

ÉTAT DES LIEUX DE L'INTÉGRATION DU GENRE DANS LES ORGANISATIONS FRANÇAISES DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

DÉCEMBRE 2016



GENRE

Coordination SUD
Solidarité Urgence Développement



Coordination SUD – Solidarité Urgence Développement - est la coordination nationale des ONG françaises de solidarité internationale.

Fondée en 1994, elle rassemble aujourd'hui près de 170 ONG, dont une centaine *via* six collectifs (Clong-Volontariat, Cnajep, Coordination Humanitaire et Développement, CRID, Forim, Groupe Initiatives) qui mènent des actions humanitaires d'urgence, d'aide au développement, de protection de l'environnement, de défense des droits humains auprès des populations défavorisées mais aussi des actions d'éducation à la citoyenneté et à la solidarité internationale et de plaidoyer. Coordination SUD anime des commissions de travail thématiques composées de ses membres et partenaires, mobilisées sur des enjeux majeurs de la solidarité internationale.

Rédactrice :

Jackeline Rojas (Coordination SUD)

Avec les contributions de :

Karine Meaux, Patricia Spadaro (Coordination SUD),
Nicolas Rainaud (Equilibres & Populations).

Comité de pilotage du projet de transversalisation du genre :

Bénédicte Hermelin, Adeline Mazier, Patricia Spadaro (Coordination SUD) ; Laurent Delcayrou, Perrine Duroyaume, Rose-Marie Saint-Germès Akar (F3E) ; Emmanuelle Catelineau, Sarah Lahmani-Saada (Agence française de développement) ; Laure Pradeau (ministère des Affaires étrangères et du Développement international).

Crédits photos :

© Coordination SUD, © Fert, © GRDR, © Gret, © Andy in Oman

ÉTUDE • DÉCEMBRE 2016

ÉTAT DES LIEUX DE L'INTÉGRATION DU GENRE DANS LES ORGANISATIONS FRANÇAISES DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE



SOMMAIRE

page 4 • Introduction

1. page 6

TYPOLOGIE
D'ACTEURS/ACTRICES
INTÉGRANT LE GENRE



1. Types d'organisation
2. Types d'intervention
3. Population cible

2. page 13

BONNES PRATIQUES



1. Bonnes pratiques organisationnelles
2. Bonnes pratiques projets

3. page 18

DIFFICULTÉS
DANS L'INTÉGRATION
DE L'APPROCHE GENRE
DANS LES PRATIQUES
ORGANISATIONNELLES



1. Difficultés dans l'intégration de l'approche genre dans les pratiques internes
2. Difficultés en lien avec l'équilibre femmes-hommes au sein des équipes des organisations de solidarité internationale

4. page 24

DIFFICULTÉS DANS L'INTÉGRATION DE L'APPROCHE GENRE DANS LES PROJETS



1. Les résistances et les freins
2. Difficultés liées à l'intégration du genre dans chaque étape du cycle du projet

5. page 28

RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES



1. Pour l'intégration du genre dans les pratiques organisationnelles
2. Pour l'intégration du genre dans les projets

INTRODUCTION

Depuis l'adoption par l'Assemblée générale des Nations unies en 1979 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (Cedef), l'égalité femmes-hommes a été mise en valeur comme un enjeu clé pour le développement des populations. Malgré la ratification de cet instrument juridique par 186 États (sur 197 reconnus par l'Organisation des Nations unies), les disparités et la pauvreté touchent encore plus fortement les femmes.

La Déclaration et Programme d'action de Beijing de 1995, les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) et les objectifs du développement durable (ODD) des Nations unies ont positionné l'égalité femmes-hommes dans l'agenda international comme un axe fondamental pour la réduction de la pauvreté.

En parallèle, ce principe a été considéré comme prioritaire dans l'efficacité de l'aide au sein des forums de haut niveau de Paris (2005), Accra (2008) et Busan (2011). Ces déclarations ont mentionné le besoin de lignes directrices et de l'accroissement de l'aide publique au développement (APD) pour cette thématique.

Afin de répondre à ces engagements, la France s'est dotée en 2007 d'un document d'orientation stratégique (DOS) Genre et développement, qui a posé les premiers jalons pour la prise en compte du genre dans la politique française de développement. En 2013, cette stratégie a été renouvelée avec l'adoption d'un deuxième DOS Genre et développement 2013-2017 du ministère des Affaires étrangères et du Développement international (MAEDI), auquel ont largement contribué les acteurs publics et les ONG, représentées notamment par Coordination SUD, la coordination nationale des ONG françaises de solidarité internationale. L'Agence française de développement s'est saisie de ce DOS dans l'adoption d'un cadre d'intervention transversal Genre en 2013. L'ensemble de ces démarches a permis une institutionnalisation progressive du sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes et s'est traduit par une meilleure prise en compte de l'approche genre dans la dimension bilatérale de l'aide publique au développement, la production d'outils et l'appui au renforcement des capacités.

Coordination SUD a été une partie prenante de ce processus, œuvrant depuis plus d'une dizaine d'années pour la promotion de l'égalité femmes-hommes dans les organisations de solidarité internationale et leurs projets, et pour sa prise en compte par les politiques publiques. Le genre est d'ailleurs inscrit comme une thématique transversale prioritaire dans ses planifications stratégiques 2014-2016 et 2017-2022.

Dans cet esprit, Coordination SUD a élaboré un projet triennal (2016-2018) soutenu par l'Agence française de développement (AFD) et conçu en partenariat avec le F3E, réseau d'ONG et de collectivités territoriales dédié à l'amélioration de l'impact et de la qualité des actions de coopération décentralisée et de solidarité internationale. Ce projet vise à améliorer la capacité des acteurs et actrices de solidarité internationale à s'approprier l'approche genre, à en comprendre les enjeux et à mettre en place des actions efficaces. Il s'agit d'un projet global et structurant afin d'apporter une plus grande cohérence à l'ensemble des réflexions et des actions lancées jusqu'ici sur la prise en compte du genre dans les projets et les pratiques organisationnelles.

Ce programme triennal comporte une première étape d'étude et d'analyse des travaux, initiatives et pratiques en France et à l'international sur la prise en compte du genre, ainsi que sur les difficultés des ONG dans ce domaine. L'objectif de cette étude est d'établir un diagnostic afin de concevoir et mettre en place des actions de renforcement des capacités dans l'intégration de l'approche genre.

- La première partie établit une typologie des acteurs et actrices impliqués en identifiant les organisations plus et moins avancées dans l'intégration du genre, par type d'intervention et par thématique ;
- La deuxième partie met en valeur les bonnes pratiques repérées dans le milieu de la solidarité internationale en France ;

- La troisième partie pointe les difficultés repérées dans l'intégration de l'approche genre dans les pratiques organisationnelles et dans les projets ;
- La dernière partie de l'étude consolide les recommandations générales en vue d'améliorer les pratiques des organisations de solidarité internationale en matière de genre.

Cette étude est le fruit d'une recherche non exhaustive et limitée dans le temps. C'est une étude vivante, appelée à être complétée par des pratiques et des projets qui restent à identifier dans les mois qui viennent. Le *benchmarking* avec d'autres secteurs associatifs et d'autres pays ne sera pas traité de manière exhaustive dans ce document. Des fiches complémentaires permettront d'illustrer cet exercice comparatif courant 2017 et 2018.

Méthodologie

Le recueil des données a été fait en deux temps. D'abord, une révision documentaire, accompagnée de la mise en place d'un questionnaire ciblant des organisations membres et non membres de Coordination SUD et du F3E. Dans un deuxième temps, la mise en place d'outils qualitatifs (focus groupes et entretiens individuels) a permis d'approfondir les découvertes des premières recherches.

- Sur les 379 organisations contactées, 83 ont retourné le questionnaire soit 22 % de taux de réponse (77 ONG et 6 collectivités territoriales). Voir annexe 1 (p. 31) ;
- Sur les 379 organisations contactées, 168 sont membres de Coordination SUD et 69 du F3E. Leur taux de réponse est respectivement de 26 % et de 45 %, ce qui est jugé suffisant pour dégager de grandes tendances ;
- 14 organisations ayant répondu au questionnaire ont participé aux focus groupes et 13 entretiens individuels ont été menés. Voir annexe 2 (p. 32).



1.

TYPOLOGIE D'ACTEURS/ACTRICES INTÉGRANT LE GENRE

1. Types d'organisation
2. Types d'intervention
3. Population cible

Crédit photo : © Fert/Egypte

Les organisations de solidarité internationale intègrent le genre dans leurs projets et/ou pratiques organisationnelles avec des rythmes et des sensibilités différentes. 36 % des organisations ayant répondu au questionnaire ont reconnu le genre comme une de leurs thématiques de travail ; 45 % intègrent le genre dans leur projet associatif.

Pour cette étude les organisations ont été regroupées en deux types : 1) les organisations ayant intégré le genre de manière globale et 2) les organisations intégrant le genre partiellement dans leurs projets et/ou leurs pratiques organisationnelles.

La liste d'organisations mentionnées dans chaque catégorie n'est pas exhaustive et ne prend en compte que celles ayant répondu au questionnaire ou ayant été identifiées dans la recherche documentaire à ce stade.

1. TYPES D'ORGANISATION

Les organisations ayant intégré le genre de manière globale

Ces organisations intègrent le genre comme l'un des axes stratégiques d'intervention en France ou dans d'autres pays. Elles appliquent le genre dans une double approche : transversale et thématique.

La nature et les types d'intervention de ces organisations sont très divers. Trois catégories peuvent être dégagées : 1) les organisations de terrain menant des projets en France ou dans d'autres pays 2) les organisations d'appui, d'accompagnement et de recherche et 3) les collectifs des femmes et développement.

• Les organisations de terrain

11 organisations de terrain ont été repérées comme ayant intégré le genre de manière globale : Batik International, CARE France, le Comité catholique contre la faim et pour le développement-Terre Solidaire (CCFD-Terre Solidaire), Equilibres & Populations, Enda Europe, le Forim, le Planning familial, ActionAid France-Peuples Solidaires, Plan International France, Quartiers du Monde et Women in Europe for a Common Future (WECF).

Ces organisations ont dépassé le stade de sensibilisation et rendu pleinement opérationnelle l'approche genre. Elles utilisent systématiquement des données statistiques désagrégées par sexe, elles mènent des analyses du contexte et des résultats de leurs actions selon les besoins et les intérêts stratégiques des hommes et des femmes, et elles pensent la participation des populations et leurs partenariats en prenant en compte la pertinence et l'impact sur l'égalité femmes-hommes.

• Les organisations d'appui, d'accompagnement et de recherche

Ces organisations mettent en place des actions de recherche et d'accompagnement dans le renforcement de capacités des organisations de solidarité internationale dans l'intégration du genre dans leurs projets et pratiques organisationnelles. L'approche recherche-action a été soulignée comme une priorité dans la Stratégie Genre et Développement 2013-2017 du MAEDI, afin de définir des objectifs et des indicateurs communs, par secteur de développement.

3 associations ou réseaux se distinguent par la production de travaux de recherche, de recherche-action et d'outils pédagogiques pour l'intégration du genre dans les projets et les pratiques, par l'animation de formations et la conduite d'accompagnements : Adéquations ; Actrices sociales des territoires européens ruraux (ASTER) et Genre en Action.

La thématique du Genre et développement fait aussi l'objet d'échanges d'expériences et de partage de ressources entre collectivités territoriales et ONG. Des groupes de travail au sein des réseaux régionaux multi-acteurs (RRMA) ont été créés à cette fin pour renforcer les capacités de leurs membres et capitaliser les expériences. Par exemple, Centraider (Coopération et solidarité internationale en région Centre), CERCOOP (Centre de ressources

Genre en Action, en lien avec d'autres partenaires, a mis en place deux observatoires permettant de centraliser l'information des organisations francophones et de recenser les expert-e-s du Nord et du Sud concernant le genre et le développement : Le Réseau des Observatoires de l'Égalité de Genre (ROEG) et Observ'action.org, centre de documentation numérique Genre & développement.

Comité Femme Fer cible la construction collective de la mémoire, l'histoire, l'éducation, la culture et la communication sur les territoires d'Outre-mer et certains pays de l'Afrique.

WECF est un réseau de 150 organisations féminines et environnementales qui renforce les capacités des femmes à travers des projets de terrain à l'échelle locale, et porte leurs priorités dans les processus politiques à l'échelle nationale et internationale, ciblant les objectifs de développement durable, l'économie circulaire et l'environnement sans substances toxiques.

pour la coopération décentralisée en Franche-Comté), Bourgogne Coopération (groupe Genre) ou encore RESACOOOP Rhône-Alpes (réseau Genre et développement).

La recherche Genre et développement se nourrit également des documents des centres de ressources sur l'égalité femmes-hommes. Par exemple : Bridge-développement gender ; l'égalithèque du Centre Hubertine Auclert de la région d'Île-de-France et le Wikigender, plateforme collaborative en ligne.

• **Les collectifs « femmes et développement »**

Les collectifs de femmes mènent des activités d'échange et de réflexion autour des sujets clés pour les organisations de solidarité internationale, tels que la migration, la santé sexuelle et reproductive, la participation politique, les cadres juridiques des droits des femmes, les violences faites aux femmes, etc. Deux collectifs de femmes ont répondu au questionnaire : Comité Femme Fer et WECF.

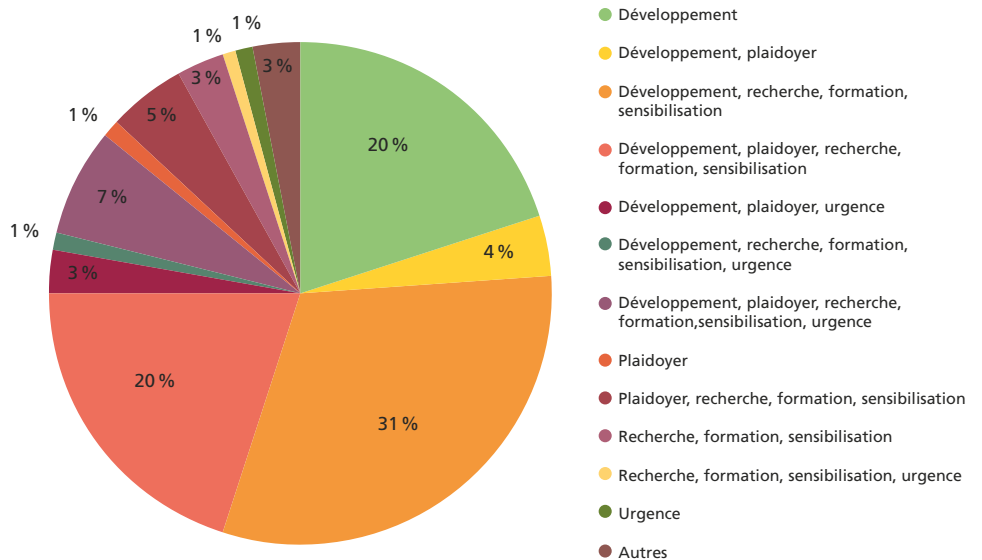
Les organisations intégrant partiellement le genre

Sur les 77 ONG ayant répondu au questionnaire, 84,41 % ne considèrent pas le genre comme leur cœur de métier. Elles n'intègrent l'approche genre que de manière partielle et dans certains projets ou programmes. Dans cette catégorie, un quart des organisations travaille le genre comme une thématique. Il n'est pas rare que ces organisations reconnaissent appliquer l'approche genre occasionnellement, « sans le savoir ».

2. TYPES D'INTERVENTION

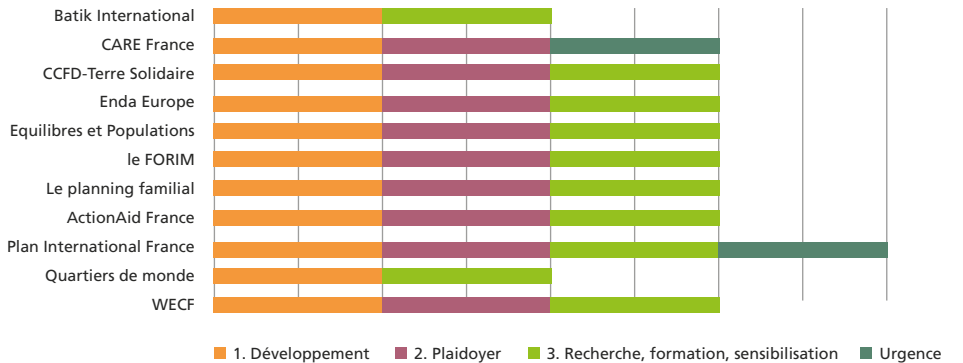
Dans cet échantillon de 77 ONG, 84 % d'entre elles agissent dans le développement, 69 % dans la recherche/sensibilisation/formation, 39 % dans le plaidoyer, et 13 % sur l'urgence.

TYPES D'INTERVENTION



Toutes les organisations de terrain ayant intégré le genre de manière globale mènent des actions de développement en lien avec du plaidoyer, de la recherche et de la formation. Seulement deux d'entre elles mènent des actions d'urgence.

TYPE D'INTERVENTION ORGANISATIONS DE TERRAIN AYANT INTÉGRÉ LE GENRE DE MANIÈRE GLOBALE



La commission Genre et développement de Coordination SUD, composée de plus d'une dizaine d'organisations, agit comme un observatoire en la matière, notamment sur le suivi de l'intégration du genre dans les politiques de développement de la coopération française. Cet espace permet les échanges de pratiques entre les organisations membres de la commission, la sensibilisation du milieu des ONG françaises à l'approche genre et la co-construction des actions de plaidoyer vis-à-vis des pouvoirs publics.

CARE France et Plan International France intègrent le genre pour tous les projets d'urgence, appliquant des marqueurs⁵ : un outil d'auto-évaluation qui mesure le niveau d'intégration du genre et l'impact d'un programme sur les inégalités (nocif, neutre, sensible, transformatif, etc.). Dans les projets humanitaires, ces marqueurs permettent d'avoir une grille d'analyse pour décrypter l'impact de l'urgence selon le sexe, utiliser cette information pour éviter de mettre en place des actions qui creusent les inégalités et pour valoriser le rôle des femmes dans les étapes post-urgence.

Solidarités International intègre le genre d'une manière transversale dans « la quasi majorité »⁶ des projets d'urgence, ce qui répond au respect du principe de « Ne pas nuire ». La prise en compte de cette thématique dans un contexte d'urgence est une priorité car les catastrophes naturelles ou les conflits exacerbent les disparités et exposent les femmes et les filles notamment aux violences sexuelles.

Actions de plaidoyer

Les ONG intègrent le genre dans les actions de plaidoyer en individuel et *via* leurs réseaux d'appartenance. 8 organisations de terrain¹ et les 3 organisations d'accompagnement-recherche² se retrouvent dans un seul espace de plaidoyer : la commission Genre et développement de Coordination SUD. Les actions et problématiques de terrain et l'avis des expert-e-s nourrissent ainsi le positionnement du plaidoyer et donnent une cohérence aux discours. La coordination de ces organisations permet l'amélioration et le suivi de la Stratégie Genre et Développement menée par le MAEDI et par l'AFD.

En plus des plaidoyers individuels et au sein des réseaux d'appartenance, les ONG françaises portent plus fortement deux thématiques spécifiques de façon collective :

- La santé sexuelle et reproductive (SSR) : notamment au sein du sous-groupe SSR de la commission Santé et développement de Coordination SUD³, qui cherche à augmenter la visibilité de la thématique SSR au sein du collectif et auprès des pouvoirs publics français.
- L'accès à l'éducation comme moyen pour l'autonomisation des femmes : notamment au sein de la Coalition Éducation⁴ qui mène des actions de plaidoyer en lien avec « *le droit à l'éducation pour toutes et tous* » auprès des pouvoirs publics français et européens.

Actions d'urgence

Les organisations identifiées dans cette étude qui mènent des actions d'urgence intègrent le genre de manière transversale - dans la planification et la mise en place de projets ou de manière sectorielle ciblant des thématiques comme la prise en charge des victimes de violences liées au genre.

Actions de développement

Sur les 11 thématiques proposées dans le questionnaire utilisé dans le cadre de cette étude, 6 sont davantage travaillées en lien avec l'approche genre et développement : 1) Accès aux services et infrastructures, eau et assainissement; 2) Agriculture et alimentation ; 3) Droits Humains ; 4) Formation professionnelle/Accès aux ressources productives et économiques ; 5) Gouvernance et renforcement de la société civile et 6) Santé.

1. CARE France, CCFD-Terre Solidaire, Enda Europe, Equilibres & populations, Forim, ActionAid France-Peuples Solidaires, Plan International France, WECF.

2. Adéquations, ASTER, Genre en Action

3. Les membres de ce groupe sont : Médecins du Monde, Le Planning Familial, Equilibres & Populations, Première Urgence International et Action Contre la Faim.

4. Aide et Action France, Cemea, Handicap International, La ligue de l'enseignement, le Gref, ONE France, Partage, Plan International France, Planète Urgence, Sgen-CFDT, SNUipp, Solidarité Laïque et Unsa Education.

5. CARE France, 2016, Marqueurs Genre. <http://gender.care2share.wikispaces.net/file/view/Note+explicative+CARE+Le+Marqueur+genre.pdf/596762666/Note+explicative+CARE+Le+Marqueur+genre.pdf>

6. Solidarités International, 2016, *Extrait du questionnaire Coordination SUD*.

Médecins du Monde intervient dans la prise en charge des victimes de violences liées au genre dans un contexte d'urgence. Les projets de terrain ont permis la production d'outils, l'élaboration d'une stratégie de plaidoyer, la mise en place de nouvelles actions puis la consolidation des expériences pour une meilleure intégration de cette approche au sein de la structure. Un document de capitalisation a été produit à ce sujet, notamment sur le « dispositif minimum d'urgence qui définit la prévention et la prise en charge des victimes de violences liées au genre comme une composante minimale de toute réponse SSR dans un contexte de crise ».⁷

6 organisations⁸ sur les 8 mentionnées sont membre du Programme-Solidarité Eau⁹ qui a mis en place le programme Genre et Eau. Ce programme a permis la production de deux recherches-actions : *l'Eau, genre et développement durable*, et le *guide méthodologique ciblé sur les milieux rural et semi-urbain*.

Le projet « Beurre de charité » au Burkina Faso porté par le Gret a permis d'apporter un appui à 5 unions de groupements de femmes et 5 groupements de femmes rurales. Une réflexion sur le genre a été menée, qui a permis une analyse du temps de travail journalier et saisonnier des femmes. Par la suite, des cadres de concertation avec les hommes (conjoints, leaders villageois, commerçants) ont été mis en place, afin de stimuler leur soutien et leur implication dans l'activité des femmes.

7. Médecins du Monde, 2013, Positionnement de Médecins du monde et les violences liées au genre. <https://www.senat.fr/rap/r13-212/r13-212-annexe1.pdf>.

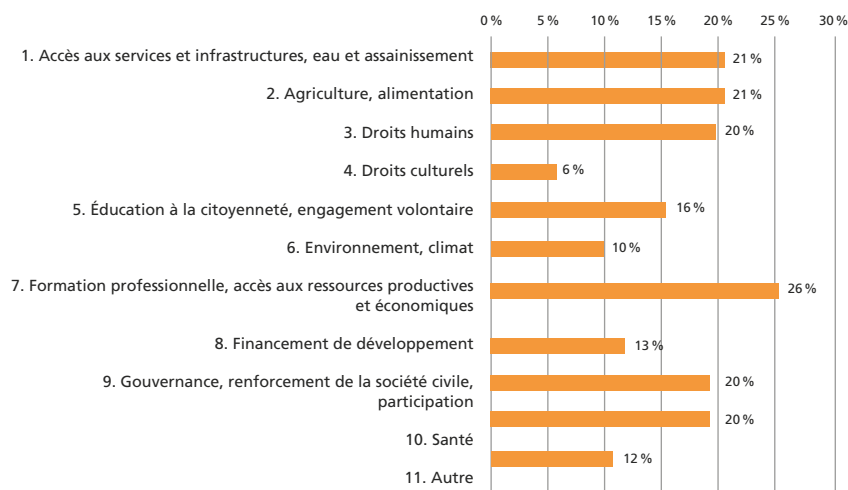
8. Action Mopti, CARE France, CCFD-Terre Solidaire, le Gret, Inter Aide et WECF

9. Réseau de partenaires pour l'accès à l'eau et à l'assainissement pour tous dans les pays en développement

10. Coordination SUD, 2013, « Lutte contre la faim et renforcement des droits des femmes paysannes », *Notes de la C2A*, p.3

11. *Ibid.*, Coordination SUD, p.3

THÉMATIQUES EN LIEN AVEC LE GENRE DANS UN CONTEXTE DE DÉVELOPPEMENT



■ % d'organisations travaillant la thématique en lien avec genre et développement sur le total des répondantes

1. Accès aux services et infrastructures/eau et assainissement

Cette thématique est notamment travaillée par Action Mopti, CARE France, CCFD-Terre Solidaire, Enda Europe, le Gret, Inter Aide, Plan International France et WECF. Ces organisations ont développé des projets permettant la gestion participative et égalitaire de services. Les projets ciblent l'ensemble de la communauté mais ils promeuvent la participation et le renforcement de capacités de femmes et d'autres groupes vulnérables.

L'ensemble de ces organisations ont identifié le besoin de mettre en valeur le rôle des femmes dans la gestion de l'eau. A quelques exceptions près, elles utilisent des données sexo-spécifiques qui favorisent une analyse du contrôle de l'accès et de la gestion de l'eau, et de l'emploi du temps dans les tâches liées au puisage, au transport, au stockage et à l'usage.

2. Agriculture et alimentation

Cette thématique en lien avec le genre est travaillée par Agrisud International, AFDI, CARE France, Centre Insertec France-formation, CCFD-Terre Solidaire, Enda Europe, IPPA, le Gret, Lyon Haïti-Partenariats, Plan International France, Le Secours Populaire Français, Terre & Humanisme, UNMFREO et WECF. Toutes les organisations traitent cette thématique comme un moyen pour l'autonomisation économique et sociale des femmes. Tout en luttant contre l'insécurité alimentaire, ces projets cherchent à rendre visible le travail des femmes dans la chaîne de production de différentes filières.

« La contribution des femmes aux travaux agricoles est largement sous-estimée dans la mesure où la plupart des études ignorent la contribution essentielle mais non-rémunérée des femmes. Souvent chargées de rapporter l'eau, le bois ou le carburant, de cuisiner et de travailler sur l'exploitation familiale sans rémunération, les femmes paysannes sont donc invisibles pour nombre de décideurs ».¹⁰

Compte tenu des réalités des femmes rurales dans la plupart des pays d'interventions des ONG françaises, les activités des projets sont adaptées à leurs horaires afin d'éviter une surcharge de travail. Une attention particulière est portée à la sensibilisation et à l'implication des conjoints dans le partage de tâches domestiques au sein du foyer. « Il ne s'agit pas d'intégrer les femmes tout en laissant intacts les systèmes qui génèrent les inégalités entre les sexes »¹¹. L'implication des hommes dans les tâches du foyer les responsabilise dans la sécurité alimentaire familiale et permet aux femmes de consacrer du temps à une activité rémunérée stable.

3. Droits humains

Cette thématique est travaillée notamment en lien avec la lutte contre les violences envers les femmes, *via* la sensibilisation et la prise en charge des victimes. Les actions de sensibilisation ciblent la diffusion et l'appropriation des droits des filles et des femmes par elles-mêmes et par leur entourage. Cette approche est promue par Avocats sans frontières, Batik International, CARE France, CCFD-Terre Solidaire, Ecpat France, Equilibres & Populations, le Forim, le Gref, Partage, ActionAid France-Peuples Solidaires, Plan International France, Quartiers du monde et le Secours Catholique-Caritas France.

L'articulation entre l'approche genre et l'approche basée sur les droits permet d'analyser l'inter-sectionnalité des discriminations ou les discriminations multiples que peuvent subir les femmes, au croisement entre différents rapports de pouvoir inégalitaires (classe sociale, âge, origine ethnique, etc.). C'est un moyen de revendiquer le positionnement des individus comme acteurs/actrices et non comme des simples bénéficiaires. L'approche basée sur les droits permet aussi de faire un suivi des cadres juridiques des droits des femmes afin de dénoncer les violations et d'engager des stratégies de plaidoyer auprès des États.

4. Formation professionnelle et accès aux ressources productives et économiques

Cette thématique est travaillée par Aide et Action, Agir pour le Cambodge, Batik International, CARE France, Coordination des Associations Congolaises de France, Enda Europe, Enfants et Développement, L'appel, le Gret, OICD, Plan International France, Quartiers du monde, SMARA-Santé Mali Rhône-Alpes, Solidarité Laïque, Touiza Solidarité et WECEF.

Le grand nombre de projets liant genre et formation professionnelle s'explique pour deux raisons :

- D'une part, la formation et l'accès aux ressources productives est le cœur de l'*empowerment*¹² des femmes. Les actions proposées par les ONG ciblent le renforcement de capacités à travers l'alphabetisation, les activités de confiance en soi, la mise en place de services d'accompagnement des femmes dans l'accès à l'emploi ou la création et le développement d'une activité génératrice de revenus ;
- D'autre part, la formation professionnelle est un important levier pour promouvoir la diversification des choix de carrières. La prise en compte de la mixité des métiers permet aux femmes d'accéder aux secteurs moins précaires et mieux rémunérés.

La sensibilisation de l'entourage familial a été soulignée comme une activité complémentaire fondamentale pour garantir la participation des filles et des femmes aux formations.

5. Gouvernance, renforcement de la société civile et participation

Cette thématique est travaillée par Aster, Batik International, CARE France, le CCFD-Terre Solidaire, Ecpat, Enda Europe, Etudiants et Développement, le Forim, OPALS, Quartiers du monde, Secours Populaire Français, Solidarité Laïque, UNMFREO et WECEF.

La prise en compte des enjeux liés au genre dans des démarches de renforcement de la société civile a servi, dans les exemples étudiés, à soutenir les initiatives locales dans la thématique, à mettre en valeur la participation politique des femmes et à inciter la parité et la mixité au sein des organisations de la société civile. De surcroît, ces démarches de renforcement servent à un plaidoyer plus efficace au niveau local.

Les organisations intégrant l'approche genre dans la gouvernance, le renforcement de la société civile et la participation ciblent plusieurs publics. D'une part, le renforcement de capacités des partenaires et des collectifs ou organisations de femmes. D'autre part, l'intégration de la question du genre au sein de collectifs porteurs d'initiatives citoyennes et solidaires plus globales.

Agrisud International, dans son projet « d'intensification agro écologique et diversification de l'agriculture périurbaine » au Cambodge, a mené un diagnostic initial des rôles et responsabilités des femmes et des hommes au sein des exploitations. Cette analyse a permis d'identifier les éventuelles contraintes des femmes et d'adapter en conséquence les horaires des activités du projet pour assurer ainsi leur participation.

Le Forim mène un programme d'appui à la structuration et au renforcement des capacités d'action des regroupements d'organisations de solidarité internationale issues des migrations (OSIM), et de leurs réseaux. Pour intégrer le genre, plusieurs actions ont été menées : formation des formateurs/trices genre et migration ; accompagnement spécifique sur le genre ; appui aux initiatives des associations de femmes migrantes ; prise en compte du genre dans les projets de développement local : PRA/OSIM et la campagne « *Une femme, un mois, une histoire* ».

Le renforcement des OSIM a permis une réflexion collective sur la thématique et des impacts directs sur les actions des organisations. Le renforcement a influencé le choix des thématiques qui favorisent l'autonomisation des femmes ; le développement des projets spécifiques de renforcement des capacités des femmes ; l'association des leaders pour favoriser la promotion de l'égalité ; la mise en place de la parité en interne des OSIM ; l'analyse des horaires dans les activités et les échanges d'expériences, etc.¹⁴

12. L'*empowerment* est la réappropriation par les femmes des quatre dimensions du pouvoir (pouvoir sur, pouvoir de, pouvoir avec, pouvoir intérieur), ou la « façon par laquelle l'individu accroît ses habiletés favorisant l'estime de soi, la confiance en soi, l'initiative et le contrôle » *Ibid.* Coordination SUD.

6. Santé

Cette thématique est travaillée par Agir pour la Santé des Femmes, ARMYF, CARE France, Equilibres et Populations, Essentiel, Inter Aide, Le Planning Familial, Médecins du Monde, OPALS, Plan International France, SMARA-Santé Mali Rhône-Alpes, Solthis et WECF.

Ces organisations intègrent l'approche genre dans leurs projets liés à la santé, notamment maternelle et sexuelle et reproductive. Ces deux sujets ciblent certes les femmes, toutefois, nombre d'ONG (CARE France, Equilibres & Populations, Essentiel, OPALS, Plan France, etc.) promeuvent l'implication des hommes dans les projets de santé afin d'avoir un vrai impact dans le planning familial, la santé sexuelle et reproductive, la prévention du VIH/IST et la prévention de la violence basée sur le genre.

« L'intégration du genre dans les projets santé permet aux femmes et aux hommes de mieux protéger leur santé et celle de leurs enfants (...) les activités de sensibilisation de masse ou en face à face, véhiculées par des hommes, auront plus de chance d'être entendues positivement par les hommes des familles. Elles amélioreront les comportements des hommes pour protéger leur santé, celle de leur partenaire et de leurs enfants. Conscients de l'importance de leur rôle, ils contribueront à améliorer le recours aux soins pour les femmes enceintes et les enfants de moins de 5 ans. » OPALS (Organisation Panafricaine de Lutte contre le Sida).

3. POPULATION CIBLE

Toutes les organisations interrogées intègrent parmi la population cible les femmes et les filles. La différence d'approche réside dans la manière d'impliquer la population cible dans les projets. Cela dépend de la maturité de l'organisation vis-à-vis du genre.

Ainsi, lorsqu'une organisation prend conscience de l'importance d'intégrer le genre dans ses projets, elle a tendance à commencer par une approche « Femmes et développement ». Celle-ci cible les besoins immédiats des femmes « en les cantonnant au rang de bénéficiaires, en gardant une vision stéréotypée du rôle des femmes (projets de santé, éducation des jeunes enfants, nutrition) »¹⁵.

Les organisations plus sensibilisées, qui correspondent à celles identifiées comme ayant intégré le genre de manière globale (voir p.4), développent une véritable approche Genre et développement. Celle-ci prend en compte les rapports de pouvoir entre les femmes et les hommes et « l'impact du projet sur l'égalité, qu'il s'agisse d'un projet de femmes ou d'un projet mixte, voire d'un projet s'adressant majoritairement à des hommes »¹⁶.

Les organisations intégrant une approche genre et développement impliquent également les hommes dans certaines activités afin contribuer à une véritable transformation sociale dans un travail individuel ou/et pour un travail collectif. Sur le plan individuel, les hommes peuvent être amenés à s'interroger sur les représentations et les constructions autour de leur masculinité. Sur le plan collectif, ils peuvent être positionnés comme porte-paroles pour sensibiliser d'autres hommes. Par exemple, impliquer les leaders communautaires et religieux facilite la mobilisation des hommes du village.

Au sein des focus groupes menés pour cette étude, l'importance de continuer à cibler les femmes et leur autonomisation dans certains projets a été soulignée. Leur niveau de discriminations et de violences subies justifie un travail spécifique avec elles ; attention qui peut tout à fait être accordée dans un projet genre et développement.

14. Le Forim, *Comment accompagner les OSIM vers de bonnes pratiques ?*, p. 5-6.

15. Adéquations, 2009, Fiche 2: *De l'approche « femmes dans le développement » à « genre et développement »*, <http://www.adequations.org/spip.php?article1219>

16. Adéquations, 2016, *Intégrer l'approche de genre dans les initiatives de développement*, Paris, p. 145



2.

BONNES PRATIQUES

1. Bonnes pratiques organisationnelles
2. Bonnes pratiques projets

Crédit photo : © J.B Russell/GRDR

Les bonnes pratiques illustrent l'efficacité de l'approche genre comme outil d'analyse et de transformation sociale. Dans les pratiques internes, l'approche genre « démontre la cohérence avec les valeurs affichées de respect des personnes, d'inclusion et de justice sociale ; permet d'innover dans les modes d'organisation ; et agit la qualité des emplois »¹⁷. Dans les projets, l'approche genre a été reconnue comme un enjeu indispensable pour l'efficacité de l'aide au développement « en donnant des moyens d'actions aux femmes »¹⁸. L'amélioration des conditions de vie des femmes et des filles impacte directement la qualité de vie des populations et la productivité des économies locales.

L'inventaire de pratiques ci-après n'est pas exhaustif et sera complété ultérieurement par des fiches projet.

1. BONNES PRATIQUES ORGANISATIONNELLES

Dans le cadre de cette étude, une « bonne pratique » d'intégration de l'approche genre en interne est définie en prenant en compte les critères suivants : l'engagement des équipes (bénévoles et salariées) et notamment de la direction et du Conseil d'administration ; le renforcement de capacités des équipes à maîtriser l'approche genre dans les activités internes comme dans les projets ; et la mise en place d'actions ciblant l'égalité professionnelle. Pour chaque critère, des pratiques efficaces ont été repérées au sein des ONG analysées.

• L'engagement des équipes (bénévoles et salariées) et notamment de la direction et du Conseil d'administration

L'ensemble des organisations rencontrées estime que la réussite des actions de renforcement en interne passe d'abord par la volonté politique de la direction et des instances dirigeantes. Elle seule ouvre les portes à la mise en œuvre d'actions d'autodiagnostic et d'amélioration continue au sein d'une organisation. Pour que cette démarche soit efficace, elle doit être accompagnée d'une réflexion et d'une appropriation collective des enjeux de genre.

• Le renforcement de capacités dans l'usage de l'approche genre

La formation des équipes est un moyen de favoriser l'opérationnalisation du genre dans les pratiques internes et dans les projets. La compréhension des enjeux, la maîtrise des outils, l'acquisition des compétences nécessite des temps d'apprentissage spécifiques, proposés par une grande diversité d'acteurs en France : collectifs associatifs nationaux et locaux, réseaux multi-acteurs, organismes de formation privée... Les organisations de solidarité internationales elles-mêmes développent des outils propres à leurs besoins et organisent des formations à destination de leurs équipes.

« Le gender coaching a été créé en 2007 par l'organisation belge Le Monde selon les Femmes afin d'accompagner à la carte, des organisations (principalement des ONG) pour l'intégration du genre. Cet accompagnement consiste en des réunions de groupes, environ deux heures par mois »¹⁹ et il comprend un diagnostic ; un accompagnement de la prise de décisions, de la communication, de l'évaluation ; budgétisation du genre ; indicateurs genre ; formations, etc. ».

• L'engagement en termes d'égalité professionnelle

Le code du travail français définit les obligations légales pour respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce cadre juridique interdit tout type de discrimination à l'embauche en considération du sexe ou de la situation de famille. D'autre part, la loi empêche de prendre en considération le sexe pour toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.²⁰

Les audits participatifs genre ont été utilisés par Plan International France, CARE France et ActionAid France-Peuples Solidaires pour identifier collectivement les points forts et les faiblesses de chaque organisation dans l'intégration du genre dans les pratiques internes et dans les projets. L'engagement collectif responsabilise l'ensemble de l'équipe et non pas une seule personne désignée par l'organisation comme point focal/référent-e genre. Par la suite, ces audits ne sont efficaces que s'ils engagent une volonté politique pour la mise en place d'un plan d'actions avec un budget alloué.

17. UDES, 2015, 12 fiches pratiques pour passer de la conviction à l'action, p. 1

18. OCDE, 2008, Principes directeurs du CAD sur l'efficacité de l'aide, l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation et le renforcement des capacités des femmes, p. 2

19. Le Monde selon les femmes, 2014, Intégration du genre dans les ONG en Belgique Impact du gender coaching du Monde selon les femmes. Bruxelles, p. 4. <http://www.monde-femmes.be/pdf/mf-rp16web.pdf>

20. Code du Travail, Article L123-1, Le-gifrance. <https://www.legifrance.gouv.fr>

Bien que l'enquête menée ne permette pas de tirer de conclusions définitives sur le degré d'application de la loi par les OSI françaises à ce stade, il semblerait qu'elles respectent pour l'essentiel les principes et objectifs d'égalité professionnelle : efforts de communication inclusive dans les offres d'emploi et de mission, sensibilisations pour promouvoir la parité, formations, etc.

15 % des organisations ayant répondu au questionnaire se sont engagées en termes d'égalité professionnelle au-delà des obligations légales. La manière de s'engager varie au sein de chaque organisation : accord d'entreprise égalité femmes-hommes (4 organisations) ; politique en matière de genre (2) ; égalité professionnelle inscrite dans la convention collective (1) ; exigence auprès des organisations membres d'un engagement pour l'égalité professionnelle (1) ; politique de convergence des taux de promotion, égalité en termes de promotion professionnelle, réduction des écarts de rémunération, amélioration du taux de formation (1).

L'activité de *benchmarking* a permis d'identifier de « bonnes pratiques » en matière d'égalité professionnelle dans d'autres secteurs associatifs. L'UDES (Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire) a développé 12 outils et mesures concrets afin de rendre opérationnel l'accord sur l'égalité professionnelle dans l'économie sociale et solidaire de 2015. Ces outils apportent des conseils pratiques pour le recrutement sans discrimination, l'égalité salariale, l'équilibre de la vie privée et professionnelle, la prévention en la prise en charge des violences sexistes au sein de la structure, etc. 3 réseaux ont mené des études et des initiatives pour encourager la mixité et la parité en interne. Le Réseau National de Juniors Associations a mené une étude sur la mixité au sein du réseau et puis a créé un module des outils de sensibilisation ; l'Union Française des Œuvres Laïques d'Education Physique (UFOLEP) a lancé une campagne nommée « *Toutes sportives* » afin d'encourager la mixité au sein des membres du réseau ; Animafac a conduit une étude sur les femmes et le pouvoir dans les associations étudiantes. L'ONG Etudiants et développement a mentionné utiliser ce *Vade-mecum* d'Animafac pour promouvoir l'égalité en interne.

• Efforts pour l'équilibre de la vie privée et professionnelle

« *L'équilibre temps de travail-temps personnel est un enjeu d'égalité. En effet, les charges domestiques (ménage, courses, etc.) et familiales (soin des enfants et personnes à charge) restent encore principalement assumées par les femmes* »²¹.

L'approche genre permet de promouvoir le partage de tâches et de prendre en compte les besoins des femmes et des hommes pour mieux équilibrer leur vie. 50 % des organisations appliquent des mesures pour favoriser l'équilibre entre vie privée et professionnelle. Par exemple :

- Accord sur le temps de travail donnant de la flexibilité sur les horaires ;
- Charte du management de l'équilibre vie privée et vie professionnelle ;
- Mise en place d'un outil de suivi de temps pour préserver l'équilibre de temps ;
- Engagements au-delà de la loi concernant la maternité : des jours supplémentaires à la durée légale du congé de maternité et paternité et des congés enfant malade ;
- Accords avec le personnel sur le terrain adaptés à l'environnement.

• Communication attentive au genre

Partant du constat que l'usage du masculin influe sur les représentations et les pratiques et renforce les inégalités, qu'une image mal choisie enferme les femmes dans un rôle traditionnel ou stigmatisant, sensibles aux réflexions sur l'utilisation grammaticale du féminin, les organisations de solidarité internationale déploient de plus en plus d'efforts pour que leur communication ne soit plus « aveugle au genre ». Au-delà de l'image conservatrice que ren-

21. UDES, 2015, Fiche 5, Favoriser l'équilibre entre les différents temps de vie, p. 1

La Cimade a identifié que l'absence de l'intégration genre dans l'analyse des migrations et dans ses pratiques internes avait un impact dans les messages qu'elle véhiculait en externe. Ces discours étaient perçus comme « simplistes et stigmatisants » ce qui empêchait un impact sur la promotion de politiques migratoires plus égalitaires. Un groupe de travail s'est constitué pour réfléchir à l'intégration de la perspective de genre dans différentes actions, et notamment la communication, le plaidoyer, le contentieux, tout en prenant également le temps d'interroger ses pratiques. Suite à ces travaux, La Cimade a mené une démarche réussie pour faire évoluer le droit des étrangers, dont les textes parlent « d'étranger » et non « de personne étrangère », « de migrant » et non « personne migrante ».

CARE France, conscient que le langage traduit mais aussi façonne la pensée, a développé un cadre de référence commun dans l'utilisation de la communication non sexiste. Afin de s'appropriier cet outil, elle a initié une sensibilisation de ses équipes au siège et sur le terrain pour une meilleure compréhension des règles et d'usages de la communication non sexiste.

verrait une absence de prise en compte du genre dans leur communication, les organisations de solidarité internationale assument une responsabilité partagée de transformation sociale qui passe aussi par les messages qu'elles diffusent et la forme de ces derniers.

• Intégrer le genre dans le projet associatif

Le projet associatif est « le point de départ de la démarche associative, en quelque sorte l'ADN de l'association. Il s'inscrit dans la durée. Sa finalité est la formulation claire et partagée de l'identité ou du positionnement d'une association ».²² Intégrer le genre dans le projet associatif exige un engagement de l'organisation pour l'égalité femmes-hommes dans sa mission, sa vision, sa culture organisationnel, ce qui n'est pas exclusif aux organisations spécialistes.

Enda Europe a introduit l'égalité de genre parmi ses lignes principales d'action. Cet engagement est mis en exergue dans la vision générale et les missions spécifiques de l'organisation à travers le travail pour une société inclusive. Extrait de statut d'Enda Europe :

« Vision générale: promotion d'une société plus juste et plus équitable, plurielle et inclusive »; Missions spécifiques : « lutte contre les exclusions ; Lignes d'action : « l'égalité de genre ».

Le cas des collectivités territoriales

6 collectivités territoriales ont répondu au questionnaire. Ces acteurs sont analysés de façon distincte car les textes législatifs qui s'appliquent (modalité de gouvernance, obligations légales sur l'Egalité femmes-hommes, etc.) diffèrent de ceux qui régissent la vie associative.

- 100 % des collectivités territoriales ayant répondu au questionnaire intègrent des actions sur l'égalité femmes-hommes au document type plan d'actions ;
- 66 % ont mis en place une stratégie de communication intégrant l'approche genre ;
- 83 % mènent des pratiques pour promouvoir la parité en interne ;
- 83 % du personnel a bénéficié de formations sur l'égalité femmes-hommes ;
- 66 % ont des pratiques pour améliorer l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

22. Les critères sont le résultat d'une recherche documentaire de la notion de « bonnes pratiques ». Les critères regroupent les caractéristiques des bonnes pratiques formulées par l'European Institute for Gender Equality (EIGE), le Centre de Ressources des Nations unies, l'AFD et la FAO

2. BONNES PRATIQUES PROJETS

Une « bonne pratique » d'intégration de l'approche genre dans les projets est définie dans cette étude comme celle qui permet d'appliquer des méthodologies de transversalisation du genre dans toutes les étapes du cycle du projet.

Les fiches projet recueillies ont permis de consolider une base de données de projets, qui prend en compte 8 critères de « bonne pratique ».²²

1. Données statistiques désagrégées par sexe ;
2. Analyse du contexte intégrant l'approche genre ;
3. Participation des bénéficiaires directs et indirects, hommes et femmes ;
4. Partenariats avec des impacts positifs dans la réduction des inégalités entre hommes et femmes ;
5. Reconnaissance de la reproductibilité du projet (visant l'égalité femmes-hommes) ;
6. Analyse des résultats et des impacts intégrant l'approche genre (analyse des besoins et des intérêts des femmes et des hommes) ;
7. Observation des changements sociaux sur la réduction des inégalités femmes-hommes (représentations, comportements, etc.) ;
8. Création d'un environnement plus favorable pour l'égalité entre les sexes (impact sur la législation, sur les politiques, sur l'allocation des ressources, etc.)

Les exemples ci-après illustrent l'application de ces critères comme moyen d'améliorer l'efficacité de des projets des ONG dans la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

• Analyse du contexte intégrant l'approche genre (besoins et les intérêts des femmes et des hommes)

Equilibres & Populations a identifié la faible participation des hommes à un projet sur les mutilations sexuelles féminines. Cette problématique était perçue comme concernant exclusivement les femmes. A noter que le niveau de migration masculine était très élevé dans la zone du projet.

L'abandon des pratiques de mutilations nécessitait un changement de mentalité au niveau des communautés dans leur globalité, notamment l'adhésion des autorités coutumières et religieuses des villages, des autorités socio-sanitaires, des relais communautaires, des groupements villageois et des migrant-e-s. Sans un changement de mentalité, aucun changement des pratiques ne semblait possible. De ce fait, l'inclusion des hommes était un préalable indispensable pour la réussite du projet.

L'analyse des intérêts des hommes a permis de mettre en place des actions permettant de les mobiliser, telles que des focus groupes, causeries/débats, implication des hommes lors des prises en charge médicale des femmes. Les activités de communication pour un changement de comportement ont aussi été adaptées, notamment à travers l'élaboration de messages spécifiques sur les enjeux du projet ou la diffusion d'émissions radiophoniques traitant des questions de genre sur des ondes de grande écoute. Les activités de mobilisation ont particulièrement ciblé les leaders communautaires et religieux.

Cette action illustre l'efficacité d'analyser les besoins et les intérêts des femmes et des hommes, même s'agissant d'un projet ciblant à prime abord uniquement les femmes. La participation des hommes dans ce projet était essentielle pour avoir un impact à long terme dans la suppression des mutilations sexuelles féminines.

• Données ou indicateurs sexo-spécifiques et analyse de résultats

Les données et les indicateurs sexo-spécifiques « contribuent à renforcer les débats, rendant objectifs les concepts et les demandes ; ils améliorent les résultats généraux des décisions politiques, des programmes, en montrant quel est le genre des processus et dès lors, celui des résultats »²³.

23. Le Monde selon les femmes, 2006, *Genre et indicateurs de développement*, Bruxelles, p. 12

24. Les besoins pratiques des hommes et des femmes sont liés à l'accès aux ressources dans l'immédiat (accès à la santé, moyens de survie, alimentation, etc.). Les intérêts stratégiques sont en lien avec les rapports de pouvoir et la progression en matière de statut social et d'égalité. Pour plus d'information voir <http://www.adequations.org/spip.php?article478>

61 % des organisations ayant répondu au questionnaire appliquent les données et les indicateurs sexo-spécifiques, comme un outil pour mieux comprendre le contexte et l'impact des projets. Au sein des focus groupes, l'importance d'utiliser les données ou indicateurs sexo-spécifiques a été soulignée, pour connaître l'accès et le contrôle des ressources, pour l'analyse du contexte du pays et pour évaluer véritablement l'efficacité du projet dans la réduction des inégalités et la transformation sociale.

• **Partenariats avec des impacts positifs dans la réduction des inégalités entre hommes et femmes**

Batik International a rencontré des difficultés dans la conduite d'un projet, qui relevaient des résistances de l'entourage familial et des acteurs économiques ou institutionnels quant à la prise en compte du genre, et du manque de connaissances et d'expertise *ad hoc* au sein des partenaires locaux. Pour surmonter cette difficulté, l'organisation a adopté une approche besoins pratiques ou intérêts stratégiques²⁴ qui a permis de concevoir et mener des actions spécifiques auprès des secteurs a priori opposés au projet, telles que des séances de sensibilisation et de formation adaptées. Les partenariats avec les différentes parties prenantes de l'environnement social, à travers une démarche de mise en réseau, d'échange et renforcement de compétences, ont été un élément facilitateur pour l'accès des femmes aux ressources. Le projet a réussi efficacement à mettre en place des changements de mentalité et des pratiques auprès des femmes, des acteurs ou institutions et de l'entourage familial.

• **Participation des bénéficiaires directs et indirects, hommes et femmes**

Essentiel a identifié une difficulté au niveau des organes de prise de décisions de mutuelles de santé partenaires de leurs projets. Dans ces espaces, plusieurs formes de discrimination semblaient opérer - avec une hiérarchie fondée sur le sexe (environnement masculinisé) et l'âge (primauté des anciens) - et aucune réflexion sur la question de genre n'avait été menée. Pour surmonter cette difficulté, Essentiel a conduit des diagnostics participatifs afin de mieux comprendre cet environnement et aboutir collectivement à la définition d'un plan d'actions permettant d'intégrer le genre dans les activités et le fonctionnement des mutuelles. Ces diagnostics ont associé les bénéficiaires directs et indirects, hommes et femmes, ce qui a été un élément clé pour assurer une meilleure compréhension des enjeux, la définition d'une feuille de route adaptée puis l'adhésion de l'ensemble des parties prenantes. Cette démarche a permis d'assurer une plus grande parité dans les instances par la mise en place de binômes, une meilleure implication des femmes dans la promotion des services et une augmentation de l'adhésion des femmes aux mutuelles. Les diagnostics participatifs ont ainsi servi à la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes, en permettant un meilleur accès de ces dernières aux espaces de pouvoir et aux services de santé.



3.

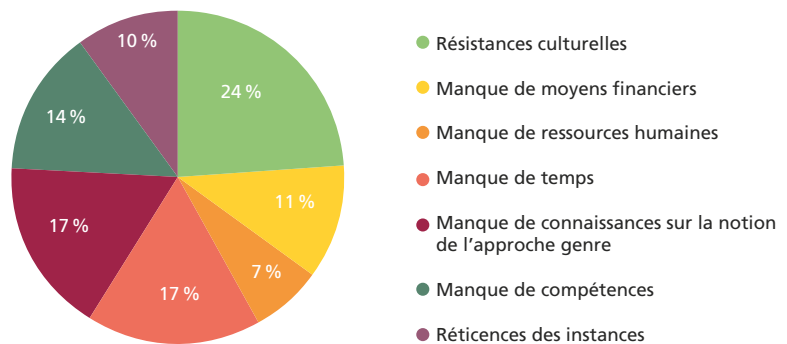
DIFFICULTÉS DANS L'INTÉGRATION DE L'APPROCHE GENRE DANS LES PRATIQUES ORGANISATIONNELLES

1. Difficultés dans l'intégration de l'approche genre dans les pratiques internes
2. Difficultés en lien avec l'équilibre femmes-hommes au sein des équipes des organisations de solidarité internationale

Ce chapitre présente un diagnostic des difficultés de l'intégration de l'approche genre dans les pratiques organisationnelles, identifiées grâce aux données collectées à l'aide du questionnaire, des entretiens individuels et des focus groupes.

Les organisations de solidarité internationale qui ont répondu à la question des principales résistances pour l'intégration de l'approche genre dans leurs pratiques organisationnelles ont repéré 6 types de résistances

PRINCIPALES RÉSISTANCES RECENSÉES

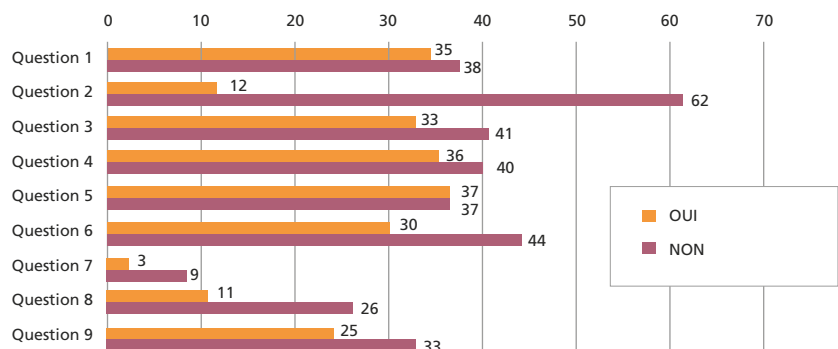


Ces résistances entraînent un certain nombre de difficultés regroupées pour les besoins de l'étude en deux catégories :

1. Difficultés dans l'intégration de l'approche genre dans les pratiques internes ;
2. Difficultés en lien avec l'équilibre femmes-hommes au sein des équipes des OSI. Certaines données nous permettront d'illustrer l'état des lieux de la mixité et la parité des organisations.²⁵

L'analyse prend en compte notamment les indicateurs ci-dessous :

PRATIQUES APPLIQUÉES POUR INTÉGRER L'APPROCHE GENDRE DANS LES PRATIQUES ORGANISATIONNELLES



25. UDES, 2015, Fiche 1 - Guide pratique sur l'égalité professionnelle femmes/hommes dans l'ESS UDES. La mixité professionnelle est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un même métier, sans être forcément paritaire.

Pour Coordination SUD, la parité est entendue comme la répartition égalitaire des hommes et des femmes au sein des instances dirigeantes élues et bénévoles.

1. Votre organisation a-t-elle intégré l'approche genre (lutte contre les inégalités femmes-hommes) dans le projet associatif ?
2. Avez-vous défini des engagements en terme d'égalité professionnelle femmes-hommes allant au delà des obligations légales (accord d'entreprise, charte, autres) ?
3. Au sein de votre organisation existe-t-il des pratiques pour promouvoir la parité entendue comme la répartition égalitaire des hommes et des femmes au sein des instances dirigeantes élues et bénévoles ?
4. Au sein de votre organisation, le personnel a-t-il bénéficié des formations sur l'approche genre durant les trois dernières années ou va-t-il en bénéficier cette année ?
5. Au sein de votre organisation, existe-t-il des pratiques pour améliorer l'équilibre de la vie privée et professionnelle ?
6. Au sein de votre organisation, existe-t-il des stratégies de communication intégrant une approche de genre ?
7. Répondez seulement si vous avez du un comité d'entreprise : est-ce que les activités sociales et culturelles proposées par le comité d'entreprise intègrent l'approche genre ?
8. Répondez seulement si vous avez du personnel local : avez-vous une politique de ressources humaines intégrant l'approche genre pour le personnel local ?
9. Votre organisation a-t-elle rencontré des difficultés dans l'intégration de l'approche genre dans ses pratiques organisationnelles ?

1. DIFFICULTÉS DANS L'INTÉGRATION DE L'APPROCHE GENRE DANS LES PRATIQUES INTERNES

Confusion sur le processus d'intégration de l'approche genre dans le projet associatif

45 % des ONG ont répondu qu'elles intègrent l'approche genre dans le projet associatif. Cependant, pour 34 % d'entre elles une compréhension limitée de cet enjeu a été identifiée. Intégrer le genre dans le projet associatif a été assimilé, par exemple, au fait de cibler les femmes dans les projets ; recruter les femmes dans une proportion plus importante ou mettre en place des actions pour favoriser la parité et la mixité de l'organisation.

Les activités mentionnées ci-dessus font partie de la construction du projet associatif, mais elles doivent s'intégrer dans l'ensemble d'intérêts de l'organisation. Le projet associatif se compose de plusieurs volets : vision, mission, valeurs et culture, métiers, principes d'action, ambitions et spécificité.²⁶

L'intégration de l'approche genre dans le projet associatif n'est pas réservée aux organisations spécialistes en genre. Même si l'organisation n'intervient pas en priorité dans des projets promouvant l'égalité femmes-hommes, le genre s'attache aux valeurs de l'organisation, à ses principes d'action et à sa culture organisationnelle d'une manière transversale.

« Le genre ce n'est pas les autres, ou parler des projets. C'est nous, c'est moi, ce sont nos pratiques du quotidien ». (Extrait d'un focus groupe)

Difficultés de partage en interne de l'information reçue dans les formations

46 % des organisations ont indiqué avoir bénéficié de formations sur l'approche genre en interne, dont certaines proposées par Coordination SUD, ce qui montre l'intérêt du secteur par cette thématique et son engagement dans le renforcement de compétences.

Souvent, ce sont les référent-e-s ou points focaux genre des ONG qui participent aux formations, ce qui ne favorise pas toujours une appropriation collective des apprentissages au sein des structures. Un défi qui reste à relever est celui de susciter l'intérêt de nouvelles personnes, qui ne travaillent pas traditionnellement sur le genre. *« Je suis point focal genre et je dois aller partout, mais mes collègues ne sont pas sensibilisé-e-s »* (extrait d'un focus groupe). L'ensemble des participant-e-s aux focus groupes ont remarqué qu'il est important de favoriser la socialisation de l'information et mobiliser largement les ressources humaines des organisations.

Manque de formalisation des pratiques de communication intégrant l'approche genre

57 % des organisations enquêtées ont des stratégies de communication intégrant l'approche genre, dont 20 % ne sont pas formalisées. Ce manque de formalisation entraîne une intégration partielle de l'approche genre : par exemple, dans une partie de publications, uniquement dans les offres d'emploi, au niveau des visuels (veille sur le risque de véhiculer des stéréotypes), exclusivement pour certains projets ou seulement dans les pays d'intervention, etc. Elle conduit également à une hétérogénéité des pratiques et à une confusion sur la manière de formaliser l'approche genre dans la communication due à l'absence d'un cadre commun de référence.

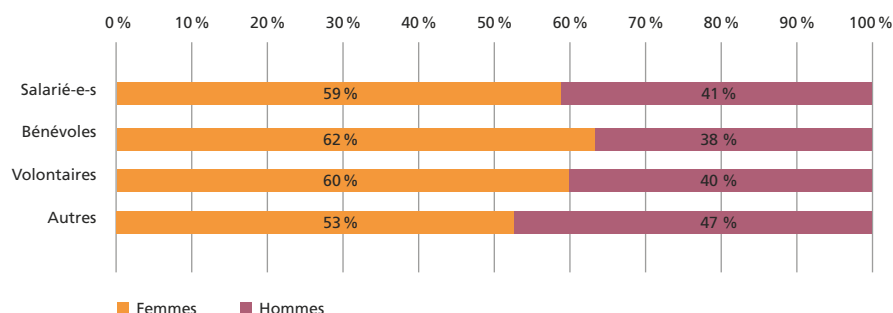
26. Coordination SUD - Cabinet Opens, 2015, Capitalisation, *Comment élaborer son projet associatif et son plan stratégique en ONG ?*, p. 10

2. DIFFICULTÉS EN LIEN AVEC L'ÉQUILIBRE FEMMES-HOMMES AU SEIN DES ÉQUIPES DES OSI

Des OSI attractives pour les femmes qui demeurent moins présentes dans les fonctions de représentation politique

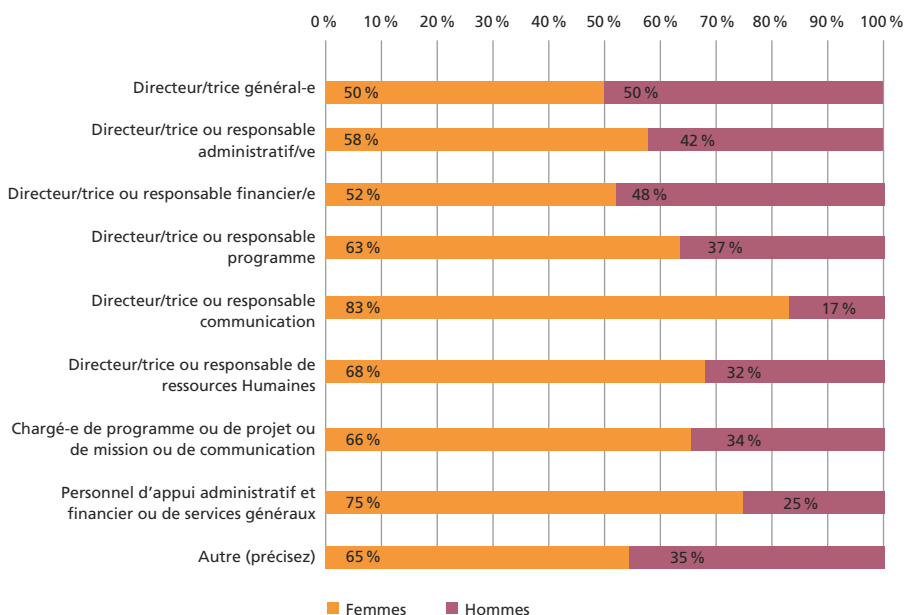
Au sein des organisations enquêtées la part des femmes dans les équipes salariées représente 59%. Cette féminisation au sein des organisations de solidarité internationale se retrouve également au sein des équipes bénévoles, volontaires, stagiaires, etc.

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES PAR STATUT



L'analyse de la répartition par métier montre que les femmes demeurent très présentes dans des postes historiquement occupés par elles : les ressources humaines, la communication, l'appui administratif et financier ou les services généraux. Elles représentent aussi une large majorité des personnes en charge des programmes : d'une quasi parité observée sur cette fonction en 2005, la situation en 2016 les porte à environ 2/3 de ces effectifs. Mieux encore, il existe désormais une parité de 50 % de femmes et 50 % d'hommes dans la fonction de direction au siège, alors que la répartition leur était encore largement défavorable en 2005 (27 % de femmes contre 73 % d'hommes).

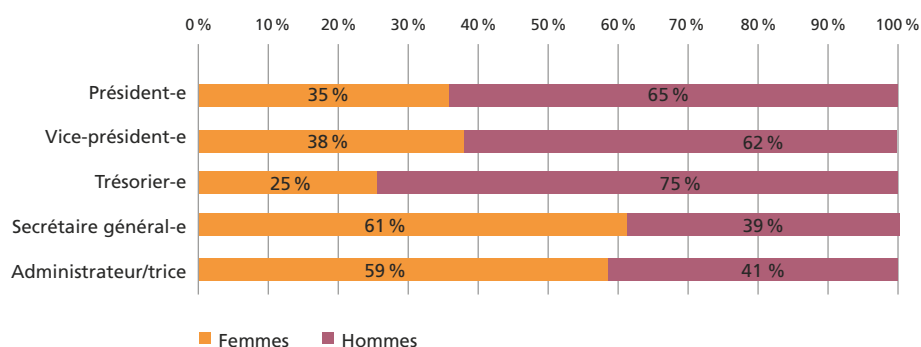
RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES PAR FONCTION (AU SIÈGE)



Le même phénomène est observé au niveau des instances des OSI. 42 % des organisations ayant répondu au questionnaire ont mis en place des pratiques pour promouvoir la parité, entendue comme la répartition égalitaire des hommes et des femmes au sein des instances dirigeantes élues et bénévoles. Le résultat est là : les femmes sont désormais majoritaires au sein des Conseils d'administration (58 % de femmes contre 42 % d'hommes), alors qu'elles représentaient moins d'un tiers des membres de Conseils d'administration il y a 10 ans.

Cependant, l'étude montre que les femmes sont encore largement sous-représentées dans les postes de présidence et de vice-présidence, qui constituent les principales fonctions de représentation des organisations de solidarité internationale. Un véritable « plafond de verre » demeure, illustré par exemple, par un écart de 30 points entre le pourcentage de femmes et des hommes présidents (35 % de femmes contre 65 % d'hommes).

RÉPARTITION FEMMES-HOMMES INSTANCES DIRIGEANTES

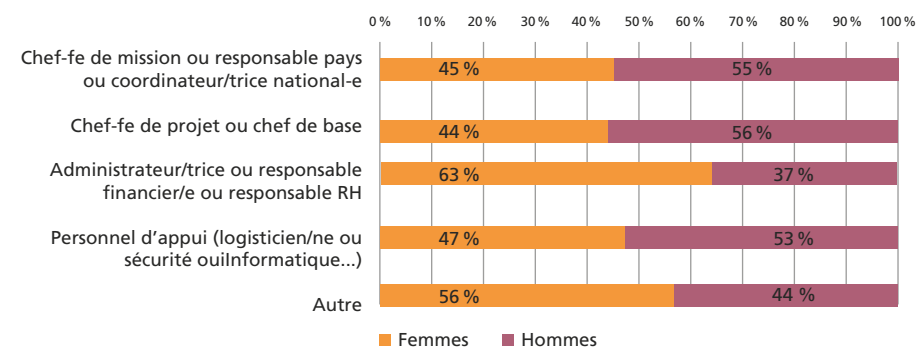


Si les actions promouvant la parité au sein des organisations portent progressivement leurs fruits, cette étude démontre que des obstacles personnels et institutionnels continuent de freiner l'accès des femmes aux présidences et plus globalement aux fonctions de représentation. Il n'est pas rare d'ailleurs d'observer, dans le secteur de la solidarité (comme ailleurs) des tables-rondes, des interviews, des représentations face aux instances politiques exclusivement composées d'hommes. Les organisations de solidarité internationale en ont pris conscience et font des efforts pour tenter d'équilibrer la participation des femmes, mais progrès restent à faire. Il sera intéressant dans les mois qui viennent de creuser ces mécanismes, psychologiques, sociaux, générationnels, etc. qui expliquent que cette situation perdure et de tenter de s'y attaquer collectivement.

Une présence légèrement marquée sur le terrain

L'appréciation des femmes dans le milieu des organisations de solidarité internationale est également mise en évidence sur le terrain. Pourtant, leur part est plus pondérée : (47 % de femmes contre 53 % d'hommes). Il y a une moindre représentation dans les postes de chef-fe de mission et chef-fe de base. Quelles sont les raisons qui expliquent ce phénomène ? Cette situation est-elle due au choix générationnel et aux parcours de vie ?

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES PAR FONCTION SUR LE TERRAIN



Un débat important s'est imposé parmi les personnes participant aux focus groupes : la féminisation du secteur associatif est-elle un indicateur positif, les femmes y trouvant un cadre de travail plus flexible et adéquat à leurs parcours de vie, à leurs volontés d'engagement ? Ou au contraire témoigne-t-elle d'une tendance globale, négative, des femmes à se retrouver dans un secteur et des métiers avec des niveaux de rémunération moindres, par rapport au secteur privé lucratif par exemple ?²⁷

Parmi les collectivités locales ayant participé à l'étude, la même parité dans les fonctions de chef-fe de service/direction (50 % de femmes et 50 % d'hommes) se retrouvent. Cependant, les élu.es y sont encore majoritairement des hommes (29 % de femmes contre 71 % d'hommes).

27. Deloitte, 2016, *Rémunération 2016 en 70 questions*, Observatoire Capital Humain, p. 46. Les cadres du secteur privé non lucratif ont des rémunérations totales inférieures de 34 % aux cadres des autres secteurs privés lucratifs.

Les difficultés à appliquer l'égalité professionnelle pour certaines régions géographiques méritent de poser le débat sur les facteurs déterminant ce choix. Deux facteurs ont été identifiés durant l'étude pour nourrir cette réflexion :

- La maternité en lien avec les conditions sanitaires mauvaises dans les pays d'intervention comme contrainte pour envoyer les femmes sur le terrain ;
- Les risques en lien avec la sécurité dans les pays d'intervention. Comme évoqué précédemment, les femmes sont les principales victimes de violences dans les conflits. Les raisons de sécurité poussent les recruteurs à choisir des hommes sur certaines zones géographiques. Deux organisations ont mentionné cette observation : « *les questions de sécurité peuvent mettre en danger les femmes dans certaines zones* » ; « *certains contextes ne facilitent pas la prise en considération du genre dans nos critères de recrutement. Nous pouvons même parfois être amenés à ne pas mixer nos équipes sur des critères de sécurité* ».

Manque de formalisation des règles des pratiques pour l'équilibre de la vie privée et professionnelle

Comme mentionné dans le chapitre des bonnes pratiques, les organisations sont conscientes de l'importance de la mise en place de mesures pour promouvoir l'équilibre de la vie privée et professionnelle. Cependant, 50 % des organisations manquent d'une formalisation des règles de flexibilité afin d'éviter des dérapages dans les aménagements des horaires. La formalisation des règles permet de poursuivre des efforts pour encourager le partage de tâches et pour favoriser l'équilibre de vie des hommes et des femmes.



4.

DIFFICULTÉS DANS L'INTÉGRATION DE L'APPROCHE GENRE DANS LES PROJETS

1. Les résistances et les freins
2. Difficultés liées à l'intégration du genre dans chaque étape du cycle du projet

Ce chapitre offre un diagnostic des difficultés de l'intégration de l'approche genre dans les projets. Ces difficultés ont été regroupées en deux catégories : 1. Résistances et freins 2. Difficultés liées à l'intégration du genre dans chaque étape du cycle du projet

1. LES RÉSISTANCES ET LES FREINS

Les fiches projets retournées ont permis d'identifier les résistances à l'intégration du genre - ce que les populations et/ou des partenaires locaux ne « veulent » pas faire - ainsi que des freins, liés au contexte social et politique du pays d'intervention que les acteurs et actrices ne « peuvent » que difficilement influencer, ainsi qu'à des capacités limitées qu'ils/elles ne « peuvent » pas acquérir.

Les résistances individuelles et culturelles

Les résistances sont dans l'ensemble en lien avec les constructions socio-culturelles et religieuses des individus et des communautés vis-à-vis des rôles traditionnels de genre. La construction socioculturelle détermine la manière d'agir des hommes et des femmes au sein d'une société. Les hommes sont historiquement associés au rôle productif²⁸ et leur présence est forte dans la sphère publique. Ces rôles ont permis de favoriser leur pouvoir au sein de la famille, dans la scène politique et dans le marché de travail. A l'inverse, le rôle reproductif est historiquement associé aux femmes. Il « *comprend la responsabilité de mettre au monde et d'élever les enfants ainsi que de s'occuper des tâches domestiques* »²⁹.

Ces rôles ont été établis comme « *nécessaires afin de garantir l'entretien et la reproduction biologique mais aussi, le soin et l'entretien de la force de travail (le mari et les enfants en âge actif) et de la future force de travail (bébés et enfants en âge scolaire)* ».³⁰

Les projets intégrant l'approche genre rencontrent des réticences des individus, des autorités locales et des communautés car ils remettent en question les rapports de pouvoir entre les hommes et les femmes dans toutes les sphères (famille, communauté, marché du travail). Ces résistances entraînent une opposition des familles pour la participation des femmes/ filles aux activités des projets ; un désintérêt de certaines femmes pour s'investir dans les activités des projets ou leur difficulté à les exercer sur le long terme ; une faible mobilisation des hommes pour s'impliquer dans les projets et un manque de soutien des autorités locales aux projets.

Si ces difficultés demeurent fortes dans la mise en œuvre de projets intégrant une dimension genre, il faut toutefois relever que seules 9% des organisations ayant retourné les fiches projet ont rencontré des résistances auprès de leurs partenaires locaux qui sont donc globalement sensibles à cette approche. Les résistances qui demeurent viennent encore parfois de l'absence de réflexion sur le genre dans les organes de prise de décisions des partenaires ou encore de la crainte de développer cette thématique dans des communautés résistantes.

Les freins structurels

Les freins peuvent être de deux natures : liés au contexte politique, social et économique du pays d'intervention ou bien à l'accès aux ressources nécessaires (financières et techniques notamment) pour la mise en œuvre de projets intégrant le genre.

Les 66 fiches projets reçues dans le cadre de cette étude témoignent de ces freins en les spécifiant :

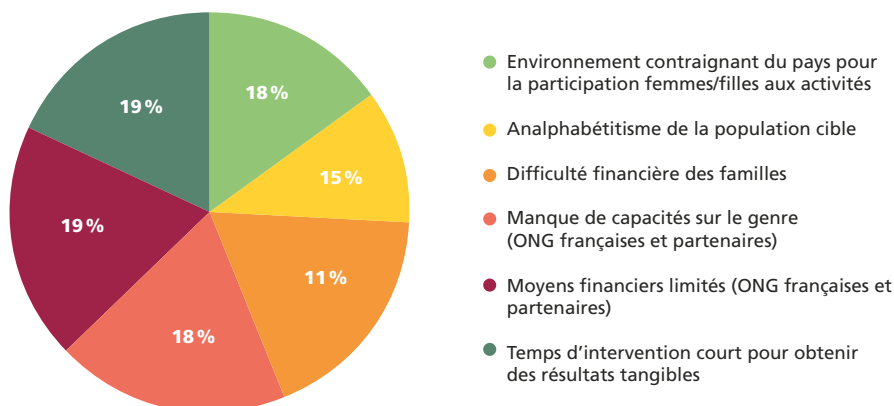
- Les freins contextuels sont des facteurs limitant un environnement favorable³¹ pour la mise en œuvre des actions : restrictions des droits et libertés, régulations financières, etc. L'environnement contraignant d'un pays restreint le périmètre d'action d'un projet et empêche la promotion de certains sujets. Par exemple, plusieurs pays ne facilitent pas, voire entravent, la présence féminine dans les milieux politiques.

28. LELOUP, H.RYCKMANS C, 2006, *Le rôle des femmes dans le développement*, <http://www.globenet.org/archives/web/2006/www.globenet.org/horizon-local/shelter/femmdevt.html>. Le travail exécuté contre paiement en nature ou en espèce

29. *Ibid.*. C.LELOUP, H.RYCKMANS 30. *Ibid.*

31. Civicus, 2013, A la recherche d'un environnement favorable. http://www.cota.be/?wpfb_dl=133. L'environnement favorable est défini comme « *les conditions dans lesquelles la société civile travaille. Dans de nombreux pays, il existe des conditions restrictives qui rendent plus difficile l'existence de la société civile organisée, l'exercice de ses fonctions, sa croissance et souvent sa contribution à la société* ».

FREINS



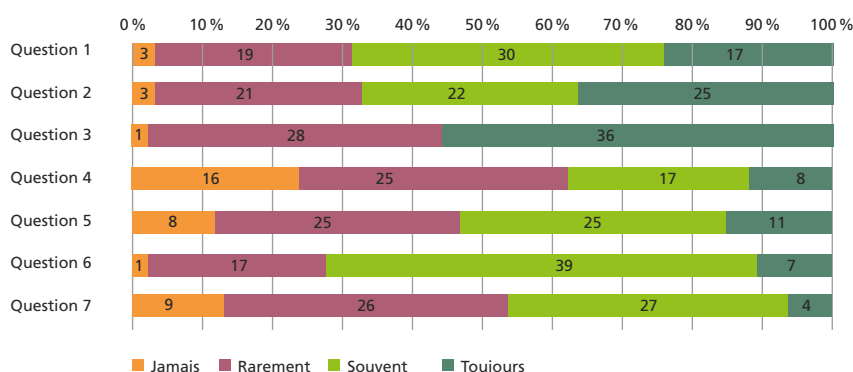
La situation socio-économique d'un pays affecte aussi l'implication de la population dans un projet. Le manque de moyens financiers des familles et l'analphabétisme, qui touche particulièrement les femmes et les filles,³² continuent d'être des freins majeurs à leur participation aux actions développées, et plus généralement à leur émancipation.

- Les freins liés à l'accès aux ressources nécessaires à la mise en place de projets intégrant le genre sont de nature financière et opérationnelle : financements insuffisants par leur montant et leur durée, ne permettant pas les temps d'intervention longs nécessaires pour obtenir des résultats tangibles ; manque de capacités et d'expertise sur le genre, faute de moyens ou d'accès à des systèmes de renforcement de compétences sur le sujet.

2. DIFFICULTÉS LIÉES À L'INTÉGRATION DU GENRE DANS CHAQUE ÉTAPE DU CYCLE DU PROJET

L'approche genre n'est pas encore intégrée systématiquement dans chaque étape du cycle du projet par les organisations de solidarité internationale, ONG comme collectivités territoriales. Cette intégration est mesurée à l'aide d'un certain nombre de critères,³³ sur lesquels les OSI ont été interrogées :

PRATIQUES APPLIQUÉES POUR INTÉGRER L'APPROCHE GENRE DANS LES PROJETS



1. Les données statistiques/indicateurs de vos projets sont-elles désagrégées par sexe ?
2. L'analyse du contexte des projets prend en compte de manière différenciée les besoins et les intérêts des hommes et des femmes ?
3. La formulation de vos projets est basée sur la participation des bénéficiaires (directs et indirects), hommes et femmes ?
4. Avez-vous établi des partenariats afin d'avoir plus d'impact dans la réduction des inégalités entre hommes et femmes?
5. L'analyse des résultats et des impacts des projets prend en compte de manière différenciée les besoins et les intérêts des hommes et des femmes ?
6. D'un point de vue qualitatif, avez-vous pu apprécier des changements sociaux sur la réduction des inégalités femmes-hommes (représentations, comportements, etc.) grâce à vos projets ?
7. Les résultats de vos projets ont-ils permis la création d'un environnement plus favorable pour l'égalité entre les sexes? (impact sur la législation, sur les politiques, sur l'allocation des ressources...)

Difficultés en lien avec les données/indicateurs sexo-spécifiques

68 % des organisations utilisent toujours ou souvent des données ou indicateurs sexo-spécifiques désagrégés par sexe. Pour les 32 % restants, qui ne le font rarement ou jamais, plusieurs blocages ont été avancés dans les questionnaires et les focus-groupes :

- l'utilisation des données sexo-spécifiques dépend des partenaires et du fait qu'ils aient intégré eux-mêmes l'approche genre dans leurs indicateurs, ce qui n'arrive pas toujours ;
- l'utilisation des données sexo-spécifiques est perçue comme une surcharge de travail dans un contexte de manque de moyens, et la collecte des données à l'échelle de la famille est dans ce cas-là privilégiée ;
- la collecte de données désagrégées n'est pas jugée pertinente quand les projets ciblent uniquement des femmes.

Cependant, les données sexo-spécifiques peuvent s'utiliser dans tous les projets (mixtes ou pas). Elles sont un outil d'analyse du contexte préalable à la formulation du projet et permettent d'identifier les inégalités femmes-hommes quels que soient les thématiques ou les types d'intervention.

32. UNESCO, 2015, International literacy day 2015, <http://www.uis.unesco.org/literacy/pages/literacy-day-2015.aspx>.

Les femmes représentent les deux tiers de tous les adultes analphabètes dans le monde (63 %), et l'écart est presque aussi élevé chez les jeunes femmes (15-24 ans) qui représentent 59 % des 115 millions d'analphabètes.

33. Voir leur énumération dans le chapitre II de cette étude sur les bonnes pratiques, p. 17.

L'intégration de l'approche genre s'applique plus souvent pour l'analyse du contexte que pour les résultats du projet

Les étapes d'analyse du contexte et d'analyse des résultats permettent de comparer les situations des populations avant et après une intervention et de mesurer les changements. Mettre « les lunettes genre » révèle des situations de disparités avant inaperçues.

66 % des organisations questionnées analysent toujours et souvent le contexte avec une approche genre. Parmi les 34 % qui ne le font rarement ou jamais, deux arguments ont été avancés :

- cette analyse n'est pas nécessaire dès lors qu'une intervention englobe les hommes et les femmes dans les mêmes conditions ;
- elle se limite à la population féminine dès lors que les projets ciblent celle-ci.

En ce qui concerne l'analyse des résultats cette fois, une légère déperdition a été constatée, avec 57 % des organisations qui prennent en compte le genre toujours ou souvent dans la phase d'évaluation. Pour 4 % de structures, l'analyse du départ n'est donc pas comparée avec la situation post intervention et les changements en termes des disparités ne sont pas mesurés.

Les résultats des projets ont permis la création d'un environnement plus favorable à l'échelle locale, mais moins à l'échelle nationale

55 % des organisations estiment que leurs projets ont participé à la création d'un environnement favorable pour la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, à travers entre autres des changements au niveau législatif et politique.

Dans les pays d'intervention, cette évolution positive est plus facilement atteignable au niveau local. D'après les ONG interviewées, les projets de terrain ont toujours ou souvent un impact positif sur l'évolution de l'environnement en faveur de l'égalité de genre au niveau communautaire (changement de comportements, prise de conscience par les leaders communautaires, etc.) mais, au niveau national, les effets sont plus rares ou plus difficilement mesurables en lien direct avec les projets. Le changement d'échelle est identifié comme une véritable difficulté pour avoir un impact sur le volet législatif dans les pays d'intervention.

Cet impact sur les politiques nationales est toutefois perceptible dans le plaidoyer mené en France, qui assoit sa légitimité dans le travail de terrain des ONG. La Commission Genre et développement de Coopération SUD, par exemple, est un espace d'échange d'expériences qui alimentent les positionnements du collectif et les actions de plaidoyer vis-à-vis des pouvoirs publics nationaux.



5.

RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES

1. Pour l'intégration du genre dans les pratiques organisationnelles
2. Pour l'intégration du genre dans les projets

Crédit photo : © Andy in Oman

Ces recommandations constituent un premier apport à compléter et enrichir par de plus amples échanges avec les ONG, les réseaux, les pouvoirs publics, les fondations, le secteur académique, etc., qui seront progressivement associés au projet de transversalisation du genre mené par Coordination SUD en partenariat avec le F3E.

1. POUR L'INTÉGRATION DE L'APPROCHE GENRE DANS LES PRATIQUES ORGANISATIONNELLES

Recommandations pour les organisations

- Programmer des temps de sensibilisation et de formation sur les enjeux de genre, en veillant à associer notamment les instances dirigeantes et décisionnelles ;
- Continuer à promouvoir la parité au sein de ces instances ;
- Mener un diagnostic organisationnel sur l'intégration du genre en interne afin d'établir un plan d'actions porté par une pluralité de personnes ressources et/ou par un point focal genre tournant ;
- Formaliser, autant que faire se peut, une politique des ressources humaines qui favorise l'égalité entre les femmes et les hommes et s'assurer de son appropriation réelle par l'ensemble des membres de l'organisation ;
- Prévoir des moyens suffisants (ressources humaines et financières) pour l'opérationnalisation du genre dans les organisations.

Recommandations pour Coordination SUD et le F3E

- Analyser plus en profondeur les causes du plafond de verre constaté sur les fonctions de présidence, vice-présidence et trésorier/ère afin de concevoir des actions pertinentes pour infléchir ce phénomène ;
- Mettre en place des formations sur l'intégration de l'approche genre dans les pratiques organisationnelles ;
- Organiser des temps d'échanges d'expériences multi-acteurs pour favoriser une compréhension commune des enjeux et la diffusion de bonnes pratiques organisationnelles dans l'ensemble du secteur.

Recommandations pour les bailleurs

- Soutenir de façon durable les initiatives proposées par les organisations de solidarité internationale et leurs collectifs visant au renforcement du secteur dans la prise en compte du genre ;
- Participer aux temps d'échanges d'expériences multi-acteurs définis ci-dessus.

2. POUR L'INTÉGRATION DE L'APPROCHE GENRE DANS LES PROJETS

Recommandations pour les organisations

- Mener un diagnostic opérationnel sur l'intégration du genre dans les projets afin d'établir un plan d'actions porté par une pluralité de personnes ressources et/ou par un point focal genre tournant ;
- Former les équipes et les partenaires, en charge de la formulation des projets, de la mise en œuvre et de leur évaluation, sur l'intégration de l'approche genre en s'appuyant sur les outils pédagogiques existants et en développant autant que faire se peut des collaborations avec des organismes ressources sur les territoires d'intervention ;
- Intégrer, dès l'analyse du contexte du projet, des données ou indicateurs sexo-spécifiques et sensibles au genre permettant de mesurer les résultats du projet et utiliser un système de marqueurs pour s'assurer de leurs impacts positifs ;
- Prévoir des moyens suffisants (ressources humaines et financières) pour l'opérationnalisation du genre dans les projets.

Recommandations pour Coordination SUD et le F3E

- Adapter l'approche pédagogique et le contenu des formations aux besoins différenciés des OSI françaises.
- Poursuivre l'identification des acteurs/actrices et bonnes pratiques dans les pays d'intervention, en prenant en compte les informations collectées par les observatoires déjà en place pour déterminer d'éventuelles actions communes ;
- Organiser des temps d'échanges d'expériences multi-acteurs pour favoriser une compréhension commune des enjeux et la diffusion de bonnes pratiques opérationnelles dans l'ensemble du secteur ;
- Capitaliser de manière collective les expériences menées par les organisations de solidarité internationale.

Recommandations pour les bailleurs

- Soutenir de façon durable les projets proposés par les organisations de solidarité internationale intégrant l'approche genre.
- Participer aux temps d'échanges d'expériences multi-acteurs et aux capitalisations évoquées ci-dessus.

ANNEXES

Annexe 1 : Fiche technique du questionnaire

Type d'acteur contacté	No Organisations	Réponses	Taux de réponse
Organisations membres de Coordination SUD	168 ³⁴	44	26 %
Organisations membre du F3E	69 ³⁵	31	45 %
Organisations non membres	169	21	12 %
Collectivités territoriales membres du F3E	19 ³⁶	6	32 %
Total (organisations + collectivités territoriales)	379* (Coordination SUD et le F3E ont 42 membres en commun)	83	22 %

ORGANISATIONS AYANT REPONDU AU QUESTIONNAIRE

Organisations en commun Coordination SUD F3E	Coordination SUD	F3E	Organisations non membres de Coordination SUD et du F3E
<ol style="list-style-type: none"> Aide et Action CARI CCFD-Terre Solidaire Equilibres & Populations Etudiants et développement Fert France Volontaires GRET- Professionnels du développement solidaire Groupe des Re-traités éducateurs sans frontières (Gref) Inter Aide Le Forim PARTAGE PFCE (Plateforme pour le commerce équitable) Samu Social International Santé Sud Secours Catholique-Caritas France Secours Populaire Français Solidarité Laïque UNMFREO (Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Education et d'Orientation) 	<ol style="list-style-type: none"> Agrisud International ATD Quart Monde Aviation sans frontières CARE France Cefode (Coopération et Formation au Développement) CFSI (Comité Français pour la Solidarité Internationale) Coordination SUD Ecpat Élevage sans frontières Enda Europe Entrepreneurs du Monde ESSOR Experts Solidaires Fondation Energies pour le monde L'Appel Max Havelaar France OPALS (Organisation Panafricaine de Lutte contre le Sida) ActionAid France-Peuples Solidaires Plan International France Prisonniers Sans Frontières Réseau foi & justice Afrique Europe SCD (Service de Coopération au Développement) Secours Islamique France Solidarités International Touiza Solidarité 	<ol style="list-style-type: none"> Action Mopti AFDI - Agriculteurs français et Développement International Batik International La Cimade Enfants et développement Essentiel F3E PSS - pays de Savoie solidaires Quartiers du monde SIDI - solidarité internationale pour le développement et l'investissement Tchendukua Terre et Humanisme Département de Seine Maritime Département du Territoire de Belfort Région centre – Val-de-Loire Région Picardie Ville de Montreuil Ville de Rennes 	<ol style="list-style-type: none"> AFRANE-Amitié Franco-afghane Agir pour le Cambodge Agur Association des Ressortissants Maliens de Yaguiné Banda en France (ARMYF) Association d'insertion technique et de formation informatique (centre Insertec France-formation) ASTER Avocats sans frontières BICE -Bureau International Catholique de l'Enfance Cœur de forêt Comité Femme Fer (C.F.F.) Coordination des Associations Congolaises de France Fédération Euro-Africaine de Solidarité-FAFRAD IPPA (Initiative Pour la Promotion Africaine) Fédération internationale de l'Action des chrétiens pour l'abolition de la torture(FIACAT) Lyon Haïti-Partenariats ONG RED – Regard pour Enfants Démunis Organisation internationale pour la coopération et le développement (OICD) Planète urgence SMARA-Santé Mali Rhône-Alpes» Voyage et Sens Women in Europe for a common Future (WECE)

34. A Juillet 2016 (167 membres + Coordination SUD)

35. A juillet 2016 (68 membres + F3E)

36. A juillet 2016

Annexe 2 : Liste de fiches projet

	Organisations	Projet
1	Action Mopti	Action Mopti
2	AFDI - Agriculteurs français et Développement International	Les organisations de producteurs actrices de l'agriculture familiale durable
3	AFRANE-Amitié Franco-afghane	Construction d'un internat pour jeunes filles à l'Université de Djalalabad, Faculté d'éducation
4	AFRANE-Amitié Franco-afghane	Cours préparatoires au concours d'entrée à l'Université
5	Agir pour le Cambodge	Ecole hôtelière sala Baï
6	Agrisud international	Intensification agro écologique et diversification de l'agriculture périurbaine à SIEM REAP (IADA)
7	Agrisud international	Renforcement des filières locales d'approvisionnement en produits frais, cap Skirring - Sénégal
8	Aide et Action	Education au service du leadership féminin (Edusef) au Bénin
9	Association des Ressortissants Maliens de Yaguiné Banda en France (ARMYF)	Projet de centre de santé communautaire de Yanguiné Banda, Commune de Guidimé, Cercle de Yélimané, Région de Kayes au Mali
10	Association d'insertion technique et de formation informatique (Centre Insertec France-Formation)	Mise en place d'une ferme de spiruline à Attobrou (milieu rural en Côte d'Ivoire)
11	Aviation sans frontières	Aviation sans frontières
12	Avocats Sans Frontières	Programme d'assistance et d'accès au droit pour les enfants et les femmes
13	Batik international	Sawa – supportive action for women of the Arab world
14	CARE France	Women economic empowerment in northern Thailand
15	CCFD-Terre Solidaire -Colectiva Actoras de Cambio	Construction de conditions de vie dignes et d'exercice des Droits Humains pour des femmes indigènes survivantes de violence sexuelle dans des communautés de Huehuetenango et de la zone Ixil
16	Comité Femme Fer (C.F.F.)	C.F.F
17	Conseil départemental du Territoire de Belfort	Consolidation des acquis des actions en matière d'agro-écologie
18	Conseil régional Centre Val-de-Loire/Afrique verte	transformation et promotion des produits alimentaires à base de céréales locales et de farines infantiles enrichies (Misola)
19	Conseil régional Centre Val-de-Loire / conseil régional Meknes-tafilalet / INDH	Projets PAM I et II (Plantes aromatiques et médicinales)
20	Coordination des Associations Congolaises de France	Accompagner les jeunes filles-mères et les jeunes-pères désœuvrés à l'apprentissage d'un métier adapté à leur situation
21	Ecpat	Tourner la page de la prostitution
22	Ecpat	Programme de renforcement des conduites d'autoprotection
23	Enda europe	Genre et développement durable en réseau (GENDDER)
24	Enfants et développement	Projet 360° : services sociaux et économiques pour les familles et les jeunes les plus vulnérables au Vietnam
25	Equilibres & Populations	Protéger la prochaine génération : un projet intégré de promotion de l'abandon de l'excision dans le district de Kayes au Mali
26	Equilibres & Populations	Défi jeunes : une approche intégrée de promotion de la demande des adolescentes. En services de santé sexuelle et de la procréation (2010-2014)
27	Essentiel	Santé Pour Tous – Santé, protection sociale et dynamiques concertées
28	Essentiel	Santé sexuelle et reproductive des pêcheurs et mareyeuses du port de Rumonge : sensibilisation, prise en charge et suivi
29	Etudiants et Développement / Carrefour Associatif	Etudiants et Citoyens
30	Fédération Euro-Africaine de Solidarité-FAFRAD	Programme d'accompagnement des porteurs de projets de développement local
31	IPPA (Initiative Pour la Promotion Africaine)- Forum	Projet d'appui à l'installation d'une unité d'élevage de poules pondeuses à Begbe
32	L'appel	Ecole primaire avec cycle complet
33	L'appel	Scolarisation de jeunes filles de brousse grâce à des internats en foyers et soutien pédagogique
34	La Cimade	Intégrer une perspective de genre dans nos actions
35	Lyon Haïti-partenariats	Let a vallue (contribution au démarrage d'une laiterie)
36	ONG RED – Regard pour Enfants Démunis	Installation de fermes pour des groupements de femmes paysannes

	Organisations	Projet
37	Opals	Renforcement de la santé maternelle et infantile avec intégration de la PTME du VIH sur la région de Kindia en Guinée
38	Organisation internationale pour la coopération et le développement (OICD).	Alphabétiser des femmes et formation à la gestion de micro-entreprises
39	Plan international France	Appui à l'éducation des filles dans l'arrondissement de Yaoundé II
40	PSS - Pays de Savoie Solidaires	Coopération Savoie - Bignona
41	Quartiers du monde	Femmes du monde : un réseau d'entrepreneures solidaires
42	Région Centre Val-de-Loire - Association Envergure Jumelage et Partenariat	Construction d'une maison d'accueil
43	Secours islamique France	Assistance et protection des réfugiés et des migrants en Grèce
44	Secours populaire français	Des femmes et des jeunes favorisent le développement communautaire et l'agriculture biologique dans la commune de Comasagua, et organisent la commercialisation des produits biologiques
45	SIDI - Solidarité Internationale pour le développement et l'investissement	SIDI
46	Smara- santé mali Rhône-Alpes	Relance du développement sanitaire de la région de Tombouctou
47	Solidarité Laïque	Jeunesse en action pour la démocratie (JAD)
48	Solidarité Laïque	Programme soyons actifs/actives (programme concerté pluri-acteurs Tunisie)
49	Tchendukua	Mendihuaca ii - restitution de terres ancestrales, préservation/reconstitution de la biodiversité
50	Terre & Humanisme en appui à l'Union pour un Avenir Ecologique et Solidaire (UAVES)	Souveraineté alimentaire et résilience au Sahel.
51	Ville de Montreuil / Conseil local de Beit Sira (Palestine)	Appui à la création d'activités économiques à Beit Sira
52	Ville de Montreuil-Syndicat Inter collectivités Meraguemou de Yélimané (Mali)	Promotion des droits des femmes de Yélimané
53	Women in Europe for a common Future WECF	Agriculture durable au féminin en Arménie

Annexe 3 : Liste des organisations interviewées

• Focus Group :

1. AFDI
2. Batik International
3. CCFD-Terre Solidaire
4. Ecpat
5. Élevage sans frontières
6. Enda Europe
7. Essentiel

8. Gret - Professionnels du développement solidaire
9. Gref
10. Inter Aide
11. Le Forim
12. ActionAid France-Peuples Solidaires
13. Samu Social International
14. Solidarité Laïque

• Entretiens individuels :

Organisations ayant répondu au questionnaire	Organisations d'autres pays	Organisations d'autres secteurs
<ol style="list-style-type: none"> 1. CARE France 2. Equilibres & Populations 3. Plan International France 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acodev Fédération des ONG de coopération au développement-Belgique 2. Association Québécoise des Organismes de Coopération internationale (AQOCI)-Canada 3. Enda Colombie 4. Le Monde selon les femmes-Belgique 5. Quinoa-Belgique 6. Réseau Siggil Jigéen - Sénégal 7. Secours Catholique- Belgique 8. Sisma Mujer-Colombie 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mouvement Associatif 2. Le Réseau National des Juniors Associations RNJA (Secteur jeunesse) 3. L'Union Française des Œuvres Laïques d'Education Physique UFOLEP (secteur sportif)

Annexe 4 : Ressources

I. INTEGRATION DU GENRE DANS LES PROJETS

- Adéquations et Aster International. Fiches Pédagogiques Genre & Développement
Fiche 1 : Introduction à la notion de genre
Fiche 2. *De l'approche femmes dans le développement à l'approche genre et développement*
Fiche 3. *Les concepts et les outils à la base de l'approche genre*
Fiche 4. *Grilles méthodologiques pour appliquer les outils du genre*
Fiche 5. *Intégrer le genre dans le cycle de projet*
Fiche 6. *Les indicateurs de genre*
Fiche 7. *Intégrer le genre dans l'éducation à la solidarité internationale*
Fiche 8. *Enjeux du genre pour les institutions de coopération au développement et les ONG*
Fiche 9. *Repères historiques, conférences internationales*
Fiche 10. *Ressources web, guides pratiques, bibliographie*
<http://www.adequations.org/spip.php?rubrique311>
- Adéquations, 2005. *Fiche : intégrer le genre dans les actions de coopération et les actions de coopération et de solidarité internationale*. HCCI-MAE, réactualisation 2008.
<http://www.adequations.org/IMG/pdf/IntegrerGenreDansCoopInternationale.pdf>
- Adéquations, 2006. *Promouvoir l'Egalite entre hommes et femmes, initiatives et engagements français en matière de genre et développement*, MAE.
http://www.adequations.org/IMG/article_PDF/article_a37.pdf
- Adéquations et Aster International. Une brochure et une mallette pédagogiques. Genre, territoires et développement insertion, emploi, égalité professionnelle une recherche-action en Picardie et une offre de formation. Août 2008.
http://www.adequations.org/IMG/pdf/Aster_ad-quations_aout08.pdf
- Adéquations, 2016. *Capitalisation du programme Genre et Economie, les femmes actrices du développement ; Intégrer l'approche genre dans les initiatives de développement*. MAEDI. Pratiques et témoignages de projets mis en œuvre en 2009-2013 au Benin, Burkina Faso, Mali, Sénégal, Togo par 40 organisations françaises et ouest-africaines.
http://www.adequations.org/spip.php?article2421#outil_sommaire_0
- Agence française de développement. Boîtes à outils sectorielles Genre
- Genre - Éducation, formation professionnelle et emploi
- Genre - Santé
- Genre - Eau et assainissement
- Genre - Agriculture, développement rural et biodiversité
- Genre - Énergie
- Genre - Transport et mobilité
- Genre - Développement urbain
- Genre - Appui au secteur privé, entrepreneuriat et inclusion financière
http://www.afd.fr/home/projets_afd/genre/publications-genre
- Genre en Action et Coordination de l'Institut de formation et d'appui aux initiatives de développement (Ifaid). Fiches pratiques pour intégrer le genre.
<http://www.genreenaction.net/Fiches-pratiques-pour-integrer-le-genre.html>
- Coordination SUD. Actes de la journée de sensibilisation et de mobilisation 12 décembre 2006. *Genre et solidarité internationale L'égalité femmes-hommes pour un développement durable : osons le genre ! mettre en œuvre le genre au sein des organisations, mettre en œuvre le genre dans les projets de développement, mettre en œuvre le genre dans les projets d'éducation au développement et de plaidoyer*
<http://www.coordinationsud.org/document-ressource/genre-et-solidarite-internationale-le-galite-femmes-hommes-pour-un-developpement-durable-osons-le-genre/>

II. INTEGRATION DU GENRE DANS LES PRATIQUES ORGANISATIONNELLES DES OSI

1. Intégration du genre dans l'organisation

- Coordination SUD, *L'audit organisationnel du genre*. Actes de la journée de sensibilisation et de mobilisation. 12 décembre 2006. <http://www.coordinationsud.org/document-res-source/genre-et-solidarite-internationale-legalite-femmes-hommes-pour-un-developpement-durable-asons-le-genre/>
- CQFD- AQOCI. Guide *Trousse Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes : la mise en pratique*
 - Fiche technique - *Les audits de genre*
 - Fiche technique - *Politiques genre*
 - Fiche technique - *Institutionnalisation du genre*
 - Fiche technique - *Les communautés de pratique*<http://www.aqoci.qc.ca/?-Ressources-sur-l-egalite-femmes>.

2. Intégration du genre dans le plaidoyer

- Adéquations. *Argumentaire plaidoyer pour le genre : Ebauche de plaidoyer interne pour l'intégration du genre dans les projets de solidarité internationale et de coopération* www.adequations.org/IMG/doc/Argumentaire_plaidoyer_V2.doc
- Adéquations, 2014. *Le Guide pour la mise en œuvre de la Convention internationale des droits de l'enfant à partir de l'approche de genre*.

3. Intégration du genre dans la communication

- Adéquations, 2016. *Fiche pratique Adéquations « Prendre en compte le genre dans l'information et la communication »*.
http://www.adequations.org/IMG/pdf/Fiche_genre_comm.pdf
- CQFD - AQOCI, 2013. *Guide de rédaction non sexiste*.
<http://www.aqoci.qc.ca/?Politique-d-egalite-entre-les,1973>
- Haut Conseil pour l'Egalite, 2015. *Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe*.
http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide_pratique-_vf-_2015_11_05-3.pdf

4. Intégration du genre dans les partenariats

- CQFD-AQOCI. Fiche technique - *L'accompagnement des partenaires*.
<http://www.aqoci.qc.ca/?-Ressources-sur-l-egalite-femmes->

5. Formation genre

- Coordination SUD, *Le Monde selon les Femmes. Référentiel pour les formatrices et les formateurs en genre et développement*.
<http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/referenciel.pdf>

6. Egalité professionnelle

- Animafac, 2013. *Les femmes et le pouvoir dans les associations étudiantes*.
https://www.animafac.net/media/Etude_FetP1.pdf
- UDES-Union des employeurs de l'Economie Sociale et Solidaire. *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ESS - Passer de la conviction à l'action :*
 - Fiche 1 : *Développer la mixité des métiers, c'est possible*
 - Fiche 2 : *Recruter sans discriminer pour intégrer les meilleurs profils*
 - Fiche 3 : *À travail égal, salaire égal*
 - Fiche 4 : *Améliorer les conditions de travail au bénéfice de tous*
 - Fiche 5 : *Favoriser l'équilibre entre les différents temps de vie*
 - Fiche 6 : *Former et faire évoluer tou-te-s les salarié-e-s*
 - Fiche 7 : *Les responsabilités : une affaire de femmes et d'hommes*
 - Fiche 8 : *Violences sexistes au travail : prévenir et agir*
 - Fiche 9 : *Piloter l'égalité professionnelle : pourquoi et comment ?*

- Fiche 10 : *Égalité professionnelle : et si on en parlait ?*
- Fiche 11 : *Quels appuis pour mettre en pratique l'égalité professionnelle dans sa structure ?*
- Fiche 12 : *Négocier son accord égalité professionnelle : obligation et opportunité*

<http://www.udes.fr/outils-guides/egalite-professionnelle-entre-femmes-hommes-dans-less-passer-de-conviction-laction>

III. DOCUMENTS STRATEGIQUES POUVOIRS PUBLICS

- Ministère des Affaires étrangères, Direction générale de la mondialisation, du développement et des partenariats. *Stratégie Genre et développement 2013-2017*. Juillet 2017
http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/IMG/pdf/Strategie_Genre_Dev_2013_FR_VD_PageaPage_cle0cd62a-1.pdf
- Agence française de développement. *Cadre d'intervention transversal Genre 2014-2017*
<http://www.afd.fr/webdav/shared/partenaires/CIT-genre.pdf>

Cette étude a été réalisée dans le cadre d'un projet mené en partenariat avec le F3E
et le soutien financier de l'Agence française du développement



Coordination SUD

Solidarité Urgence Développement



14, passage Dubail 75010 Paris

Tél. : +33 1 44 72 93 72

Site web : www.coordinationsud.org