

ÉTUDE SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES À RACINES & PRÉCONISATIONS POUR UNE POLITIQUE GENRE



synthèse



ASSOCIATIONS IMPLIQUÉES

RACINES & GAS, deux actrices de la solidarité internationale

L'ONG RACINES œuvre dans les domaines de la santé et de l'éducation depuis 20 ans maintenant, ce qui fait d'elle l'une des principales ONG de développement au Bénin. La scolarisation des enfants et la lutte contre le VIH/Sida sont ses principales missions, même si aujourd'hui les nombreux projets qui sont menés mobilisent des domaines d'interventions complémentaires. Le siège de RACINES ainsi qu'un centre médical et une école privée bilingue nouvellement ouverte se situent à Cotonou, tandis qu'une antenne de l'ONG se trouve à Savalou et étend la zone d'intervention au département des Collines. Le personnel se compose d'une soixantaine de professionnel-les salarié-es, stagiaires et bénévoles répartis entre les différents organes de l'ONG.

L'association GAS est basée à Amiens en France, et œuvre depuis plus de dix ans dans le champ de la lutte contre les discriminations et la solidarité internationale. C'est dans ce cadre qu'elle a co-construit en 2014 et jusqu'en 2019 un projet d'amélioration de la qualité de vie des foyers touchés par le VIH/ Sida avec l'ONG RACINES. Dans ce cadre, de nombreuses missions ont été effectuées ayant pour but de travailler ensemble dans une approche combinant les codes et techniques de la sociologie qualitative et de l'éducation populaire, le tout dans une démarche de déconstruction des rapports de pouvoir (femmes/hommes, nord/sud, professionnel-les/ usager-es etc.)

Origine de l'étude

C'est en juillet 2019, lors d'une mission annuelle de GAS à RACINES qu'a germé l'idée d'une étude sur l'intégration du genre. La demande, émanant de la direction exécutive de RACINES en particulier, visait donc deux choses :

- 💡 Comprendre la situation en matière d'égalité femmes-hommes à RACINES à tous les niveaux et de façon transversale (dans les différents projets, au sein du personnel, et dans les liens avec le conseil d'administration).
- 💡 Émettre des recommandations et pistes d'action pour une politique de prise en compte du genre.

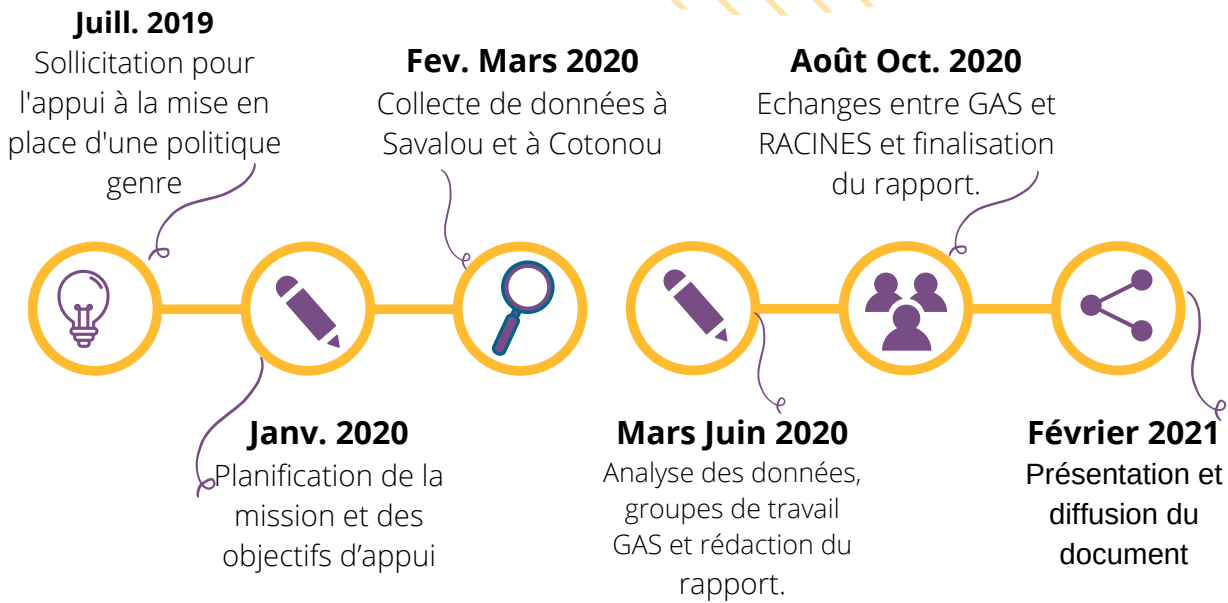
AVANT DE COMMENCER...

Le mot « genre » est souvent employé pour exprimer des idées différentes selon le contexte et l'objectif auquel on se réfère. À l'origine, il a été théorisé dans les sciences sociales surtout à partir des années 1970 grâce aux mouvements féministes et aux travaux de nombreux-ses chercheurs et chercheuses en sociologie, anthropologie, histoire, économie... L'idée de genre exprime le fait qu'au-delà des différences biologiques liées au sexe, les rôles des femmes et des hommes et les rapports qui en découlent ne sont pas naturels : ils sont socialement construits. C'est à partir de la fin des années 1970 que l'on voit en Afrique Subsaharienne l'émergence de ministères des femmes, la création de multiples associations féminines et d'ONG qui ont permis d'institutionnaliser la question, et l'organisation de diverses conférences et manifestations internationales qui ont sensibilisé les opinions publiques et les pouvoirs politiques à la « condition féminine » puis au « genre ».



Approche critique : L'appropriation de la question du genre par les institutions étatiques et onusiennes et par les ONG constitue d'une part une réussite pour la reconnaissance des discriminations et des conséquences de la pauvreté en termes de genre, mais comporte aussi des limites. Le concept une fois institutionnalisé dans le domaine du développement a pu perdre de sa dimension politique et féministe : l'utilisation consensuelle du terme « genre » et son application bureaucratifiée ont pu invisibiliser les luttes et à l'émergence d'une prise en compte du genre compatible avec les intérêts marchands globalisés, au détriment d'une partie des populations. Par ailleurs, certains « projets de développement » se révèlent néfastes sur le plan du genre, ne prenant pas suffisamment en compte les réalités locales (la construction de puits dans des villages lorsqu'elle a été faite sans tenir compte du rôle social que représentaient pour les femmes les trajets jusqu'aux points d'eau en est un exemple criant).

MÉTHODOLOGIE EMPLOYÉE



RECHERCHE-ACTION ET APPROCHE QUALITATIVE

En cohérence avec l'historique de la démarche du GAS et avec le profil des enquêtrices, l'élaboration de ce rapport s'inscrit dans une démarche de recherche-action qualitative, réalisée à l'aide de méthodes socio-anthropologiques. La démarche et la production finale se situent à la croisée de méthodes issues des sciences humaines et d'objectifs opérationnels. Il constitue donc un objet hybride mixant savoirs théoriques, données empiriques et enseignements tirés de l'expérience du GAS.

Concernant la réflexivité de la posture d'enquêteur-trices : Nous rejoignons les approches méthodologiques en sciences sociales selon lesquelles tout point de vue est situé en fonction d'un contexte social, politique, culturel, économique façonnant le regard, et selon lesquelles la présence de l'enquêteur-trice produit des effets dans la réalité observée.

Outils	Personnes enquêtées	Antenne et secteur
17 entretiens semi-directifs	→ 11 salarié-es de différents grades, âges et années d'ancienneté	6 femmes 5 hommes Cotonou et Savalou Tous secteurs
	→ 2 membres du CA	2 hommes (pas de femmes dans le CA) Cotonou
	→ 4 usager-es	3 femmes 1 homme Savalou Secteurs santé et éducation
1 focus group	→ 9 usager-es Patient-es et médiateur-trices	4 femmes 5 hommes Cotonou Secteur santé
1 questionnaire anonyme en ligne diffusé à l'ensemble du personnel et du CA	→ 25 réponses reçues au total	13 hommes 12 femmes Cotonou et Savalou Tous secteurs

Et aussi

- Observations sur des temps formels (réunions, formations...) et non formels.
- Lecture de documents mis à disposition par RACINES

APERÇU DES RÉSULTATS

1

Concevoir et assurer la mise en œuvre des programmes dans une approche qui prend en compte le genre.

Durant l'enquête, nous avons pu observer que les équipes tout comme les publics auprès desquels intervient RACINES ont conscience des inégalités entre les femmes et les hommes. Cependant les perceptions diffèrent, ce qui peut se faire ressentir sur le terrain que ce soit dans l'élaboration des projets, dans les relations entre usager-es ou celles qui se tissent entre les professionnel-les et les différents publics.

2

Favoriser l'égalité dans la gestion interne des équipes et organes de RACINES.

Nous avons vu de quelle manière le genre impacte RACINES dans son quotidien en interne. Que ce soit dans la composition des équipes, concernant l'évolution de carrière des professionnel-les, leur rapport au travail ou encore les relations entre collègues : comment agit le système de genre ? qu'est-ce qu'il est possible de faire pour favoriser l'égalité femmes hommes ?

3

Favoriser une politique d'égalité à travers l'amélioration des conditions de travail et une démarche qualitative.

Nous avons également traité d'enjeux de rapports sociaux et de conditions de travail de manière plus large. Cette extension nous est apparue comme un complément nécessaire, s'inscrivant dans l'histoire des relations partenariales entre GAS et RACINES. Se questionner et vouloir agir pour l'équilibre des rapports femmes-hommes, c'est interroger des rapports sociaux, le principe d'égalité et les valeurs que l'on met derrière celui-ci. Ainsi, gestion de projet et management des équipes, risques professionnels et relations hiérarchiques sont autant de thèmes que nous avons pu traiter.

Des résultats sous forme de fiches pratiques pour faciliter la lecture



Pour y accéder :
www.gas-asso.fr
gas@gas-asso.fr



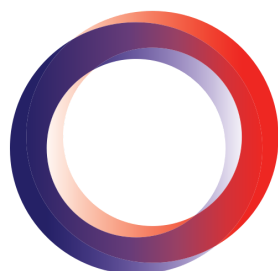
Partenaires



**PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale
de la jeunesse, des sports
et de la cohésion sociale (DRJSCS)



AFD

AGENCE FRANÇAISE
DE DÉVELOPPEMENT



MAIRIE DE PARIS

LE PARTENARIAT



Une coopération à taille humaine

