

Intégration du genre dans les ONG en Belgique

Impact du *gendercoaching*
du Monde selon les femmes

Le Monde selon les femmes





Sommaire

I.	Introduction	3
II.	Cadre de l'étude	
	2.1 Le « <i>gendercoaching</i> »	4
	2.2 Evolution du groupe <i>gendercoaching</i>	5
	2.3 Méthodologie	6
III.	Enquête dans les ONG	7
	3.1 Impact du <i>gendercoaching</i> et des formations en genre du M/F	7
	3.2 Exemples d'expériences d'intégration du genre	7
	> dans le cadre institutionnel	7
	> dans les activités	7
	> dans les outils	8
	> dans le document de discussion stratégique	8
	> dans la vision/mission	8
	> mise à disposition du personnel genre	8
	3.3 Utilisation des outils du Monde selon les femmes	8
	3.4 Résistances et blocages	9
	> Au niveau du personnel	9
	> Sur le terrain	9
	> Typologie des résistances	9
	> Besoins exprimés	10
IV.	Evolution de l'intégration du genre dans les ONG entre 2005 et 2012	11
	4.1 Taux de participation à l'enquête des ONG contactées	11
	4.2 Formations	11
	4.3 Intégration du genre dans les ONG interrogées	11
	4.4 Outils de genre	12
	4.5 Représentation des femmes aux postes de décision/direction	12
V.	Conclusions de l'étude et recommandations	13
	5.1 Difficultés rencontrées et limites de l'étude	13
	5.2 Conclusions de l'étude	13
	5.3 Recommandations	14
VI.	Annexes	15
VII.	Bibliographie	15

Intégration du genre dans les ONG en Belgique. Impact du gendercoaching du Monde selon les femmes, Le Monde selon les femmes, Bruxelles, 2014

Etude réalisée par Marcela de la Peña Valdivia (coordinatrice de l'étude), Teresa Portillo, Françoise Mukasi, Claudine Drion, Poupette Choque, et Mathilde Roué. Relecture par Florence Collado.

Concept graphique : www.clarice-illustrations.be

© Le Monde selon les femmes

18, rue de la Sablonnière • B-1000 Bruxelles • Belgique

Tél. 32 2 223 05 12 • Fax 32 2 223 15 12

Compte n° BE24 3101-2173-9938

www.mondefemmes.org

Dépôt légal : D/2014/7926-06

Avec le soutien de :

**LA COOPÉRATION
BELGE AU DÉVELOPPEMENT** **.be**

I. Introduction

Pour réaliser cette étude, nous nous sommes basés sur les informations délivrées par les ONG ayant participé au *gendercoaching* et à d'autres formations sur le genre conduites par *Le Monde selon les femmes*.

Il s'agissait de faire un état des lieux des stratégies d'intégration du genre mises en place par les ONG francophones et des besoins de celles-ci en la matière.

Cette étude nous a permis de dégager un bilan de l'intégration du genre dans les ONG, et d'établir une typologie des ONG, selon les grandes tendances relevées. En diffusant les résultats de l'enquête, nous souhaitons entamer une réflexion sur l'importance de prendre en compte l'approche de genre dans les critères de qualité des programmes des ONG.

En vue de perfectionner l'accompagnement en genre des ONG par *Le Monde selon les femmes*, nous utiliserons cette étude comme base de travail pour nos formations, consultances et *gendercoaching*.

Une équipe de 5 personnes a participé à l'élaboration de cette étude : réalisation des entretiens et analyse.

Le document reprend une présentation de l'espace *gendercoaching*, l'analyse des enquêtes, des conclusions et des recommandations.

Parmi les conclusions de l'étude, nous pouvons remarquer que malgré des avancées significatives et un intérêt grandissant pour les questions de genre, très peu d'ONG ont développé une réelle stratégie d'intégration transversale du genre.

Celle-ci demande une mobilisation en temps et en formation pour tous les secteurs et peu d'ONG sont prêtes à y consacrer les moyens nécessaires.

Toutefois, l'intégration de l'approche de genre dans les ONG a progressé entre 2005 et 2012, notamment dans les activités et un minimum d'intégration au niveau du programme.

Un autre enjeu important, est la difficulté des ONG du Nord concernant les inégalités au Nord, et la reconnaissance des inégalités ou du sexisme au sein de leurs organisations. C'est plus facile d'intégrer le genre chez les partenaires que bousculer les ONG du Nord.

Une des recommandations de l'étude est de maintenir le *gendercoaching* sous la forme d'un espace d'échanges des stratégies d'intégration du genre et de résolution des blocages, vu que les ONG qui ont participé au *gendercoaching* et aux formations ont plus de résultats, c'est-à-dire une approche de genre mieux intégrée.

Marcela de la Peña Valdivia

II. Cadre de l'étude

2.1 Le « gendercoaching »

Créé en 2007, le **gendercoaching** a pour objectif d'accompagner, à la carte, des organisations (principalement des ONG) pour l'intégration du genre. Cet accompagnement consiste en des réunions de groupes, environ deux heures par mois.

A la suite de l'animation « Les cris du cœur »¹, des affichettes sur les relations d'inégalité entre hommes et femmes, adaptées aux contextes des ONG, leur ont été envoyées. En réponse aux nombreuses réactions qu'elles ont suscitées, Le Monde selon les femmes a décidé de réunir les organisations intéressées afin d'échanger sur la question.

Le groupe *gendercoaching* en est le résultat, **espace de développement et d'échanges de stratégies** d'intégration du genre, dans lequel les besoins individuels de chaque participant-e sont pris en compte. Il permet aussi le **renforcement collectif** des compétences en genre des organisations.

Les réunions sont animées par des **spécialistes en genre du Monde selon les femmes**, les thèmes des sessions de travail viennent des participants-e-s et, si nécessaire, des expert-e-s extérieur-e-s sont convié-e-s. Jusqu'à présent, les séances de travail ont porté notamment sur la communication dans les ONG, le *genderbudgeting*, les indicateurs de genre, le genre dans les outils d'animation des ONG, le *backlash*².

Nous travaillons à partir de **projets concrets**, selon le champ d'action des participant-e-s : eau potable, souveraineté alimentaire, santé, etc.

Le *gendercoaching* s'inscrit dans un ensemble d'actions du Monde selon les femmes. En effet, chaque année, l'asbl propose **une dizaine de formations** sur des thématiques telles que les concepts de genre, le *gendermainstreaming* ou le genre dans le cycle de développement. Ces formations sont ouvertes et sont un apport pour les employé-e-s d'ONG et/ou les futures chargé-e-s de missions.

Le Monde selon les femmes propose aussi aux organisations - ONG, ASC ou ASBL - qui le désirent, **un appui spécifique en fonction de leurs besoins** : fournir de l'information, analyser ou « genrer » un document ou un outil, donner une formation dans un domaine, etc.

Enfin, Le Monde selon les femmes **accompagne les institutions** pour qu'elles intègrent le genre.

Grâce à la mise en place du groupe *gendercoaching*, nous sommes **plus près des ONG** et de leurs attentes. Ainsi, nous sommes en mesure de leur proposer un appui plus soutenu et mieux adapté.

Depuis 2007, nous avons remarqué que le genre est de plus en plus visible dans les ONG suivies par le M/F. Celles-ci mettent en place des actions publiques et des ateliers en genre en Belgique et auprès de leurs partenaires au Sud, grâce à plus de 300 outils pédagogiques et d'analyses de genre envoyés à leurs partenaires.

Cependant, nous avons constaté que la volonté d'intégration du genre dans les organisations repose souvent sur une seule personne, celle qui fait partie du groupe *gendercoaching* et/ou suit les formations. Lorsque cette personne quitte l'organisation, certains acquis se perdent.

¹ Animation tirée de *Mettre en œuvre les Intelligences citoyennes*, Majo Hansotte, Le Monde selon les femmes, 2013.

² Terme désignant le retour des antiféministes.

2.2 Evolution du groupe *gendercoaching*

2008

- Plusieurs associations, appuyées par Le Monde selon les femmes, **intègrent le genre, comme ligne d'action prioritaire** pour Jeunesse Ouvrière Catholique Internationale (JOCI), **dans un outil d'animation** pour le Service Civil International (SCI) et dans sa **note stratégique** pour MEMISA.

2009

- Certaines ONG ont désormais **institutionnalisé le genre** comme une de leurs orientations, telles que Solidarité Socialiste, MEMISA, Oxfam Solidarité, Entraide et Fraternité, le CADTM³, etc.
- Nous avons accompagné Sol Soc et les FPS pour l'intégration de l'approche genre dans leurs campagnes sur le thème travail décent/sécurité sociale vu par les femmes. Quinze animateurs et animatrices du mouvement ont ainsi été formés au genre et aux relations Nord/Sud.
- Les associations de la diaspora : FIREFEC et autres OSIM **ont été formées aux droits des femmes et au plaidoyer politique** ; elles se sont dotées d'outils pour agir sur le terrain ou interpeller les décideurs politiques de manière plus attentive au genre.
- L'association IDAY a été formée pour adapter son plaidoyer à la scolarisation des filles au Togo.
- La JOCI, Jeunesse Ouvrière catholique internationale, a été appuyée dans la réévaluation de sa stratégie intégrale sur le genre. Nous avons également participé à la préparation de leur atelier sur le genre avec le Comité de coordination internationale.

2010

- En 2010, l'appui aux relais du genre au sein des ONG et dans des espaces de prise de décisions a été renforcé. La participation au *gendercoaching* a contribué à la reconnaissance de migrantes comme relais du groupe au sein de leurs ONG. Le Monde selon les femmes trouve que l'approche d'un *coaching* individualisé, sans pression sur les

coaché-e-s, est une bonne stratégie pour répondre à leurs besoins et pour renforcer l'**institutionnalisation** du genre.

2011

- Le *gendercoaching* fait l'objet d'une systématisation de la méthodologie, tout comme le **renforcement du leadership des femmes sensibles au genre** dans les instances de prise de décisions. Les 8 ONG précédentes ont continué à participer aux activités de *gendercoaching* et 4 nouvelles ont demandé un **coaching personnalisé**.
- Une enquête portant sur les besoins a été réalisée, afin d'adapter l'accompagnement.
- Un *coaching* de Solidarité Socialiste est entamé via le CODAC : les membres de l'équipe de Sol Soc ont associé le M/F afin d'assurer un renforcement en genre, pour améliorer sa **prise en compte transversale** dans leurs partenariats et leur programme.
- Un questionnaire a été élaboré conjointement sur **le genre et la jeunesse** ; il a été transmis aux partenaires de Solidarité Socialiste et à des organisations de base que ses partenaires soutiennent. Le dépouillement de ces questionnaires donnera des indications pour les évaluations de terrain.
- OXFAM-Magasins du Monde demande la correction de ses documents, et pour l'équipe, une formation en genre, *empowerment*, campagne genre (poursuivi en 2012).
- Solidarité Mondiale : une **lecture genre de son programme** a été réalisée, des pistes pour l'intégration du genre au niveau institutionnel ont été présentées et discutées lors de son séminaire annuel avec la participation de ses relais au Sud. Une formation en genre a été organisée pour 20 personnes, 5 du Sud et 15 du Nord.
- Démarrage de l'accompagnement et *coaching* avec l'ONG Ingénieurs sans frontières (ISF) qui s'est poursuivi en 2012.
- Entraide et Fraternité : diffusion d'**outils sur le genre**, construction participative de plaidoyers sur l'accès des femmes aux ressources.
- SCI : lecture du programme général et des

³Comité pour l'Annulation de la Dette du Tiers Monde.

partenaires en Asie, Amérique latine et Afrique sur les possibilités d'intégrer le genre aux actions au Sud et au Nord. Intervention lors de sa rencontre annuelle, *coaching* par continent.

- Vie féminine Bruxelles est accompagnée et formée au **budget sensible au genre** pour une collaboration qui va durer presque deux ans. En suivi, un plaidoyer vis-à-vis des parlementaires de la région bruxelloise sera réalisé avec comme résultat, le développement d'un budget sensible au genre à la COCOF.
- Centre d'intégration régionale de Namur : accompagnement pour l'intégration de l'approche genre dans les actions avec les partenaires de terrain et à la constitution d'un **réseau des associations travaillant avec des femmes migrantes** à Namur.
- Maisons de jeunes : formation en genre des animateurs-trices et conseil aux groupes de jeunes pour l'intégration du genre. La maison des jeunes Ganshoren et l'AMO *Atmosphères*.
- Scouts de Belgique : un accompagnement méthodologique en communication des cadres fédéraux.
- Groupe Femmes et santé : accompagnement des gestionnaires de projets, des formatrices, animatrices de mouvements de femmes sur la méthodologie de la mobilisation internationale dans la santé, lors de réunions préparatoires de la 11^{ème} rencontre internationale Femmes et Santé.
- *Coaching* au Ministère de la Région Bruxelloise dans **l'élaboration des rapports Pékin** 2009-2010 et 2011, accompagnement de 35 correspondant·es. Ces rapports évaluent la politique de la Région sur l'Égalité Hommes/Femmes.

2012

- Suivi de l'étude sur le genre dans les ONG et l'impact du *gendercoaching* (finalisée en 2013).
- Préparation d'un premier document sur **les indicateurs de genre dans l'éducation au développement** (présenté le 8 mars 2013).

2013

- Présentation du document indicateurs de genre dans l'éducation au développement (8 mars).
- Atelier indicateurs en éducation au développement (25 avril).

- Présentation (aux ONG) des résultats de l'étude, lors de la semaine de bienvenue d'ACODEV.
- Relance des réunions de l'espace *gendercoaching* avec une nouvelle méthodologie : étude des vignettes « genre ».

2.3 Méthodologie

Menée en 2012, cette enquête a suivi un long processus jusqu'à son écriture.

Tout d'abord, il a fallu **identifier les différentes ONG** francophones à contacter, en fonction du réseau du Monde selon les femmes et des connaissances des permanentes de l'association. Nous en avons recensé environ 80 que nous avons contactées. Parmi celles-ci, une quarantaine ont répondu à notre appel mais seules 30 ont donné suite et ont participé à l'enquête. Les ONG qui participent au *gendercoaching* et/ou aux formations du M/F ont davantage répondu que les autres.

Les ONG de l'enquête peuvent être classées en plusieurs catégories : celles qui ont bénéficié du *gendercoaching* et/ou des formations du Monde selon les femmes et celles qui n'en ont pas bénéficié. Au sein de cette deuxième catégorie, il y a celles dont le personnel a été formé en genre par d'autres structures et celles qui ont une connaissance approximative du genre et n'ont jamais reçu de formations.

Après la réalisation d'un **guide d'entretiens semi directifs**, nous avons effectué trois entretiens « tests » avec des ONG afin d'améliorer notre outil.

Ensuite, deux employées du Monde selon les femmes se sont impliquées dans la réalisation des autres entretiens **soit par téléphone, soit en face à face avec une personne de l'ONG**. Un entretien durait en moyenne 45 minutes.

L'enquête, davantage qualitative que quantitative, consistait à **échanger en profondeur** sur les stratégies genre et les évolutions au sein des ONG.

Concernant la phase de traitement des résultats, nous avons **classé puis croisé les données** récoltées.

III. Enquête dans les ONG

Parmi les personnes interrogées, 14% disent avoir bénéficié de formations en genre du Monde selon les femmes, et 46% au gendercoaching, 18% n'ont bénéficié d'aucune formation en genre par le M/F.

3.1 Impact du gendercoaching et des formations en genre du M/F

Cette étude nous a permis de **connaître le point de vue des ONG** sur les formations en genre et le gendercoaching délivrés par Le Monde selon les femmes.

Concernant le *gendercoaching*, une ONG explique : ça « a été une occasion de **discuter avec les autres participants** et les formatrices des éventuelles améliorations à apporter aux actions menées pour intégrer le genre. Nos affiches et newspaper ont fait l'objet de commentaires par exemple. » Une autre souligne : « les formations gendercoaching sont plus intéressantes que les formations théoriques sur le genre car on part de **situations concrètes** amenées par les participant-e-s et les échanges permettent de bénéficier de l'expérience des autres. »

En terme d'impact, le *gendercoaching* et les autres formations du M/F ont permis aux participant-e-s de **former et sensibiliser** à leur tour d'autres membres de l'équipe sur l'importance de l'approche genre dans le développement. Cela a même incité une ONG à intégrer la Marche Mondiale des Femmes et Vie Féminine.

D'après les ONG interrogées, les formations genre ont favorisé l'intégration du genre dans les projets, les activités et la planification. Plusieurs ONG ont mis en relation le genre avec leurs champs d'action : commerce équitable, santé...

Cependant, une ONG souligne que lorsqu'une seule personne de l'organisation est formée, cela n'a pas forcément un impact sur le reste de l'équipe, la volonté doit venir d'en haut.

3.2 Exemples d'expériences d'intégration du genre

> DANS LE CADRE INSTITUTIONNEL

Grâce à l'étude, nous avons recensé **seize ONG ayant intégré le genre dans leur planification**. Celles-ci œuvrent dans différents domaines : la santé, la souveraineté alimentaire et le développement rural mais aussi la lutte pour la démocratie et la réduction de la pauvreté.

D'autre part, **trois ONG** ont signalé avoir un **budget sensible au genre**.

> DANS LES ACTIVITÉS

L'étude a permis d'identifier de nombreuses ONG menant des activités en lien avec la thématique genre ou favorisant la participation des femmes et l'égalité femmes/hommes.

Deux ONG interrogées ont présenté des **activités autour de la thématique genre**. Ces ONG ont pour mission la réduction de la pauvreté, l'une par la promotion du commerce équitable et la lutte contre l'injustice, l'autre par des actions de sensibilisation et de soutien aux pays endettés. La première a souhaité échanger avec ses partenaires sur le genre, en réalisant un questionnaire analysant leur point de vue. La deuxième, qui fait partie de la Marche Mondiale des Femmes et de Vie Féminine, réalise des formations et participe à un groupe de réflexion sur le genre. Elle intègre aussi le genre dans ses publications et dans ses apparitions médiatiques.

Ensuite, **neuf ONG** ayant répondu à l'étude **mènent des actions de promotion de l'égalité femmes-hommes**. Certaines ONG mettent en relation des organisations du Sud et du Nord intégrant le genre. D'autre promeuvent la prise de parole et de décisions des femmes. Une ONG choisit ses partenaires en fonction de leur sensibilité au genre et a créé, en Belgique, un groupe

de travail sur la thématique des violences faites aux femmes. Enfin, plusieurs ONG tiennent compte du rôle des femmes et des hommes dans leurs actions sur le terrain et tentent d'équilibrer la répartition des tâches, des ressources...

> DANS LES OUTILS

Cinq ONG interrogées ont intégré le **genre au sein d'outils existants**. Cinq autres ont élaboré des outils de sensibilisation, des vidéos et/ou des publications prenant en compte le genre.

> DANS LE DOCUMENT DE DISCUSSION STRATÉGIQUE

Parmi les ONG interrogées, une seule a dit intégrer le genre **dans le document de discussion stratégique**. C'est une ONG de promotion et de sensibilisation au commerce équitable et à l'agriculture biologique.

> DANS LA VISION/MISSION

Trois ONG affirment intégrer le genre dans leur vision/mission. L'une défend particulièrement l'égalité femmes-hommes. L'autre promeut et défend une agriculture paysanne autour des axes genre et environnement dans une perspective de souveraineté alimentaire. La dernière intègre l'égalité femmes-hommes, la lutte contre le VIH/SIDA et la préservation de l'environnement comme points transversaux de sa vision/mission.

> MISE À DISPOSITION DU PERSONNEL GENRE

Parmi les ONG ayant répondu à l'étude, **trois ont mis en place sur le terrain un point focal genre** pour s'occuper de la sensibilisation. Deux autres ont un-e chargé-e du genre au sein de leur personnel au siège.

3.3 Utilisation des outils du Monde selon les femmes

L'étude réalisée a permis de classer les ONG en différentes catégories : celles qui connaissent et utilisent les outils du M/F (15), celles qui les connaissent mais ne les utilisent pas (4), les ONG qui ne connaissent pas et aimeraient connaître et utiliser les outils du M/F (2), celles qui créent et utilisent leurs propres outils ou ceux de leurs partenaires (2) et enfin, les ONG qui utilisent leurs propres outils et ceux du M/F (3).

Dans la première catégorie, les ONG qui connaissent et utilisent les outils du M/F, nous avons observé qu'elles se servent majoritairement des **essentiels du genre et du photo-langage**. Certaines ONG diffusent les outils du M/F auprès de leurs partenaires du Sud ou s'en servent pour réaliser des formations sur le genre. Plusieurs ONG mettent les outils du M/F à disposition du personnel au siège.

Au sein de la deuxième catégorie, les ONG qui connaissent les outils du M/F mais ne les utilisent pas, la personne qui a répondu à l'étude explique que le personnel a été bien formé par Le Monde selon les femmes mais ne ressent pas le besoin de se servir des outils.

Ensuite, pour la quatrième catégorie, deux ONG ont présenté des outils réalisés pour traiter de la thématique genre, comme des vidéos sensibilisant aux droits des femmes, « le genre en un clin d'œil » en anglais pour présenter les concepts de base du genre...

Enfin, parmi les ONG qui utilisent leurs propres outils et ceux du M/F, elles expliquent que **les apports du M/F ont été importants** dans la réalisation d'outils adaptés à leur public et à leurs actions spécifiques.

3.4 Résistances et blocages

Au début des sessions de *gendercoaching*, les formatrices ont constaté que l'idée reçue : « la question de l'égalité n'a plus besoin d'être posée au Nord, c'est un problème du Sud », était très présente chez les participant-e-s. Cette étude va permettre de montrer une certaine prise de conscience et une évolution des mentalités parmi les acteurs du développement, au Nord, comme au Sud.

Pour analyser les résultats de l'étude, nous avons différencié les résistances et les blocages au niveau du personnel et sur le terrain.

> AU NIVEAU DU PERSONNEL

Concernant les blocages exprimés par les ONG, on trouve le **manque de temps** pour se former et pour mettre en application ce qui est appris en formation. En effet, certaines ONG soulignent qu'elles disposent de peu de moyens financiers, donc de **peu de personnel**, et qu'elles doivent mener à bien un nombre important de projets.

De plus, l'importance du genre n'est pas comprise par tous-tes et n'est pas être mise en avant par rapport aux autres tâches.

Ensuite, certaines personnes expriment **la difficulté de mettre en pratique** ce qu'elles ont appris en formation, surtout lorsqu'elles sont les seules de l'ONG à avoir suivi les formations. Le fait que la majorité du personnel ne soit pas formée a aussi pour conséquence **un manque de cohésion dans l'équipe et de continuité** lorsque la personne formée s'en va.

Puis, même si les acteurs-rices du développement sont de plus en plus sensibles aux questions de genre, plusieurs ONG pointent du doigt **le manque de personnes formées** dans ce domaine. Une personne regrette le peu de connaissances en genre de la plupart des bénévoles et stagiaires.

D'autre part, l'étude a permis d'identifier des résistances au sein du personnel des ONG. Certains ont encore des difficultés à faire **la différence entre femmes et genre**, ils-elles pensent qu'en intégrant davantage de femmes dans les projets, ils-elles sont dans une approche de genre.

Enfin, le changement des comportements en matière de genre étant lent et difficile, les ONG, qui ne voient pas rapidement la valeur ajoutée d'une approche de genre, se découragent et ne persévèrent pas.

Enfin, certaines résistances existent au sein des conseils d'administration, majoritairement composés d'hommes, qui ne sont pas prêts à laisser davantage de place aux femmes dans la prise de décisions.

> SUR LE TERRAIN

Dans cette étude, les ONG interrogées nous ont aussi fait part de nombreux blocages et résistances rencontrés sur le terrain.

Dans la plupart des cas, les ONG perçoivent ces résistances comme étant **d'origine culturelle**. Elles parlent d'un manque d'habitude, de traditions inégalitaires fortement ancrées, de croyances difficiles à remettre en question...

De plus, l'approche de genre a suscité des résistances : elle se fonde **sur les rôles différenciés des individus au sein d'un groupe**, et non sur une famille type sans distinction des rôles.

> TYPOLOGIE DES RÉSISTANCES

Après plusieurs années d'expériences auprès de diverses organisations, Le Monde selon les femmes a pu élaborer une typologie des résistances⁵.

Au niveau d'une situation sociale, les résistances reconnues peuvent se produire à 6 niveaux : individuel, interpersonnel, groupal, organisationnel, institutionnel, historique.

⁴ Les Déclics du Genre, *Genre, six niveaux pour comprendre et construire des stratégies*, C. Drion & G. Piroton, Le Monde selon les femmes, 2012.

La grille des 6 niveaux est un outil de mise en ordre des différents éléments d'observation entremêlés, fourni par toute situation sociale. Elle permet d'affiner les diverses interventions possibles. Elle constitue un outil de diagnostic des niveaux d'analyse et d'intervention. Elle permet de rendre tout type d'intervention plus efficace. Il existe un rejet du genre :

- soit, chaque **individu** se sent personnellement (dans ses idées) résistant à intégrer le genre,
- soit, en raison de **conflits entre personnes**,
- soit, en raison d'un **leadership mal vécu**, de luttes de pouvoir dans un **groupe**,
- soit, à cause de relations de pouvoir mal vécues, hiérarchies, dans la structure de **l'organisation**,
- soit, en raison de pressions subies par **l'institution** elle-même, qui ne veut pas intégrer le genre en plus de sa mission habituelle,
- soit en raison du **contexte historique du moment**, les acquis actuels sur l'égalité entre hommes et femmes, le genre suscitent de l'opposition, le vieux réflexe : « On n'a pas besoin du genre dans le Nord »...

Dans la majorité des réponses (4/5), on a pu repérer des résistances situées au **niveau individuel** (manque de temps, d'expertise, renvoi à un « problème bon pour le Sud »...).

Seulement 1/5 des réponses se situent soit au **niveau groupal, ou organisationnel**. Des résistances plus globales sont perçues comme les sommes de blocages individuels.

> BESOINS EXPRIMÉS

Afin de dépasser les résistances et blocages exprimés par les ONG, et de mieux les accompagner, nous avons souhaité identifier avec elles leurs besoins.

Tout d'abord, nous avons relevé **le besoin d'avoir un regard d'expert-e-s du M/F** pour la relecture des projets, car certaines personnes ne sont pas sûres d'avoir correctement intégré le genre. Elles souhaiteraient aussi avoir **des conseils sur les documents et les outils** qu'elles produisent.

Ensuite, cinq ONG interrogées souhaiteraient aborder davantage la question du **renforcement du leadership féminin**.

Puis, nous avons noté le besoin d'accompagnement des ONG pour l'intégration du genre dans certains **plaidoyers**.

De plus, plusieurs ONG auraient besoin de **formations en genre adaptées à leurs spécificités**, de diagnostics et d'appui méthodologique.

Quatre ONG souhaiteraient être en mesure d'utiliser des **indicateurs de genre** ou de formuler des projets intégrant le genre dès le départ.

Il a aussi été exprimé le besoin de **continuer le gendercoaching** permettant un échange d'expériences entre ONG et de travailler sur des projets concrets.

Enfin, quelques ONG ayant intégré le genre aimeraient **mener des collaborations avec le M/F sur des projets** à définir ensemble.

Des besoins en informations et des demandes **d'invitations aux actions du M/F** sont formulés.



IV. Evolution du genre dans les ONG entre 2005 et 2012

4.1 Taux de participation à l'enquête des ONG contactées

En 2005, sur 29 ONG francophones contactées, 12 ont répondu : **41%**

En 2012, sur 44 ONG contactées, 31 ont répondu : **70%**

Davantage d'ONG ont donné une suite favorable à notre demande d'enquête en 2012 qu'en 2005, nous en déduisons que l'intérêt pour les questions de genre est en augmentation entre ces deux périodes.

4.2 Formations

2005	Pourcentage des ONG dont les membres ont dit avoir reçu une formation en genre	33%
2012	Ont bénéficié de formations genre du M/F	14%
	Ont bénéficié du <i>gendercoaching</i>	46%
	N'ont bénéficié ni du <i>gendercoaching</i> , ni de formations du M/F	18%
	Pas de réponse	22%

Ces chiffres révèlent un accroissement de 33 à 60% du nombre d'ONG ayant suivi des formations en genre entre 2005 et 2012.

4.3 Intégration du genre dans les ONG interrogées

2005	Le genre n'est pas intégré dans les projets	45%
	Le genre est peu intégré dans les projets	20%
	Le genre est intégré sans outils spécifiques	18%
	Le genre prend en compte les projets « femmes »	10%
	Pas de réponse	7%

Le tableau ci-dessus nous montre que 45% des ONG interrogées n'intègrent pas du tout le genre contre 48% qui l'intègrent peu au pas correctement.

2012	Le genre est connu de l'organisation et intégré dans les activités/projets	61%
	Le genre n'est pas ou ponctuellement intégré dans les activités/projets	13%
	Pas de réponse	24%

On observe, entre 2005 et 2012, une augmentation du nombre d'ONG intégrant le genre dans leurs projets. En effet, en 2005, 9 % seulement des ONG intégraient le genre dans leurs projets alors qu'en 2012, 61% des ONG interrogées l'intègrent.

Parmi les 61% d'ONG intégrant le genre dans leurs activités/projets

Ont signalé lors des entretiens, des actions différenciées H-F	36%
Ont signalé lors des entretiens, connaître le genre et l'intégrer dans la planification	25%
Parlent clairement du genre dans leur vision/mission/champs d'action	9%
Pas de réponses	30%

Malgré une forte augmentation du nombre d'ONG intégrant le genre, nous remarquons, grâce au tableau ci-dessus, que seulement 9% d'entre elles intègrent le genre dans leur vision/ mission.



Malgré une forte augmentation du nombre d'ONG intégrant le genre, nous remarquons, grâce au tableau ci-dessus, que seulement 9% d'entre elles intègrent le genre dans leur vision/ mission.

4.4 Outils de genre

En 2005 :

Les ONG interrogées ne connaissent pas ou ne sont pas formées à l'utilisation d'outils spécifiques en genre.

En 2012 :

12% des ONG intègrent le genre à leurs outils de communication (vidéo, brochures, etc.)
21% des ONG ont élaboré des outils spécifiques genre.

Malgré l'absence de données chiffrées claires, nous pouvons tout de même constater qu'entre 2005 et 2012, les ONG interrogées ont pris connaissance et ont été formées à l'utilisation d'outils de genre. On observe même que 12% des ONG interrogées intègrent le genre dans leurs outils et que 21% élaborent, à partir des formations reçues et de leurs connaissances, des outils genre adaptés à leurs besoins/public.

4.5 Représentation des femmes aux postes de décisions/direction

En 2005 :

Dans **66%** des ONG interrogées, les employés **femmes sont majoritaires**.

Au sein des 12 ONG interrogées, il y a **213 employé-e-s** (117 femmes/96 hommes), **soit 55% de femmes et 45% d'hommes** (pas de statistiques différenciées entre temps pleins et temps partiels).

Postes de directions

58 personnes aux postes de direction

60% sont des **hommes** (35 hommes)

40% sont des **femmes** (23 femmes)

67% des ONG ont majoritairement des **hommes** aux postes de direction

17% des ONG ont majoritairement des **femmes** aux postes de direction

17% des ONG sont **paritaires**

Conseil d'Administration

50% des ONG ont majoritairement des **hommes** dans le CA

33% des ONG ont majoritairement des **femmes** dans le CA

17% des ONG ont un CA **paritaire**

Selon les statistiques Hommes-Femmes du Cadastre 2010 publiées en 2012 sur le site FEONG.

Parmi les 29 ONG comptabilisées (27 membres de la FEONG + 2 non membres). **En 2012 :**

Composition de l'emploi H-F (résultats fondés sur les contrats et non les personnes)

Hommes 41%

Femmes 59%

Concernant le nombre de femmes au sein des ONG, nous remarquons une légère augmentation entre 2005 et 2010, de 55 à 59%. Nous constatons aussi que la majorité des personnes employées dans les ONG sont des femmes.

Postes de direction

Direction Générale (*)

Hommes 81%

Femmes 19%

Coordination/gestion d'équipe (**)

Hommes 54%

Femmes 46%

(*) La Direction Générale représente la fonction de direction de l'ensemble de l'ONG

(**) La Coordination représente la gestion d'équipe, sans englober la totalité de l'ONG

Ici, comme en 2005, nous pouvons noter que les hommes sont majoritaires aux postes de direction. Ils dominent particulièrement au sein des directions générales des ONG, où ils sont quatre fois plus nombreux que les femmes. Nous constatons cependant qu'au sein de la coordination/ gestion d'équipe, l'écart entre hommes et femmes est faible, seulement de 4%.

Composition des CA Postes de décisions

(calcul selon les personnes et non les contrats)

Présidence 23 Hommes 4 Femmes

Composition H-F dans les CA

Hommes 70% Femmes 30%

Pour ce qui est de la répartition des femmes et des hommes aux postes de décisions, nous constatons que les hommes figurent toujours majoritairement au CA et que les chiffres ont peu évolué entre 2005 et 2012.

V. Conclusions de l'étude et recommandations

5.1 Difficultés rencontrées et limites de l'étude

Au cours de la réalisation de cette étude, nous nous sommes heurtées à plusieurs difficultés.

Tout d'abord, dans la phase de contact avec les ONG, étant donné que la majorité n'avait pas de responsable genre, nous ne savions pas à qui nous adresser. En outre, au sein des ONG, les différent-e-s employé-e-s se renvoyaient la balle. Dans la plupart des cas, nous avons donc réalisé les entretiens avec des responsables communication.

Nous avons également rencontré des difficultés au moment de la phase d'analyse des résultats, nous avons manqué de temps et de moyens pour réaliser des croisements tels que nous le souhaitions.

De plus, concernant les limites de l'étude, nous avons essentiellement contacté majoritairement des ONG francophones, ce qui n'est pas représentatif de toutes les ONG en Belgique.

Enfin, au cours des entretiens, nous avons tenté de reconstituer l'histoire des ONG, en lien avec le genre, grâce à la mémoire des personnes interrogées. Tout ce qui a été dit n'a pas forcément de traces, ce qui renforce la dimension qualitative de l'étude.

5.2 Conclusions de l'étude

De cette étude, nous retenons les éléments principaux suivants :

- les ONG qui ont participé au *gendercoaching* et aux formations ont plus de résultats, c'est-à-dire une approche de genre mieux intégrée ;
- le travail entre pairs donne des résultats car il permet un renforcement des analyses et des stratégies de personnes qui, sans cela pourraient se sentir isolées ;
- concernant les résistances et les blocages, les principales attitudes d'évitement viennent d'un manque de temps et d'une faible allocation institutionnelle de temps pour les questions de genre ; ainsi que d'une surcharge en travail du personnel des ONG. Celles-ci manquent aussi encore d'outils et de formations ;
- les ONG ayant un budget important ont des chargées de genre et des actions intégrées au niveau du programme ;
- les ONG soulignent leurs difficultés à intégrer le genre dans leurs actions avec leurs partenaires au Sud. Elles font face à des barrières culturelles et ne savent pas comment les lever ;
- la prise de conscience des ONG du Nord sur les inégalités au Nord, et au sein de leurs organisations, reste un enjeu. C'est plus facile d'intégrer le genre chez les partenaires que bousculer les ONG du Nord. L'absence des ONG interrogées - à l'exception notable de quelques-unes - dans les mobilisations et plaidoyers pour les droits des femmes est révélatrice ;
- malgré des avancées significatives et un intérêt grandissant pour les questions de genre, très peu d'ONG ont développé une réelle stratégie d'intégration transversale du genre. Celle-ci demande une mobilisation en temps et en formation pour tous les secteurs et peu d'ONG sont prêtes à y consacrer les moyens nécessaires ;
- toutefois, l'intégration de l'approche de genre dans les ONG a progressé entre 2005 et 2012, notamment dans les activités et un minimum d'intégration au niveau du programme ;
- de nouveaux besoins apparaissent : de meilleurs indicateurs de genre, des espaces - comme le

gendercoaching - pour la socialisation et l'échange de stratégies sur les problèmes des ONG et le *leadership* des femmes ;

- la répartition H/F des postes de décisions/direction connaît de faibles évolutions. D'après les données d'ACODEV-FEONG, le personnel féminin est toujours majoritaire dans les postes intermédiaires, tandis que les postes à fortes responsabilités sont majoritairement occupés par des hommes ;
- une crainte persiste, même si elle n'est pas formulée explicitement, concernant l'analyse de genre appliquée au niveau organisationnel, la crainte des changements nécessaires dans la répartition des H-F aux postes de décision, des niveaux de salaires, etc.

5.3 Recommandations

Les conclusions tirées de cette étude, nous amènent à faire une série de recommandations.

Tout d'abord, il nous semble nécessaire de **maintenir le *gendercoaching*** sous la forme d'un espace d'échanges des stratégies d'intégration du genre et de résolution des blocages.

Nous avons fait **évoluer le dispositif**. En effet, au départ, les participant-e-s étaient dans une position plutôt passive, en attente d'outils/de solutions du Monde selon les femmes. Lorsque nous avons repris cet atelier fin 2013, il fallait tout réinventer et redynamiser notre proposition. Nous avons souhaité donner davantage d'exemples concrets à partir des expériences des participant-e-s et les rendre acteurs et actrices de la démarche.

Ensuite, cette étude nous a confortées dans l'idée que nous devons continuer à proposer aux ONG des **formations adaptées** à leur thématique et à leurs objectifs stratégiques.

Puis, nous avons pris en compte les difficultés des ONG à élaborer des indicateurs de genre pour suivre et évaluer leurs interventions en lien avec des critères de qualité des interventions de développement.

Parmi les conseils que nous pouvons apporter aux ONG œuvrant pour intégrer le genre, citons l'importance de **travailler l'interculturel dans les relations de partenariat**, sans tomber dans le relativisme culturel.

Nous souhaiterions aussi que les ONG allouent **plus de moyens, humains et financiers**, au suivi et à l'intégration de **l'approche genre** au Sud et au Nord.

Nous recommandons, en outre, aux ONG de **développer une intégration graduelle de l'approche de genre**, dans le but de son institutionnalisation dans la culture de l'ONG et dans les procédures.

Ensuite, nous conseillons aux ONG qui souhaitent intégrer le genre de procéder à une **relecture des projets et des termes de référence** pour l'évaluation des projets avec des « lunettes genre ».

Enfin, en lien avec leurs attentes, nous recommandons aux ONG de mettre en place un **système de renforcement du *leadership* féminin**.



VI. Annexes

7.1 Annexe 01 : Liste des ONG contactées

Ayant répondu à l'étude

1. ACODEV
2. ADG
3. Association pour l'Action de Développement Communautaire(AADC)
4. Autre Terre
5. Comité pour l'Annulation de la Dette du Tiers Monde (CADTM)
6. Caritas
7. Centre National de Coopération au Développement (CNCD)
8. Collectif d'Echange pour la Technologie Appropriée (COTA)
9. Croix Rouge
10. Collectif Stratégies Alimentaire (CSA)
11. Echos Communication
12. Entraide et Fraternité
13. Frères des Hommes
14. Handicap International
15. Iles De Paix
16. INTACT
17. Ingénieurs Sans Frontières (ISF)
18. ITECO
19. MATM

20. Médecins du Monde
21. Memisa
22. Miel Maya
23. Oxfam Magasins du Monde
24. Oxfam Solidarité
25. Quinoa
26. SCI
27. Solidarité Mondiale
28. Solidarité socialiste
29. SOS Faim
30. VSF
31. Sensorial Handicap Coopération

N'ayant pas répondu

32. Actions et Coopération pour le Développement dans les Andes (ACDA)
33. ACTEC
34. AD
35. Avocats sans Frontières
36. CCAE/B
37. CIRE
38. DISOP
39. Dynamo International
40. Louvain Coopération au développement
41. Médecins Sans Frontières (MSF)
42. Plan Belgique
43. Service Laïque de Coopération au Développement
44. Solidarité protestante

7.2 Annexe 02 : Modèle du guide d'entretien

Nom ONG : Personne interrogée :	Date	Personne qui fait l'interview :
------------------------------------	------	---------------------------------

1. Relever l'impact du *gendercoaching* et des formations du M/F dans l'ONG

	Décrire :	NON
Y a-t-il eu des suites concrètes à ta participation au <i>gendercoaching</i> ou à une formation genre ?		
Combien de femmes et d'hommes ont été formé-e-s en genre ?	F : H :	
Le genre est-il intégré dans la planification ?		

2. Collecter les expériences de mise en œuvre du genre

Expériences

Outils M/F utilisés
Publication du M/F utilisées

3. Repérer les blocages et les stratégies

Personnel	Collègues	Structure

4. Besoins exprimés

	Décrire :	NON
Formations (Le genre est-il intégré dans le plan de formation ? Comment décide-t-on qui va suivre les formations en genre ? Etudes genre appliquées aux thèmes de l'ONG		
Soutien moral		
Leadership au féminin		
Autres....		

VII. Bibliographie

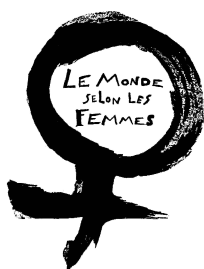
- Le Monde selon les femmes, Le genre dans les ONG, 1999.
- Le Monde selon les femmes, Enquête sur le genre dans les ONG, 2005.
- Le Monde selon les femmes, Les essentiels de genre, numéro 1, 2 et 3, 2010
- Le Monde selon les femmes, 2010.C. Drion & G. Pirotton, Les Déclics du Genre, *Genre, six niveaux pour comprendre et construire des stratégies*, 2012

Dans la collection Recherche & Plaidoyer

- 15 - Agroécologie, plaidoyer pour une perspective de genre
- 14 - Plaidoyer pour le genre dans l'Agenda après-2015 et les Objectifs du Développement Durable – ODD
- 13 - Recherche sur les conséquences du changement climatique sur les femmes et les processus migratoires
- 12 - Les femmes s'intéressent aux finances publiques
- 11 - Plaidoyer pour le genre dans les négociations
- 10 - Plaidoyer pour le genre dans l'agriculture et la souveraineté alimentaire
- 09 - Plaidoyer pour le genre dans le développement durable
- 08 - Genre et travail social
- 07 - Expériences de travail en genre - Echanges de méthodologies
- 06 - Enjeux de développement pour les femmes de R.D. Congo
- 05 - Femmes et développement durable, vision d'avenir, entrepreneuriat et recommandations
- 04 - Genre et indicateurs de développement
- 03 - Étude sur le genre dans les ONG belges
- 02 - Éducation au développement. enjeux, définitions, principes pédagogiques et approche genre
- 01 - Les femmes dans la mondialisation

Disponible sur :

www.mondefemmes.org ► Outils ► Théories et Analyses ► Collection "Recherche & Plaidoyer"



Le Monde selon les femmes

18, rue de la Sablonnière
B-1000 Bruxelles • Belgique
Tél. 32 2 223 05 12 • Fax 32 2 223 15 12
Compte n° BE24 3101-2173-9938



du Monde selon les femmes