

INTÉGRER L'APPROCHE GENRE DANS SON PROJET ASSOCIATIF ET SA GOUVERNANCE

Guide d'appui



COORDINATION SUD

Coordination SUD est engagée de longue date en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Depuis 2006, un espace de travail dédié, la commission Genre, promeut l'intégration du genre dans la politique française de développement, d'aide humanitaire et de solidarité internationale. Cette mobilisation s'opère désormais de manière transversale dans le réseau. Le portage politique se fait au plus haut niveau de Coordination SUD, qui a inscrit le genre dans les priorités stratégiques des programmations 2013-2016 et 2017-2022.



Ce guide vise à :

accompagner les associations de solidarité internationale dans la transversalisation de l'approche genre au sein de leur projet associatif et de leur gouvernance.

Il propose des ressources et outils pour que les organisations questionnent les rapports sociaux fondés sur le genre et puissent déceler les stéréotypes, les discriminations et les violences afin de les contrer.

La démarche proposée permet aux structures de s'auto-évaluer et de réaliser un état des lieux en identifiant les leviers et pistes d'actions qui permettront une transformation concrète, transversale et durable en faveur d'une égalité réelle et inclusive de toutes et tous.

Il s'adresse :

à toutes les personnes qui collaborent au sein d'organisations de solidarité internationale – ou plus globalement au sein du monde associatif - et qui souhaitent intégrer l'approche genre dans leur structure et leur gouvernance.



L'engagement de la direction et des instances de gouvernance est indispensable à la réussite de toute démarche initiant l'intégration de l'approche genre dans la structure.

Pour agir en faveur de l'égalité femmes-hommes au sein de l'organisation, un engagement fort et affiché de l'ensemble des instances (présidence, direction, DRH, CSE et représentation syndicale) est primordial. Ces derniers et dernières doivent élaborer ensemble, une stratégie qui inclura tous les collaborateurs et collaboratrices de l'organisation.



Plan

Les chapitres sont composés de différentes parties :

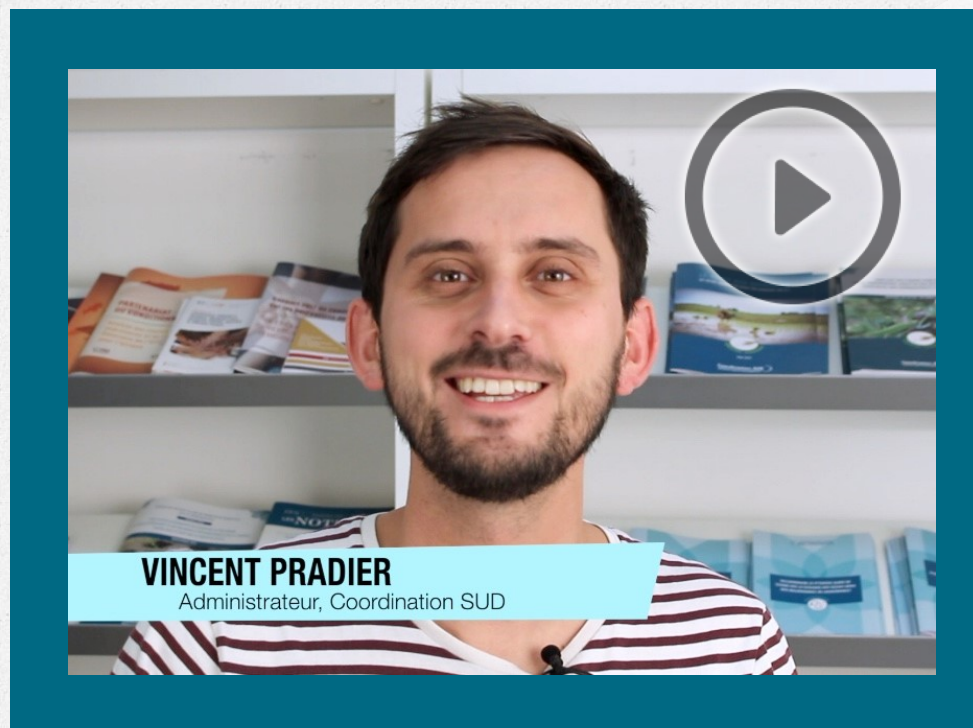
1. **de quoi parle-t-on** : cette partie fournit des éléments de contexte, d'analyse et de décryptage sur le sujet
2. **auto-évaluation** : cette partie propose des outils (tableaux-questionnements) permettant la réalisation d'un autodiagnostic qui permettra de fournir une « photographie » précise de votre organisation, d'objectiver l'état d'avancement de votre structure sur le sujet et d'analyser les divers freins liés à l'intégration de l'approche genre au sein de cette dernière
3. **pistes d'action** : cette partie propose des solutions et des actions qui vous permettront d'initier un changement cohérent, transversal et durable



INTRODUCTION

L'approche genre, éléments de contexte et définitions

-> Consultez la [vidéo](#)



L'approche genre repose sur l'analyse et la remise en cause des processus et rapports de domination entre les femmes et les hommes, fondés sur l'assignation des rôles socialement construits en fonction du sexe.

En dépit de cadres juridiques instaurant l'égalité entre femmes et hommes, les femmes ne bénéficient pas des mêmes droits et opportunités au quotidien et continuent à subir des discriminations et des violences liées aux traditions, voire aux législations et aux institutions.

Par définition transversale, l'approche genre promeut l'égalité formelle et réelle des droits, un partage équitable des ressources et responsabilités entre les femmes et les hommes ainsi qu'un développement humain plus complet et durable pour tous et toutes.



Introduction : l'approche genre, éléments de contexte et définitions

Les stéréotypes de genre

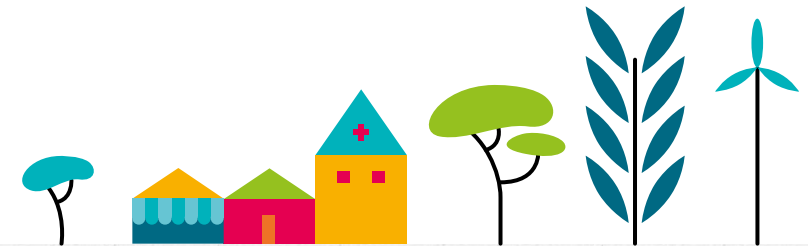
La construction des genres en opposition produit des relations asymétriques et des rapports de domination entre femmes et hommes favorisant l'émergence de stéréotypes de genre, soit :

« des représentations schématiques et globalisantes sur ce que sont et ne sont pas les filles et les garçons, les femmes et les hommes ». définition du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ces stéréotypes de genre constituent un sérieux obstacle à l'atteinte de l'ODD n°5 « *parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles* ».

L'égalité des sexes

Principe selon lequel femmes et hommes doivent être traités de la même manière, avec la même dignité, les mêmes droits, sans que leur sexe social (*le genre*) ne puisse leur imposer des rôles particuliers auxquels elles-ils devraient obligatoirement se conformer.

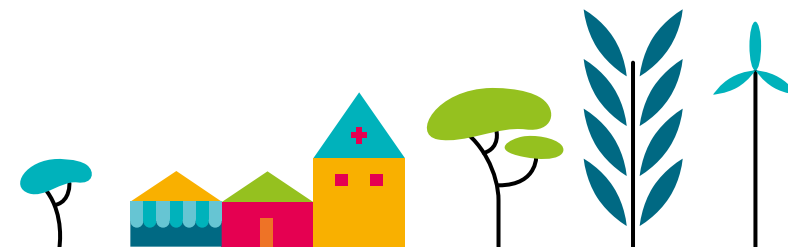


Introduction : l'approche genre, éléments de contexte et définitions

Les inégalités et discriminations liées au genre dans le monde

- ✓ 1 femme sur 3 subit des violences physiques ou sexuelles ;
- ✓ 70% des personnes dont le revenu est inférieur à 1 dollar par jour sont des femmes ;
- ✓ Les femmes ont 2 fois moins de chance d'avoir un travail rémunéré à temps plein que les hommes. Leur salaire est environ un tiers inférieur à celui des hommes pour un même travail ;
- ✓ 62 millions de jeunes filles sont déscolarisées. Seulement 23% des pays à faible revenu ont atteint la parité en termes d'éducation primaire (éducation secondaire : 15%) ;
- ✓ Dans les pays en développement, les femmes sont à l'origine de 60 à 80% de la production alimentaire et possèdent 10 à 20% des terres – chiffre encore plus bas en Afrique ;
- ✓ Les femmes représentent seulement 22% des parlementaires.

Données issues du site du Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes



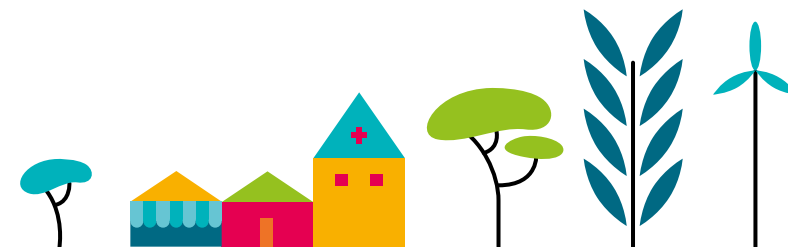
Introduction : l'approche genre, éléments de contexte et définitions

Aujourd'hui

Les inégalités perdurent et ceci est dû à la persistance des stéréotypes de genre et des rapports de domination.

Nous sommes tous et toutes concernées

et avons tous et toutes notre rôle à jouer. Pourtant, c'est souvent de manière inconsciente que nous utilisons et diffusons les stéréotypes, et ce, même quand ils nous concernent. Reconnaître que ces normes et valeurs ne sont ni immuables, ni innées mais construites socialement permet de changer de perspective et de prendre en compte la dimension de genre.



Introduction : l'approche genre, éléments de contexte et définitions

Pourquoi intégrer l'approche genre dans son organisation ?

✓ Une question de responsabilité

Les organisations ne sont pas neutres en termes de genre. Elles reflètent et reproduisent, voire renforcent, à leur échelle les rôles et les rapports sociaux de genre de leur environnement, de la société. En tant qu'organisations sociales, les associations, et les ONG en particulier, n'échappent pas à cette reproduction des normes sociales et culturelles. Compte tenu de leur objet social, mais aussi d'un point de vue légal, elles doivent donc s'assurer que les droits de tous et toutes soient respectés et mettre en place des politiques et des actions de lutte contre les discriminations liées au genre, mais aussi à l'origine, à la classe, à l'orientation sexuelle, au handicap, à l'âge, etc.

✓ Une question de cohérence

entre ce que l'organisation prône/promeut (aussi bien dans son action opérationnelle qu'à travers ses actions de plaidoyer pour promouvoir au niveau international l'égalité de genre, ou la vision et les missions des organisations) et ses pratiques (les femmes nombreuses dans le milieu associatif sont confrontées à des discriminations en interne et au plafond de verre).

Introduction : l'approche genre, éléments de contexte et définitions

✓ Une question de légitimité

Quelle est la légitimité d'une ONG prescrivant à des organisations / partenaires / groupes de transformer leurs modes d'organisation, de fonctionnement et d'action, alors qu'elle-même n'a pas entrepris ce travail de transformation au préalable ? Quel impact espère-t-elle avoir si l'organisation et les personnes qui la composent essaient d'intégrer une approche si elle même ne l'a pas intégré dans sa façon de penser et d'être ?

✓ Un enjeu de justice sociale et de droit

Le caractère sexué des organisations se reflète dans leur mode d'organisation, leur fonctionnement, leurs procédures, leurs méthodes et outils, leur culture organisationnelle, et impacte sur leurs activités et services extérieurs, c'est-à-dire leurs programmes, leurs actions de plaidoyer, leur communication. Leurs actions sont marquées par leurs propres visions de la société, leurs valeurs, leurs préjugés, leurs représentations, etc. Institutionnaliser l'approche genre permet d'éveiller les consciences en interne, de remettre en cause l'androcentrisme et l'ethnocentrisme, et par suite lui donner une réelle place, au-delà des discours et des bonnes intentions, dans les politiques et les actions pour une transformation sociale durable vers plus de justice et d'équité.

Introduction : ressources documentaires pour aller plus loin...

- ✓ Fiche pratique « déconstruction des stéréotypes et des préjugés ». Défenseur des Droits, 1^{er} décembre 2012
- ✓ Fiche pratique « égalité femmes homme ». Défenseur des Droits, 1^{er} décembre 2012
- ✓ Fiche pratique « les stéréotypes, c'est pas moi, c'est les autres ! Lutter contre les stéréotypes pour construire une culture de l'égalité ». Laboratoire de l'Égalité, 2013
- ✓ Quels stéréotypes sur le rôle des femmes et des hommes en 2014 ? Etudes et Résultats, Carine BURRICAND (INSEE) et Sébastien GROBON n°907, Drees (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques), 2015
- ✓ Vivre le genre ! 9 fiches pratiques pour faire progresser l'égalité de genre. Les Collections du F3E, 2019
- ✓ Repères statistique, violences de genre Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 2016
- ✓ Nos actions pour une intégration du genre dans les politiques françaises de développement, Coordination SUD, Mars 2017



CHAPITRE 1

Intégrer l'approche genre
dans son projet associatif
-> Consultez la vidéo



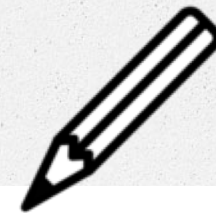
Chapitre 1 : intégrer l'approche genre dans son projet associatif

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le projet associatif constitue le point de départ de la démarche associative, soit l'ADN de l'association. Il s'inscrit dans la durée et a pour finalité la formulation claire et partagée de l'identité ou du positionnement d'une association.

vision	missions	valeurs & culture	principes d'action	métiers	ambition	spécificités
<ul style="list-style-type: none">• comment l'association veut-elle que le monde soit ?• quel est le rêve de l'association ?	<ul style="list-style-type: none">• à quoi sert l'association ?• comment veut-elle faire pour changer le monde ?	<ul style="list-style-type: none">• quelles sont les valeurs chères aux personnes qui travaillent au sein de l'association ?• comment se définit la culture de l'association ?• quelle est son histoire ?	<ul style="list-style-type: none">• à quoi s'engage l'association ?• selon quels principes l'association souhaite-t-elle réaliser ses missions ?	<ul style="list-style-type: none">• quel est le savoir-faire de l'association ?• quel est son public cible ?	<ul style="list-style-type: none">• quelle est l'ambition de l'association ?• où l'association veut-elle être dans 3-5 ans ?• à quels publics/ partenaires s'adresse-t-elle ?• sur quels territoires souhaite-t-elle intervenir ?	<ul style="list-style-type: none">• qu'est-ce qui différencie l'association des autres ?• qu'est-ce qui la rend unique ?

Chapitre 1 : intégrer l'approche genre dans son projet associatif



AUTO-EVALUATION

Exercice 1 : auto-diagnostic «*projet associatif*»

Remplissez le tableau collectivement (CA, équipes et direction) afin d'évaluer la prise en compte de l'égalité au sein de votre projet associatif

	Observations
En quoi l'intégration de l'approche genre contribue-t-elle à la vision et aux missions de l'association ?	
Actuellement, est ce que l'approche genre est intégrée dans le projet associatif, les statuts ?	
L'égalité femmes-hommes est-elle une valeur de l'association ? Comment souhaitons-nous la décliner ?	
L'association est-elle prête à renforcer ses compétences sur le sujet ?	
Quelles ambitions l'association souhaite-t-elle se donner en matière de prise en compte du genre dans les prochaines années, tant au siège que sur les terrains ?	
En quoi l'intégration du genre est-elle stratégique pour l'association au regard de l'évolution de son environnement ?	
L'intégration du genre et la manière de l'aborder peuvent-elle enrichir la spécificité de l'association ?	

Chapitre 1 : intégrer l'approche genre dans son projet associatif

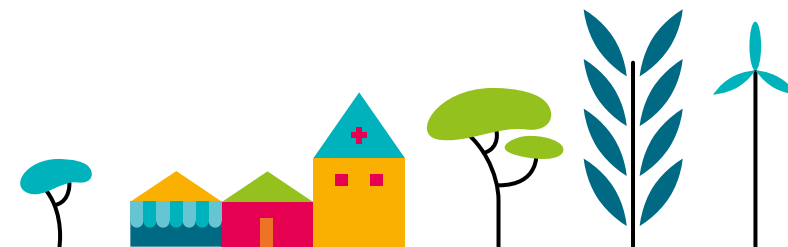
PISTES D'ACTION

1. DEDIER UN BUDGET SPECIFIQUE POUR L'INTEGRATION DU GENRE

- affecter des moyens financiers dédiés à ce projet
- créer un poste de responsable de projet égalité professionnelle

2. REALISER UN DIAGNOSTIC ORGANISATIONNEL PARTICIPATIF AFIN D'EVALUER LA STRUCTURE

- planifier des temps de réunion spécifiques sur le sujet
- réaliser une auto-évaluation pour chaque département
- analyser les documents stratégiques avec une perspective genre
- mener des entretiens individuels / collectifs
- restituer les analyses à l'ensemble des personnels salariés

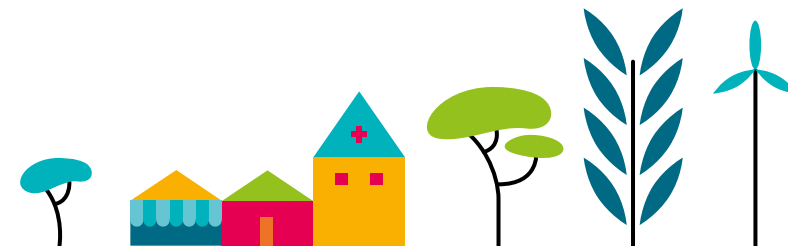


Chapitre 1 : intégrer l'approche genre dans son projet associatif

PISTES D'ACTION

3. FORMALISER ET SUIVRE LA MISE EN ŒUVRE D'UN PLAN D'ACTION « GENRE »

- identifier et inscrire les objectifs à atteindre en termes d'égalité femmes-hommes dans le plan d'action
- décliner les actions à réaliser pour chaque département
 - communication : révision des publications, site web
 - fonctionnement interne : révision du règlement intérieur, organisation de formations
 - RH : revoir les procédures liées au recrutement, à la rémunération, à la formation, à l'égalité salariale
- définir des indicateurs de suivi précis et cohérents
- communiquer sur le plan d'action en interne et en externe

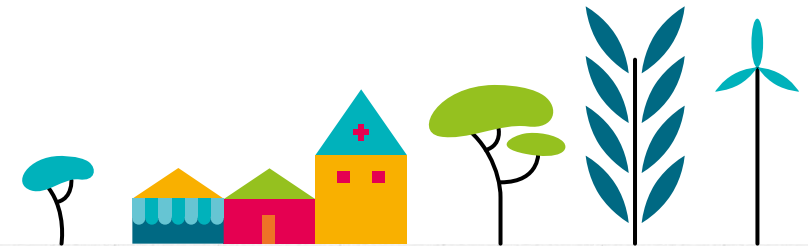


Chapitre 1 : intégrer l'approche genre dans son projet associatif

PISTES D'ACTION

4. METTRE EN ŒUVRE DES ACTIONS SPECIFIQUES :

- constitution d'une « *équipe genre* » qui inclut sur la base du volontariat les personnes de tous les départements de l'organisation qui souhaitent réfléchir ensemble sur le sujet
- participation aux différents réseaux spécialisés sur le sujet afin de pouvoir prendre part au partage d'expériences et s'inspirer des organisations ayant déjà entamé une telle démarche



CHAPITRE 2

Intégrer l'approche genre dans sa gouvernance
-> Consultez la vidéo



Chapitre 2 : intégrer l'approche genre dans sa gouvernance

DE QUOI PARLE-T-ON ?

La gouvernance associative est l'articulation des différents mécanismes permettant un alignement du fonctionnement de l'organisation sur les valeurs du projet associatif et ses objectifs.

Selon le Mouvement associatif, la gouvernance est comprise comme un « *mode de pilotage et de régulation, la gouvernance désigne les règles et les processus qui définissent de quelle manière les acteurs et actrices concernées participent à la concertation, la délibération et la prise de décision qui orientent les actions d'une structure* ».

Chapitre 2 : intégrer l'approche genre dans sa gouvernance

DE QUOI PARLE-T-ON ?

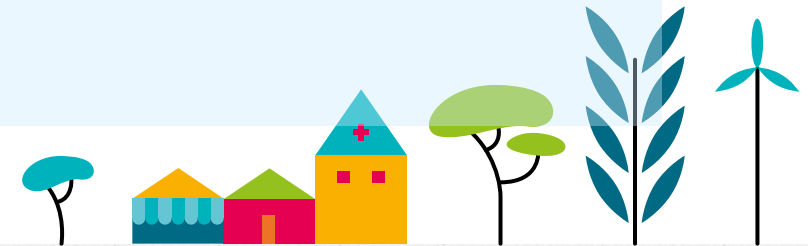
Le Guide pour l'égalité des femmes et des hommes dans les associations de la Fédération Wallonie-Bruxelles expose les multiples freins rencontrés par les femmes dans l'accessibilité à des postes décisionnels :

Freins structurels :

- ✓ **une culture « masculine » de l'organisation et le stéréotype « masculin » du leader** : la perception du leader idéal est basée sur des caractéristiques considérées comme, ou dites, masculines (*force, détermination, charisme...*). De ce fait, les femmes seront contraintes d'adopter des comportements associés généralement au « masculin » pour pouvoir gravir les échelons de la hiérarchie.
- ✓ **le manque d'identification** : le peu de modèles féminins occupant des fonctions managériales peut être un frein à l'accès des femmes à des postes décisionnels.
- ✓ **la difficulté à concilier vie privée – vie professionnelle**, renforcée par la persistance d'une surcharge des responsabilités familiales des femmes par rapport aux hommes. Les femmes continuant d'assumer l'essentiel des tâches familiales et domestiques, **les contraintes de mobilité et de disponibilités** entrent également en jeu dans la décision ou non de se lancer dans une mandature sur un poste à responsabilité telle que la présidence.

Freins psychologiques :

- ✓ **l'autocensure** : la construction sociale du féminin peut amener certaines femmes à s'auto-censurer et à ne pas poser leur candidature à la présidence, poste investi d'une image de pouvoir et de responsabilité dans laquelle elles ne se reconnaîtraient pas et/ou pensent qu'elles ne seront pas reconnues (*représentation, autorité, logique, rigueur*).
- ✓ **la sous-estimation de soi** : l'appréciation positive de soi (*estime sociale*) augmenterait les chances d'avancement dans une carrière. A contrario, la sous-estimation de ses propres aptitudes (*efficacité personnelle*) tendrait à les diminuer.



Chapitre 2 : intégrer l'approche genre dans sa gouvernance

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Freins socioculturels :

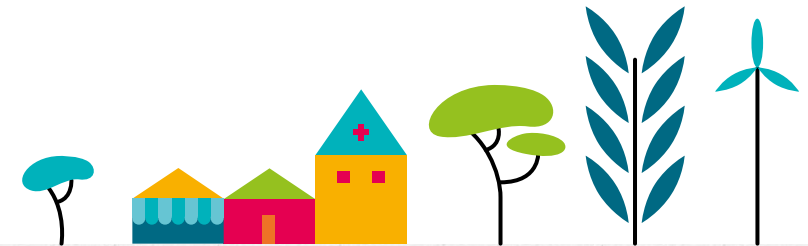
- ✓ **les stéréotypes de sexe** : ils déterminent et légitiment l'attribution et l'intériorisation de rôles différents et spécifiques aux femmes et aux hommes.
- ✓ **la ségrégation professionnelle** : la répartition des femmes et des hommes dans les métiers ne constitue pas le simple reflet des choix d'orientation scolaire et professionnelle des individus. Déjà à l'école, les filles ayant pourtant de meilleurs résultats scolaires dans la plupart des matières, s'orientent vers des filières moins porteuses d'emploi que les garçons. Ensuite, dans le monde professionnel, les femmes n'occupent pas les mêmes postes que les hommes. Le plus souvent, cette division sexuée du travail ne relève pas d'un choix des femmes : elles sont, en effet, confrontées à plusieurs obstacles dans l'accès à ceux-ci.

La ségrégation verticale = plafond de verre

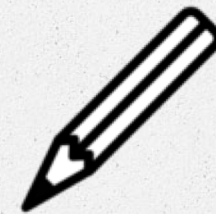
Obstacle invisible résultant d'un ensemble complexe des structures au sein des organisations à prédominance masculine, empêchant les femmes d'accéder aux fonctions supérieures.

La ségrégation horizontale = paroi de verre

Terme renvoyant au fait que, dans les entreprises où les femmes parviennent à atteindre les postes les plus élevés, ces postes se trouvent dans des départements non stratégiques (*administration, communication ...*)



Chapitre 2 : intégrer l'approche genre dans sa gouvernance



AUTO-EVALUATION

Exercice 1 :
auto-diagnostic « composition instances de gouvernance »

Remplissez le tableau afin d'évaluer la composition vos instances décisionnelles

	Femmes	Hommes
Nombre de bénévoles		
Nombre total de membres composant l'instance dirigeante (conseil d'administration, comité directionnel ...)		
Présidence		
Coprésidence		
Vice-présidence		
Trésorerie		
Vice-trésorerie		
Secrétariat		
Vice-secrétariat		
Membres du CA		
Représentation des collaborateurs et collaboratrices		
Totaux		

Chapitre 2 : intégrer l'approche genre dans sa gouvernance

AUTO-EVALUATION

A partir des résultats obtenus, développer votre analyse :

	Observations
Constatez-vous une différence entre le nombre de femmes et d'hommes au niveau des bénévoles, des instances décisionnelles et à certaines fonctions ?	
Qui occupent les postes à responsabilité ?	
La représentation des femmes et des hommes dans votre Conseil d'Administration tend-elle vers la parité ?	
Pour aller plus loin, comparez la situation actuelle avec celle des années précédentes. Si vous avez décelé un déséquilibre entre les sexes, se trouve-t-il confirmé dans le temps ?	

Chapitre 2 : intégrer l'approche genre dans sa gouvernance

AUTO-EVALUATION

Exercice 2 : auto-diagnostic « bénévolat »

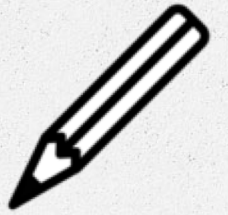
Remplissez le tableau afin d'évaluer la prise en compte de l'approche genre au sein de votre vivier de bénévoles

	Femmes	Hommes
Nombre de femmes et d'hommes membres de votre organisation		
Nombre de bénévoles		
Parmi ces personnes bénévoles, combien parmi elles collaborent sur une base régulière ?		
Combien de bénévoles ont participé à une formation prise en charge par l'organisation ?		

A partir des résultats obtenus, développer votre analyse :

	Observations
Constatez-vous des différences entre les femmes et les hommes ?	
A quels niveaux se situent ces différences ?	

Chapitre 2 : intégrer l'approche genre dans sa gouvernance



AUTO-EVALUATION

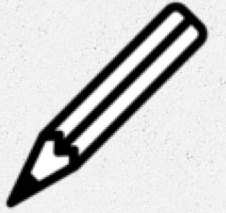
Exercice 3 : auto-diagnostic « culture institutionnelle »

Remplissez le tableau afin d'évaluer
dans quelle mesure votre culture
institutionnelle est sensible à
l'approche genre

Evaluer les relations de pouvoir liées au genre au sein des institutions	Observations
Dans quelle mesure les rapports femmes / hommes sont-ils égalitaires à l'intérieur des institutions de gouvernance et entre elles ?	
Dans quelle mesure accorde-t-on aux femmes le même respect qu'aux hommes lorsqu'elles occupent des postes similaires ? Et dans quels cas sont-elles exclues ou voient-elles leurs opinions méprisées ?	
Les femmes et les hommes travaillent-ils ensemble ou séparément ?	
Quels sont les rapports entre les hommes qui occupent des postes de pouvoir et ceux ou celles qui sont considérées comme leurs subordonnées ?	

Exercice tiré de la publication « Genre et Gouvernance, panorama, Alyson Brody, 2009 » Bridge development gender

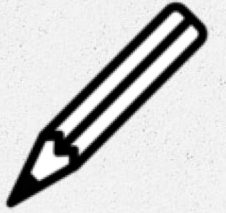
Chapitre 2 : intégrer l'approche genre dans sa gouvernance



AUTO-EVALUATION

Evaluer les dynamiques de pouvoir liées au genre dans les prises de décision et la mise en œuvre de politiques et stratégies	Observations
Quel est le degré d'intégration et de transparence des processus de prise de décision ?	
Implique-t-on à la fois les femmes et les hommes et ont-ils suffisamment l'occasion de s'exprimer et d'être entendus ?	
Les décisions font-elles l'objet de concertations avec les équipes et les femmes participent-elles réellement à ces processus ?	
La « véritable » prise de décisions ne s'opère-t-elle pas dans des situations informelles qui excluent les femmes ?	

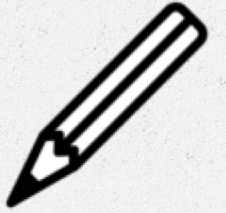
Chapitre 2 : intégrer l'approche genre dans sa gouvernance



AUTO-EVALUATION

Evaluer les manières dont les politiques et stratégies sont conçues et mises en œuvre	Observations
Comment recueille-t-on les informations qui déterminent l'élaboration des politiques et stratégies ?	
Qui participe à l'apport et à la collecte des informations et des données sont-elles ventilées par sexe ?	
Dans quelles mesures les politiques et stratégies comportent-elles une dimension « droits » ou renvoient-elles à la législation et aux dispositifs internationaux relatifs aux droits humains ?	

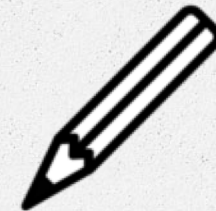
Chapitre 2 : intégrer l'approche genre dans sa gouvernance



AUTO-EVALUATION

Evaluer le langage et les codes comportementaux institutionnels	Observations
Quels sont les codes de conduite au sein des instances de gouvernance ?	
Un langage sexiste est-il souvent utilisé entre collègues ?	
Evaluer la capacité des instances de gouvernance à s'intéresser à l'approche genre	Observations
Les femmes et les hommes au sein des instances de gouvernance comprennent-elles et ils en quoi consistent les inégalités de genre et pourquoi il faut les combattre ?	
Des formations, des processus de parrainage et des directives appropriées sont-elles en place ?	

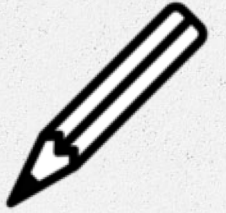
Chapitre 2 : intégrer l'approche genre dans sa gouvernance



AUTO-EVALUATION

Evaluer l'engagement des femmes et des hommes en faveur de l'approche genre	Observations
Sont-ils et elles totalement engagées en faveur du changement ou acceptent-ils et elles simplement les mesures axées sur l'approche genre faute de choix ?	
Les administrateurs et administratrices s'engagent-ils et elles à atteindre l'égalité de genre et font ils et elles réellement preuve d'influence et de volonté politique ?	
Evaluer les modes d'accès à la gouvernance des institutions	Observations
Sont-ils inclusifs, égalitaires et non discriminatoires ?	
Répondent-ils aux exigences liées à la parité ?	
Les critères de sélection et les descriptions de postes demandent-ils des compétences sur les questions de genre ?	

Chapitre 2 : intégrer l'approche genre dans sa gouvernance



AUTO-EVALUATION

Evaluer les processus institutionnels de responsabilité et les droits des administrateurs et administratrices	Observations
A quel point les femmes sont-elles impliquées dans l'arbitrage des décisions prises par les instances de gouvernance ?	
Les administrateurs et administratrices jouissent-ils et elles des mêmes droits au sein de l'organisation ?	

Chapitre 2 : intégrer l'approche genre dans sa gouvernance

AUTO-EVALUATION

Exercice 4 : analyser la parité qualitative

Mesurez au moyen d'une grille d'observation les prises de parole au sein des différentes instances : bureaux, CA, commissions

Mode d'emploi :

- ✓ afin d'objectiver des tendances significatives, les observations doivent s'étaler sur une période de temps significative et inclure plusieurs sessions de réunion des instances
- ✓ il est conseillé de constituer un binôme femme – homme pour chaque observation
- ✓ les personnes qui réalisent les observations doivent limiter les interactions avec les personnes observées pendant toute la durée de la séance, ainsi que toute action ou attitude susceptible d'exercer une influence sur le déroulement de la séance. Elles doivent se faire invisibles
- ✓ les personnes qui réalisent les observations s'engagent à respecter la stricte confidentialité des échanges
- ✓ à la fin de l'observation, rédiger une note de synthèse avec les impressions personnelles et l'analyse des données recueillies. Penser à remettre les chiffres des indicateurs en relation avec la proportion initiale de femmes et d'hommes présents
- ✓ les données recueillies tout au long de la période d'observation doivent être agrégées afin de permettre la rédaction d'un rapport d'observation général et de diagnostic des éventuelles inégalités de pouvoir ; ce rapport pouvant être une première étape de prise de conscience des instances. Des mécanismes de correction de ces inégalités pourront ensuite être proposés (*ateliers de sensibilisation, formation aux techniques d'animation de temps collectifs ...*)

Chapitre 2 : intégrer l'approche genre dans sa gouvernance

AUTO-EVALUATION

GRILLE D'OBSERVATION

Nom de la réunion observée :

Date et horaire :

Nom de la personne qui a réalisé l'observation :

Nombre de personnes présentes :

Femmes :

Hommes :

Nombre de prises de parole

(Ne pas prendre en compte la parole de l'animateur ou animatrice de séance)

Femmes :

Hommes :

Points à l'ODJ du type informatif, administratif, qui s'exprime ?

Femmes :

Hommes :

Points à l'ODJ du type politique, stratégique, plaidoyer, qui s'exprime ?

Femmes :

Hommes :

Chapitre 2 : intégrer l'approche genre dans sa gouvernance

AUTO-EVALUATION

Grille d'observation (suite)	
Registre de parole : demande d'information	
Femmes :	Hommes :
Registre de parole : donne une information	
Femmes :	Hommes :
Registre de parole : donne son avis / opinion	
Femmes :	Hommes :
Registre de parole : analyse	
Femmes :	Hommes :
Registre de parole : interpellation / plainte	
Femmes :	Hommes :
Registre de parole : proposition / action / suggestion	
Femmes :	Hommes :

Chapitre 2 : intégrer l'approche genre dans sa gouvernance

AUTO-EVALUATION

Grille d'observation (suite)	
La personne monopolise la parole	
Femmes :	Hommes :
La personne est interrompue dans sa prise de parole (la personne interrompue est ...)	
Femmes :	Hommes :
La personne interrompt une autre personne durant sa prise de parole (la personne qui a coupé la parole est ...)	
Femmes :	Hommes :
La personne fait des commentaires ou blagues sexistes ou mobilise / véhicule des stéréotypes de genre	
Femmes :	Hommes :
Corrélation entre la naissance de « brouahah » pendant ou suite à la prise de parole en fonction du sexe (la personne qui parle est ...)	
Femmes :	Hommes :

Chapitre 2 : intégrer l'approche genre dans sa gouvernance

AUTO-EVALUATION

Grille d'observation (suite)	
Les propos de la personne sont reformulés par une autre (la personne qui parlait originellement est ...)	
Femmes :	Hommes :
Les propos de la personne sont reformulés par une autre (la personne qui reformule est ...)	
Femmes :	Hommes :
Le travail de la personne est valorisé. Cette personne est ...	
Femmes :	Hommes :
Autres observations ou commentaires (phrases ou comportements marquants, ressenti général, plan de table ...)	

Chapitre 2 : intégrer l'approche genre dans sa gouvernance

AUTO-EVALUATION

Exercice 5 : évaluation « *parité qualitative* » au sein des instances de gouvernance

Remplissez les tableaux afin d'évaluer le degré de « *parité qualitative* » au sein des différents temps de rencontre et de représentation de vos instances de gouvernance

	Femme	Homme
Qui installe la salle, prépare le café ... ?		
Qui prend les notes ?		
Qui rédige les comptes rendus ?		
Qui anime la réunion ?		
Qui représente l'organisation lors des rdv externes ?		

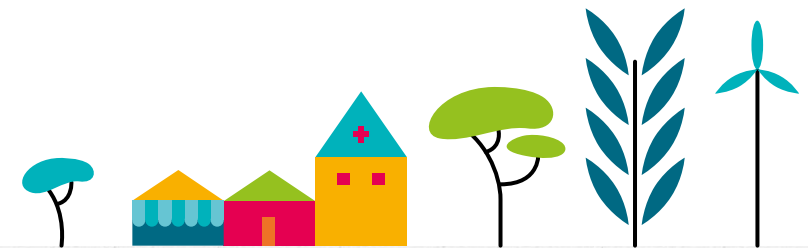
	Observations
Constatez-vous des différences entre les femmes et les hommes ?	
A quels niveaux se situent ces différences ?	

Chapitre 2 : intégrer l'approche genre dans sa gouvernance

PISTES D'ACTION

1. REDEFINIR LES OBJECTIFS ET PRINCIPES DE GOUVERNANCE

- se questionner sur les enjeux et problèmes que la gouvernance est censée adresser et sur les objectifs qu'elle souhaite atteindre
- décider et énoncer le fait que la lutte contre les inégalités de genre et les rapports de domination une priorité au sein de l'organisation
- concevoir des stratégies qui intègrent la prise en compte de l'approche genre dans les processus de gouvernance afin de répondre aux principes de responsabilité, d'équité, d'intégration et de réactivité



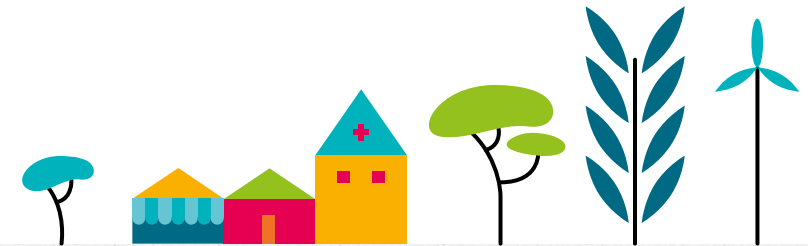
Données tirées de la publication « Genre et Gouvernance, panorama, Alyson Brody, 2009 » Bridge development gender

Chapitre 2 : intégrer l'approche genre dans sa gouvernance

PISTES D'ACTION

2. FAVORISER UNE INTEGRATION PLUS FORTE DE L'APPROCHE GENRE AU SEIN DES PROCESSUS ET DES INSTANCES DE GOUVERNANCE

- s'assurer que toutes les formes de discrimination au sein des processus et des institutions de gouvernance sont combattues
- repenser les règles de gouvernance afin de favoriser l'accès de tous et toutes aux responsabilités :
 - des mandats non cumulables,
 - des mandats plus courts
 - des responsabilités partagées (cogestion)
- reconsidérer le rôle de la présidence et le pouvoir lui incombant : pouvoir solitaire ou collégial ? Co-présidence mixte ? Mécanisme de compensation d'une année sur l'autre ?
 - pouvoir solitaire ou collégial ?
 - co présidence mixte ?
 - mécanisme de compensation d'une année sur l'autre ?



Chapitre 2 : intégrer l'approche genre dans sa gouvernance

PISTES D'ACTION

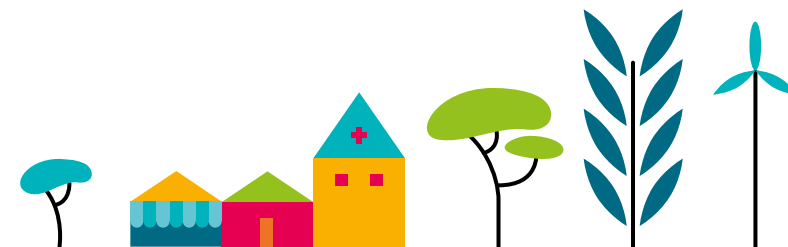
- réviser les modalités de vote :
 - rédiger les appels à candidature en écriture inclusive
 - revoir les modalités de campagne et notamment les canaux de communication
 - cadrer la période de candidature
 - développer des méthodes alternatives : tirage au sort, élection sans candidat / candidate
 - améliorer la transparence et la communication sur les élections
- permettre aux femmes d'accéder aux instances de gouvernance notamment en inscrivant la parité obligatoire dans les statuts à tous les niveaux (bureaux, CA, comités, groupes de travail ...)
- s'assurer que les femmes jouissent des mêmes chances et soient considérées de manière égale aux hommes au sein des institutions. Il est essentiel que les femmes aient la possibilité d'accéder aux fonctions d'autorité au même titre que les hommes
- objectiver les mandats des administrateurs et administratrices notamment par la création de fiches de poste précisant les missions, les compétences attendues et le temps nécessaire

Données tirées de la publication « *Egalité femmes-hommes dans les instances de gouvernance des structures de l'économie sociale et solidaire* » : quel constat et comment agir ?

Chapitre 2 : intégrer l'approche genre dans sa gouvernance

PISTES D'ACTION

- garantir des processus plus inclusifs en impliquant les femmes dans les modalités liées à l'élaboration des politiques et stratégies que ce soit dans les processus de consultation ou dans ceux liés aux prises de décisions de haut niveau
- proposer aux collaborateurs et aux collaboratrices des formations afin de développer leurs compétences notamment en termes de plaidoyer, lobbying et leadership



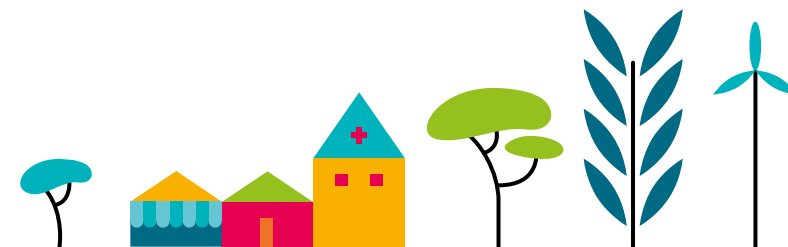
Données tirées de la publication « Genre et Gouvernance, panorama, Alyson Brody, 2009 » Bridge development gender

Chapitre 2 : intégrer l'approche genre dans sa gouvernance

PISTES D'ACTION

3. LEVER LES FREINS LOGISTIQUES A LA PARTICIPATION DES FEMMES

- systématiser la prise en charge des modes de garde (chèque emploi-service ou salle de garde d'enfants)
- prêter attention aux horaires et lieux proposés pour les réunions et les formations en tenant compte des obligations familiales et personnelles (proposer plusieurs créneaux horaires pour les réunions, questionner les personnes pour connaître leurs disponibilités, respecter strictement l'heure de fin)
- développer des temps de réunion à distance en utilisant notamment les outils numériques pour plus de flexibilité dans l'engagement associatif



Chapitre 2 : intégrer l'approche genre dans sa gouvernance

PISTES D'ACTION

4. AUGMENTER LA SENSIBILITE A L'APPROCHE GENRE AU SEIN DES INSTANCES DE GOUVERNANCE

- faire en sorte que l'égalité de genre constitue un objectif majeur de toutes les instances de gouvernance et qu'elle soit soutenue et affirmée par une volonté politique (des ateliers de sensibilisation et des formations spécifiques devraient être mises en place régulièrement afin de garantir la pérennité des stratégies d'intégration transversale de l'approche genre)
- les hommes doivent collaborer activement aux évaluations institutionnelles liées à l'intégration de l'approche genre ainsi qu'à la mise en place des modalités de changement qui en découlent

Le saviez – vous ?

Selon une enquête réalisée en 2019 par le Conseil National des Chambres Régionales de l'Economie Sociale et Solidaire, les structures de l'ESS ne font pas souvent de ces questions une priorité.

41 % des structures n'évoquent « jamais » ou « rarement » le sujet de la parité des instances de gouvernance et une large majorité (59 %) n'a pas mené de démarches sur le sujet.

Parmi les arguments évoqués, nombreuses sont les personnes qui disent qu'« il n'y a pas besoin d'agir », que « les choses se font naturellement ». On peut donc en déduire un manque de conscientisation et de sensibilisation sur le sujet.



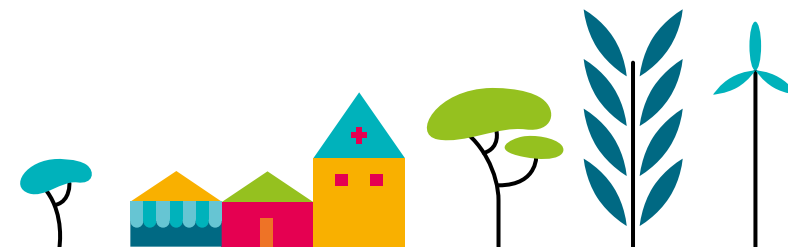
Données tirées de la publication « Genre et Gouvernance, panorama, Alyson Brody, 2009 » Bridge development gender

Chapitre 2 : intégrer l'approche genre dans sa gouvernance

PISTES D'ACTION

5. VEILLER A LA PRISE EN MAIN DE RESPONSABILITES EQUILIBREES

- identifier les freins à l'engagement bénévole des femmes et des hommes (*possibilité de réaliser une enquête de terrain*)
- développer des systèmes de tutorat et temps de tuiage entre femmes afin d'accompagner la prise de mandat
- former les bénévoles à la prise de parole en public et à d'autres techniques permettant la mise en valeur de l'individu



Chapitre 2 : intégrer l'approche genre dans sa gouvernance

PISTES D'ACTION

6. IMPULSER L'EVOLUTION DES MENTALITES

- favoriser les représentations positives des femmes qui permettent de lutter contre les idées reçues
- proposer des modèles de femmes engagées à tous les niveaux de la gouvernance et les visibiliser à travers une communication spécifique
- travailler avec tous et toutes afin d'analyser et de combattre les normes sociales selon lesquelles l'espace légitime des femmes serait la sphère « privée » et celui des hommes la sphère « publique »
- poser la question de la place des femmes dans les instances de gouvernance permet d'engager une réflexion globale sur la représentativité de ses instances par rapport au secteur, à ses membres, ses personnels salariés, ou bénéficiaires sur différents critères autres que le sexe tels que l'âge, la catégorie socio-professionnelle, l'origine ...

Le saviez – vous ?

L'enquête réalisée en 2019 par le Conseil National des Chambres Régionales de l'Economie Sociale et Solidaire concernant l'égalité femmes-hommes dans les instances de gouvernance des structures de l'ESS expose plusieurs pistes pour « **repenser le rapport au pouvoir** » :

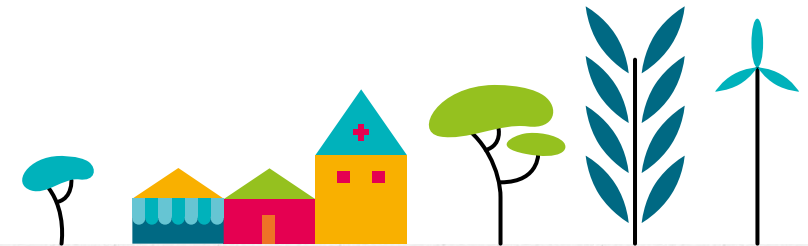
- redéfinir et revaloriser l'ensemble des rôles dans un bureau (présidence, secrétariat, trésorerie)
- travailler sur les égos, dépersonnaliser, sortir du schéma d'une personne providentielle pour penser plus en termes de compétences qu'en termes de personne
- lutter contre l'invisibilité des compétences en dehors de celle de la présidence
- décentrer le pouvoir, multiplier les rôles pour partager les responsabilités
- aller vers des gouvernances innovantes, plus collégiales, moins pyramidales



Données tirées de la publication « Genre et Gouvernance, panorama, Alyson Brody, 2009 » Bridge development gender

Chapitre 2 : ressources documentaires pour aller plus loin

- ✓ Vadémécum pour l'égalité. Animafac
- ✓ Egalité femmes-hommes dans les instances de gouvernance des structures de l'économie sociale et solidaire : quel constat et comment agir ? Conseil National des Chambres Régionales de l'Economie Sociale et Solidaire (CN CRESS), 2019
- ✓ Développons l'égalité entre les femmes et les hommes dans les associations. Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, 2016
- ✓ Genre et gouvernance, panorama. Alyson Brody, Bridge development-gender, 2009



Coordination SUD remercie grandement toutes les personnes et les organisations qui ont participé à l'élaboration de ce module à travers le partage de leur expertise, leur apport a été précieux.

- La commission genre et développement de Coordination SUD
- Vincent Pradier, *administrateur Coordination SUD*
- Fanny Chabal, *chargée de mission appui et financements institutionnels, CCFD Terre solidaire*
- Aurélie Cerisot, *coordinatrice Groupe Initiatives*
- Céline Blay, *responsable recrutement et mobilité, Handicap International – Humanité et Inclusion*
- Marina Ogier, *responsable du département programmes et référente genre – Care France*
- Pauline Chabbert, *experte en genre, directrice associée du groupe EGAE*
- Joëlle Palmieri, *experte en genre et conseil en communication*
- TransfaiRH, *organisme de conseil et de formation en Ressources Humaines*

Equipe Coordination SUD : Agathe Lo Presti - *chargée de mission renforcement des ONG*, Emmeline Guerin – *chargée de mission RH et genre*, Diane Vioujard – *coordinatrice des activités*, Olivier Jablonski-Sidéris – *chargé de communication web* - Coordination SUD, Reynald Blion – *directeur exécutif*.

Ce module a été réalisé dans le cadre du projet « *transversalisation du genre au sein des organisations de solidarité internationale* » avec le soutien financier de l'Agence française de développement et de Focus 2030



Merci !

Coordination SUD

14, passage Dubail – 75 010 Paris

01 44 72 93 72

