

# **Présentation des résultats de l'étude sur l'impact genre des mesures de gestion de la crise sanitaire de l'épidémie COVID-19 dans l'organisation du travail des structures françaises de solidarité internationale**

## **Compte-rendu du webinaire du 6 juillet 2020**

Le webinaire du 6 juillet visait à restituer et discuter les résultats de l'étude sur l'impact genre des mesures de gestion de la crise sanitaire du COVID-19, ainsi qu'à recueillir les idées, expériences et recommandations des organisations françaises de solidarité internationale. Une soixantaine d'entre elles ont participé au webinaire.<sup>1</sup>

Les associations souhaitant apporter des contributions et des recommandations complémentaires à celles figurant ci-dessous dans le point 3 et qui pourront être prises en compte dans la publication à paraître en septembre, sont invitées à le faire en s'adressant à [etudegenreCovid19@mailo.com](mailto:etudegenreCovid19@mailo.com) avant le 10 septembre 2020.

*L'enregistrement du webinaire est consultable ici : [https://youtu.be/ryRihWjE\]po](https://youtu.be/ryRihWjE]po)*

## **1/ Introduction générale**

### **Présentation de la démarche et des organisations initiatrices**

Une étude sur l'impact genre des mesures de gestion de la crise sanitaire du COVID-19 a été menée entre avril et juin 2020, au moyen d'un questionnaire en ligne, à l'initiative de Médecins du Monde, Coordination Sud, F3E, Genre en Action, Adéquations, avec l'appui de la Plateforme genre et développement et de la Licence Pro Solidarité internationale et développement durable (Université Bordeaux-Montaigne).

Les membres des associations partenaires qui ont participé présentent leur démarche.

Olga Bautista Cosa, Médecins du Monde, référente genre, a été contactée par sa collègue en Espagne, qui mettait en place une étude<sup>2</sup> sur l'articulation vie professionnelle/vie familiale, dans le contexte d'un milieu très féminisé et a proposé de mener une démarche similaire en France. Médecins du Monde a alors contacté plusieurs organisations pour constituer un groupe de travail début avril.

Yveline Nicolas, coordinatrice de l'association Adéquations, qui agit dans l'accompagnement et la formation sur les enjeux de genre et développement durable et anime la Plateforme Genre et

---

<sup>1</sup> ONG et réseaux inscrites au webinaire : Action Aid, Action contre la Faim, Aide et Action, Artisans du Monde, Asmae, Batik International, CCFD-Terre solidaire, Coalition Eau, Coopérative Fete Egalité, Croix Rouge, Engagé-es Déterminés, Forim, GERES, GRET, Groupe Initiatives, Handicap International, Humanity & Inclusion, ID ONG, ID Santé, IECD, Médecins du Monde (France, Canada, Ethiopie ...), OC Coopération, ONE France, Plan France, Première Urgence, Réseau marocain Economie sociale et solidaire, SCOD Foundation, Secours Islamique, Sidaction, Solthis, SOS Sahel. Syndicat : FSU éducation.

Associations féministes : CLEF, Forum Femmes Méditerranée, Planning Familial, Réseau Réussir l'égalité, WECF France.

Institutions : AFD, OIF

<sup>2</sup> Etude Médecins du Monde Espagne : <https://coordinadoraongd.org/wp-content/uploads/2020/06/Documento-COVID-GT-GEnero.pdf>

développement,<sup>3</sup> met en avant l'intérêt d'une collaboration entre associations de dimensions et compétences complémentaires.

Sophie Duval, Coordonation SUD, chargée de plaider et animant la commission genre et développement <sup>4</sup> a souhaité faire le lien entre l'approche genre et des questions organisationnelles, en lien avec le club métier Ressources humaines, qui travaillait notamment sur le confinement et les risques psycho sociaux.

Armelle Barré, F3E, référente genre, indique que ce travail entre bien en résonance avec le volet genre d'un programme global sur le changement social et la définition en cours d'une stratégie genre du F3E, en tant que structure d'appui.<sup>5</sup>

Elisabeth Hofmann, membre de Genre en Action, rappelle que ce réseau francophone international sur genre et développement, est depuis longtemps dans une posture d'observation de la prise en compte du genre dans les organisations et institutions, en lien avec ses membres au Sud<sup>6</sup>. Claudy Vouhé, autre membre du réseau, a participé au groupe de travail.

Genre en Action est aussi lié au Laboratoire de recherche Les Afriques dans le monde (LAM) de l'Université de Bordeaux-Montaigne. Deux étudiantes de la Licence professionnelle Solidarité internationale et développement durable, directement concernée par la formation aux métiers de la solidarité internationale et du développement, ont apporté leur concours actif au questionnaire et au rapport de l'étude, dans le cadre d'un stage.

Constatant que la crise sanitaire, tout en mettant l'accent sur les inégalités déjà existantes, peut aussi créer des opportunités pour le changement, les associations initiatrices ont remarqué que les enquêtes mises en œuvre dans le milieu associatif à l'occasion de l'épidémie restaient aveugles au genre et ne concernaient que les structures, et non leurs bénévoles ou salarié·e·s.

Elles ont donc souhaité poser des questions telles que : est-ce que la crise sanitaire - et particulièrement le confinement - ont eu des répercussions en termes de genre sur l'organisation du travail et des ressources humaines (salariées et bénévoles) dans les organisations de solidarité internationale (en France et dans les équipes au Sud) ? Quels ont été ces impacts ? Est-ce que des organisations, collectifs et réseaux ont pris des initiatives dans une perspective de genre ? Que pensent les salarié·e·s des mesures « gestion des ressources humaines » prises par leur structure pendant la pandémie ? Quelles sont les leçons à tirer pour l'avenir et les bonnes pratiques à recenser et diffuser ?

---

<sup>3</sup> <http://www.genre-developpement.org/>. Précédents webinaires sur genre et coronavirus organisés avec Genre en Action : <http://www.genre-developpement.org/2020/04/15/23-et-30-avril-webinaires-femmes-et-coronavirus-diversite-des-situations-au-sud-role-de-la-cooperation-internationale/>

<sup>4</sup> <https://www.coordinationsud.org/coordination-sud-2/espaces-de-travail/genre/>

<sup>5</sup> <https://f3e.asso.fr/decouvrir-le-f3e/que-faisons-nous/nos-sujets/integrer-le-genre-dans-les-organisations-et-projets-de-solidarite-internationale/>

<sup>6</sup> <https://www.genreenaction.net/Webinaires-Genre-et-covid.html>

## 2/ Présentation des résultats de l'étude

Pour plus de détails et les tableaux et schémas, cf. le powerpoint de la réunion téléchargeable ici : <http://www.genre-developpement.org/travaux-de-la-plateforme/documents-de-travail/>

Les deux étudiantes de la Licence pro, Elisa Cartier et Amandine Vatinet ont présenté l'étude.

Le questionnaire a été mis en ligne le 5 mai, une semaine avant la fin du confinement en France, permettant un certain recul sur les actions menées durant cette période. 255 personnes ont répondu. L'enquête s'adressait à des personnes individuelles au sein d'organisations (et non aux organisations elles-mêmes) et était anonymisée, sans question obligatoire, ce qui fait que toutes n'ont pas été renseignées. L'échantillon ne permet bien sûr pas l'exhaustivité et l'étude visait, de plus façon plus qualitative, à mettre en lumière des tendances et des réflexions, en laissant des espaces commentaires sous les questions à choix. Une version en anglais a été proposée pour permettre la participation des équipes non francophones.

### Quelques données générales

- 75 % des personnes interrogées sont des femmes, ce qui n'est pas surprenant, car l'on sait que le monde de la solidarité internationale est très féminisé et que par ailleurs, les femmes participent plus que les hommes aux initiatives portant sur les questions de genre.
- Près de 30 % sont en couple avec des enfants ou personnes à charge ; 20 % en couple sans enfants ou personne à charge ; 20% sont des personnes vivant seules.
- La majorité des répondant·e·s (37%) sont dans une tranche d'âge de 31 à 40 ans ; 22% dans une tranche d'âge de 41 à 50 ans ; et 19% de 21 à 30 ans. Les mêmes tendances se retrouvent chez les hommes et les femmes.
- Les structures comptent majoritairement plus de 251 salarié·e·s ; 35% avec du personnel local sur le terrain et 30% avec du personnel expatrié.

### Impact des mesures sur l'articulation vie professionnelle et vie familiale

Un quart des répondant·e·s indique qu'aucune mesure particulière n'a été prise par leur organisation dans le domaine de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Sinon, d'une manière généralisée, le télétravail a été rapidement et largement utilisé. Il a été couplé dans certains cas au chômage technique et aux arrêts maladie, à la récupération de congés et de RTT, à l'adaptation des horaires de travail ou à la réduction du temps de travail.

Les situations ont été très diverses et changeantes, surtout pour les femmes. Celles-ci ont eu plus tendance à prendre des congés maladie pour garder les enfants, même si, selon une répondante, le congé maladie n'a pas été un choix, ayant été fortement recommandé.

D'une manière générale, les femmes expriment, plus que les hommes, avoir connu des répercussions du confinement et du télétravail. Parmi les témoignages des répondant·e·s : le temps libre des femmes s'est reporté sur le travail domestique ; la charge de travail professionnelle a repris progressivement, mais sans tenir compte des enfants toujours déscolarisés. Pour les hommes, le temps libre s'est plus reporté sur la formation, par exemple. Des femmes expriment la difficulté de maintenir une articulation équilibrée des temps, allant jusqu'à des états de stress et d'épuisement professionnel (*burn out*). Une augmentation de conflits intra familiaux est signalée, y compris deux débuts de violences.

Les familles monoparentales, principalement des femmes, ont connu plus de difficultés. Les personnes appartenant à des groupes minoritaires (ethniques, sexuels) et les mères célibataires ou en situation de handicap, sont souvent à des postes plus précaires et moins rémunérés. Leur télétravail est plus compliqué à assumer et le chômage technique plus fréquent.

Dans le cadre du webinaire du 6 juillet, une association de 15 salarié·e·s environ dont la moitié en situation de gardes d'enfants, témoigne d'un bilan positif du télétravail, notamment de la part des parents au poste de comité de direction, sachant qu'il faut aussi tenir compte de la baisse de la charge de travail liée à l'annulation de missions à l'étranger.

### **Impacts économiques**

Selon les témoignages recueillis, les femmes ont été plus touchées que les hommes par le chômage technique, sans compensation de l'employeur, et donc avec baisse de salaire (80% du brut). Or, les femmes sont déjà celles qui occupent les emplois à plus bas salaires, ce qui amplifie l'impact de cette mesure. Les répondant.e.s ont mis en avant que le retour au travail des hommes a été plus rapide que celui des femmes, notamment du fait de l'implication plus grande des femmes dans l'école à domicile de leurs enfants. La réduction des ressources économiques a eu des impacts sur les budgets alimentaires, qui ont pu augmenter, du fait de l'absence de ticket-restaurant ou de la cantine pour les enfants.

Des participant·e·s ont témoigné de formes de solidarité auto-organisée dans les équipes, comme des cagnottes entre collègues.

### **Impacts psychosociaux**

Les expériences et ressentis exprimés font souvent état de charge mentale, stress, surmenage, angoisse, culpabilité, etc. Le sentiment de culpabilité est exprimé vis-à-vis du travail mais aussi de la famille, avec une augmentation du travail domestique pour les femmes, un sentiment d'isolement vis à vis des collègues et du milieu social. Des femmes déplorent le peu d'aménagements possibles d'horaires, le fait que des *managers* ne prenaient pas en compte leur situation ; elles notent que les équipes de direction sont majoritairement composées d'hommes.

Certaines structures ont diffusé des informations sur les risques liés au télétravail ou liées à la maladie et aux mesures barrières, mais très peu sur les violences interfamiliales et violences sexuelles.

**En conclusion** : l'analyse des réponses à l'enquête fait clairement apparaître que les impacts sociaux, économiques et psychologiques ont plus touché les femmes que les hommes chez les personnes répondantes. Pour autant, les organisations de solidarité internationale ne semblent pas avoir pris en compte la perspective de genre dans leur réorganisation interne, y compris les grosses structures disposant de services de ressources humaines.

### **3/ Echanges et premières recommandations**

Les questionnaires lancés pendant la crise Covid-19 par les ONG et réseaux de solidarité n'ont pas intégré la perspective genre, ne permettant pas d'identifier les différences d'impacts sur les femmes et les hommes (articulées à la structure des rapports de genre, à la racisation ou au statut hiérarchique des femmes et des hommes dans les organisations).

L'enquête axée sur le genre décrite ci-dessus a montré pour sa part que les structures de solidarité internationale ne pratiquaient pas la gestion des ressources humaines avec une perspective genre et intersectionnelle en temps de crise, d'autant qu'elles ne sont pas suffisamment sensibles à ces enjeux en temps normal.

L'enjeu est donc non seulement de gérer la crise en cours ainsi que l'immédiat post-crise (ou de futures crises similaires) sans créer ou renforcer des inégalités de genre dans les équipes, mais aussi, d'une manière générale, de développer une réflexion structurelle sur l'amélioration sensible au genre de l'organisation du travail, à partir des enseignements.

Quelques pistes de recommandations et de bonnes pratiques issues des questionnaires et des échanges durant le webinaire sont présentées ci-dessous. Il sera utile dans un second temps de distinguer des recommandations prenant en compte les spécificités d'une période de crise (comme le fait que lors du confinement, il n'y avait plus de services de garde d'enfants, etc.), l'anticipation d'un retour possible de l'épidémie à l'automne 2020, mais aussi des recommandations en période normale, en prenant en compte par exemple la place du télétravail et des réunions à distance, avec un équilibre à trouver entre les différentes modalités d'organisation.

### ***Recommandations sur la gestion des situations personnelles et de la charge de travail***

- Clarifier les différentes modalités techniques et leur légalité, arrêt de travail pour garde de jeunes enfants, chômage technique, télétravail.
- Outiller, préparer les personnes en responsabilité pour accompagner les salarié·e·s, notamment dans une articulation entre vie professionnelle et personnelle et la prévention et protection des violences liées au genre.
- Mettre en place des mesures alternatives de garde au sein des organisations de solidarité internationale.
- Mettre en place un télétravail organisé et encadré avec une perspective genre et intersectionnelle.
- Intégrer la fracture numérique et de genre dans le diagnostic de faisabilité du télétravail
- Repenser le télétravail pour les personnes en situation de handicap.

### ***Recommandations sur la prise en compte et prévention des risques psycho-sociaux (RPS)***

- Identifier les RPS pour mieux accompagner les personnes victimes.
- Se préparer au risque de seconde vague en tenant compte du genre.
- Réfléchir à comment informer sur les violences liées au genre au sein des organisations, sur les dispositifs internes et externes.
- Intégrer au minimum le recueil de données sexospécifiques dans les futures enquêtes des OSI et au mieux une réelle perspective de genre.

### ***Recommandations générales sur l'organisation des structures***

- Organiser des réunions post-confinement des services ressources humaines pour des retours d'expériences.
- Bien analyser les chiffres des bilans sociaux sur l'égalité femmes-hommes, les rapports d'activité, la redevabilité (RSE).
- Passer par le Conseil social et économique d'entreprise (CSE) pour interpeller les employeurs sur l'égalité professionnelle.
- Créer une politique interne et systématiser les formations sur le genre/intersectionnalité pour agir sur le fonctionnement de l'organisation et les ressources humaines.<sup>7</sup>
- Inciter les structures à communiquer sur la perspective de genre.
- Avoir un espace commun d'outils de sensibilisation, formation, outils d'analyse, audit, perspective d'e-learning initial et continu.

### ***Autres recommandations***

- Approfondir l'analyse sur les terrains d'intervention, les différences entre salarié·e·s en France et sur les terrains au Sud, du point de vue du droit et de l'organisation du travail.

---

<sup>7</sup> Il a été déploré le manque d'intérêt des OSI pour des formations genre et RH déjà programmées (cf. note 10)

- Intégrer des syndicats dans l'analyse, le suivi et les propositions<sup>8</sup> ainsi que les collectivités locales engagées dans la coopération internationale.
- Insister auprès de l'Agence française de développement, en tant que bailleur de fonds, sur le renforcement des critères de cohérence interne de mise en œuvre de l'égalité dans le fonctionnement même des organisations (égaconditionnalité).
- Mobiliser les espaces déjà existants, comme Plateforme GED, commissions genre des structures de solidarité internationale etc., notamment pour informer et partager les expériences.

## 5/ Prochaines étapes

A partir des résultats de l'enquête en ligne de ce webinaire et du suivi, une publication sera élaborée pendant l'été et paraîtra à l'automne, avec une version synthétique pour communiquer et une plus complète. Une version anglaise de la version synthétique et de l'infographie sera également élaborés.

Un second webinaire est prévu à l'automne, insistant sur les recommandations et pratiques et ciblant particulièrement les directions et ressources humaines des OSI. D'autres espaces peuvent être concernés. Le club-métier ressources humaines de Coordination SUD est sollicité pour réagir sur des recommandations plus précises.<sup>9</sup>

Le présent compte-rendu et le powerpoint comportant quelques graphiques et données chiffrées feront l'objet d'une première diffusion d'information. Sur cette base, les organisations et personnes intéressées sont invitées à transmettre toutes propositions, questions et recommandations d'ici le 10 septembre 2020.

Contact mail : [etudegenreCovid19@mailo.com](mailto:etudegenreCovid19@mailo.com)

---

<sup>8</sup> Le confinement l'a exacerbée mais la culpabilité c'est toute l'année ! Article de la Section syndicale ASSO-Solidaires du Secours Catholique

<https://syndicat-asso.fr/le-confinement-la-exacerbee-mais-la-culpabilite-cest-toute-lannee/>

<sup>9</sup> Coordination Sud propose une formation sur genre et Ressources humaines, qui pour la première fois, sera dispensée aussi à distance <https://www.coordinationsud.org/formation/integrer-le-genre-dans-sa-politique-des-ressources-humaines/>

L'IHEID Genève prépare également un module de e-formation continue de cinq semaines sur genre et pandémie : <https://graduateinstitute.ch/genderp>