entreprendreausud.org

Un portail d'information du Gret financé par l'AFD

OUTILS D'ACTION

• DÉCEMBRE 2020

Genre & FIP NOTE DE CONTEXTUALISATION

L'intégration des enjeux d'égalité femmes-hommes au sein des programmes de formation et d'insertion professionnelles dans les PED : outils de diagnostics

Promotion 1 en classe © RCI – IFER Afféry, 2018

La note a été rédigée grâce au travail collaboratif de :

- **Acting For Life :** Clélia Roucoux, Laura Lionnet et Léa Pottier ;
- **Apprentis d'Auteuil :** Mathieu Lebas et Pauline Preuss ;
- **Essor :** Camille Gautier ;
- **Gret :** Julie Sasia ;
- **IECD :** Adeline Battier, Clémence Yverneau-Metz et Mathilde Brun.

L'Agence française de développement (AFD), en tant que partenaire financier de l'initiative, a contribué aux échanges et à l'aboutissement de ce travail de réflexion sur le genre. Nous remercions plus spécifiquement Virginie Lucas et Paula Cubillos Celis.

Avec le soutien : AFD

La présente publication a été élaborée avec l'aide de l'Agence française de développement (AFD). Le contenu de la publication relève de la seule responsabilité des auteurs et ne peut aucunement être considéré comme reflétant le point de vue de l'AFD.

La note de contextualisation a pour but d'expliciter les raisons qui ont amené les membres du Groupe FIP à travailler sur la thématique du genre. Cette note a donc pour vocation de **contextualiser le travail réalisé en 2019 et 2020** par les membres du Groupe sur la thématique du genre.

POURQUOI TRAVAILLER SUR LE GENRE ?

Le genre dans les organisations internationales

La thématique du genre traverse le monde du développement depuis plusieurs années : de la prise en compte des besoins spécifiques des femmes, évoquée dès les années 1970 au sein de l'Organisation des Nations Unies, à la notion de genre qui permet une approche plus globale des enjeux d'égalité femmes-hommes.

Au-delà du débat sur la notion de genre, nombreuses sont les organisations et administrations qui ont fait de la question une priorité stratégique, notamment dans le cadre des Objectifs de développement durable : Objectif n° 5 « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ». La France a par exemple une stratégie internationale complète sur l'égalité entre les femmes et les hommes (2018-2022). Le Maroc s'est engagé depuis 2002 dans l'institutionnalisation de

Le Groupe FIP, au service des jeunesses !

Dans son rapport sur les *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes* (2017), l'Organisation internationale du travail estime que d'ici à 2030, 25,6 millions de jeunes travailleurs âgés de 15 à 29 ans entreront sur le marché du travail, et 77 % de la population active des jeunes vivra dans les pays en voie de développement d'Afrique, d'Asie et du Pacifique. Pourtant, à l'heure actuelle, les difficultés d'insertion des jeunes sont immenses : 39 % des jeunes travailleurs des pays en développement vivent dans la pauvreté, 76,7 % des jeunes travailleurs travaillent dans l'économie informelle et enfin, 21 % de jeunes ne sont ni en emploi, ni scolarisés, ni en formation (NEET). Pourtant, des opportunités existent dans de nombreux secteurs porteurs, mais faute de formations de qualité adaptées aux besoins du marché du travail, les jeunes demeurent éloignés de ces opportunités.

Face à ce constat, diverses organisations de la société civile développent des projets innovants en faveur de la Formation et de l'insertion professionnelle (FIP) des jeunes femmes et hommes. Plusieurs initiatives d'échanges et de capitalisation autour de ces expériences ont ainsi vu le jour ces dernières années dans l'objectif d'améliorer les méthodologies et les pratiques d'intervention, mais aussi d'influencer les politiques publiques en faveur des jeunesses.

Parmi ces initiatives, le Groupe FIP, constitué de cinq ONG françaises, s'est fixé comme objectif d'améliorer les pratiques des acteurs de la FIP en se basant sur des apprentissages croisés et des réflexions communes. Ainsi, depuis 2013, Acting for Life, Apprentis d'Auteuil, Essor, le Gret et l'IECD ont développé des outils et notes méthodologiques, accessibles à toutes et tous, autour des thèmes suivants :

- **le métier de conseiller-insertion ;**
- **le suivi et la mesure de l'insertion des jeunes ;**
- **l'entrepreneuriat des jeunes : profils et besoins des jeunes qui s'installent à leur compte ; identifier le potentiel d'installation et les besoins d'accompagnement d'un jeune ;**
- **les technologies de l'information et de la communication appliquées à la formation professionnelle dans les pays en développement.**

Le Groupe FIP participe également à des rencontres et événements dans l'objectif de diffuser ses productions auprès d'autres professionnels du secteur.

l'approche genre en faisant de l'égalité entre les sexes l'un des piliers de sa constitution. L'égalité entre les sexes constitue un pilier de l'Agenda 2063 de l'Union africaine, qui s'est engagée à développer la charte africaine pour l'égalité des genres dans la vie locale d'ici novembre 2021.

Il faut néanmoins distinguer plusieurs éléments pour bien comprendre la signification d'une approche genre, comme l'indiquait déjà le *Document stratégique Genre & Développement* du ministère français des Affaires étrangères en 2007 :

> **« En tant que concept, l'approche Genre analyse les rapports de pouvoirs entre les femmes et les hommes basés sur l'assignation des rôles socialement construits en fonction du sexe.**
>
> **En tant qu'objectif, l'approche Genre promeut l'égalité des droits, ainsi qu'un partage équitable des ressources et responsabilités entre les femmes et les hommes.**
>
> **En tant que méthodologie, l'approche Genre produit une analyse comparée de la situation des femmes et des hommes tant d'un point de vue économique que social, culturel et politique. Elle est transversale et aborde tous les champs du développement. Elle conduit à la remise en cause des représentations et pratiques inégalitaires, individuelles et collectives. »**

Malgré tout l'intérêt de la thématique, beaucoup d'organisations se trouvent en difficulté quand il s'agit de mettre en place des actions concrètes dans ce domaine. Cela peut être dû à plusieurs facteurs : une connaissance insuffisante de la thématique et de ses enjeux, une certaine résistance au changement de pratiques, l'absence d'outils et d'accompagnement spécifiques et une insuffisance de données nationales sur la thématique. En effet, si de nombreux outils ont été publiés par différentes organisations (notamment les organisations internationales et les différentes agences de coopération), il n'est pas toujours évident de les adapter à la logique d'intervention des ONG de solidarité internationale. Les enjeux liés au genre touchent à l'ensemble des domaines de la société et à l'organisation interne même de toutes les structures, ce qui rend le sujet extrêmement sensible puisqu'il suppose un questionnement critique des pratiques, au niveau individuel comme au niveau collectif.

Le genre au sein des organisations membres du Groupe

Le genre constitue surtout une opportunité pour améliorer l'impact des projets de développement, et notamment ceux liés à la formation et l'insertion professionnelles.

Dans ce secteur, intégrer le genre permet de :

- **garantir un accès égal** aux filles comme aux garçons à l'ensemble des programmes de formation et d'insertion professionnelles ;
- **proposer un parcours de formation** qui permette à chacun et chacune des bénéficiaires d'acquérir de nouvelles compétences, de s'épanouir et de se construire sereinement ;
- **garantir une insertion professionnelle décente et durable** à tous les bénéficiaires (femmes et hommes) ainsi qu'un développement de carrière équitable entre hommes et femmes ;
- **contribuer à un meilleur équilibre des rapports femmes-hommes dans la société** à travers une meilleure représentation et valorisation de la parole des femmes dans les instances de gouvernance, répartition des rôles et des responsabilités plus équitables.

Face à ce constat, les membres du Groupe FIP ont d'abord souhaité échanger sur leurs pratiques internes et externes en matière d'approche genre : problématiques de leurs bénéficiaires, représentation des femmes au sein des structures, etc.

Malgré des différences notables et connues dans les logiques d'intervention de chaque structure, on peut retrouver de nombreuses similitudes sur les enjeux d'égalité femmes-hommes, à savoir :

- une nécessité forte de travailler sur ces sujets pour mieux **répondre aux problématiques de genre** ;
- une difficulté commune à **s'emparer de ces questions, tant au niveau des programmes qu'au niveau interne** (notamment au niveau de la gouvernance) ;
- de nombreux débats internes à chaque organisation sur la **définition du concept** ;
- une **absence d'outils opérationnels spécifiques** au genre et à la FIP accessibles gratuitement[1].

Ces enjeux sont partagés par les acteurs qui interviennent dans le cadre des programmes menés par les ONG du Groupe : associations partenaires, entreprises/employeurs, centres de formation, bénéficiaires et leurs familles, autorités publiques. Enfin, il faut noter qu'en fonction des dispositifs mis en place localement, la possibilité d'influence sur le changement n'est pas toujours la même.

Les problématiques communes

Au fil des discussions des membres du Groupe FIP, certaines problématiques communes sont ressorties, notamment :

- Des **choix d'orientation très genrés** avec des filières très féminisées (métiers de la santé, transformation agricole) et d'autres considérées comme exclusivement masculines (production agricole, métiers de l'industrie). S'il est évident que le poids des traditions est un déterminant essentiel, il s'agit aussi d'explorer d'autres déterminants possibles et sans doute plus localisés :
  - Le lieu et le coût de la formation sont-ils des obstacles plus importants pour les filles que pour les garçons dans certaines régions ?
  - Y a-t-il une réticence des familles ? De certains formateurs ? etc.
  - Les femmes et les hommes ont-ils un accès équitable au marché du travail ?
- Peu de **mécanismes de remontée de plaintes** en cas de harcèlement ou de violences physiques et psychologiques (pour les équipes comme pour les personnes bénéficiaires), ce qui signifie qu'il est bien souvent impossible de savoir si des comportements inappropriés ont pu se produire dans le cadre des projets (et si cela induit des abandons par exemple).
- Des **chiffres d'insertion** professionnelle très variables entre hommes et femmes, en fonction des filières et un développement de carrière globalement défavorable aux femmes.

1. Il existe aujourd'hui de nombreuses ressources, notamment en ligne sur les enjeux de genre. Néanmoins, elles sont bien souvent trop généralistes pour pouvoir être utilisées sans modification majeure. Il existe également de nombreux travaux, souvent réalisés par des consultants externes spécialisés, mais qui ne sont pas toujours partagés ou partageables.

Néanmoins, les membres ont aussi constaté qu'il n'était pas toujours aisé d'identifier les causes des problèmes observés, souvent faute d'outils adaptés. Si la première étape consiste à **désagréger les indicateurs de suivi et d'impact par genre**, cela n'est pas suffisant. Par exemple, si l'insertion professionnelle d'une promotion un an après la fin de son cursus est de 80 % pour les hommes et de 20 % pour les femmes, cet indicateur seul ne permet pas de comprendre pourquoi il y a une telle différence. Il faut alors aller explorer les causes possibles auprès des différents acteurs intervenant sur le sujet (gestionnaires de projets, formateurs, employeurs, bénéficiaires, etc.).

Au regard de l'importance et de la complexité du sujet, il a été décidé d'y consacrer trois années de travail :

- les deux premières années de travaux (2019 et 2020) ont été consacrées à l'**élaboration de questionnaires de diagnostic**, visant à mieux identifier les problématiques genre rencontrées par l'ensemble des ONG membres, à différents niveaux ;
- la troisième année (2021) permettra de tester et parfaire les outils développés et proposer des solutions aux problèmes rencontrés : la capitalisation d'initiatives probantes permettra d'élaborer des **fiches de bonnes pratiques** visant à répondre aux enjeux identifiés en 2019 et 2020.

Bibliographie

Document d'orientation stratégique Genre et développement du ministère français des Affaires étrangères (2007).

Stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2018-2022).

ABOU Bérengère, BERRY Hugues, *Sexe & genre. De la biologie à la sociologie*, Éditions Matériologiques, Sciences & philosophie, 2019, 228 pages.

LÖWY Ilana, ROUCH Hélène, *Genèse et développement du genre : les sciences et les origines de la distinction entre sexe et genre*, Cahiers du Genre, 2003/1 (nº 34), p. 5-16. DOI : 10.3917/cdge.034.0005.

TESTART Alain, *L'amazone et la cuisinière. Anthropologie de la division sexuelle du travail*, Paris, Éditions Gallimard, 2014.

ACRONYMES

AFD	Agence française de développement
CFP	Centre de formation professionnelle
FIP	Formation et insertion professionnelle
ONG	Organisation non gouvernementale
PED	Pays en développement

Élèves au champ école, Cameroun Kienké, 2018 © Rodrigue Mbock / Globule Studio