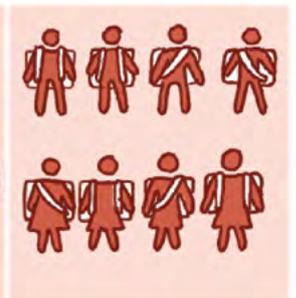
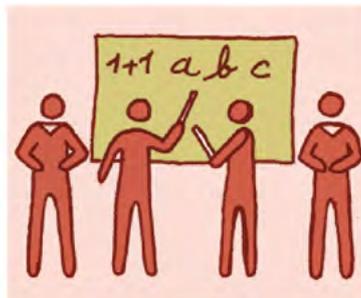
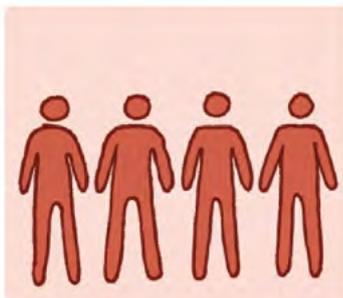
L'ONG A MOBILISÉ

LES PÈRES DES ASSOCIATIONS
DE PARENTS D'ÉLÈVES

LES ENSEIGNANTS ET
INSPECTEURS VOLONTAIRES

MAIS AUSSI LES MÈRES,
QUI NE SONT PAS
MOBILISÉES HABITUELLEMENT

ET LES ÉLÈVES EUX-MÊMES,
GARÇONS ET FILLES.



SUIS-JE LÉGITIME ?

LES ADULTES ONT PARTICIPÉ À UN
ATELIER DE DEUX JOURS.

...MAIS AUSSI SUR SES CONSÉQUENCES
NÉFASTES AU NIVEAU DES ADULTES.

UNE VISION D'AMÉLIORATION
POUR TOUT-E-S ET POUR
L'ÉCOLE A ÉTÉ DÉFINIE COLLECTIVEMENT.



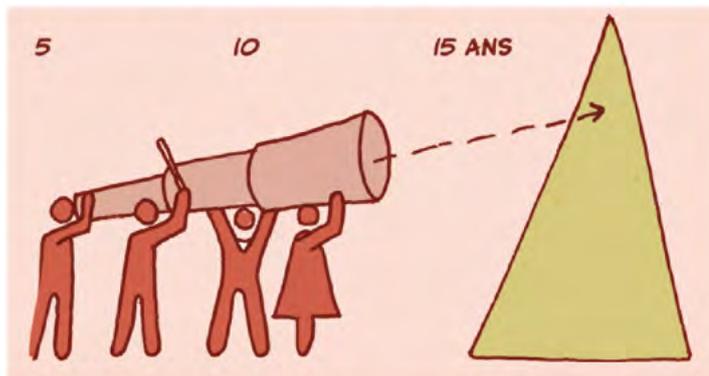
LE PREMIER JOUR, ON S'EST
QUESTIONNÉ-E-S SUR LES CAUSES
DE LA DÉSCOLARISATION DES FILLES

C'ÉTAIT L'OBJECTIF À ATTEINDRE.

KAM.

LE LENDEMAIN, CHAQUE GROUPE A APPORTÉ SES CONTRIBUTIONS À LA VISION D'AMÉLIORATION.

PENDANT 2 ANS, ID A SUIVI ET ENCOURAGÉ CES CHANGEMENTS.



LES CHANGEMENTS LES PLUS IMPORTANTS ONT EU LIEU DU CÔTÉ DES FEMMES, QUI ONT GAGNÉ EN EMPOWERMENT.

ELLES SE SONT REGROUPÉES EN ASSOCIATIONS.

ELLES ENCOURAGENT LEURS FILLES À ALLER À L'ÉCOLE.



ELLES SENSIBILISENT D'AUTRES FAMILLES.

ELLES S'INVESTISSENT DANS L'INSCRIPTION ET LE SUIVI SCOLAIRE.



LE PLUS INTÉRESSANT, C'EST QUE COMME TOUT EST PARTI DES GENS,...

...CES CHANGEMENTS N'ONT PAS GÉNÉRÉ DE TENSIONS ENTRE LES GROUPES !



INTÉGRER LE GENRE DANS LA CAPITALISATION DES EXPÉRIENCES

Problématique et enjeux

Définitions

Capitaliser avec une perspective de genre ou capitaliser sur un sujet genre

La capitalisation, c'est « le passage de l'expérience à la connaissance partageable »¹. Il s'agit de reparcourir ce que l'on a fait et, ce faisant, on entre dans un processus d'apprentissage. Le vécu des actrices et des acteurs du projet et leur implication est au cœur du processus. Le processus de capitalisation implique de se donner du temps pour s'exprimer, donner son point de vue et écouter celui des autres, pour les analyser et en tirer des leçons et des connaissances à réinvestir dans les pratiques. À ce titre, intégrer une perspective de genre intersectionnelle dans la capitalisation semble essentiel, pour ne pas risquer de passer sous silence le vécu de certaines actrices ou certains acteurs.

Un des buts de la capitalisation est de partager ce que l'on a appris de ses expériences, pour améliorer ses actions et que d'autres s'en inspirent. À ce titre, on peut également capitaliser sur une action ou un projet dont l'objet porte sur le genre.

Pourquoi capitaliser ses pratiques avec perspective de genre ?

- Les savoirs ne sont pas objectifs, ils sont produits dans un contexte, et sont formés par les expériences individuelles. Chaque actrice et acteur possède un rôle particulier dans une action. La participation de chacun-e est différente, ne serait-ce que par son métier, sa fonction. La personne en charge des finances apporte des compétences techniques spécifiques, tout comme la personne en coordination du projet, ou celle en charge de la logistique. Ces différentes fonctions impliquent différentes postures par rapport au projet, et donc différentes visions, priorités, etc. Chaque actrice ou acteur, via son

expérience singulière du projet, enrichit à sa façon le processus de capitalisation.

- La capitalisation d'expériences contribue à la production de savoirs qui sont complémentaires des savoirs universitaires et/ou d'expert-e-s. Il est donc particulièrement important, dans une perspective de genre intersectionnelle, de favoriser le point de vue situé des personnes impliquées dans l'action, y compris en tant que « bénéficiaires » et de les valoriser à niveau égal comme

CAPITALISER : DES DOCUMENTS POUR ORIENTER L'ACTION – L'EXEMPLE DE L'ASSOCIATION IBÉRO-AMÉRICAINNE DES MINISTÈRES PUBLICS (AIAMP)

L'Association ibéro-américaine des ministères publics (AIAMP) est une entité sans but lucratif, dont 23 ministères publics d'Amérique Latine et de la péninsule ibérique sont membres. En 2016, un groupe de travail sur le genre a été créé, sur proposition du ministère public du Guatemala. En 2018, ce groupe de travail s'est formalisé en réseau spécialisé sur le genre. Edith Lopez, avocate féministe afro-mexicaine a accompagné l'Association ibéro-américaine des ministères publics pour une capitalisation de bonnes pratiques. Cette capitalisation a notamment permis de produire :

- un rapport de diagnostic sur les bonnes pratiques en matière d'enquêtes et de poursuites pénales dans une perspective de genre au niveau ibéro-américain ;
- une stratégie pour renforcer les instances de genre des ministères publics ibéro-américains ;
- un document d'orientation sur les recommandations et bonnes pratiques pour garantir l'accès des femmes victimes de violences de genre à la Justice durant la pandémie de Covid 19.

¹ Pierre de Zutter, *Des histoires, des savoirs et des hommes : l'expérience est un capital, réflexions sur la capitalisation d'expériences*, 1994.

contributionnaires de la capitalisation. De nombreux éléments ont une répercussion sur la posture, la vision des choses de chacune et chacun : notre grille de lecture du monde qui nous entoure dépend d'un grand nombre de facteurs, qu'il faut pouvoir mobiliser pendant la capitalisation d'expériences.

- La capitalisation d'expériences est une démarche qui forme celles et ceux qui capitalisent (on apprend de ses propres expériences et de celles de ses pairs, on les confronte). Elle renforce les capacités des actrices et acteurs participant au partage. Il est donc important de veiller à intégrer des groupes sociaux discriminés pour les renforcer également et ne pas creuser les écarts avec les groupes sociaux dominants.
- La capitalisation d'expériences, car elle apporte des éléments concrets, nourrit la prise de décision et le développement de nouvelles initiatives. Capitaliser avec une perspective de genre permet de montrer la plus-value de cette approche et ses effets concrets, et de les diffuser.

Passer à l'action

Prendre en compte effectivement les différents points de vue

Dès le début du projet de capitalisation, une attention particulière doit être portée à la prise en compte du point de vue de l'ensemble des parties prenantes : il ne suffit pas, par exemple, de convier des « femmes bénéficiaires » à participer à la capitalisation, il faut les écouter, créer des formats adaptés pour prendre en compte leurs points de vue.

Le processus de capitalisation peut mener à vouloir faire émerger une histoire commune, qui a souvent tendance à effacer les contributions individuelles et spécifiques de chacun-e. Par exemple, une personne au siège n'a pas la même vision d'un projet ou d'une pratique qu'une personne travaillant sur le terrain. Au niveau des acteurs et actrices impliqués dans le projet, on portera notamment attention à leur genre, leur position hiérarchique ou leur fonction dans le projet, leur localisation, leur origine ethnique, leur religion, leur origine socio-économique. Il peut alors s'avérer particulièrement riche de donner à voir une diversité de point de vue plutôt que de vouloir à tout prix présenter une vision commune !

L'idée est donc d'abord de reconnaître l'importance de la connaissance située ; ensuite de créer des espaces

inclusifs pour permettre à chacun-e d'apporter sa connaissance ; et enfin de valoriser et reconnaître de façon égale la diversité des expériences.

Comment revenir sur l'expérience vécue ? Cela peut se faire au travers d'enquêtes, entretiens, focus group, récits de vie, témoignages écrits, vidéo, groupes de discussion, ateliers d'écriture...

Permettre l'expression de ce qui a moins bien fonctionné

Pour les organisations de la solidarité internationale, dans un contexte de concurrence entre les différentes organisations (voire entre différents services d'une même organisation) et de dépendance aux bailleurs de fonds, il n'est pas toujours simple de parler de ce qui a moins bien fonctionné dans les actions menées. Procéder à une analyse collective de la difficulté, identifier les pratiques à conserver et celles qui sont à arrêter n'est alors pas facilement valorisé. Comment, alors, valoriser ce processus d'apprentissage collectif pourtant nécessaire ? L'enjeu est de parvenir à créer des espaces de confiance au sein desquels toutes les actrices et tous les acteurs impliqués pourront être en mesure de contribuer pleinement à l'analyse des expériences moins réussies.

Ce cadre de confiance permettra de partager avec authenticité les difficultés vécues avec ou par les partenaires et différentes parties prenantes, et d'accueillir avec bienveillance les points de vue de chacun-e, pour apprendre collectivement de ces expériences. Cela permettra de mener une capitalisation la plus fine possible.

Penser les produits de capitalisation pour toutes et tous

Une fois que l'on a collecté les savoirs, il reste à les mettre en forme, à les valoriser et à les partager, afin que les contributionnaires et contributeurs, ainsi que d'autres actrices et acteurs intéressés-e-s, puissent en tirer des apprentissages. Cela peut prendre la forme de visites d'études, ateliers d'échanges, podcasts, brochures, bandes dessinées, vidéos, restitution, temps de débats...

Lorsque l'on se pose la question de ces « produits de capitalisation », c'est-à-dire de ce que l'on produit pendant ou à l'issue de la capitalisation des expériences, la dimension du genre doit être pensée et anticipée. Par exemple, si l'on prévoit un rapport ou des fiches écrites, mais que les femmes auxquelles on s'adresse sont majoritairement analphabètes, on les exclut de fait. Pour éviter ce type d'écueil, on peut

s'interroger sur les aspects suivants : Quels seront donc les livrables envisagés ? Les participant-e-s participent-ils et elles à la décision ? Comment la diffusion de ces livrables est-elle prévue ? Touchera-t-elle l'ensemble des groupes sociaux ?

Pour aller plus loin

Care France, *Capitalisation des pratiques pour l'intégration du genre, bonnes pratiques et apprentissages issus de projets de résilience et droits humains*, <https://www.carefrance.org/actualite/communique-presse-news/2020-01-24, politique-genre-humanitaire-capitalisation.htm>

MESURER LES CHANGEMENTS EN TERMES DE GENRE

Définitions

Mesurer les changements en termes de genre d'un projet

La fin d'un projet ou d'un cycle de projet est une bonne opportunité pour identifier les changements liés à ce projet, c'est-à-dire collecter et analyser les changements positifs et négatifs produits, qu'ils soient attendus ou inattendus, directs ou indirects. Il est également pertinent de se poser la question de leur durabilité, et donc d'un changement profond, nécessaire pour aller vers plus d'égalité de genre.

Avec une perspective de genre, on s'intéresse particulièrement aux changements induits par le projet sur les rapports entre les femmes et les hommes et les écarts entre elles et eux.

On cherche ainsi :

- à identifier les changements générés par l'action au niveau des droits, des obligations, des activités, des opportunités, en lien avec le genre ;
- à analyser les interdépendances entre les responsabilités, les droits et les rôles attribués aux hommes et aux femmes, pour anticiper au mieux les risques d'effets inattendus négatifs sur l'un ou l'autre groupe ;
- à vérifier si l'action n'a pas provoqué d'effets négatifs sur la position des femmes et minorités de genre dans la société ;
- à se questionner sur la réussite des stratégies de minimisation d'effets négatifs anticipés.

Pourquoi mesurer les changements en termes de genre ?

Mesurer les changements avec une perspective de genre permet de :

- mieux comprendre les changements entraînés par son activité ;
- réorienter ses actions pour mieux prendre en compte des impacts genrés qu'ils soient souhaités ou non ;
- améliorer et prendre du recul sur ses pratiques ;

UNE MESURE DES EFFETS POUR AMÉLIORER LA PRISE EN COMPTE DANS UN PROJET – L'EXEMPLE DU PROJET ACCÈS AUX SERVICES ET STRUCTURATION DES EXPLOITATIONS FAMILIALES D'ÉLEVAGE (ASSTEL) AU SÉNÉGAL

Le projet Accès aux services et structuration des exploitations familiales d'élevage vise à valoriser le lait des éleveurs et éleveuses peul-e-s en renforçant les outils collectifs et les techniques laitières. Lors de la première phase du projet (2012-2015) différentes conséquences genrées ont été observées, notamment une faible implication des femmes dans les activités du projet ASSTEL et un positionnement des hommes comme interlocuteurs clés.

En 2014, à la suite de ces constats, une première étude de quatre mois a été menée, avec un ciblage spécifique des femmes pour recueillir leurs retours. Cette mesure des effets en termes de genre a permis de mettre en place des actions pour mieux prendre en compte le genre dans le projet.

Un volet socio-économique et de résilience des familles d'éleveurs et d'éleveuses a été créé. La grande majorité des actions est dédiée aux femmes pour renforcer leur capacité d'agir : alphabétisation fonctionnelle en langue pulaar, développement de nouvelles activités économiques, système d'épargne et de crédit...

Et l'équipe projet est devenue mixte et s'est formée à la prise en compte du genre !

Pour en savoir plus, découvrez le témoignage de Mame Coumba Faye, coordinatrice du projet ASSTEL au sein du Gret Sénégal.

- prendre en considération la parole et le point de vue de chacun-e, aussi divers soient-ils et elles ;
- créer du dialogue entre les différentes parties prenantes – et notamment recueillir les retours des femmes et personnes issues de minorités de genre dans des projets où elles ne sont pas spécifiquement ciblées ;
- communiquer et mobiliser en externe.

Passer à l'action

Dès le début du projet : identifier des indicateurs clés, prévoir des temps et des budgets pour collecter et analyser les changements

La mesure des changements a besoin d'être pensée en amont et d'être ainsi incluse dans les budgets et les calendriers. Les moments de collecte des changements et les moments d'analyses des données collectées sont des temps de prise de recul qui peuvent être également l'occasion de continuer à se former collectivement aux enjeux de genre.

Le minimum : collecter des données désagrégées

Mesurer les évolutions des écarts de genre nécessite le recueil d'indicateurs désagrégés par genre (c'est un minimum). Il est donc utile d'identifier ces indicateurs en amont du projet pour assurer leur recueil au fil de l'eau et les intégrer pleinement aux démarches d'analyse du changement. Toutefois, comme les groupes sociaux des hommes d'une part et des femmes d'autre part ne sont pas homogènes, il est pertinent d'adopter une perspective intersectionnelle ancrée dans la réalité de l'action, pour refléter au mieux les rapports de pouvoir à l'œuvre, et ainsi croiser différents types de données.

Aller plus loin avec une approche qualitative

Le recueil de données qualitatives, comme celui des informations liées aux attitudes, perceptions et croyances des personnes, nécessite une anticipation. Pour mesurer les changements à ce niveau, il faut en effet un temps long, et des données de référence à partir desquelles on va chercher à mesurer ou qualifier un changement potentiel. Lorsque l'on ne dispose pas de ces données de

référence, on peut collecter, au fil de l'eau, les changements perçus, via par exemple un journal des changements, qui permet de se questionner régulièrement (tous les trimestres par exemple) sur les changements que l'on a observés.

Adopter une approche dynamique

Mesurer le renforcement du pouvoir d'agir avec des lunettes de genre doit être fait de manière dynamique, car c'est un processus qui n'est pas forcément linéaire : distinguer les différentes étapes, voire les allers et retours que l'on peut observer dans la prise en compte du genre dans un projet permet alors de mieux appréhender la complexité des changements à l'œuvre. On peut identifier, par exemple, les évolutions en matière de droit de parole, de reconnaissance sociale et de réel pouvoir d'action. Faire un pas de côté, décaler la focale, peut également révéler des choses que l'on n'aurait pas vues sinon ou pas analysées de la même manière. Il peut par exemple être pertinent d'observer les effets des actions au niveau des hommes, et notamment leurs changements d'attitude, pour montrer en creux l'*empowerment* des femmes et minorités de genre. S'il est parfois difficile de prouver que les changements constatés sont liés à l'action menée – car de nombreux facteurs entrent en ligne de compte –, cela contribue à enrichir les hypothèses.

Pérenniser le changement

Après avoir relevé et analysé les changements, et afin de les pérenniser : comment intégrer et prendre en compte les apprentissages ? C'est toute l'importance des deuxièmes phases de projets, par exemple, qui permettent d'ajuster les actions et de renforcer la prise en compte du genre à la lumière des premières analyses et enseignements. Cela nécessite une volonté politique de dédier du temps et des budgets à ce sujet !

Pour aller plus loin

Genre en action, *Suivre et évaluer selon le genre*, <https://www.genreenaction.net/Suivre-et-evaluer-selon-le-genre.html>

Rexel Fondation & (Im)prove, *Guide de la mesure d'impact social*, https://www.rexelfoundation.com/sites/default/files/fondation_rexel_-_guide_de_la_mesure_dimpact_social.pdf

Avise, *Définition et enjeux*, <https://www.avise.org/evaluation-impact-social/definition-et-enjeux>



Mame Coumba Faye

DE LA MESURE À LA PRISE EN COMPTE DES EFFETS SUR LE GENRE À L'ÉCHELLE D'UN PROJET

Je m'appelle Mame Coumba Faye, je suis ingénieure des travaux de l'aménagement du territoire, de l'environnement et de la gestion urbaine. J'occupe le poste de cheffe de projet au sein du GRET Sénégal, qui lutte contre la pauvreté et les inégalités, avec notamment le projet ASSTEL, Accès aux services et structuration des exploitations familiales d'élevage.

Le cœur du projet ASSTEL, c'est la structuration de la filière lait. L'objectif c'est de contribuer à l'amélioration de la sécurité alimentaire et nutritionnelle des exploitations familiales d'élevage dans le département de Dagana. Le projet s'est déroulé en 3 phases, de 2012 jusqu'à fin 2022. Pour vous donner un aperçu de la structuration, le projet est séparé en 4 volets : un volet sur le renforcement des techniques de production des éleveuses et éleveurs, un autre volet sur le renforcement du dialogue multi-acteurs, entre actrices et acteurs du secteur de l'élevage et de la filière lait. Ensuite, il y a le volet soutien aux services collectifs, pour développer des services au profit de ces éleveuses et éleveurs, liés à l'alimentation concentrée du bétail, l'accès au fourrage, la mise en place de circuits de collecte du lait.

Le dernier volet, c'est le volet socio-économique et résilience des familles d'éleveuses et éleveurs. On a initié ce volet lors de la deuxième phase afin de mieux intégrer les femmes et les jeunes dans le projet. Il s'agit d'accompagner les femmes dans la diversification de leur activité économique pour renforcer leur autonomisation, notamment financière, avec des systèmes d'épargne et de crédit, et de développer un programme d'alphabétisation fonctionnel pour leur apprendre à lire, à écrire, à s'exprimer en public.

La prise en compte du genre dans le projet ASSTEL, c'est tout un processus, qui a démarré à partir de 2014. C'est parti d'un constat, dans la première phase de ce projet, sur la demande de la Laiterie du berger d'avoir des chef-fes de bidon. Un-e chef-fe de bidon, c'est une personne qui est censée être l'unique interlocutrice pour la transaction de la collecte du lait, la vente, la paie. La Laiterie du berger est une entreprise privée qui collecte le lait des éleveuses et éleveurs, qui le transforme et qui le commercialise. Elle a été créée en 2006. Avant sa création, il y avait déjà une organisation de l'activité de production laitière dans le département et la production laitière était une activité reconnue pour les femmes. C'étaient elles qui s'occupaient de l'alimentation du bétail, de la traite, de la vente et de la commercialisation dans les marchés hebdomadaires. Quand la Laiterie du berger a été créée, il fallait construire toute la dynamique de collecte du lait auprès des exploitations familiales d'élevage. C'est là que la Laiterie du berger a mis en place ce système de chef-fe de bidon. Les hommes se sont précipités pour se positionner comme chefs de bidon, car ce sont eux les chefs de famille. Vous comprendrez que ça peut contribuer à réduire un peu le positionnement des femmes, les mettre à l'écart. Tout est parti de là.

Nous, en tant qu'organisation qui travaille sur la structuration de la filière, nous étions à l'époque partenaire avec la Laiterie. On s'est rendu compte que les femmes n'étaient pas assez impliquées dans les activités du projet. Pas seulement parce que les hommes se sont positionnés comme interlocuteurs de la Laiterie du berger, mais aussi parce que le contexte dans lequel

nous évoluons est un contexte marqué par des rapports de genre très affichés. À l'époque, les femmes, à part peut-être aller au marché, n'avaient pas le droit – ou du moins ce n'était pas évident – de se déplacer pour participer à des réunions ou des formations.

“ On avait une conseillère en techniques d'élevage qui partait sur le terrain comme ses collègues hommes. Une fois, sur le terrain, une fille a dit à sa maman : “Maman, moi je veux faire comme elle.” »

En 2015, on était sur un taux de 13% de femmes cheffes de bidon. Aujourd'hui, en 2020, ce taux est de 47%. On a démarré des activités en faveur de l'autonomisation des femmes. Pour autant, il y a de grands défis : on aimerait que les femmes soient beaucoup plus représentées dans les instances de décision, que ce soit au niveau des organisations ou bien des plateformes d'échange et de concertation. Ça fait partie de nos objectifs mais la réalité est toute autre, même si dernièrement on observe des évolutions.

Lorsqu'on est une organisation qui promeut une approche participative, des difficultés, il y en a toujours. Ce n'est pas nous qui imposons les choses ou comment les choses doivent se passer. Il y a tout un tas de paramètres à prendre en compte, notamment tout ce qui est lié au contexte, à la réalité, en lien avec les cultures, l'histoire de nos sociétés. Il y a des choses pour lesquelles on parvient facilement à trouver un consensus avec les acteurs et actrices avec qui nous interagissons, et d'autres fois, au contraire, c'est difficile. Dans le cadre du projet ASSTEL, quand on est sollicitée en tant qu'équipe projet pour demander la permission pour qu'une femme soit autorisée par son mari à participer à une activité, qu'est-ce qu'on peut faire ? On ne peut pas tout le temps demander des autorisations pour des femmes mais on communique davantage sur la nécessité d'impliquer ces femmes-là dans le projet et sur ce qu'elles pourraient y gagner – aussi bien les femmes que leur exploitation familiale. On peut dire que c'est un début de processus, un début de changement qu'on souhaite mais avec vraiment toutes les contraintes qu'on peut imaginer.

Quand on a fait ce constat sur les chef-fe-s de bidon en 2014, on a jugé nécessaire de faire une étude sur ce phénomène. On a aussi réalisé cette année-là un bilan du projet avec seulement des femmes, pour avoir leurs opinions, leurs ressentis. Elles ont vraiment exprimé le souhait d'être mieux prises en compte dans le projet. Quand on a démarré la deuxième phase en

2016, on a travaillé à intégrer le genre dans le projet. On s'est dit, dans un premier temps, qu'il fallait qu'on travaille sur la mixité de l'équipe projet. Le projet ASS-TEL c'est une grosse équipe, et sur les 12 personnes qui constituaient l'équipe d'ASSTEL 1, seulement 2 étaient des femmes. À partir d'ASSTEL 2, sur les 11 personnes de l'équipe, on a fait en sorte qu'il y ait 6 femmes. Quand on lançait les postes, on a fait fi de certains critères notamment la langue ou le fait de savoir conduire une moto, qui étaient plus compliqués pour elles.

Au niveau du Gret Sénégal, il y a déjà de la mixité, même si on pourrait l'améliorer. Mais quand il s'agit de cadres ou de postes à responsabilités, on se rend compte que le taux est vraiment très très très faible. Sur une quinzaine de chef-fe-s de projet, je suis la seule femme. Ce serait bien que d'ici quelques années, on puisse voir plus d'équité entre les chefs de projet hommes et les cheffes de projet femmes. L'autre enjeu pour moi, à l'échelle du Gret Sénégal, c'est aussi de faciliter davantage les conditions de travail pour les femmes au sein du Gret, par exemple quand une femme doit quitter sa région, pour aller travailler dans la zone où on l'a affectée et qu'elle doit se déplacer avec ses enfants.

Une anecdote : au sein de l'équipe, en lien avec l'objectif de mixité, on avait une conseillère en techniques d'élevage qui partait sur le terrain comme ses collègues hommes. Une fois, sur le terrain, une fille a dit à sa maman : « Maman, moi je veux faire comme elle. » C'est révélateur ! C'est là où l'on se dit que le fait d'avoir travaillé sur la mixité dans l'équipe, le fait que ces femmes-là se rendent tout le temps sur le terrain, pour développer des activités et croiser des familles, ça a réveillé des envies, des volontés de changement au sein de ces familles-là.

Le premier conseil que je donnerais, ce serait d'être patient-e-s, parce que ce n'est pas gagné d'avance et que ce n'est pas du jour au lendemain que les choses vont changer. Être patient-e-s, flexibles et prendre en compte au maximum les réalités des zones dans lesquelles on intervient, les réalités du point de vue culturel, historique. Et puis le dernier élément c'est de se former, se renforcer, chercher la compétence pour être accompagné-e-s. Par exemple, nous dans l'équipe projet, on n'a pas de compétence spécifique genre, et si moi ou quelqu'un d'autre de l'équipe on peut s'exprimer sur ces questions-là c'est tout simplement parce qu'on a été accompagné-e-s !

DAGANA, NORD SÉNÉGAL.

TRADITIONNELLEMENT LES FEMMES S'OCCUPAIENT DE LA PRODUCTION LAITIÈRE DANS CETTE ZONE.



EN TANT QUE CHEFS DE FAMILLE, LES HOMMES SE POSITIONNENT.

EN 2006 L'ENTREPRISE INDUSTRIELLE "LAITIÈRE DU BERGER" ARRIVE ET CRÉE LE SYSTÈME DE CHEF-FE DE BIDON QUI DEVIENT SON INTERLOCUTEUR PRINCIPAL.



À PARTIR DE 2014 NOTRE ÉQUIPE DU GRET DANS LE CADRE DU PROJET ASSTEL DÉCIDE D'INTERVENIR...

POUR MIEUX PRENDRE EN COMPTE LE GENRE DANS LA FILIÈRE LAIT.



NOUS AVONS ALORS RECRUTÉ PLUS DE FEMMES POUR AMÉLIORER LA MIXITÉ DE NOTRE ÉQUIPE DU PROJET ASSTEL.

NOUS AVONS AUSSI CRÉÉ DES CLASSES D'ALPHABÉTISATION ET DE PRISE DE PAROLE EN PUBLIC EN LANGUE PULAAR.



ET DE NOUVELLES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES
POUR ELLES.



NOUS AVONS ÉGALEMENT MIS EN PLACE DES
SYSTÈMES D'ÉPARGNE ET DE CRÉDIT.



EN SEPT ANS ON EST PASSÉ DE 15% DE FEMMES
CHEFFES DE BIDON À 47%.



CERTAINES ENVISAGENT MÊME DE CONSTRUIRE DES
MAISONS SI LEURS REVENUS LAITIERS AUGMENTENT.



AUJOURD'HUI ON A ÉGALEMENT DES FEMMES
TECHNICIENNES DE TERRAIN QUI INSPIRENT
DES VOCATIONS AUPRÈS DES PETITES FILLES.



IL Y A AUSSI DES FEMMES QUI SONT PASSÉES DE
BÉNÉFICIAIRES DE COURS D'ALPHABÉTISATION...



...À FACILITATRICES D'ALPHABÉTISATION.



NOTRE PROCHAIN ENJEU EST D'ARRIVER À MESURER
CÉS CHANGEMENTS AU-DELÀ DU SIMPLE CONSTAT.



ANNEXES



ANNEXE 1

RESSOURCES

Le genre, concept et définitions

F3E, *Fiches pédagogiques Genre et développement*, 2021 :

- Fiche 1 - Comprendre le genre : de la notion à la démarche
- Fiche 4 - Genre et développement : émergence d'une approche en évolution
- Fiche 9 - Approche genre dans l'éducation à la citoyenneté et à la solidarité internationale
- Fiche 10 - Le genre dans les institutions
- Fiche 11 - Repères historiques
- Bibliographie

<https://f3e.asso.fr/ressource/genre-et-developpement-fiches-pedagogiques/>

F3E, *Vivre le genre ! 9 fiches pratiques pour faire progresser l'égalité de genre*, 2018, <https://f3e.asso.fr/ressource/vivre-le-genre-9-fiches-pratiques-pour-faire-progresser-egalite-de-genre/>

Section 1 : Agir dans ma propre structure

F3E, *Fiche pratique : grille d'observation genre*, 2019, <https://f3e.asso.fr/ressource/fiche-pratique-grille-dobservation-genre/>

La Grenaille, Éducation populaire et féminisme. Récits d'un combat (trop) ordinaire. Analyses et stratégies pour l'égalité, 2016. <http://la-trouvaillle.org/education-populaire-et-feminisme/>

SCOP Le Pavé, *Les Cahiers du Pavé*, « la participation » <https://www.editionsducommun.org/products/cahier-du-pave-n-2-la-participation> et « le projet » <https://www.editionsducommun.org/products/cahier-du-pave-n-1-le-projet>

Pôle Education et promotion de la Santé-Environnement, « Le bocal à poissons », <https://agir-ese.org/methode/le-bocal-poissons>

U.lab Paris, Vidéo *Les quatre niveaux d'écoute de la théorie U*, <https://ulabparis.jimdofree.com/u-lab/vid%C3%A9o-sur-les-4-niveaux-d-%C3%A9coute/>

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

MIT x U.Lab : *Source book*, Intervisions « clinique de cas », https://ulabconcordia.files.wordpress.com/2018/09/francais_ulab_case_clinic.pdf

SCOP Le Pavé, « L'entraînement mental », <http://www.entrainement-mental.info/>

Section 2 : Mobiliser les acteurs et les actrices habituellement marginalisé·e·s

Intersectionnalité et point de vue situé

Kimberlé Crenshaw, *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*, 1989.

Saïd Bouamama & Collectif Manouchian, *Dictionnaire des dominations de sexe, de race, de classe*, Éditions Syllepse, 2012.

Juliette Rousseau, *Lutter ensemble : Pour de nouvelles complicités politiques*, Cambourakis, 2018.

Lallab Magazine, «11 conseils pour être un·e bon·ne allié·e», repris sur <http://www.education-populaire.fr/conseils-bon-allie/> (texte à lire) et <https://aperi.tube/w/e9ba510b-89c7-4c12-85f0-27d19d437293> (texte lu)

Lallab Magazine, « 11 conseils pour être un-e bon-ne allié-e », <https://www.lallab.org/11-conseils-pour-etre-un-e-bon-ne-allie-e/>

Rokhaya Diallo et Grace Ly, podcast Kiffe ta race, Binge Audio, <https://www.binge.audio/podcast/kiffetarace/>

F3E, *Stratégie intersectionnelle de genre du F3E, un levier de changement social*, 2021, <https://f3e.asso.fr/decouvrez-la-strategie-intersectionnelle-de-genre-du-f3e/>

F3E, *Fiches pédagogiques Genre et développement*, 2021 :

- Fiche 2 – L’approche intersectionnelle
- Le changement social avec les lunettes de genre intersectionnel

<https://f3e.asso.fr/ressource/genre-et-developpement-fiches-pedagogiques/>

Peuples autochtones

Survival International, association internationale qui défend spécifiquement les droits des peuples autochtones, <https://www.survivalinternational.fr>

Organisation internationale du Travail, Convention sur les droits des peuples autochtones, https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C169

Marine Robillard et Serge Bahuchet, *Les Pygmées et les autres : terminologie, catégorisation et politique*, <https://journals.openedition.org/africanistes/4253>

Migrations

ONU, *Réfugiés et migrants, définitions* : <https://refugeesmigrants.un.org/fr/d%C3%A9finitions>

ONU Info, « Le nombre de migrants internationaux atteint 272 millions, en hausse dans toutes les régions du monde », 17 septembre 2019, <https://news.un.org/fr/story/2019/09/1051802>

INED, « Les migrations dans le monde », 28 mars 2018, disponible sur : <https://www.ined.fr/fr/tout-savoir-population/memos-demo/focus/les-migrations-dans-le-monde/>

Revue *Tiers Monde*, « Travail, femmes et migrations dans les suds » (2014/1)

Ville au Carré, *Libre cours 3 : Femmes et migrations*, <https://www.villesaucarre.org/libre-cours-3-femmes-en-migrations/>

The New Humanitarian, « How the aid sector marginalises women refugees », 15 mars 2021, <https://www.thenewhumanitarian.org/opinion/first-person/2021/3/15/How-the-aid-sector-marginalises-women-refugees>

Médecins sans frontières, *Violence sexuelle et migration, la réalité cachée des femmes subsahariennes arrêtées au Maroc sur la route de l'Europe*, 2010, <https://www.msf.fr/sites/default/files/d87b284fadac0af3475f1f92bce47b3c.pdf>

F3E, *Prise en compte du genre dans l'inclusion financière des réfugié-e-s, déplacé-e-s et migrant-e-s intracontinentaux*, 2021, <https://f3e.asso.fr/ressource/enjeux-genre-inclusion-financiere-des-migrant-e-s/>

Handicaps

Humanité & Inclusion, étude Être fille & handicapée en Afrique de l'Ouest : <https://genrehandicapao.hubside.fr/>, avec le témoignage de Yanahazou Salifou : <https://www.youtube.com/watch?v=75ZVEn650FY>

Arte Radio, podcast *Féminismes et handicaps : les corps indociles*, https://www.arteradio.com/son/61661891/feminismes_et_handicaps_les_corps_indociles_19

Dominique Masson, « Femmes et handicap », *Recherches féministes*, volume 26, no 1, 2013, <https://www.erudit.org/fr/revues/RF/2013-v26-n1-rf0700/1016899ar/>

Muriel Mac-Seing et Christina Zarowsky, « Une méta-synthèse sur le genre, le handicap et la santé reproductive en Afrique subsaharienne », *Santé Publique*, 2017/6 (Vol. 29), <https://www.cairn.info/revue-sante-publique-2017-6-page-909.htm>

Les Dévalideuses, collectif féministe qui démonte les idées reçues sur le handicap, <http://lesdevalideuses.org/>

CLHEE, Collectif Lutte et handicaps pour l'égalité et l'émancipation, <https://clhee.org>

LGBTQI+

La vie en queer, « Genres en dehors de la binarité occidentale » : <https://lavieenqueer.wordpress.com/2018/05/06/genres-en-dehors-de-la-binarite-occidentale/>

La licorne du genre : <https://unicorn.mrtino.eu/>

Lana Woolf, Edge Effect, *Transgender Invisibility in the Humanitarian System*, <https://www.linkedin.com/pulse/transgender-invisibility-humanitarian-system-lana-woolf/>

Lana Woolf, Edge Effect, *Crystal clear reasons to focus on LGBT people in WASH programs*, <https://www.linkedin.com/pulse/crystal-clear-reasons-focus-lgbt-people-wash-programs-lana-woolf/>

Binge Audio, podcast *Camille* sur l'hétéronormativité dans notre société, <https://www.binge.audio/podcast/camille/camille>

Binge Audio, podcast *Kiffe ta race*, épisode « Noire et trans », <https://www.binge.audio/podcast/kiffetarace/noire-et-trans>

Changement climatique

Unesco, Égalité des genres et réduction des risques de catastrophe : faits et chiffres, <http://www.unesco.org/new/fr/natural-sciences/priority-areas/gender-and-science/cross-cutting-issues/gender-equality-and-disaster-risk-reduction/facts-and-figures/>

Marie-Odile Attanasso, « Analyse des déterminants de la pauvreté monétaire des femmes chefs de ménage au Bénin », *Mondes en développement*, vol. n° 128, n° 4, 2004, p. 41-63.

Elaine Enarson, Intervention lors de la *Table-ronde d'experts sur la gestion de l'environnement et l'atténuation des catastrophes naturelles : le point de vue des femmes* (Nations Unies), <https://www.un.org/press/fr/2002/FEM1188.doc.htm>

Développement et Paix, *Chaud devant : impacts des changements climatiques dans les pays du sud et recommandations pour une action du Canada*, rapport officiel, 2015, https://www2.devop.org/sites/www2.devop.org/files/documents/materials/rapport_chaud_devant.pdf

WoMin African Alliance, *Polluters and Plunderers - The Roots of Africa's Crises*, 2021, <https://www.youtube.com/watch?v=IAqj-iSSvuQ>

CQFD, *Femmes et changement climatiques*, fiche synthèse, https://aqoci.qc.ca/wp-content/uploads/2020/04/pdf_fiche_approche_feministe_a_la_justice_climatique_2020.pdf

Women Gender Constituency, *Solutions genre et climat*, 6^e édition, 2021, <https://www.ctc-n.org/resources/solutions-genre-et-climat-2021>

Coordination Sud, *Capitalisation : comment intégrer une approche genre dans les projets climat ?*, 2021, https://www.coordinationsud.org/wp-content/uploads/Capitalisation-Genre-Climat-CCD_Coordination-SUD.pdf

Le Monde selon les femmes, *Utopies écoféministes*, Recherche et plaidoyer n° 25, <https://www.mondefemmes.org/produit/utopies-ecofeministes/>

F3E, Jeu de sensibilisation « Planète genre », le jeu de 7 familles édition genre et climat, 2021.

F3E, *Enjeux de l'approche genre dans la thématique « One Health »*, 2020, <https://f3e.asso.fr/ressource/enjeux-de-genre-dans-les-projets-one-health/>

Covid et violences basées sur le genre

Médecins du Monde, Coordination SUD, F3E, Genre en Action, Adéquations, *Genre et organisation du travail pendant la crise Covid 19, Etude dans le milieu de la solidarité internationale en France*, 2020, <https://f3e.asso.fr/ressource/genre-et-organisation-du-travail-pendant-la-crise-covid-19/>

F3E, *Fiches pédagogiques Genre et développement*, 2021 :

- Fiche 5 – Violences basées sur le genre <https://f3e.asso.fr/ressource/genre-et-developpement-fiches-pedagogiques/>

Divers

F3E, *Enjeux de genre dans la participation citoyenne dans le secteur eau et assainissement*, 2020, <https://f3e.asso.fr/ressource/enjeux-genre-eau-et-participation-citoyenne/>

F3E, *Genre et projets d'alphabétisation en contexte d'urgence et d'insécurité*, 2020, <https://f3e.asso.fr/ressource/enjeux-de-genre-dans-les-projets-dalphabetisation-en-contexte-dinsecurite/>

F3E, *Les enjeux de genre en lien avec la réinsertion économique, sociale et citoyenne des jeunes déscolarisé-e-s des quartiers périphériques des villes d'Afrique de l'Ouest, de Madagascar et d'Haïti*, 2020, <https://f3e.asso.fr/ressource/enjeux-genre-en-lien-avec-la-reinsertion-economique-sociale-et-citoyenne-des-jeunes-descolarise-e-s/>

F3E, *La question du genre dans l'inclusion numérique*, 2018, et la vidéo associée, <https://f3e.asso.fr/video-le-genre-dans-linclusion-numerique/>

F3E, *L'approche genre dans les projets de propreté et de gestion des déchets dans l'espace public*, 2020, <https://f3e.asso.fr/ressource/enjeux-genre-proprete-et-gestion-des-dechets-dans-lespace-public/>

Section 3 : Intégrer le genre tout au long de la démarche de projet

F3E, *Fiches pédagogiques Genre et développement*, 2021 :

- Fiche 3 – Enjeux liés au genre et modalités d'intervention
- Fiche 6 – Outils opérationnels pour affiner la perspective de genre
- Fiche 7 – Intégrer le genre dans chaque étape du cycle de projet
- Fiche 8 – Diagnostic, suivi et mesure du changement : les indicateurs

<https://f3e.asso.fr/ressource/genre-et-developpement-fiches-pedagogiques/>

F3E, *Vidéo : intégrer le genre dans le cycle de projet*, 2018, <https://f3e.asso.fr/video-integrer-le-genre-dans-le-cycle-de-projet/>

Cartographie sociale et marches exploratoires

Seine Saint-Denis, Centre de ressources des partenaires, *La cartographie sociale*, <https://ressources.seinesaintdenis.fr/La-cartographie-sociale>

Les éditions du CIV, *Guide méthodologique des marches exploratoires*, 2012, <https://m.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/sgciv-guidemarcheexploratoire.pdf>

Budgétisation sensible au genre

Centre Hubertine Auclert, *Guide pratique budgétisation sensible au genre*, <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/guide-bsg-web.pdf>

OGDS-Le Monde selon les Femmes, *Guide de formation budgétisation sensible au genre des collectivités territoriales*, <https://www.mondefemmes.org/produit/budget-sensible-au-genre>

Genre et action, *Fiches techniques « budgétisation communale sensible au genre »*, <https://www.genreenaction.net/Capitalisation-Les-fiches-techniques-du-projet.html>

Capitalisation des expériences

Care France, *Capitalisation des pratiques pour l'intégration du genre, bonnes pratiques et apprentissages issus de projets de résilience et droits humains*, <https://www.carefrance.org/actualite/communiqu%C3%A9-presse-news/2020-01-24-politique-genre-humanitaire-capitalisation.htm>

Approches orientées changement

Carnet Tchad ID : *Accompagner au changement climatique pour maintenir les filles à l'école, Retour sur l'AOC dans le projet Kos Guel Ne*, <https://id-ong.org/wp-content/uploads/2019/08/id-carnet-aoc-educ-tchad-2019.pdf>

F3E, Boîte à outils sur les Approches orientées changement, <https://f3e.asso.fr/boite-a-outils/>

F3E, *Recueil d'expériences sur les approches orientées changement, capitalisation issue du programme Prisme (2014-2018)*, <https://f3e.asso.fr/ressource/recueil-dexperiences-sur-les-approches-orientees-changement-aoc/>

F3E, *Les approches orientées changement : animer un atelier « vision et chemins de changement »*, <https://f3e.asso.fr/ressource/guide-animer-un-atelier-vision-et-chemins-de-changement/>

F3E, *Les approches orientées changement : comment suivre et évaluer les changements ?*, <https://f3e.asso.fr/ressource/comment-suivre-et-evaluer-les-changements/>

F3E, *Changer les territoires par l'action collective*, 2021

Mesurer les changements

Genre en action, *Suivre et évaluer selon le genre*, <https://www.genreenaction.net/Suivre-et-evaluer-selon-le-genre.html>

Rexel Fondation & (Im)prove, *Guide de la mesure d'impact social*, https://www.rexelfondation.com/sites/default/files/fondation_rexel_-_guide_de_la_mesure_dimpact_social.pdf

Avise, *Définition et enjeux*, <https://www.avise.org/evaluation-impact-social/definition-et-enjeux>

ANNEXE 2

ORGANISATIONS PARTICIPANTES

AAJDSR	Cornerstone OnDemand Foundation	Gref	Quadrant Conseil
Acting For Life	COSPE Onlus	Gret	Quartiers du Monde
ACTOG	Cota	Groupe initiatives	Région
Adéquations	Croix-Rouge française	Humanité et Inclusion - HI	Nouvelle-Aquitaine
Afdi	Croix-Rouge Internationale	ID - Initiative Développement	Réseau FAR
Agence française de Développement	Douleurs Sans Frontières	IECD	Scoutisme béninois
Agir ensemble pour les droits humains	Ecole 3A	Il Sole Onlus	Secours Catholique Caritas France
Aide et Action	ECPAT France	INACET-France	Secours Islamique France
Aix-Marseille Université	Efficoop	Inter Aide	Secours populaire français
ALAFIA	Egalco	Inter-Mondes Belgique	Sidaction
Alternatives Cameroun	EHESS	INTRAC	SIDI
APDRA	Empow'her	La Manufacture coopérative	SINGA Lyon
Asmae - Association Soeur Emmanuelle	ENEA	LaBap - la Balle aux Prisonniers.org	SMARA : Santé Mali Rhone Alpes
AVSF - Agronomes et vétérinaires sans frontières	Ensemble contre la peine de mort	L'Initiative	Solidarité laïque
Batik International	Entrepreneurs du Monde	LWR - Lutheran World Relief	Solidarités International
BPW France	Equilibre et Population - Equipop	Max Havelaar France	Solthis
Care France	Esfand	Médecins du Monde	SOS Villages d'Enfants France
Caritas Africa	Essentiel	Ministère français de la Transition Ecologique	Train & Travel WWFA
Caritas France	EUROsocial+	Ministère tchadien de l'Education Nationale et de la Promotion Civique	UFOLEP Nationale
Caritas Mauritanie	Expertise France	OFAD	UNESCO
CCFD-Terre solidaire	Femmes Actantes	ONU Femmes France	Uni-R - Université et Réugié-e-s
CESSMA	Femmes et Contributions au Développement - FECODEV	Opnet	Université Bordeaux Montaigne
CFSI	Fondation Apprentis d'Auteuil	Oréade-Brèche	University of the Witwatersrand/ Tufts University
Ciedel	Fondation Chanel	Partage	UNMFREO
Cirad	Fondation Terre des hommes	Pays de Savoie Solidaire	Ville de Fontenay-sous-Bois
Citoyennes, Citoyens Debout	FORIM	Philanthropy Advisors	Ville de Moissy-Cramayel
Coalition Education	France Volontaires	Plan International	Wecef France
Commerce Equitable France	Frères des Hommes	Planning Familial	Women Anthropology Acting for health (WAAH)
Conseil départemental de Seine-Maritime	GCCA+AO	Plate-Forme des Acteurs Ivoiriens de l'Economie Sociale et Solidaire «PLAFIESS»	... et de nombreuses personnes à titre personnel (consultant-e-s indépendant-e-s, etc.)
Conseil national des femmes françaises - CNFF	Genre en Action	Plateforme ELSA	
Convergence France	Geres	Positive Planet	
Coop'Egal	Gescod	Protেকnôn	
Coordination SUD	Grdr Migration-Citoyenneté-Développement	pS-Eau	

ANNEXE 3

TÉMOINS

Agence française de Développement

Emmanuelle Cathelineau

AIAMP

Edith Lopez, avocate féministe afro mexicaine et consultante internationale sur des sujets liés à la perspective de genre et des droits humains

Alternatives Cameroun

Jo Mandeng

Batik International

Margaux Monneraud

CODIMUJ

Marta Carolina Lara

Rodríguez et Marta

López Gómez

Croix-Rouge française

Léna Ngoubeng

Expertise France

Jackeline Rojas

Fondation Terre des hommes

Alyssia Piguet

Grdr

Jonathan Stebig

Gret Sénégal

Mame Coumba Faye

Humanité et Inclusion

Francesca Piatta

Initiative Développement

Gaëlle Gandema

Médecins du Monde

Olga Bautista Cosa

PARSAT – Projet d'amélioration de la résilience des systèmes agricoles au Tchad

Foulnou Solkissam

Quartiers du Monde

Alice Barth et Anaïs

Enet-Endrade

Réseau Beutou Askanwi Observatoire Genre et

Développement de Saint

Louis (OGDS), Réseau

des observatoires

de l'égalité des

genre (ROEG) et

Genre en action

Penda Diouf

SPFA

Régine M'Boyo

Uni-R Université et Réfugié-e-s

Camila Ríos Armas

F3E

32, rue Le Peletier

75009 Paris

www.f3e.asso.fr

ISBN : 978-2-9554034-9-5

Dépôt légal : décembre 2021

Collection **REPÈRES SUR...**



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 : creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Vous souhaitez intégrer une approche genre dans l'animation de vos ateliers, pour renforcer le pouvoir d'agir des participantes ?
Vous voulez prendre en considération au mieux les personnes habituellement marginalisées, que ce soit du fait de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur handicap, de leur parcours, etc. ?
Vous cherchez à intégrer le genre à chaque étape du cycle de projet ?
Ce guide est fait pour vous !

Il vous propose 13 fiches méthodologiques, issues d'une capitalisation collective, et presque autant d'outils pratiques. Il partage avec vous le parcours des actrices et acteurs concerné-e-s, à travers bandes dessinées et entretiens.

Ces contenus s'articulent autour de trois entrées :

- Agir dans la structure ;
- Mobiliser les acteurs et actrices habituellement marginalisé-e-s ;
- Intégrer le genre tout au long de la démarche de projet.

REPÈRES SUR



32 rue Le Peletier
75009 Paris, France
T : 33 (0) 1 44 83 03 55
M : f3e@f3e.asso.fr
f3e.asso.fr

AVEC LE SOUTIEN DE

