

INTÉGRER L'APPROCHE GENRE DANS SON ORGANISATION

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 organisation (niveau structurel)

Il propose des ressources et outils pour que les organisations questionnent les rapports sociaux fondés sur le genre dans les différentes composantes de leur association (*projet associatif, gouvernance, ressources humaines, communication*) et puissent déceler les stéréotypes de genre, 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.



SOMMAIRE

Introduction : L'approche genre - éléments de contexte et définitions

1. Intégrer l'approche genre dans son projet associatif
2. Intégrer l'approche genre dans sa gouvernance
3. Intégrer l'approche genre dans ses politiques RH
4. Intégrer l'approche genre dans sa communication



Plan

Les chapitres sont composés de différentes parties :

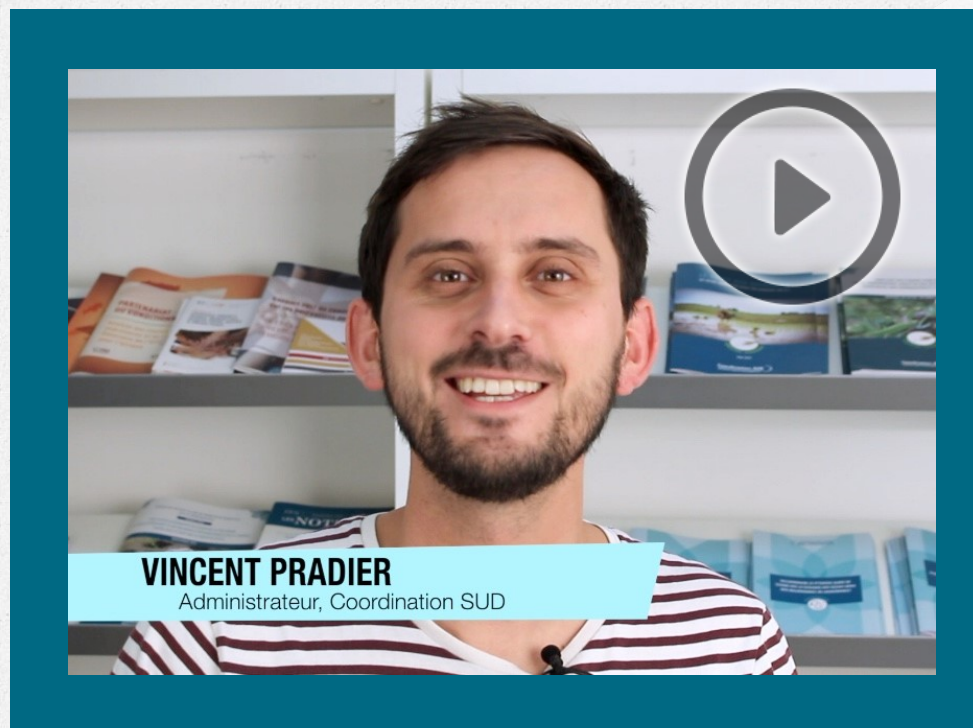
1. **de quoi parle-t-on** : cette partie fournit des éléments de contexte, d'analyse et de décryptage sur le sujet
2. **cadre réglementaire** : cette partie présente un ensemble d'indications, de lois, de prescriptions, de règles et règlements, et autres textes juridiques sur le sujet
3. **auto-évaluation** : 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
4. **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.

L'approche 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

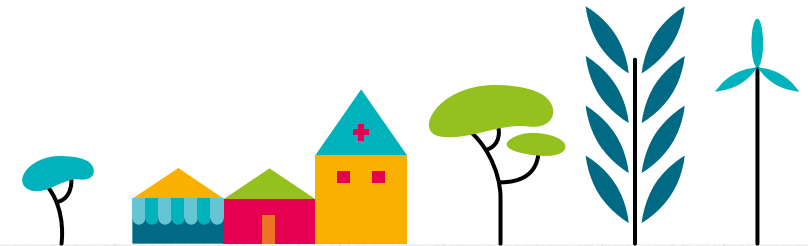
La construction des genres en opposition produit des relations asymétriques et des rapports de domination entre femmes et hommes favorisant l'émergence de stéréotypes de genre, soit :

« 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.

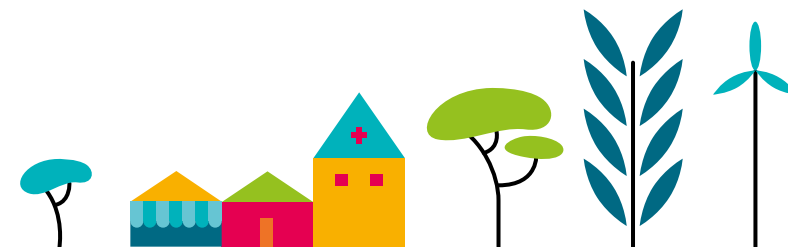


Introduction : l'approche genre, éléments de contexte et définitions

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



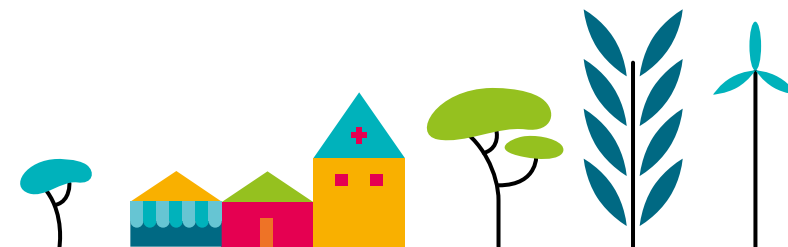
Introduction : l'approche genre, éléments de contexte et définitions

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 la race, à la classe, 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



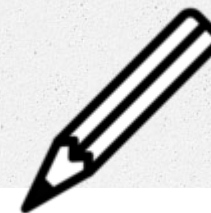
Chapitre 1 : intégrer l'approche genre dans son projet associatif

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

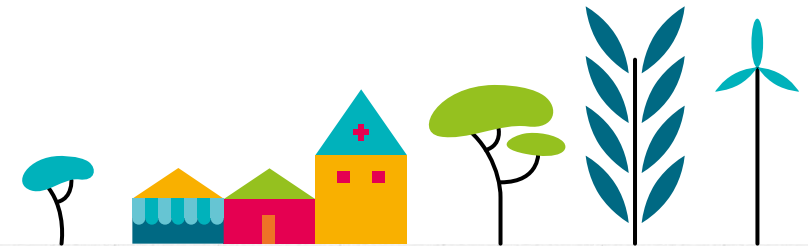
PISTES D'ACTION

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

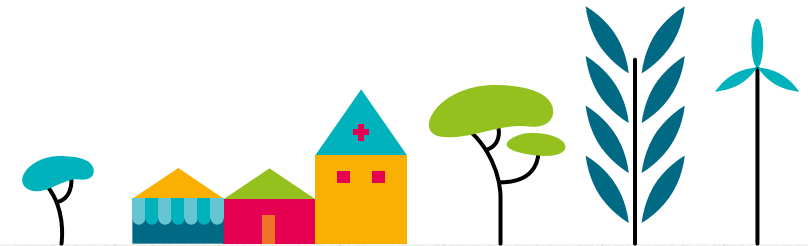


Chapitre 1 : intégrer l'approche genre dans son projet associatif

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

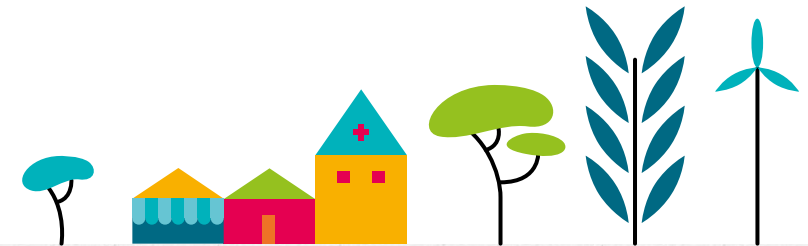


Chapitre 1 : intégrer l'approche genre dans son projet associatif

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



PAULINE CHABBERT

Directrice associée et experte genre chez EGAE



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 concernés 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 ?

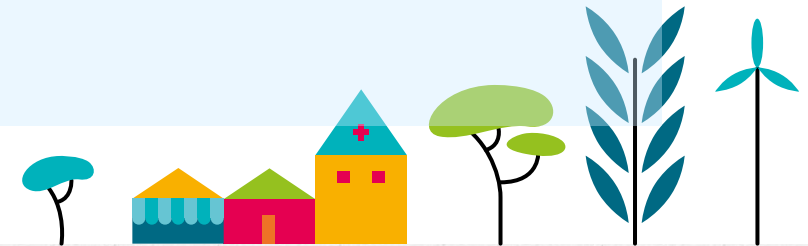
Le Guide pour l'égalité des femmes et des hommes dans les associations de la Fédération Wallonie-Bruxelles expose les multiples freins rencontrés par les femmes dans l'accessibilité à des postes décisionnels :

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 :

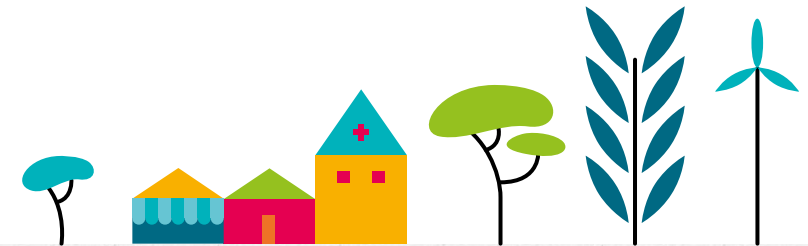
- ✓ **les stéréotypes de sexe** : ils déterminent et légitiment l'attribution et l'intériorisation de rôles différents et spécifiques aux femmes et aux hommes.
- ✓ **la ségrégation professionnelle** : la répartition des femmes et des hommes dans les métiers ne constitue pas le simple reflet des choix 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

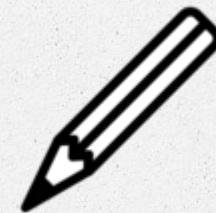
Obstacle invisible résultant d'un ensemble complexe des structures au sein des organisations à prédominance masculine, empêchant les femmes d'accéder aux fonctions supérieures.

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 »

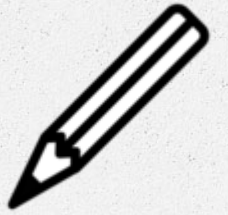
Remplissez le tableau afin d'évaluer la prise en compte de l'approche genre au sein de votre vivier de bénévoles

	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

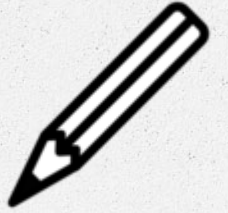
Exercice 3 : auto-diagnostic « culture institutionnelle »

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 égaux 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

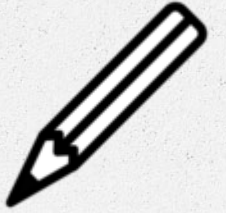
Chapitre 2 : intégrer l'approche genre dans sa gouvernance



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 ?	

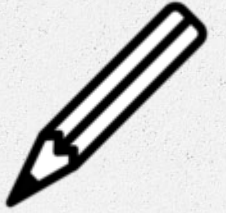
Chapitre 2 : intégrer l'approche genre dans sa gouvernance



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 ?	

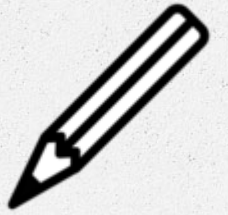
Chapitre 2 : intégrer l'approche genre dans sa gouvernance



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 ?	

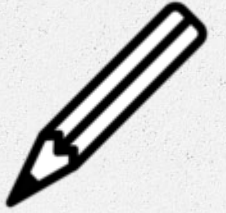
Chapitre 2 : intégrer l'approche genre dans sa gouvernance



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 <i>(Ne pas prendre en compte la parole de l'animateur ou animatrice de séance)</i>	
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 ?		

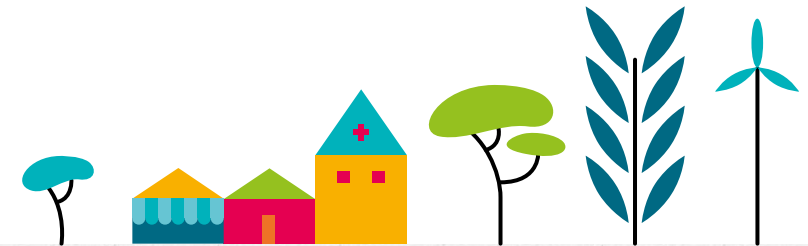
	Observations
Constatez-vous des différences entre les femmes et les hommes ?	
A quels niveaux se situent ces différences ?	

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



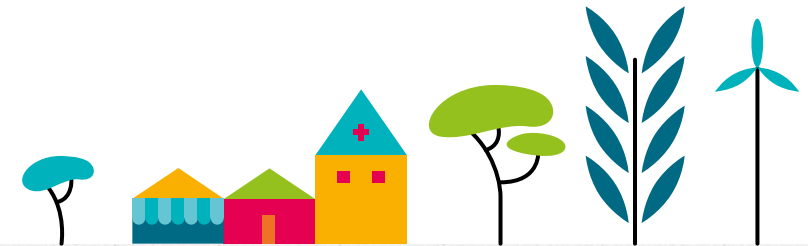
Données tirées de la publication « Genre et Gouvernance, panorama, Alyson Brody, 2009 » Bridge development gender

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

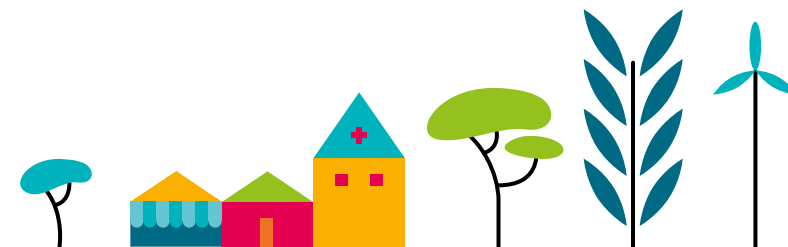
- réviser les modalités de vote :
 - rédiger les appels à candidature en écriture inclusive
 - revoir les modalités de campagne et notamment les canaux de communication
 - cadrer la période de candidature
 - développer des méthodes alternatives : tirage au sort, élection sans candidat / candidate
 - 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



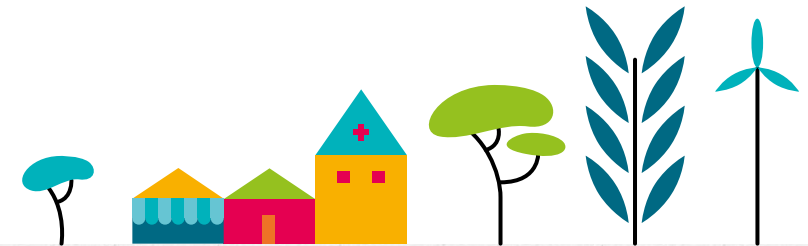
Données tirées de la publication « Genre et Gouvernance, panorama, Alyson Brody, 2009 » Bridge development gender

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.



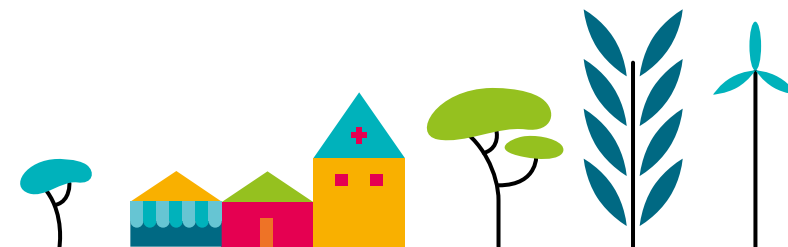
Données tirées de la publication « Genre et Gouvernance, panorama, Alyson Brody, 2009 » Bridge development gender

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 tuitage 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** » :

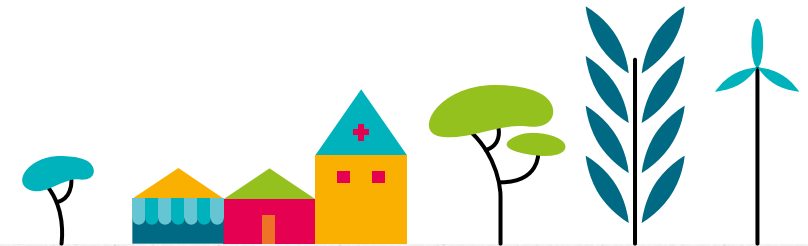
- **redéfinir et revaloriser l'ensemble des rôles dans un bureau (présidence, secrétariat, trésorerie)**
- **travailler sur les égos, dépersonnaliser, sortir du schéma d'une personne providentielle pour penser plus en termes de compétences qu'en termes de personne**
- **lutter contre l'invisibilité des 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

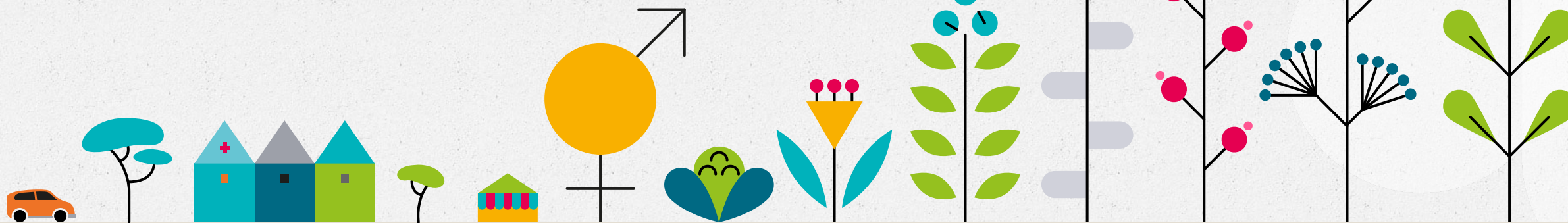
- ✓ Vadémécum pour l'égalité. Animafac
- ✓ Egalité femmes-hommes dans les instances de gouvernance des structures de l'économie sociale et solidaire : quel constat et comment agir ? Conseil National des Chambres Régionales de l'Economie Sociale et Solidaire (CN CRESS), 2019
- ✓ Développons l'égalité 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



CHAPITRE 3

Intégrer l'approche genre
dans ses politiques RH

-> Consultez la vidéo



Chapitre 3 : intégrer l'approche genre dans ses politiques RH

DE QUOI PARLE-T-ON ?

La politique de Ressources Humaines définit et cadre les pratiques permettant de :

- disposer des compétences nécessaires pour le portage du projet associatif
- favoriser la contribution pour la réalisation des projets
- faire évoluer les postes en lien avec la stratégie et les valeurs de l'ONG
- respecter les obligations légales

Chapitre 3 : intégrer l'approche genre dans ses politiques RH

CADRE REGLEMENTAIRE

L'encadrement juridique du recrutement

- ✓ l'article L. 1221-6 du Code du travail précise la **nature des informations qui peuvent être demandées** à un ou une candidate lors du processus de recrutement. Elles doivent présenter soit un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé soit un lien avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.
- ✓ l'article L1132-1 du Code du travail ainsi que l'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 définissent les motifs de discrimination sur le fondement desquels **toute différence de traitement est interdite** dans les processus de recrutement : sexe, âge, apparence sexuelle, identité de genre ...

L'égalité professionnelle

- ✓ l'article L1141-1 du Code du travail dispose que si vous employez plus de 50 salarié·e·s, vous êtes tenu·e·s aux **obligations légales et réglementaires du droit du travail en matière d'égalité professionnelle** suivantes : établissement d'un rapport de situation comparée, d'un plan d'action, mise en œuvre de négociations collectives ...
- ✓ l'article L1142-4 du Code du travail prévoit que des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des femmes visant à établir **l'égalité des chances entre les femmes et les hommes**, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. Ces mesures ont pour fondement des dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail, des stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ou le plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- ✓ l'article L1142-5 du Code du travail précise qu'il incombe à tous les organismes employeurs « de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle » et de « prendre les mesures permettant de les atteindre ».

Chapitre 3 : intégrer l'approche genre dans ses politiques RH

CADRE REGLEMENTAIRE

La rémunération

- ✓ l'article L3221-2 du Code du travail prévoit que **la rémunération doit être égale même lorsque les hommes et les femmes occupent des emplois différents dès lors que ces emplois sont de valeur égale**. L'article L3221-4 du même Code explique que sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salarié·e·s « *un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise et de charge physique ou nerveuse* ».
- ✓ depuis **la loi du 17 août 2015** relative au dialogue social et à l'emploi, pour les structures de plus de 50 salarié·e·s, la **négociation sur l'égalité professionnelle** se déroule désormais dans le cadre plus large de la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (article L. 2242-8 du code du travail). En cas de désaccord, l'organisme employeur doit établir un plan d'action unilatéral.

L'égalité salariale

- ✓ **la loi du 5 septembre 2018** qui stipule que **l'égalité salariale** entre les femmes et les hommes en entreprise fait désormais l'objet d'une **obligation de résultats**, et non plus simplement d'une obligation de moyens. Elle précise qu'il incombe à tous les organismes employeurs « *de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle* » et de « *prendre les mesures permettant de les atteindre* ».

4 critères principaux sont définis par la nouvelle loi :

- une mesure : **l'index de l'égalité femmes-hommes** avec 5 indicateurs
- une transparence : chaque entreprise **publiera ses résultats** sur son site
- cinq actions correctives : chaque entreprise aura 3 ans pour faire le **rattrapage salarial**
- un **contrôle** : les entreprises qui n'auraient pas réalisé le rattrapage dans 3 ans pourraient être sanctionnées jusqu'à 1% de la masse salariale

Chapitre 3 : intégrer l'approche genre dans ses politiques RH

CADRE REGLEMENTAIRE

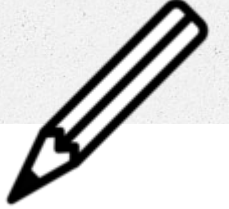
Prévention contre le harcèlement sexuel

- ✓ **la loi du 5 septembre 2018** pour la liberté de choisir son avenir professionnel **a renforcé le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail**. Elle a impliqué tous les acteurs et actrices de l'entreprise dans leur prévention. Des personnes référentes, sensibilisées et formées sur le sujet doivent désormais être désignées à la fois par les entreprises et parmi les représentant·e·s du personnel. Le contenu de l'information obligatoire à destination des personnels salariés s'est enrichi d'éléments sur les services pouvant être saisis et sur les actions judiciaires pouvant être engagées par les personnes salariées victimes ou témoins de faits de harcèlement sexuel.

Prévention contre le harcèlement sexuel

- ✓ **l'article L1153-1 du Code du travail** stipule **qu'aucune personne salariée ne doit subir : des faits de harcèlement sexuel**, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; des faits assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur ou autrice des faits ou au profit d'un tiers.
- ✓ **l'article L1153-5 du Code du travail** précise quant à lui que **l'organisme employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner**. Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents.

Chapitre 3 : intégrer l'approche genre dans ses politiques RH



AUTO-EVALUATION

Exercice 1 : autodiagnostic «organisme employeur»

Remplissez le tableau afin d'évaluer la prise en compte de l'égalité au sein de vos pratiques RH

(les questions à se poser doivent être adaptées selon la taille, le type et le niveau de structuration de l'organisation)

	Femmes	Hommes
Combien y a-t-il de salarié·e·s ?		
Combien de personnes sont au statut cadre ?		
Parmi ces cadres, combien de personnes ont bénéficié de promotions internes au cours de leur carrière dans l'association ?		
Combien y a-t-il de personnes à des postes d'encadrement ?		
Quel est le délai moyen d'obtention d'une promotion ?		
Combien y a-t-il de personnes en CDI ?		
Quelle est la rémunération moyenne annuelle ?		
Combien y a-t-il de personnes en CDD ?		
Combien y a-t-il de personnes à temps partiel ?		

Chapitre 3 : intégrer l'approche genre dans ses politiques RH

AUTO-EVALUATION

Exercice 1 : autodiagnostic «organisme employeur »

Remplissez le tableau afin d'évaluer la prise en compte de l'égalité au sein de vos pratiques RH

	Femmes	Hommes
Combien de personnes ont pris un congé parental au cours des cinq dernières années ?		
Qui étaient les personnes ayant participé à la décision lors des dix derniers recrutements ?		
Qui a pris la décision finale ?		
Combien de personnes ont accédé à une formation continue cette année ?		
Combien de personnes ont été orientées vers des formations certifiantes ?		
Combien de personnes sont actuellement inscrites à des formations certifiantes ?		
Combien de personnes ont déjà bénéficié d'une formation à l'égalité ?		
Combien de bénévoles ont bénéficié d'une formation prise en charge par l'association ?		

Chapitre 3 : intégrer l'approche genre dans ses politiques RH

AUTO-EVALUATION

A partir des résultats obtenus, développer votre analyse :

	Observations
Constatez-vous des différences significatives entre les femmes et les hommes ? A quels niveaux se situent-elles ?	
La répartition des salaires au sein de l'association est-elle variable selon le sexe des personnes ?	
Remarquez-vous des différences significatives en ce qui concerne la proportion d'hommes et de femmes en temps partiel ?	
Que constatez-vous par rapport au nombre de femmes et d'hommes prenant un congé parental au sein de votre association ? Observez-vous des différences entre les femmes et les hommes sur le nombre de congés parentaux pris ?	
Les résultats relatifs au taux de participation aux formations sont-ils interpellant en termes d'équilibre femmes – hommes ?	
Combien de temps les membres du personnel (<i>femmes-hommes</i>) restent-ils au même niveau hiérarchique ?	

Chapitre 3 : intégrer l'approche genre dans ses politiques RH

PISTES D'ACTION

1. CONNAITRE LA SITUATION DE VOTRE ASSOCIATION SUR LE PLAN DE L'EGALITE DANS VOS POLITIQUES RH

- **opérer une veille statistique** en réalisant annuellement un **rapport chiffré de la situation des femmes et des hommes dans l'association et procéder à son analyse.** Pour les entreprises de plus de 50 salarié·e·s, l'élaboration d'un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes est obligatoire. Ce rapport se compose d'une analyse chiffrée basée sur des indicateurs clairs et pertinents qui

renseignent pour chaque catégorie professionnelle, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion, de qualification, de rémunération ...

- sur la base de ces analyses, élaborer un plan d'actions incluant des objectifs et indicateurs

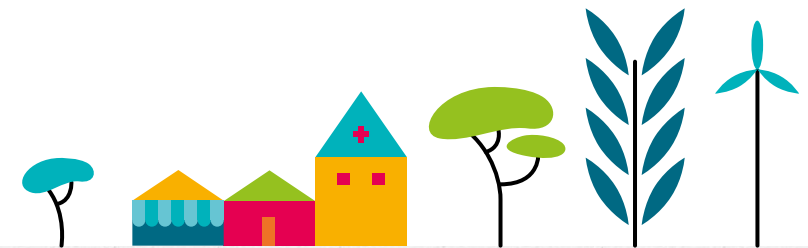


Chapitre 3 : intégrer l'approche genre dans ses politiques RH

PISTES D'ACTION

2. SENSIBILISER ET FORMER AUX QUESTIONS DE GENRE

- veiller à ce que tous les membres du personnel qui souhaitent des informations ou qui s'estiment victimes de discrimination puissent s'adresser à un point de contact ou à une personne référente
- proposer des formations et ateliers de sensibilisation aux questions de genre et d'égalité au personnel du service des ressources humaines
- impliquer les représentants et représentantes syndicales lorsque cette représentation existe, les sensibiliser et les impliquer dans la politique d'égalité



Chapitre 3 : intégrer l'approche genre dans ses politiques RH

PISTES D'ACTION

3. PROMOUVOIR LA MIXITE ET PREVENIR LA DISCRIMINATION A TRAVERS LA MISE EN ŒUVRE DE BONNES PRATIQUES LIEES AU RECRUTEMENT

➤ définir objectivement votre besoin :

- identifier les besoins et/ou les tâches à réaliser et les compétences nécessaires à leur accomplissement (*savoirs, savoir-faire, savoir-être*)
- définir des critères de sélection objectifs et non discriminatoires (*qualifications et/ou expériences professionnelles véritablement requises*)

➤ formaliser le recrutement :

- afin de sécuriser vos pratiques RH et de favoriser l'objectivité du recrutement, élaborer des documents et outils spécifiques : fiche de poste, offre d'emploi, formulaire de candidature, grille d'entretien ...

Le saviez – vous ?

En tant que structure employeuse, le recrutement de vos futurs collaborateurs et collaboratrices dépend de votre pouvoir d'appréciation. Néanmoins, cette liberté est encadrée par deux principes : **l'interdiction des discriminations et le respect de la vie privée.**

Le Défenseur des droits explique dans son guide ***Pour un recrutement sans discriminations*** publié en 2019 « qu'en matière de recrutement, des critères vagues et imprécis risquent de laisser place à une grande subjectivité et notamment à la mobilisation de stéréotypes et de préjugés à l'encontre de certaines personnes en raison de leurs caractéristiques individuelles liées à leur âge, leur sexe, leur origine ... »



Chapitre 3 : intégrer l'approche genre dans ses politiques RH

PISTES D'ACTION

➤ former les recruteurs et recruteuses :

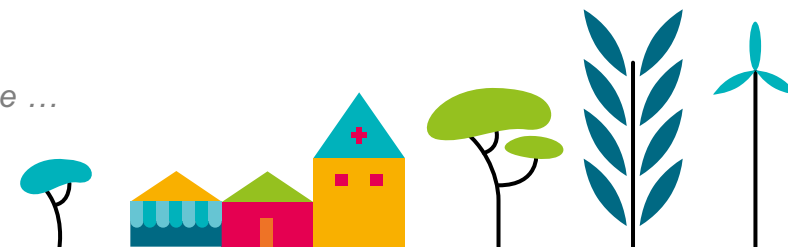
- aux techniques de recrutement, à l'identification des compétences
- à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes
- à la diversité et à la non-discrimination

➤ rédiger des offres d'emploi non discriminantes :

- en utilisant l'écriture inclusive pour les annonces
- privilégier les formulations d'intitulé de poste non genrées : « *agent·e de conduite* »
- veiller à ce que la communication de l'association reflète la mixité de l'équipe salariée
- rédiger l'offre en binôme femme-homme ou la soumettre à relecture critique par l'autre sexe
- réfléchir aux qualités inscrites qui peuvent être liées à des représentations masculines ou féminines

**qualités généralement attribuées aux femmes : intuition, minutie, à l'écoute, prudence, délicatesse ...*

**qualités généralement attribuées aux hommes : compétitivité, dynamisme, leadership, résistance, logique ...*



Chapitre 3 : intégrer l'approche genre dans ses politiques RH

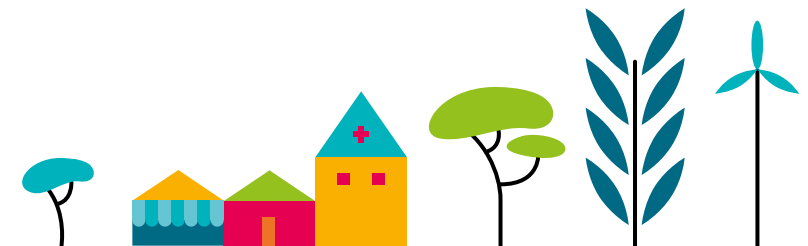
PISTES D'ACTION

➤ optimiser le processus de recherche des candidatures :

- élargissez le vivier de candidats et candidates susceptibles de postuler en prévoyant une large diffusion du poste à pourvoir

Le saviez – vous ?

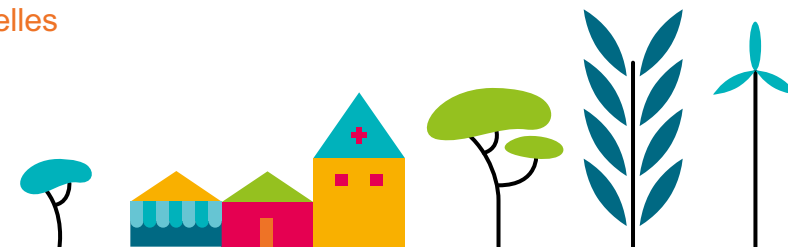
Le Défenseur des droits explique dans son guide ***Pour un recrutement sans discriminations*** publié en 2019 « que la diffusion des offres d'emploi disponibles et les modalités de recherche de candidatures sont des étapes où les risques de discrimination sont importants. Le « sourcing » auprès de certains viviers identifiés favorise la cooptation et la reproduction sociale et réduit ainsi la probabilité de recevoir des candidatures plus inhabituelles, « diversifiées » en termes de profils et de caractéristiques personnelles ».



Chapitre 3 : intégrer l'approche genre dans ses politiques RH

PISTES D'ACTION

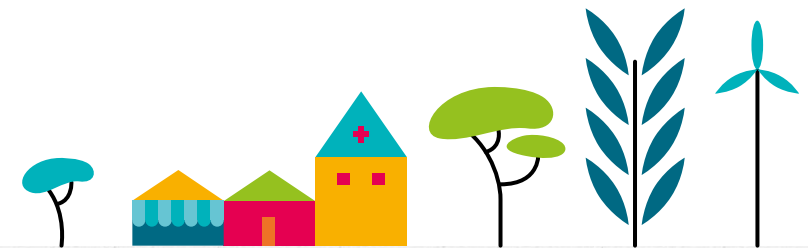
- **sélectionner les candidates et candidats selon des critères objectifs et mener des entretiens non discriminatoires :**
 - créer des guides d'entretiens avec des questions en lien direct avec la motivation et les aptitudes professionnelles
 - identifier des tests techniques et /ou des mises en situations permettant de mettre en évidence des compétences
 - prévoir des questions sur l'engagement associatif pour valoriser les compétences acquises lors d'expériences de bénévolat
 - mener les entretiens en binôme femme-homme lorsque cela est possible
 - identifier les questions sur la vie personnelle à ne pas poser (*orientation sexuelle, situation familiale, désir de parentalité*)
 - lorsque cela s'avère pertinent, rendre les candidatures anonymes en supprimant les informations personnelles sans lien avec les compétences, notamment : nom, prénom, adresse, âge, situation de famille et photo



Chapitre 3 : intégrer l'approche genre dans ses politiques RH

PISTES D'ACTION

- **utiliser des indicateurs permettant d'évaluer objectivement le taux de mixité des candidatures par poste recruté :**
 - identifier le taux de mixité actuel par emploi
 - définir le taux de mixité à atteindre dans un délai donné
 - quantifier le nombre de candidatures reçues et la répartition par sexe
 - noter le nombre de candidates et candidats reçus en entretien et la répartition par sexe
 - recalculer le taux de mixité après le recrutement
 - suivre les éventuels écarts entre les objectifs et les résultats et constater les progrès



Chapitre 3 : intégrer l'approche genre dans ses politiques RH

PISTES D'ACTION

4. PRETER ATTENTION AU CADRE DE VIE ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL POUR PRESERVER L'EQUILIBRE VIE PRIVEE – VIE PROFESSIONNELLE

- **identifier les pratiques managériales permettant le bien être au travail :**
 - modèle de reconnaissance
 - temps de célébration
 - temps informels

- **aménager le temps et les lieux de travail :**
 - définir clairement les possibilités d'aménagement du temps de travail
 - étudier la possibilité d'instaurer le télétravail
 - utiliser les technologies de l'information et de la communication qui permettent une gestion plus souple
 - expliciter et faire respecter le droit à la déconnexion
 - définir les procédures pour la récupération des heures de travail supplémentaires
 - prévoir des compensations pour les personnes salariées ayant une obligation contractuelle à travailler le soir et/ou le week-end
 - développer davantage de formations internes
 - organiser les réunions de travail entre 9h et 18h



Chapitre 3 : intégrer l'approche genre dans ses politiques RH

PISTES D'ACTION

➤ soutenir la parentalité et la solidarité familiale :

- proposer la réduction du temps de travail rémunérée aux femmes enceintes si l'association n'est pas rattachée à une convention collective qui le prévoit
- mettre en place le télétravail ou le changement d'affectation pour les femmes enceintes et les futurs pères
- informer les salarié·e·s des différents congés familiaux et les inviter à les utiliser
- augmenter la durée des congés paternité et maternité légaux et les indemniser partiellement ou intégralement
- prévoir des entretiens avant le départ en congé maternité préparant la période d'absence et le remplacement au besoin
- un entretien professionnel doit être proposé à toute personne salariée reprenant son activité suite à un long congé
- au retour de congé maternité, les salariées perçoivent une augmentation de salaire, calculée sur la moyenne arithmétique de l'ensemble des augmentations individuelles attribuées, hors changement de fonction
- prévoir des congés enfant malade indemnisés si l'association n'est pas soumise à cette règle conventionnelle
- faciliter les modes de gardes avec des réservations de places en crèche



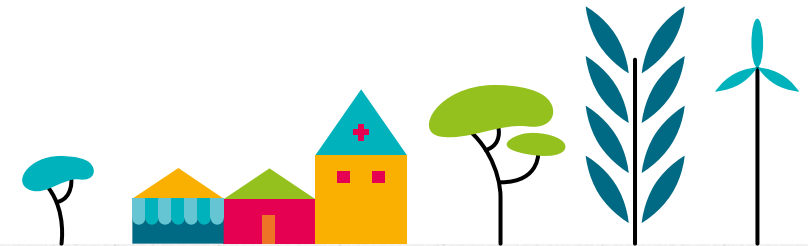
Chapitre 3 : intégrer l'approche genre dans ses politiques RH

PISTES D'ACTION

5. DEVELOPPER L'EMPLOYABILITE ET FAVORISER DE MANIÈRE EGALITAIRE L'ACCES DE TOUS ET TOUTES AUX POSTES A RESPONSABILITES

➤ favoriser l'évolution professionnelle des femmes :

- lutter contre les stéréotypes et préjugés en sensibilisant les managers
- créer des processus de mobilité interne formels
- afficher les postes à pourvoir au sein de l'association
- s'assurer que des mesures soient prises pour que les personnels salariés prennent conscience de leurs compétences et aptitudes à occuper tous types de postes
- encourager les personnes salariées à participer à des formations de développement personnel, prise de parole en public, assertivité, leadership ...
- prêter attention aux conditions de formation par rapport aux charges familiales de vos salarié·e·s
- considérer la promotion des personnes en temps partiel et celles revenant de congé familial
- porter attention à la qualité des entretiens d'évaluation : moment privilégié pour prendre connaissance des projets des salarié·e·s et co-construire leur projet professionnel

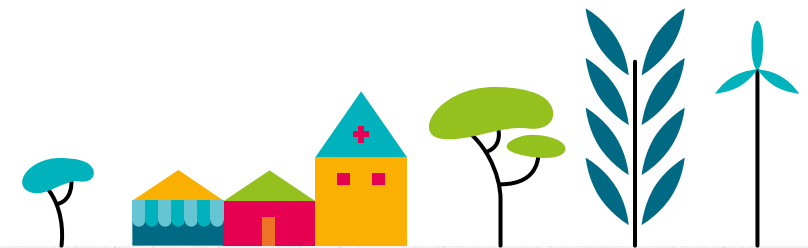


Chapitre 3 : intégrer l'approche genre dans ses politiques RH

PISTES D'ACTION

➤ accompagner dans les prises de responsabilité :

- **mentorat** : les échanges visent le transfert de connaissances, d'expériences, de la culture associative permettant à la personne mentorée de se projeter, d'avancer avant et/ou pendant la prise d'un poste à responsabilités
- **coaching** : l'accompagnement *via* un coaching externe lors de la prise d'une fonction à responsabilités ou lors de situations professionnelles difficiles permet de prendre du recul, de développer une meilleure confiance en soi et d'avoir un espace pour réfléchir son plan d'action
- **réseaux** : la participation à des réseaux de femmes interentreprises est utile pour échanger sur les pratiques et réflexions qui favorisent le développement des carrières des femmes - *Women Business Forum, Women Business Mentoring Initiative (hors ESS), CJDES ou le MOUVES (réseaux mixtes)*



Chapitre 3 : intégrer l'approche genre dans ses politiques RH

PISTES D'ACTION

➤ réfléchir au modèle de direction

- des horaires de travail raisonnables et respectés, favorisant une certaine souplesse de l'organisation personnelle
- le respect de la vie privée : pas de sollicitations le soir, le week-end ou pendant les vacances. Dans les cas où des fuseaux horaires différents rendent cela impossible, prévoir une signature mail indiquant qu'aucune réponse n'est attendue en dehors des horaires habituels de travail des destinataires
- utilisation mesurée des ordinateurs et téléphones portables professionnels en dehors des heures de bureau
- planifier la prise des congés payés, en limitant les options de report ou de capitalisation dans un Compte Epargne Temps.
- planifier les réunions aux horaires habituels de travail
- délai de prévenance suffisant pour les déplacements
- identifier les critères de recrutement des dirigeantes et des dirigeants sur des expériences, des compétences, des qualifications et non sur certaines « *qualités dites masculines* » (*endurance, pugnacité, compétitivité, leadership*), qui seraient nécessaires pour tenir des postes à responsabilités
- former les femmes et les hommes aux différents styles de leadership



Chapitre 3 : intégrer l'approche genre dans ses politiques RH

PISTES D'ACTION

6. GARANTIR L'EGALITE SALARIALE DES FEMMES ET DES HOMMES A TRAVERS DES MESURES LIEES A L'EMBAUCHE ET A LA REMUNERATION

- **classifier les emplois pour donner une valeur la plus objective**
 - la classification des emplois ainsi que les critères de classification se retrouvent dans les conventions collectives. Cette classification se fait à partir de fiche emploi à jour
 - une vigilance est à porter concernant l'évolution de la technicité de certains métiers occupés majoritairement par des femmes (*social, paramédical, RH...*)
 - en l'absence de ce cadre conventionnel, identifier en collectif (*direction, RH, représentantes et représentants du personnel, CA*) les critères qui paraissent légitimes pour hiérarchiser les emplois de façon objective et pertinente comme le management, la gestion de budget, le niveau d'expertise dans un domaine/une thématique, la diversité des interlocuteurs et interlocutrices internes/externes et la nature de la relation

Le saviez – vous ?

Le Défenseur des droits rappelle dans son guide **Pour un recrutement sans discrimination** que : « les conditions d'embauche, telles que la rémunération, la nature, la durée du contrat, ne doivent pas être déterminées en fonction de motifs discriminatoires liés à la personne choisie. Dans le même sens, **le principe de non-discrimination s'applique à la période d'essai**. Par conséquent, si, durant la période d'essai, vous êtes libre de mettre fin au contrat sans motif, vous devez, en cas de contestation, être en capacité de montrer que votre décision est justifiée par des éléments objectifs liés à l'insuffisance professionnelle de la personne et étrangers à toute discrimination ».



Chapitre 3 : intégrer l'approche genre dans ses politiques RH

PISTES D'ACTION

- **présenter les règles de salaire à l'embauche et les règles d'évolution des salaires**
 - identifier des fourchettes avec un salaire plancher et un salaire plafond par emploi avec les règles expliquant le salaire proposé
 - choisir des règles pour l'attribution des primes comme la prise en charge d'une responsabilité en remplacement ou l'atteinte des objectifs
 - définir les modalités d'attributions d'augmentations individuelles de salaire basées sur des critères objectivables comme le développement de nouvelles compétences, élargissement des missions...

Le saviez – vous ?

Dans l'Economie Sociale et Solidaire dont les ONG font partie, à poste et conditions d'emploi équivalents le différentiel de rémunération, est de l'ordre de 8 % au détriment des femmes. Les écarts de salaire apparaissent dès le premier emploi. Seules un quart des femmes sont susceptibles de négocier leur salaire et quand elles le font, elles demandent moins que les hommes. Par la suite, elles demandent également moins d'augmentations individuelles.

Permettre une rémunération égale pour les femmes et les hommes, c'est **reconnaître que les compétences et qualifications des hommes et des femmes sont équivalentes pour exercer un même emploi**. Pour le personnel, le sentiment que l'ONG traite équitablement chaque personne est indispensable pour garantir l'implication dans la durée et la fidélisation. De plus, présenter des pratiques de rémunération claires et justes dès le recrutement permet de se différencier en tant qu'organisme employeur et d'attirer de nouveaux talents féminins et masculins.

Chapitre 3 : intégrer l'approche genre dans ses politiques RH

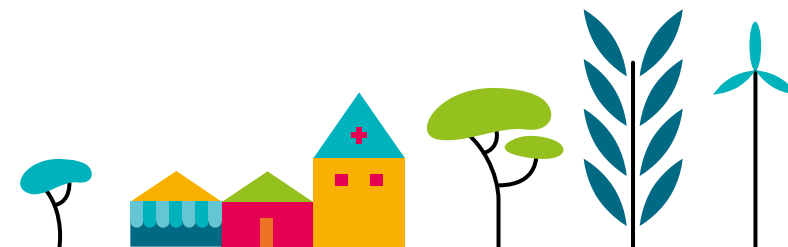
PISTES D'ACTION

➤ faire le point et prévoir des rattrapages

- comparer le salaire moyen, le salaire le plus bas et le plus haut par catégorie professionnelle et par sexe
- comparer le nombre d'augmentations individuelles hors promotion ainsi que le taux d'augmentation par sexe
- comparer le nombre de primes attribuées et leur montant moyen par sexe
- identifier les critères expliquant les éventuels écarts (*ancienneté, diplôme, missions spécifiques*)
- si des écarts injustifiés de rémunération entre des personnes salariées sont constatés, chiffrer et mettre en place un rattrapage salarial, en affectant une enveloppe spécifique dans le budget annuel d'augmentations
- maintenir le critère d'ancienneté pendant les congés maternité et parentaux

Conseil :

Une analyse objective et régulière est nécessaire pour avoir un état des lieux qui permette de dépasser les rumeurs qui peuvent nourrir un sentiment d'injustice, pour préconiser des actions et évaluer les progrès.



Chapitre 3 : intégrer l'approche genre dans ses politiques RH

PISTES D'ACTION

7. GARANTIR UN CADRE DE TRAVAIL PROTECTEUR A TRAVERS DES MESURES LIEES A LA PREVENTION ET A LA PROTECTION CONTRE LE SEXISME, LE HARCELEMENT ET LES VIOLENCES SEXUELLES

➤ prévenir le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles

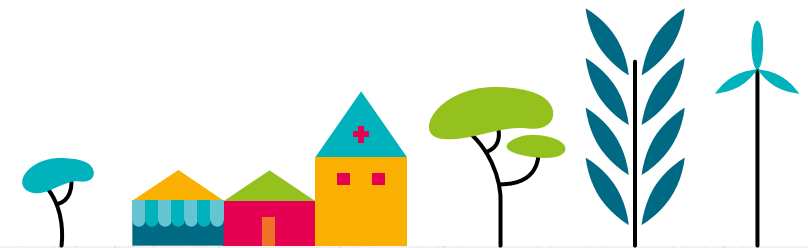
- formaliser et communiquer, avec le règlement intérieur et aussi *via* une charte éthique, la volonté et l'obligation de tout organisme employeur de créer un cadre de travail respectueux précisant les situations inacceptables et les actes punis par la loi : propos sexistes, injures, harcèlement sexuel, harcèlement moral, agression sexuelle, viol
- sensibiliser et former les différentes actrices et acteurs de l'ONG sur le sexisme ordinaire, sur ce que recouvrent les violences sexistes et sexuelles au travail et le rôle et la responsabilité de toute personne salariée et de l'équipe d'encadrement
- favoriser et développer les échanges entre personnels salariés et équipe d'encadrement et/ou avec le service RH ou dans le cadre d'analyse de pratiques sur ce qui n'est pas acceptable que ce soit entre salarié·e·s, bénévoles, avec les partenaires ou les publics cibles (ce processus nécessite une garantie de l'anonymat et la mise en place d'espaces non mixtes)
- désigner une personne référente en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- former les membres du comité social et économique
- élaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel
- réaliser des enquêtes internes pour interroger les salarié·e·s sur leurs expériences du sexisme, du harcèlement ou de violences sexuelles dans le cadre de leurs activités professionnelles et dans leur relation avec les collègues/hiérarchie
- analyser les arrêts maladies, les demandes de mobilité, de départs dans un même service



Chapitre 3 : intégrer l'approche genre dans ses politiques RH

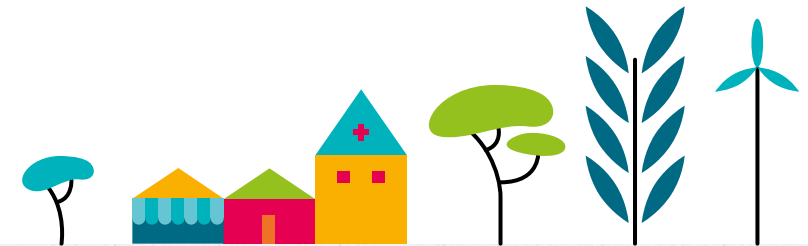
PISTES D'ACTION

- **responsabilité de l'employeur en cas d'alerte / de plainte**
 - accompagner la victime : écoute, mise en sécurité, accompagnement psychologique ...
 - faciliter la parole de la victime et informer sur le processus ainsi que sur les aides et mesures que l'organisme employeur peut mettre en place
 - mener une enquête interne en respectant la confidentialité, en créant une commission d'enquête et en conduisant des entretiens avec la victime, la personne mise en cause, les témoins, les collègues, la hiérarchie
 - prendre une décision en fonction des résultats de l'enquête



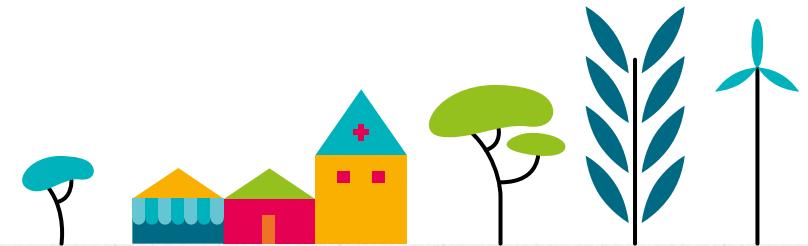
Chapitre 3 : ressources documentaires pour aller plus loin

- ✓ Guide pratique « égalité femmes-hommes. Mon entreprise s'engage ». Laboratoire de l'égalité, 2017
- ✓ Les pratiques managériales peuvent-elles réduire les inégalités professionnelles de genre ? Net doc n°158. Avril, Conseil Supérieur de l'Égalité professionnelle, Kit pour agir contre le sexisme, 2016
- ✓ Fiche pratique « l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et les obligations des employeurs », Ministère du Travail, 13 août 2019
- ✓ Guide « pour un recrutement sans discriminations ». Le Défenseur des droits, 2019
- ✓ Guide de bonnes pratiques relatif aux actions mises en œuvre pour prévenir les risques de discrimination dans les recrutements, DARES, 2017
- ✓ Fiche pratique « la rédaction des offres d'emploi ». Le Défenseur des droits, 1^{er} décembre 2012



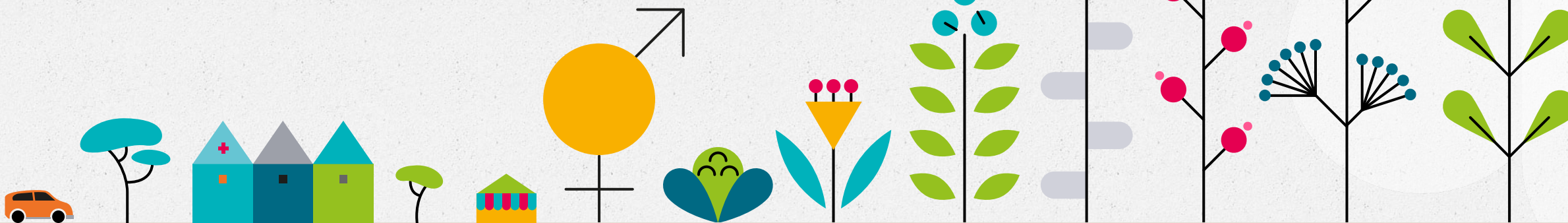
Chapitre 3 : ressources documentaires pour aller plus loin

- ✓ *Guide pratique et juridique « harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner »*, Ministère du travail, mars 2019
- ✓ *PSEA implementation Quick Reference Handbook*. CHS Alliance, 2017
- ✓ *Abus, exploitation et harcèlement sexuels, une prise de conscience collective, Humanitalents donne la parole aux travailleurs humanitaires*. Humanitalents, 2019
- ✓ *Charte éthique de CoordinationSUD*. CoordinationSUD, 2019



CHAPITRE 4

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



Chapitre 4 : intégrer l'approche genre dans sa communication

DE QUOI PARLE-T-ON ?

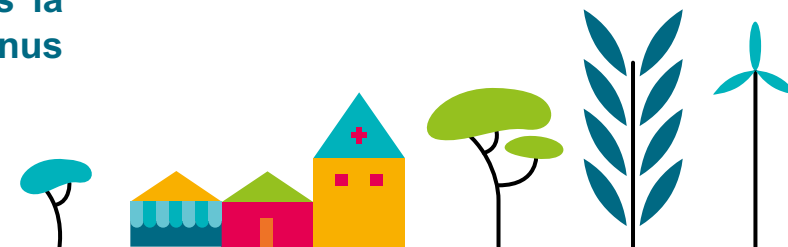
Comme l'explique l'association Adéquation :

La communication constitue un outil important pour contribuer à une culture de l'égalité dans les organisations.

Textes et visuels sont susceptibles de véhiculer des stéréotypes sexistes ou au contraire d'informer sur les enjeux de l'égalité des sexes et de la promouvoir de façon volontariste.

L'utilisation de l'écriture inclusive contribue à rendre visible les dimensions féminines de notre société au même titre que les dimensions masculines.

Il est donc important de veiller à prendre en compte l'approche genre aussi bien dans la façon de s'exprimer, dans la typographie, la rédaction mais surtout, dans les contenus informatifs eux-mêmes.



Chapitre 4 : intégrer l'approche genre dans sa communication

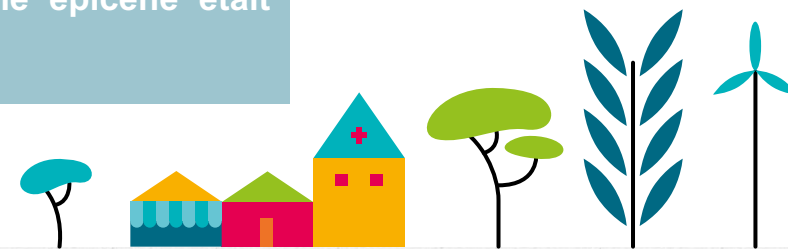
DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le saviez-vous ?

Une enquête de Markus Brauer et Michaël Landry datant de 2008 démontre le lien existant entre l'usage du féminin et la visibilité des femmes.

Dans cette enquête, il était demandé aux personnes participantes de nommer « *un artiste, un héros, un candidat au poste de premier ministre ou un professionnel* ».

L'emploi du masculin incite à nommer plus d'hommes que lorsqu'une formulation épiciène est utilisée : en moyenne, seules 23 % des nominations sont féminines avec l'emploi d'un terme masculin, contre 43 % lorsqu'un terme épiciène était utilisé.



Chapitre 4 : intégrer l'approche genre dans sa communication

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Ces dernières années, le féminisme anglo-saxon et américain a initié l'emploi de nouveaux mots qui sont aujourd'hui de plus en plus utilisés en France. Ces expressions désignent des comportements souvent inconscients, rarement ouvertement violents et intériorisés par la plupart d'entre nous.

Mansplaining

Contraction de «man» (homme) et «explaining» (explication).

C'est le fait pour un homme d'expliquer quelque chose à une femme sur un ton généralement paternaliste ou condescendant en supposant d'emblée qu'il est le détenteur du savoir et qu'elle est ignorante.

Maninterrupting

Contraction de «man» (homme) et «interrupting» (interrompre).

C'est le fait, pour un homme, d'interrompre sans justification une femme qui est en train de s'exprimer. Le phénomène est particulièrement saillant lorsque l'on compare le nombre d'interruptions que subit une femme par rapport aux hommes qui participent à la même conversation.

Bropropriating

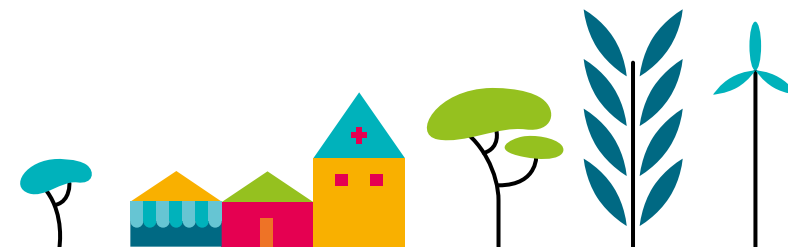
Contraction de «bro» (pote) et «appropriating» (s'approprier).

C'est le fait, pour un homme, de reprendre les idées et propos émis par une femme pour se les approprier. Une technique à laquelle de nombreuses femmes sont confrontées notamment dans le cadre professionnel. Il ne s'agit généralement pas de malveillance, mais du résultat de biais inconscients qui entretiennent dans les esprits l'idée que les propos tenus par un homme ont plus de poids.

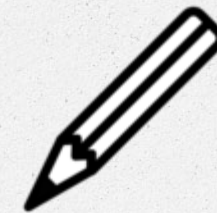
Chapitre 4 : intégrer l'approche genre dans sa communication

CADRE REGLEMENTAIRE

- ✓ le gouvernement se saisit du sujet à travers les **circulaires du 11 mars 1986 et du 6 mars 1998** qui prescrivent la **féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre** dans les textes réglementaires et dans tous les documents officiels émanant des administrations et établissements publics de l'Etat.
- ✓ en 2012, les termes et expressions mademoiselle, nom de jeune fille, nom patronymique, nom d'épouse et nom d'époux sont supprimés des formulaires et correspondances administratives françaises par la circulaire n°5575.
- ✓ **la loi n°2014-873 promulguée le 4 août 2014** instaure quant à elle des mesures visant à atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes notamment en attribuant au Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA) la compétence pour veiller au **respect des droits des femmes et à la juste représentation de ces dernières dans les médias**.
- ✓ le Conseil de l'Europe a quant à lui adopté en 2008, une **recommandation visant « l'élimination du sexisme dans le langage et la promotion d'un langage reflétant le principe d'égalité entre les femmes et les hommes »**. (Recommandation CM/Rec(2007)17).
- ✓ par ailleurs, le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes publie en **2015 un Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe**. A travers dix recommandations, ce guide promeut un langage qui reflète le principe d'égalité entre les femmes et les hommes.



Chapitre 4 : intégrer l'approche genre dans sa communication



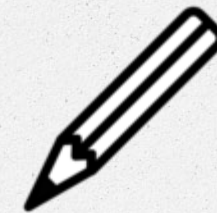
AUTO-EVALUATION

Exercice 1: auto-diagnostic «communication»

Remplissez le tableau afin d'évaluer la prise en compte de l'approche genre dans votre communication

	Oui	Non
L'équipe en charge de la communication est-elle composée de femmes et d'hommes ? Les personnes de l'équipe détiennent-elles une expertise spécifique liée au genre ? Si ce n'est pas le cas, des femmes ou des organisations sensibles au genre ont-elles été consultées dans l'élaboration de la stratégie / les actions de communication ?		
Existe-t-il un budget dédié à l'intégration de l'approche genre dans la stratégie de communication ?		
Une réflexion préalable visant à prendre en compte l'approche genre est-elle systématiquement initiée pour chaque action de communication ?		
La dimension de genre est-elle systématiquement prise en compte dans l'élaboration de vos contenus ?		
Utilisez-vous les statistiques sexo-spécifiques ?		
Utilisez-vous des procédés de rédaction non sexistes dans vos documents de travail internes et dans vos publications externes ?		
Vos visuels représentent-ils autant de femmes que d'hommes ?		

Chapitre 4 : intégrer l'approche genre dans sa communication



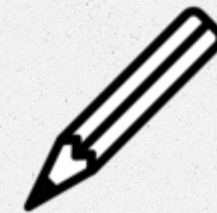
AUTO-EVALUATION

Exercice 1: auto-diagnostic «communication»

Remplissez le tableau afin d'évaluer la prise en compte de l'approche genre dans votre communication

	Oui	Non
Y-a-t-il autant de femmes que d'hommes qui s'expriment dans vos différents supports de communication ?		
Prenez vous en compte les impératifs liés à la vie familiale dans le choix de la date et de l'horaire de vos événements ?		
Vos événements / conférences comptent-ils autant de femmes que d'hommes parmi les personnes intervenantes ?		
Est-ce que vous vous assurez que la parole soit équitablement répartie entre les femmes et les hommes lors de vos événements ?		

Chapitre 4 : intégrer l'approche genre dans sa communication



AUTO-EVALUATION

Exercice 1: auto-diagnostic «communication»

Remplissez le tableau afin d'évaluer la prise en compte de l'approche genre dans votre communication

	Observations
Dans quelles postures se trouvent les femmes et les hommes dans les visuels de votre association ? Sont-ils et elles représentées avec des couleurs caractéristiques ? Comment les personnes sont mises en scène ? Quels sont les sujets abordés par les femmes et par les hommes ?	
Dans les événements organisés par votre association, quels rôles occupent les femmes et les hommes (<i>accueil, prise de notes, intervention, préparation du café...</i>) ?	

Chapitre 4 : intégrer l'approche genre dans sa communication

AUTO-EVALUATION

A partir des résultats obtenus, développer votre analyse :

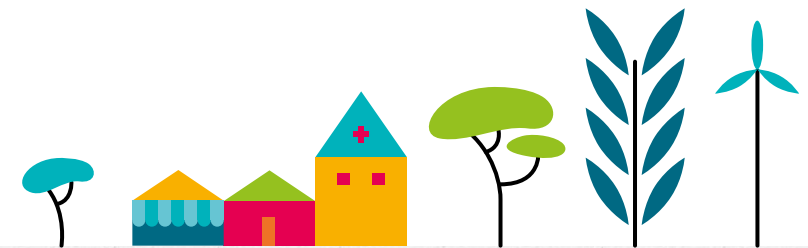
	Observations
Comment l'approche genre est intégrée dans vos contenus ?	
Que remarquez-vous dans vos messages et visuels ?	
Les messages de vos publications et de vos campagnes s'adressent-ils tant aux femmes qu'aux hommes ?	
Les visuels employés par votre association à travers sa communication valorisent-ils autant les femmes que les hommes ?	
Comment la dimension de genre est intégrée dans le contenu de l'événement ?	
Constatez-vous des différences entre les rôles tenus pas les femmes et les hommes dans les événements organisés par votre association ?	

Chapitre 4 : intégrer l'approche genre dans sa communication

PISTES D'ACTION

1. DETERMINER UNE STRATEGIE DE COMMUNICATION, UNE EQUIPE ET UN BUDGET DEDIES

- élaborer une stratégie de communication globale (communication interne et externe) intégrant l'approche genre
- constituer une équipe composée de femmes et d'hommes qui détiennent une expertise sur le sujet, le cas échéant, planifier des actions de renforcement des capacités (ateliers de sensibilisation / formations)
- prévoir une ligne budgétaire dédiée

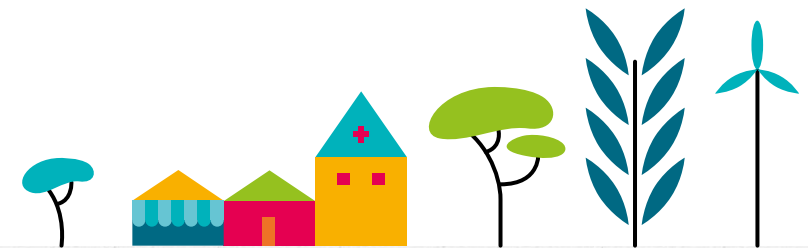


Chapitre 4 : intégrer l'approche genre dans sa communication

PISTES D'ACTION

2. SENSIBILISER L'ENSEMBLE DE VOS EQUIPES ET PARTENAIRES

- profiter de toutes les réunions et briefings relatifs à la préparation d'une communication pour informer chacun et chacune de vos exigences en matière d'intégration de l'approche genre
- rappeler l'importance d'inclure une dimension de genre dans le sujet traité en évitant d'y véhiculer des stéréotypes par le traitement même du sujet
- encourager les personnes de l'équipe à interviewer autant des femmes que des hommes, à mentionner les titres complets de ces dernières et derniers
- diffuser des notes et outils relatifs à la communication non sexiste au sein de votre organisation

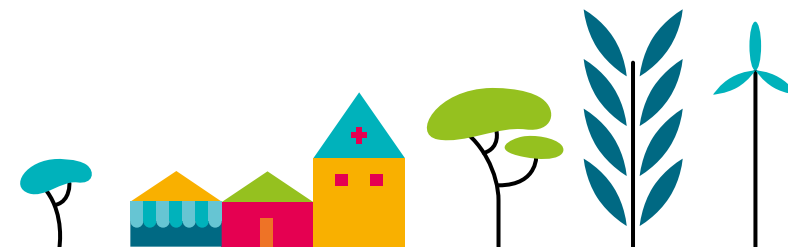


Chapitre 4 : intégrer l'approche genre dans sa communication

PISTES D'ACTION

3. VEILLER A LA PRISE EN COMPTE DE L'APPROCHE GENRE DANS LES CONTENUS INFORMATIFS

- inverser la perspective pour ne pas tomber dans les pièges de l'intégration « forcée » du genre dans les contenus informatifs :
 - une communication (campagne, supports) intégrant l'approche genre doit servir des objectifs politiques de changement sociaux y compris au sein de la rédaction ou de l'unité en charge de la communication
 - une campagne ou un support de communication doivent avoir des objectifs incluant une perspective de genre et ces objectifs doivent être des objectifs spécifiques, des objectifs / missions de la rédaction
 - les meilleurs expertises de la communication pour l'égalité de genre sont les principales personnes concernées, c'est-à-dire les acteurs et actrices de l'action politique pour l'égalité de genre, leur participation est donc incontournable
 - ayez à l'esprit qu'une dynamique efficace de communication permet d'assurer une logique de transmission et répétition / répliquabilité / reproduction spontanée



Chapitre 4 : intégrer l'approche genre dans sa communication

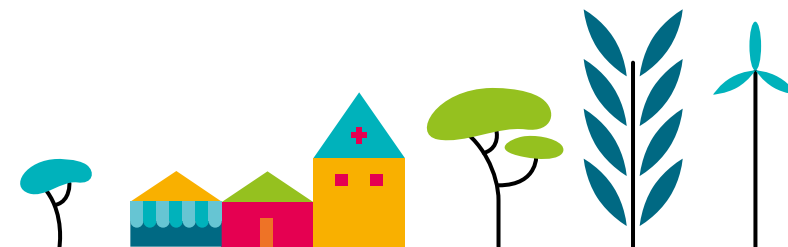
PISTES D'ACTION

- tenir compte des besoins / intérêts particuliers des hommes et des femmes (bénéficiaires, protagonistes) dans la définition des objectifs de communication et s'assurer de la participation de ces derniers et dernières à cette définition
- prendre systématiquement en compte les inégalités de genre dans toutes vos communications en les re-contextualisant dans vos supports de communication / campagnes (contexte socioculturel, accès aux ressources, rôles respectifs ...)
- analyser le contexte politique de la région ou du pays ciblé en matière de politiques liées à l'approche genre (lois, mécanismes, réglementations, suivi, évaluation ...) et re-contextualiser dans le cadre de votre action de communication

Le saviez-vous ?

Comme l'explique Adéquations dans sa fiche pratique « *Prendre en compte le genre dans l'information et la communication* », **inclure les femmes dans sa communication ne signifie pas féminiser un texte écrit au masculin, mais plutôt penser aux réalités différentes des femmes et des hommes au moment même de la rédaction.**

Il est important par exemple de mentionner en quoi femmes et hommes sont affectés différemment par la situation décrite.



Chapitre 4 : intégrer l'approche genre dans sa communication

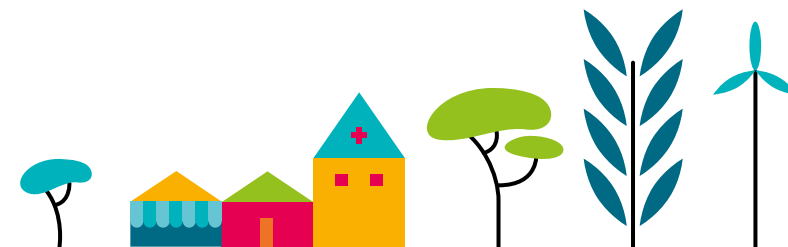
PISTES D'ACTION

- utiliser des statistiques sexo-spécifiques :
 - pour quantifier la vulnérabilité et le désavantage des femmes en mesurant leur bien-être en valeur absolue (*plutôt que par comparaison avec les hommes*), en plus de mesurer les différences et les inégalités entre les sexes
 - pour mesurer les changements en ce qui concerne les rapports femmes-hommes, les avancées dans la condition des femmes, ou son évolution, en valeur absolue (*changements de niveau*), et par comparaison avec les hommes (*changements dans les disparités hommes-femmes*) en suivant ces tendances au fil du temps
 - pour quantifier et expliquer la participation des femmes à la société et leur contribution au développement
 - pour évaluer le résultat et l'impact des actions menées

Conseil

Les statistiques sexospécifiques sont des données ventilées par sexe qui permettent de refléter la vie réelle des femmes et des hommes en exprimant les besoins et aptitudes distinctes de ces derniers et dernières dans différents domaines.

Elles représentent un instrument indispensable quant à la sensibilisation aux questions d'égalité femmes-hommes et interviennent dans tous les domaines des mesures statistiques : sociales, économiques, environnementales ...

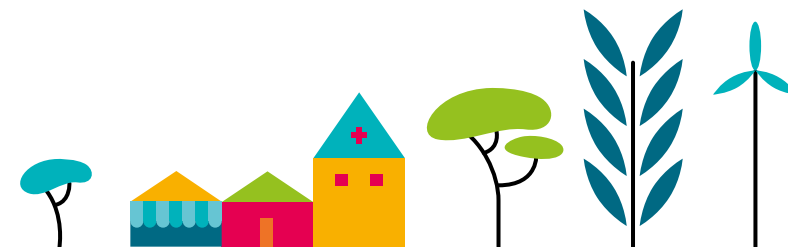


Chapitre 4 : intégrer l'approche genre dans sa communication

PISTES D'ACTION

4. VEILLER A CE QUE VOS VISUELS ET AUTRES SUPPORTS REFLETENT LA MIXITE ET LA DIVERSITE DE LA SOCIETE

- veiller à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes représentés à travers les illustrations et les vidéos
- éviter les connotations propres aux couleurs : le bleu pour les garçons et le rose pour les filles ou encore les couleurs vives associées aux hommes tandis que les fonds pastels seront plutôt associés aux femmes
- bannir les visuels véhiculant le rôle attendu des femmes et des hommes que ce soit dans la sphère privée ou professionnelle
- prêter attention à ne pas systématiquement représenter les femmes dans des activités d'exécution et les hommes à des fonctions de décision
- éviter de représenter les femmes et les hommes à travers des postures et attitudes stéréotypées
- veiller à ne pas représenter systématiquement les hommes au premier plan et les femmes en arrière plan
- être vigilant·e quant au choix des voix dans les spots audio



Chapitre 4 : intégrer l'approche genre dans sa communication

PISTES D'ACTION

5. GENERALISER L'UTILISATION DES PROCÉDES D'ÉCRITURE INCLUSIVE

- éliminer les expressions qui renvoient les femmes et les hommes à des rôles sociaux traditionnels :
 - mademoiselle
 - nom de jeune fille
 - nom patronymique

Le saviez-vous ?

Le langage épicène, la rédaction épicène, le langage neutre, l'écriture inclusive ou le langage dit « non sexiste » sont un ensemble de règles et de pratiques qui cherchent à éviter toute discrimination supposée par le langage ou l'écriture.

Ces procédés de rédaction étant pluriels, il convient de les utiliser et de les combiner dans un souci de lisibilité et d'intelligibilité des textes et des messages.



Chapitre 4 : intégrer l'approche genre dans sa communication

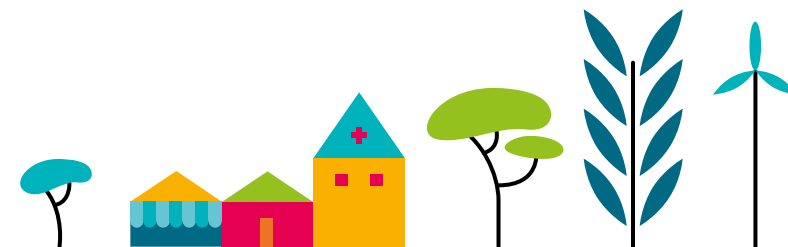
PISTES D' ACTIONS

- accorder les noms de métiers, titres, grades et fonctions avec le sexe des personnes qui les occupent :
 - noms se terminant par « e », pas de changement : *un ou une*
 - noms se terminant par « é » ou « i », ajouter « e » : *apprentie, députée*
 - noms se terminant par « eur », mettre « euse » : *chercheuse*
 - noms se terminant par autre que « eur », ajouter « e » : *agente, référente*
 - noms se terminant par « teur », mettre « trice » : *formatrice, coordinatrice*

Point de vigilance

Choisir de citer un métier uniquement au masculin ou au féminin renforce les stéréotypes de genre.

Les personnes, lorsqu'une profession n'est citée que dans un genre, auront tendance à ne pas se sentir concernées par celle-ci.



Chapitre 4 : intégrer l'approche genre dans sa communication

PISTES D' ACTIONS

- adopter la règle de proximité qui consiste à accorder l'adjectif en genre et en nombre avec le dernier nom, qu'il soit féminin ou masculin, singulier ou pluriel.
 - ces femmes et ces hommes sont intelligents
 - les tuteurs et tutrices étaient présentes

Le saviez-vous ?

Dans la langue française contemporaine, le genre masculin est largement utilisé pour désigner à la fois les femmes et les hommes.

Pourtant, avant la primauté du masculin, la règle qui s'appliquait était la règle de « proximité » qui consistait à accorder l'adjectif avec le nom le plus proche.

Cette règle grammaticale imposée au 17ème par les grammairiens et lexicographes au motif que « lorsque deux genres se rencontrent, il faut que le plus noble l'emporte » a contribué à enraciner et à véhiculer les stéréotypes de genre tout en invisibilisant les femmes.



Chapitre 4 : intégrer l'approche genre dans sa communication

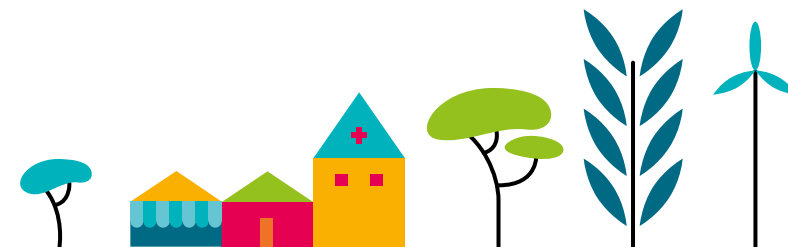
PISTES D' ACTIONS

➤ utiliser l'ordre alphabétique lors d'une énumération de termes identiques ou équivalents au féminin et au masculin :

- les étudiantes et les étudiants
- les sénateurs et les sénatrices
- égalité femmes - hommes

➤ utiliser le doublet :

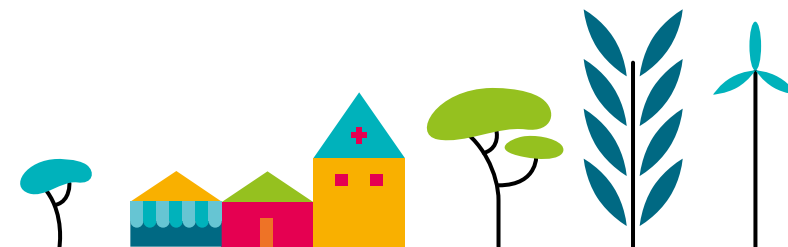
- les formateurs et les formatrices
- celles et ceux
- chacun et chacune



Chapitre 4 : intégrer l'approche genre dans sa communication

PISTES D' ACTIONS

- utiliser une formulation neutre en employant des formes (*noms, adjectifs, pronoms*) qui ne varient pas selon le genre et qui désignent aussi bien les femmes que les hommes :
 - les formules englobantes : *le personnel, la population, les familles*
 - les noms de fonctions ou d'unité administrative : *la direction, la présidence*
 - les noms épiciènes : *élève, membre, fonctionnaire*
 - les adjectifs épiciènes : *apte au lieu de qualifié·e*
 - les pronoms épiciènes : *personne au lieu d'aucun·e*



Chapitre 4 : intégrer l'approche genre dans sa communication

PISTES D' ACTIONS

➤ utiliser les formes abrégées :

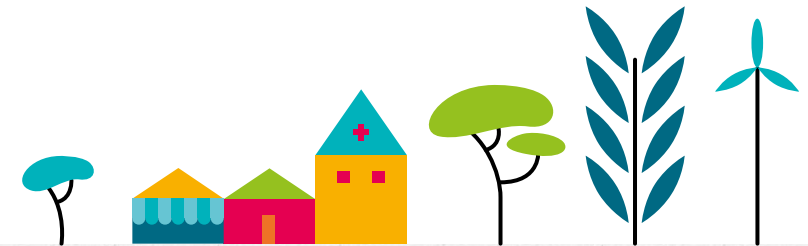
- l'emploi du trait d'union : *musicien-ne-s*
- l'emploi de la barre oblique : *musicien/ne*
- l'emploi du E majuscule : *motivÉs*
- l'emploi du point médian ou d'altérité : *agent·e·s*

Touche Alt enfoncée et taper 250 sur le pavé numérique.

Sur les claviers Mac, taper Alt+majuscule+F.

Que choisir ?

Le point médian, comme le rappelle le Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, a l'avantage de ne pas gêner la lecture, d'être le plus aisé pour les logiciels adaptés aux personnes malvoyantes, de faciliter l'écriture sur un clavier informatique et d'éviter toute connotation négative contrairement aux parenthèses (*qui sous entendent que le propos est secondaire*), de la barre oblique (*qui connote une opposition*), du E majuscule (*qui peut laisser penser que seules les femmes sont désignées*). Il prend par ailleurs, moins de place que le tiret.

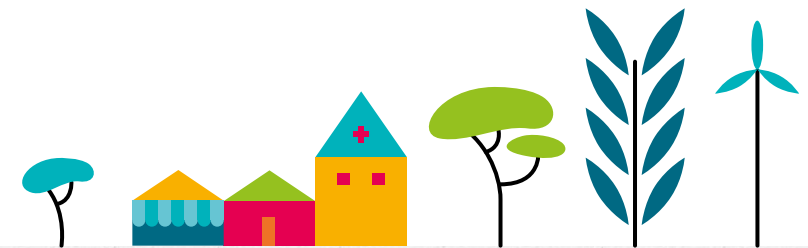


Chapitre 4 : intégrer l'approche genre dans sa communication

PISTES D' ACTIONS

➤ reformuler les expressions :

- droits de l'Homme —> *droits humains*
- journée de la femme —> *journée internationale des droits des femmes*
- commission pour la condition de la femme —> *commission pour le statut des femmes*



Chapitre 4 : intégrer l'approche genre dans sa communication

PISTES D'ACTION

6. INTEGRER L'APPROCHE GENRE DANS LA COMMUNICATION EVENEMENTIELLE

- constituer une équipe projet pertinente :
 - respecter une composition égalitaire (équilibre femmes / hommes et fonctions représentées)
 - éviter de réserver les fonctions d'exécution uniquement aux femmes et inversement, les fonctions décisionnelles aux hommes
- être vigilant·e dans le choix du jour et de l'heure pour l'organisation de l'événement. Si ce dernier a lieu un mercredi, durant les vacances scolaires ou en fin d'après-midi / début de soirée, cela peut pénaliser de nombreux parents et parentes.
- éviter de choisir systématiquement des femmes pour assurer l'accueil
- prêter attention au titre et au visuel de l'événement

Conseils

L'organisation d'événements ou de conférences peut-être source d'inégalités entre les femmes et les hommes.

Les bonnes pratiques exposées ci-dessous vous permettront de créer les conditions permettant une expression et une participation égalitaires et exemptes de sexisme en veillant notamment à ce que les femmes comme les hommes puissent se reconnaître dans toutes les composantes des événements qui leurs sont destinés : témoignages, interventions de spécialistes, contenus, mises en scène ...

Données tirées du « guide de bonnes pratiques liées à la communication événementielle », Région Normandie, 2018

Chapitre 4 : intégrer l'approche genre dans sa communication

PISTES D'ACTION

- choisir pour les témoignages ou les interventions autant de femmes que d'hommes et prêter attention à la répartition thématique (éviter de choisir uniquement des expertises masculines pour intervenir sur les sujets liés à la finance ou à la sécurité et des expertises féminines concernant les domaines des ressources humaines ou de l'aide à la personne)
 - penser à profiter des périodes creuses pour diversifier votre carnet d'adresses en recherchant et développant vos contacts (il est souvent difficile de trouver de nouvelles expertises sur un sujet précis dans l'urgence)
 - la mutualisation des références et la mise en commun des contacts entre collègues peut permettre d'enrichir le vivier d'expertises
- veiller à utiliser le féminin pour les titres et fonctions des participantes et intervenantes sur les badges et chevalets
- s'assurer d'une répartition équilibrée des femmes et des hommes à la tribune (éviter de rassembler les hommes d'un côté et les femmes de l'autre ou de placer les femmes aux extrémités)

Connaissez-vous expertes.fr ?

C'est le premier annuaire gratuit, 100 % numérique, de toutes les femmes expertes françaises et francophones.

Alors que seulement 19 % des personnes expertes invitées dans les médias sont des femmes, le projet *des Expertes* propose une base de données unique de femmes chercheuses, cheffes d'entreprises, présidentes d'associations ou responsables d'institutions.

Le site expertes.eu recense trois profils d'expertes : Métier, Recherche ou Société civile.

Données tirées du « guide de bonnes pratiques liées à la communication événementielle », Région Normandie, 2018

Chapitre 4 : intégrer l'approche genre dans sa communication

PISTES D'ACTION

- veiller à présenter et citer les intervenants et intervenantes de la même manière, sans omettre leur prénom et nom
- veiller à utiliser le féminin lors de la présentation des femmes et de leur fonction
- s'assurer que la distribution de la parole soit équitablement répartie entre les femmes et les hommes en rééquilibrant lorsque cela est nécessaire et en évitant de systématiquement laisser s'exprimer les hommes en premier
- s'assurer que tous les supports de communication et les ressources pédagogiques autour de l'événement soient réalisés en tenant compte de ces points de vigilance (invitation, programme, documents de restitution, power point, dossier de presse, kakémonos, affiches, flyers ...)

Données tirées du « guide de bonnes pratiques liées à la communication événementielle », Région Normandie, 2018

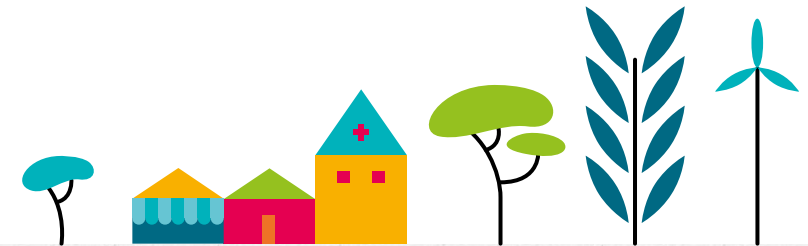
Chapitre 4 : intégrer l'approche genre dans sa communication

PISTES D'ACTION

7. GARANTIR LA LIBRE EXPRESSION DE TOUS ET TOUTES LORS DES REUNIONS ET TEMPS COLLECTIFS

Pour favoriser la libre expression de tous et toutes lors des temps d'échange collectifs, un certain nombre de conditions doit être réunies.

- être vigilant·e à la posture et au rôle de l'animateur ou de l'animatrice
 - la personne qui anime la réunion est considérée comme une « facilitatrice » qui veille à favoriser les échanges et le débat tout en régulant les discussions. Elle est la garante du respect de la parole de chaque participant et participante (*liberté et équité du temps de parole, tolérance des divers points de vue ...*) ainsi que du cadre ;
 - il est conseillé lorsque cela est possible de prévoir un binôme d'animation - idéalement femme-homme – afin de pouvoir mieux répartir les tâches tout en prêtant attention à la façon dont ces tâches sont réparties (*contrôle du temps, distribution de la parole, modération du groupe, relance des débats, prise de note ...*).



Chapitre 4 : intégrer l'approche genre dans sa communication

PISTES D'ACTION

- préparer le contenu de la réunion et son animation
 - identifier le type de réunion et son ou ses objectifs, les points importants à aborder, les attentes des participants et participantes, les écueils à éviter, les niveaux de connaissance des différentes personnes
 - formaliser l'objectif de la réunion, rédiger un ordre du jour (*qui peut être participatif*) en précisant les différentes séquences et le timing prévu
 - identifier les modalités d'animation prévues ainsi que le matériel nécessaire
 - anticiper le mode de prise de note et la restitution

Méthodes d'animation

Afin de créer une dynamique propice aux échanges respectueux et fructueux, différentes techniques d'animation sont possibles. Il est important d'être vigilant·e quant à l'adéquation entre l'objet de la réunion et le mode d'animation.

Exemples de techniques d'animation de temps collectifs :

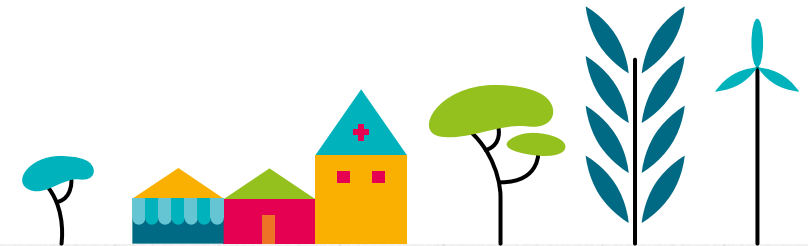
- échange d'idées / brainstorming
- questions fermées / vote avec cartons de couleur
- jeux de rôles / mises en situation
- travaux en sous-groupe

Chapitre 4 : intégrer l'approche genre dans sa communication

PISTES D'ACTION

➤ ouvrir et animer la réunion

- ouvrir la réunion en rappelant l'objectif de cette dernière, présenter l'ordre du jour et le timing, échanger sur les attentes des participantes et des participants et s'assurer que toute personne a bien compris l'objectif et se sente à l'aise pour prendre la parole
- poser le cadre ainsi que les règles de communication et de fonctionnement (*ponctualité, respect, écoute, non-jugement, pas d'autocensure, pas de censure, confidentialité des échanges, pas de monopolisation de la parole ...*)
- gérer la dynamique de groupe : observer, analyser et agir selon les réactions des participantes et des participants (*désaccord, stress, joie, colère...*), être vigilant·e au langage corporel et s'assurer tout au long de la réunion que chacun et chacune soit en confiance pour s'exprimer
- faciliter les échanges et permettre l'expression de chacun·e en recadrant, en reformulant et en relançant la parole dans le groupe vers des personnes qui parlent peu, en régulant les temps de paroles
- rappeler le cadre, l'objet de la réunion ou recentrer le débat si nécessaire



Chapitre 4 : intégrer l'approche genre dans sa communication

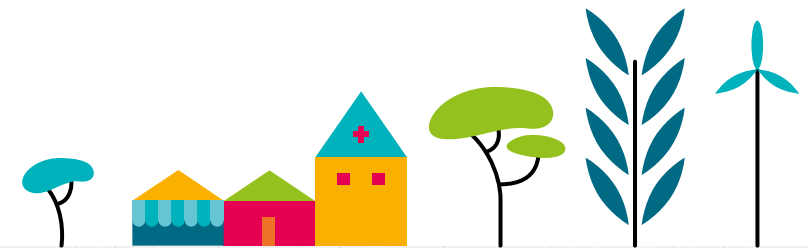
PISTES D'ACTION

- utiliser et mixer les différents exemples de techniques de distribution de parole suggérés ci-après :

Bâton de parole	Tour de table	Ticket de parole	Le chronomètre	Tour de parole
<ul style="list-style-type: none">le bâton (<i>ou tout autre objet</i>), symbolise la parole. La personne qui détient l'objet est la seule à pouvoir s'exprimer. Les autres participantes et participants ne peuvent l'interrompre. Lorsque son intervention est finie, la personne transmet le bâton à qui le demande	<ul style="list-style-type: none">chaque participant et participante s'exprime sur le sujet du débat à tour de rôle jusqu'à ce que toutes les personnes se soient exprimées	<ul style="list-style-type: none">chaque personne possède un nombre déterminé de tickets. A chaque intervention, la personne doit donner l'un de ses tickets. Lorsque l'on a épuisé son stock, on n'a plus droit à la parole	<ul style="list-style-type: none">afin de placer toutes les personnes sur un pied d'égalité, cette technique propose de limiter le temps de parole pour chaque intervention	<ul style="list-style-type: none">chaque participant et participante qui souhaite s'exprimer le signale à l'animateur ou animatrice qui note son prénom à la suite des autres et qui distribue ensuite la parole

Chapitre 4 : ressources documentaires pour aller plus loin

- ✓ Guide pratique pour une communication publique sans stéréotypes de sexe. Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 2015.
- ✓ Fiche pratique « Prendre en compte une approche de genre dans l'information et la communication », Adéquations, mars 2016
- ✓ Guide pratique « Débattre autrement », Animafac, 2013
- ✓ Guide de bonnes pratiques « Six points de vigilance pour éviter les stéréotypes femmes / hommes dans la communication événementielle », Région Normandie, 2017



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

