

## **Enseignements d'une démarche d'intégration du genre au CCFD Terre Solidaire**

*Note du CCFD dans le cadre des travaux de la Plateforme Genre et développement*

Il est très compliqué de résumer une trajectoire de 25 ans en 8 mn, car c'est aussi ça le **1<sup>er</sup> enseignement**, quand on a envie que les choses aillent vite quand elles sont évidentes, **il ne faut pas oublier la dimension « stratégique » du changement social**. Une trajectoire pleine de tensions, de contradictions, d'avancées et de recul. L'identité du CCFD - Terre Solidaire n'est pas d'être opérateur : nous sommes une organisation généraliste de solidarité, et travaillons avec plus de 400 organisations locales et mouvements sociaux, et du coup nous ne nous posons pas les questions des ONG opératrices, mais d'autres. Ces sont ces ONG partenaires qui mettent en œuvre les projets et qui « situent » les problématiques d'action.

Il est aussi nécessaire de placer cette intervention sur un appel, un souffle dans la plupart des sociétés, notamment civiles, sur le sujet de la démocratie, du climat, des inégalités, etc. qui est : « on ne change pas le monde si on ne change pas nous-mêmes ».

**2<sup>ème</sup> enseignement : il faudrait se dépêcher de vraiment commencer car le temps peut être long pour intégrer des démarches de genre.**

Au CCFD - Terre Solidaire :

1<sup>er</sup> groupe « femmes et développement » en 1994 (groupe CIDSE en 1995)

1<sup>ère</sup> actions ECSI en 1997

1<sup>er</sup> groupe « genre et développement » en 2002

1<sup>er</sup> texte de référence y faisant mention en 2008, avec le genre comme une des thématiques d'action, sous le nom Egalité F/H. Les questions de genre sont intégrées comme Critère de choix des partenaires (décision du CA) en 2008

Dans l'intervalle, des études et systématisations sur les actions des partenaires ont été réalisées, ainsi que formations individuelles ou en groupe. L'intervention hors « zone prioritaire » de coopération de la France nous amène parfois sur des thèmes novateurs. Certains partenaires du CCFD - Terre Solidaire travaillent par exemple la question des Masculinités depuis 2001 sur le terrain. C'est très dommage que la coopération française ne soit pas plus ouverte géographiquement...

En 2009, nous organisons un séminaire continental sur « comment intégrer le genre dans les projets » à Rosario en Argentine, avec 2 administratrices. Nos partenaires nous interpellent : et le genre au CCFD - Terre Solidaire ? Le sujet est remporté en France par les administratrices, et suivent une grande enquête RH, une enquête dans le réseau de bénévoles sur qui prend les responsabilités (majorité de femmes militantes, mais une majorité d'hommes dans les postes à responsabilité).

**3<sup>ème</sup> enseignement : écouter les partenaires, se laisser interpellé par ce qu'ils ou elles disent, ou ne disent pas, ce qu'ils ou elles font ou ne font pas.** S'ouvrir à d'autres cultures, d'autres continents, comprendre comment la domination se traduit dans des contextes différents pour mieux le travailler.

Nous élaborons ensuite notre 2<sup>ème</sup> texte de référence en 2012, avec le genre transversalisé (comme la question climatique) et croisé avec toutes les autres thématiques. On élargit aussi la question du genre au-delà du « sexe social », des stéréotypes et de l'identité et affirmons qu'il est aussi un système de domination, avec avantages, privilèges, charges différents selon qu'on est un homme ou une femme.

**4<sup>ème</sup> enseignement : le genre c'est pas pour les projets, c'est pour tout le monde, partout, tout le temps. Dans le lit, dans le couple, dans la rue, à l'école, dans l'entreprise/association, en RH, dans les instances, dans le partenariat.**

On ne peut demander aux partenaires d'avoir un regard genré sur les projets, les organisations, les dynamiques sociales sans se regarder nous-mêmes de la même façon. C'est une question d'éthique et de cohérence.

Toute cette réflexion institutionnelle aboutit à notre 1<sup>ère</sup> présidente en 2016

A la faveur de changement de personnes au sein du département partenariat international, le sujet remonte, jusqu'à ce qu'on se donne en 2017 un projet collectif de « lutter contre le patriarcat ». Pour cela, il faut des compétences. Les gens pensent souvent que le genre c'est du militantisme. Dans notre domaine, c'est d'abord une valeur, et puis aussi des approches et des outils de terrain, de diagnostic, de suivi, d'évaluation, qui ont prouvé leur efficacité.

Arrive alors un alignement des planètes : le coup de collier a été lancé grâce au CIT Genre de l'AFD en 2015 (c'est plus difficile de tergiverser ou de maquiller les projets, puisque nos interlocuteurs et trices sont formés !) plus les feuilles de route Egalité pour tout les ministères, qui tente de rattraper 20 ans de retard de la France en la matière. Ce CIT intégrait aussi la dimension renforcement des organisations. Autant il y a encore 4 ans, les ONG ne bougeaient pas beaucoup, autant ces 2 dernières années ont été plutôt dynamiques.

**5<sup>ème</sup> enseignement : profiter des « fenêtres politiques » pour la politique du pas en avant (on ne recule plus).**

Nous montons donc un dossier FRIO en 2018 pour réalisation DO Genre au sein de la DPI en 2019, avec une méthodologie de focus group, des groupes mixtes et non-mixtes, entre F/H mais aussi entre métiers. C'était un critère de choix de l'équipe de consultantes, car nous étions convaincus de la pertinence de cette approche pour l'avoir vue en action sur le terrain.

Le DO était sur 3 axes :

- Connaissance, perceptions, représentations : très hétérogènes, autocensure liée à identité catho et crise de 2012, perméabilité de certains aux débats sociétaux décalés comme la supposée « théorie du genre ». Mais bonne volonté collective
- Genre et fonctionnement interne : cadre légal à rattraper (il s'est grandement étoffé ces dernières années !) mais surtout question de la « légitimité » des jeunes filles, mansplaining et maninterrupting assez massif. Approche genrée des métiers, compétences en genre n'est pas un critère de recrutement. Souci avec la vie familiale qui retombe majoritairement sur les femmes, même si sur la paternité, on voit que c'est désormais une revendication masculine.
- Genre et partenariat : textes de référence pas ou peu appliqués, certaines stratégies régionales sont genrées, d'autres un peu ou pas du tout : incohérences, dépend trop du

bon vouloir de chacun, nécessité de renforcer notre culture du S/E et de commencer par les questions de genre.

**6<sup>ème</sup> enseignement : l'autonomie des gens c'est bien mais il y a des cadres (légaux ou stratégiques) qui donnent déjà des pistes à respecter. Le management doit être impliqué, quelle que soit son opinion sur le sujet.**

Il y a un gros risque dans les associations : les instances sont souvent d'une autre génération peu portée sur ce sujet, ou alors avec une vision « datée » des questions de genre, des années 70/80. Il y a une vraie évolution de la pensée en la matière, c'est un champ de recherche depuis les années 60. Comme dans toute discipline, il faut suivre. On le fait dans d'autres domaines, pourquoi pas celle-là ? Le risque, à la faveur de changement de personnes le sujet peut être facilement évacué, d'autant que ça reste délicat dans les milieux d'Eglise.

Au final, le DO a permis sur la base des forces, faiblesses, lacunes, potentialités, etc. de définir un plan de formation OBLIGATOIRE, 6 modules de 8h pendant 2 ans, destiné à poser les bases de connaissances communes, de cadre commun, de changement de pratiques (y compris dans la prise de parole et son accompagnement), et élaborer une « stratégie mondiale genre », des résultats et indicateurs à suivre, etc. avec des objectifs pour le faire avancer chez les partenaires réticents. Le DO intéresse tou.te.s les collègues des autres directions, on diffuse le document et les enseignements, en espérant que les autres directions feront de même.

**7<sup>ème</sup> enseignement : le changement social passe par la stratégie, la formation et mobilisation de tous et toutes, le temps long, la remise en question personnelle et collective. Une vision, des compétences, des ressources, un plan d'action, voilà le changement !**

Si on avance pas dans la lutte contre la pauvreté et les inégalités c'est parce qu'on ne prend pas assez en compte la question du genre. Ce regard et l'acquisition de compétences permis de mieux appréhender la complexité des systèmes sociaux. Juste un exemple : on parle des « pauvres », avec comme unité bien souvent la famille. Au sein de la famille pauvre, il y en a qui sont plus pauvres encore (la femme et les enfants). Si on ne prend pas en compte cet aspect, les bénéfices des actions de développement sont « monopolisés » par ceux qui ont le pouvoir. La non-prise en compte des questions de genre est une des causes de la faim (la FAO l'a montré), des inégalités, de la violence.