

## Remarques introductives...

### ...ou pourquoi un colloque sur la formation en genre et développement ?

Elisabeth HOFMANN, coordinatrice du réseau Genre en Action, CEAN, IEP de Bordeaux, 11 Allée Ausonne, 33607 Pessac cedex, France, <http://www.genreenaction.net>, [coordination@genreenaction.net](mailto:coordination@genreenaction.net)

Avant de partager en guise d'introduction quelques réflexions sur la formation en genre et développement avec vous, il est opportun de présenter brièvement le réseau Genre en Action, même s'il est connu par beaucoup d'entre vous et vous êtes nombreux à en être membres.

Créé en janvier 2003, après une phase de préparation intense, **le Réseau Genre en Action a pour but de contribuer à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans le développement.**

- C'est un site internet permettant aux acteurs du développement (gouvernement, société civile, secteur privé, agences internationales etc.) et de la solidarité internationale de s'informer sur les risques et les enjeux des inégalités entre les sexes pour le développement.
- C'est aussi un instrument de soutien à la mise en œuvre de l'approche « genre et développement » dans les organisations.
- C'est la rencontre de personnes et d'organisations souhaitant s'investir dans une action collective pour l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il s'est construit sur la **base des principes suivants :**

***Une implication de toutes et tous : seule garantie du succès du réseau.*** La participation active des membres aux orientations et activités du réseau est vitale. Les membres du réseau doivent offrir et ne pas uniquement demander des services et des informations. Par exemple, les membres sont invités à envoyer des articles et des informations, à alimenter le site internet, animer des rencontres, héberger des groupes de travail thématiques, etc.

***Une fonction de veille politique.*** Le réseau a un rôle politique à jouer. Il peut soutenir le travail d'organisations actives sur des aspects spécifiques des rapports de genre (ex. la violence domestique) ou la participation politique des femmes aux instances de décision. Ceci est essentiel pour éviter que l'intégration du genre soit instrumentalisée et dépolitisée. Le Réseau se veut un observatoire collectif des bonnes et des mauvaises pratiques dans le traitement des inégalités de genre.

***Une fonction d'appui conseil.*** Le Réseau peut initier, sous l'impulsion de ses membres, des actions de formation, d'information et de communication sur le genre.

***Un instrument de communication et de plaidoyer.*** Le Réseau dispose d'outils de communication qui sont à la disposition de ses membres. Ces outils peuvent entre autres permettre de mener des campagnes d'information et de plaidoyer pour éviter l'évaporation

des questions de genre dans les politiques macroéconomiques et lors des évènements nationaux et internationaux.

Les **objectifs suivants** étaient attribués au Réseau dès sa création :

- Favoriser les échanges interdisciplinaires Nord/Nord, Sud/Sud et Nord/Sud ;
- Capitaliser et diffuser les données existantes sur le thème « genre et développement » ;
- Héberger des discussions/débats sur Internet et dans des groupes de travail ;
- Créer des synergies entre les actrices et acteurs pour renforcer le plaidoyer en faveur de l'égalité femme/homme ;
- Etre un lieu de développement/échange d'outils pour la gestion des programmes/projets ;
- Fournir un appui/conseil pour l'analyse et la formulation de politiques et programmes sensibles au genre ;
- Renforcer la capacité des partenaires – Etats, universités et ONG, au Nord et au Sud – à pratiquer, suivre et évaluer la transversalité du genre et son impact sur les inégalités.

L'outil principal du réseau est bien entendu le site internet que vous connaissez sans doute. On peut citer quelques autres réalisations du Réseau (souvent menées en partenariat avec d'autres structures) :

- Formations en genre pour les OSI françaises, Septembre 2004
- Colloque international « Renforcer le genre dans la recherche », Bordeaux, 2004
- Participation des membres à diverses rencontres nationales et internationales
- Publications de bulletins, articles, etc.
- Animations universitaires et citoyennes autour du pôle régional « Sud Ouest », créée par des membres du Réseau.
- ...et le Colloque international « Genre et Formations », Bordeaux, 2005 auquel vous participez, activement, je l'espère.

Rappelons que le Réseau Genre en Action s'adresse en priorité aux francophones. Des réseaux anglophones de ce type existent, diffusant en partie dans d'autres langues. Axé sur le développement au Sud, le Réseau encourage néanmoins la collaboration avec des organisations du Nord qui, au Nord ou au Sud, tentent de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.

Je ne m'attarde pas ici sur la situation financière difficile que le Réseau traverse depuis six mois maintenant. Il est évident que le Réseau n'aurait jamais pu réaliser ce colloque sans le partenariat fort de la Chaire UNESCO et en particulier de sa secrétaire, Yvette Farrouilh – comme beaucoup de ces petites mains féminines qui travaillent sans jamais se retrouver sur la tribune, elle mérite des remerciements très chaleureux pour tous ses efforts. Particulièrement pendant les dernières semaines, les réponses incertaines, moins positives que prévues voire négatives de nos bailleurs nous ont rendu la vie difficile. Il fallait réduire au maximum les dépenses tout en essayant de faire le nécessaire pour que ce colloque se déroule dans de

bonnes conditions – un exercice d'équilibrisme que nous avons maîtrisé tant bien que mal. Je merci tout le monde pour votre compréhension face à cette situation désagréable. Je ne veux pas rentrer dans les explications des raisons pour notre sous-financement structurel, mais le thème du colloque a sans doute joué un rôle... on ne voyait pas tout à fait clair si c'est une formation ou un colloque, on avait apparemment du mal à trouver des experts pour se prononcer sur notre dossier et on nous a même reproché de ne pas avoir assez de participants masculins sur la tribune (la question qui surgit de suite : sont-ils aussi strictes concernant le pourcentage de femmes dans des colloques sur d'autres thèmes ?).

Mais revenons au Réseau. Malgré ses près de 900 personnes inscrites sur la liste de diffusion, représentant environ 50 pays, et les centaines de visites sur son site internet par jour, le Réseau reste fragile et des consolidations s'imposent. Nous allons ainsi mettre en place un Comité de pilotage et chercher à diversifier les ressources financières du Réseau.

Vous avez envie de soutenir le réseau ? La meilleure manière est de participer le plus activement possible à toutes nos activités, sur le net ou ailleurs, d'utiliser le site pour la diffusion d'informations et d'articles, voire peut-être de nous donner des idées pour diversifier nos ressources financières ...et bien sûr d'inviter d'autres à faire pareil. L'argent reste le nerf de la guerre, mais il est plus facile à obtenir si nous pouvons montrer que nous sommes un réseau avec des membres actifs.

Arrivons enfin au thème du colloque qui nous réunit ici aujourd'hui.

L'idée de faire un colloque venait tout d'abord d'Annie Najim, titulaire de la Chaire UNESCO sur la formation de professionnels du développement durable à l'université Bordeaux 3, qui nous enseigne depuis des années la capacité de rebondissement face à la situation pas toujours facile non plus de la Chaire UNESCO (dont je suis moi-même membre fondateur). Un colloque sur le genre, en coopération entre la Chaire et le Réseau... il s'agissait donc de croiser nos intérêts, nos objectifs et nos domaines de compétences. Le fruit de nos cogitations était : « Genre et développement : quels enjeux pour la formation ? », un colloque qui a comme objet la formation dans l'approche genre, notamment appliquée au développement dans les pays du Sud et de l'Est. Les questions qui nous animent et que nous souhaitons élucider avec vous pendant ces prochaines heures et journées sont multiples :

Une première concerne l'utilité et même la légitimité de la formation en genre et développement. Un membre du réseau qui travaille à la coopération française a envoyé un message récemment dont je voudrais partager des extraits avec vous : « Une des grandes difficultés, c'est la résistance à l'approche genre dans l'esprit de nos chers administratifs. J'ai souvent le sentiment que le principe d'intégration de genre dans les activités de développement est plus admis dans les pays du Sud qui ont été sensibilisés à cette problématique qu'il ne l'est parmi les institutions françaises. Dès qu'on parle de la nécessité d'intégrer le genre, cela fait "sourire", parfois étonner nos interlocuteurs et nos collègues français. Et je peux témoigner de l'ampleur de la méconnaissance de l'approche genre même au sein du MAE. Aussi, est-il urgent, de proposer des sessions de formation destinées aux décideurs, conseillers ou attachés, afin de les sensibiliser, voire les pousser à intégrer cette dimension dans leurs activités, particulièrement tous ceux qui sont chargés du volet développement ou ressources humaines. »

Bien entendu, cette situation n'est pas spécifique au Ministère des Affaires étrangères (MAE) français, mais le MAE étant la structure qui est à l'origine de la création du réseau et son bailleur de fonds presque exclusif, nous avons aussi fait l'expérience de la difficulté de faire

reconnaître la nécessité de telles sensibilisations/formations. Une seule séance de formation d'une journée de la part du réseau a eu lieu pour le MAE. Ce que souligne si bien le témoignage ci-dessous est la difficulté de susciter la motivation pour de telles formations. Un thème qui fait « sourire » ou qui donne lieu à un étonnement n'est pas en soi très « accrocheur » comme thème de formation.

Ce que ce message nous dit aussi, c'est que nous sommes encore souvent au stade où la sensibilisation est nécessaire – la formation ne sera ressentie comme un besoin qu'après une sensibilisation réussie. A titre d'exemple, rappelons-nous de la première réunion du réseau Genre en Action qui a eu lieu fin janvier 2003. Une majorité des participant(e)s parlaient de femmes et pas de genre, mais beaucoup réclamaient avant tout des outils ou des indicateurs.

Bien entendu, la « porte d'entrée » au genre passe très souvent par les femmes (et je ne suis pas une exception à cet égard). Il existe toutefois le risque de ne pas reconnaître toute la complexité d'une approche genre, en s'appuyant sur des outils appliqués trop mécaniquement et sans assez de discernement et de remise en question. Sur le terrain, les résultats de telles manières de faire sont très visibles : des projets qui doivent payer les femmes pour assister à des réunions des instances décisionnelles afin de remplir leur « quota genre », des projets qui continuent à former des femmes à la coupe et couture, sans espoir d'en faire un gagne pain durable, sous le prétexte que c'était le souhait des femmes (en évoquant le sacro-saint principe de la participation), des projets qui sensibilisent les femmes, mais jamais les hommes à la nécessité de faire évoluer les rapports de genre, etc.

L'objectif des formations est fréquemment double : d'une part, la sensibilisation à l'approche genre et à la nécessité de l'intégrer transversalement dans le travail de développement, de coopération et de solidarité internationale et d'autre part, l'acquisition d'une compétence genre qui permet une opérationnalisation de cette prise de conscience dans l'activité professionnelle.

Mais nombreux sont ceux qui semblent vouloir sauter ce premier stade, qui réclament un manuel, des listes d'indicateurs, des fiches outils. La commande du MAE en 2001 de faire une étude de capitalisation de l'intégration du genre dans leur travail de coopération et de concevoir un « classeur pédagogique » sur ce thème était exemplaire à cet égard. En même temps, il n'existait aucun positionnement politique clair et fort au sujet de l'intégration du genre, ni de stratégie institutionnelle pour une telle intégration. Aujourd'hui, il semble que la ministre de la coopération fait de « femme et développement » l'une de ses trois priorités pour 2006. C'est bien sûr dommage que la priorité ne soit pas donnée plutôt à « genre et développement », mais gardons l'espoir qu'il y a là un début d'une vraie volonté politique. Encore faut-il que les moyens suivent... alors que le MAE subit des coupes budgétaires drastiques (suite au transfert de certaines responsabilités à l'AFD, mais aussi dû à la politique générale de réduction du déficit budgétaire).

Or, notre hypothèse est que l'étonnement ou le mépris (car le « sourire » mentionné ci-dessus y trouve sans doute sa source) proviennent pour une grande partie d'une méconnaissance ou d'une mauvaise connaissance du genre.

Une deuxième interrogation est celle de la spécificité franco-française. Quelle part des réticences et des difficultés rencontrées sont comparables à celles d'ailleurs, quelle part est plutôt spécifique à l'hexagone ? C'est surtout en France que même le terme est fortement contesté. Sans vouloir entrer dans les interminables discussions terminologiques que nous

menons en France, force est de constater que d'autres sociétés francophones ont eu beaucoup moins de difficultés à adopter le terme genre, même les sociétés ayant subies la colonisation française et restant fortement imprégnés de certains traits culturels, des institutions « héritées » et de certaines orientations politiques. Soyons honnête, est-ce un refus du mot ou du concept ?

Bien entendu, il ne s'agit pas de simplifier la portée des difficultés linguistiques qui traduisent fréquemment des divergences conceptuelles plus ou moins profondes, mais jusqu'ici, ce débat linguistique avec ses éventuelles implications conceptuelles n'était pas mené de manière constructive, à mon sens. Certaines prises de positions défendant la parité comme version franco-française du genre montre l'étendue de la confusion autour de l'approche genre.

Mais ailleurs non plus, la situation n'est pas rose... J'en ai eu une illustration récemment de la part d'un responsable d'une association marocaine qui, après un an d'études de coordination de projets (avec module genre) en France a fait circuler le message suivant par e-mail à ces anciens camarades de promo (message qui ne m'était pas destiné, mais qui m'est parvenu par inadvertance de l'auteur) : « le SCAC de l'ambassade de France au Maroc vient d'accorder une subvention pour l'association XY ; 19 000 Euro dont 50% pour le projet des femmes de Z, HOFMANN sera contente, j'ai bien intégré la question de genre pour l'occasion et le CCFD vient aussi de nous accorder 8000 Euro, cet fois pour un projet Homme à 100%, mais savez vous que la question de genre n'est pas vraiment posé dans le monde rural, tous vivent dans la misère avec les coutumes que les femmes elles-mêmes défendent, notamment les mères ! Le problème de genre n'est pas posé dans le sud ! Alors, je vous invite, mes chers amis occidentaux, de garder vos problèmes de genre chez vous ! »

Comme vous vous imaginez, ce n'est pas facile à avaler comme formatrice... d'autant que l'homme en question n'a montré aucun signe de désaccord ou de scepticisme pendant le module genre où l'ambiance était plutôt bon enfant. Bien entendu, la situation de la formation était particulière, le module genre faisait partie intégrale du programme de formation et les étudiants ne l'avaient pas choisi sur la base de leur intérêt personnel. Mais en réalité, il est probable que les participants à une formation au sein de leur institution ne viennent pas tous entièrement de leur propre gré non plus. Les formations payantes et externes où les participants doivent plutôt se battre pour y participer sont sans doute différentes à cet égard, mais on y prêche alors trop souvent les convaincus, ce qui est agréable, mais ne pas toujours assez efficace en terme d'une meilleure diffusion de l'approche.

Indépendamment de l'objectif précis d'une formation genre, deux questions sont certainement toujours dans les têtes des formatrices ou formateurs en genre et développement, face aux réticences et obstacles rencontrés dans de telles formations :

- Comment amener les participants à analyser de manière critique leurs propres repères, perceptions, attitudes et pratiques ?
- Comment les faire sortir de derrière leur retranchement culturaliste pour les amener vers une considération ouverte de la légitimité de la lutte contre les inégalités que subissent les femmes ?

Concernant cette deuxième question, une formation que j'ai récemment co-animée a été fascinante. Avec un public à presque 90% français, nous avons illustré la problématique de genre à travers la question de l'excision et des mobilisations africaines contre ces pratiques. La seule africaine, une Sénégalaise, quittait et re-entrait plusieurs fois à la salle avant de prendre la parole : elle avait été excisée elle-même, à l'âge de 7 ans et elle partageait avec nous l'histoire de sa lutte pour surmonter son traumatisme. Ce récit très émouvant était

certainement l'élément catalyseur pour atteindre cette ouverture d'esprit tellement nécessaire pour atteindre ce « déclic » de la compréhension du genre. C'était la première formation de ce type où personne n'a fait valoir des arguments « anti-ingérence » (avec toutes leurs variations imaginables, incluant très souvent une hostilité de principe au féminisme occidentale, qui a une connotation « ringard » en France et dont de nombreux jeunes et moins jeunes semblent ignorer les acquis), et personne non plus n'a sorti l'habituellement inévitable « mais le genre, ça coule de source, nous l'appliquons naturellement déjà ».

Cette expérience m'a laissé modeste... l'efficacité de ce témoignage très touchant de quelqu'un du Sud souligne la part d'aléas dans les formations en genre et développement – parfois « la mayonnaise prend », parfois elle ne prend pas... nos capacités et nos moyens en tant que formatrices et formateurs sont finalement assez limités à cet égard, la composition du groupe et l'ambiance qui s'y installe ont une influence très significative sur le résultat d'une formation.

Une dernière interrogation à partager dans ces réflexions introductives concerne les objectifs des formations en genre. Au-delà de la sensibilisation à l'approche genre dans toute sa complexité, il s'agit d'acquérir des compétences en vue d'une opérationnalisation de cette approche.

Qu'est-ce une compétence ? La définition de ce terme est aujourd'hui largement débattue au sein des instances politiques et des unités de recherche. Dans le cadre des travaux de la Chaire UNESCO sur les profils des métiers du développement, nous nous sommes appuyées sur la définition suivante : la compétence est la « mise en œuvre de savoirs, savoir-faire, conduites, procédures, types de raisonnement, dans une situation de travail et/ou de résolution de problèmes. Plus largement, c'est la capacité à résoudre un problème dans un contexte donné ».<sup>1</sup>

Qu'est-ce alors une compétence genre ? Selon une étude de l'intégration du genre dans la coopération suisse menée par Rosemarie Lausset, la compétence genre « fournit des instruments qui facilitent et améliorent la qualité du travail de tout-e professionnel-le du développement dans le sens d'augmenter la cohérence de l'action en réduisant l'écart qui subsiste entre les principes –le prescrit des organisations- et la mise en œuvre dans les pratiques. Elle renforce la capacité d'analyse de manière générale, permettant de traquer non seulement les inégalités entre les femmes et les hommes mais aussi celles qui existent entre d'autres groupes sociaux ».<sup>2</sup>

Cette approximation mériterait sans doute d'être approfondie, notamment sur la base d'une étude des compétences employées et à employer par des personnes chargées de cette intégration du genre dans les politiques, programmes et projets de développement, de coopération et de solidarité internationales. Une meilleure compréhension de ce que c'est, la compétence genre, permettrait d'évoluer en vue de l'élaboration de référentiels de formations, à adapter à chaque cas de figure, bien entendu.

Un des aspects de la définition de compétence, la capacité à résoudre un problème dans un contexte donné, sous-ligne particulièrement bien l'enjeu de la formation en genre et développement : comment amener nos formés à être capable à résoudre un problème de prise en compte des rapports de genre dans un contexte donné ? Espérons que les quatre demie journées que nous allons passer ensemble ici nous aiderons à éclaircir cette question un petit peu... trop d'optimisme n'est sans doute pas approprié, vu la taille et la diversité des

---

<sup>1</sup> Source : AFPA, cité dans : E. Hofmann, A. Najim, "L'agent de développement et le Sud – tentatives pour circonscrire un profil professionnel", MSHA, Bordeaux / Karthala, Paris, 2003.

<sup>2</sup> Rosemarie Lausset, Des principes aux pratiques chez les professionnel-le-s de la coopération suisse : une perspective genre, Lausanne, le 31 octobre 2005, document non publié.

obstacles, freins, et risques que rencontrent ces formations qui feront l'objet de nos communications, débats et propositions finales.

Bien entendu, cette liste de questions est loin d'être exhaustive et elle est entièrement ouverte. Nous allons sans doute évoquer également les différents types de formations avec leurs points forts et faibles, le défi du « mainstreaming », la question des participants qui devraient devenir des multiplicateurs, etc.

Nous avons fait le pari de nous baser avant tout sur des expériences vécues, expériences très diverses à plein d'égards (durée, forme, localisation, approche pédagogique, etc.). C'est sur la base de l'analyse de ces expériences que nous voudrions lancer les discussions auxquelles nous souhaiterions réserver une place importante. Dans l'intérêt de la plus grande participation à ces échanges, respectons tous le temps de parole imparti et gardons nous interventions le plus courtes possibles, en évitant notamment les répétitions.

Dans ce sens, je vous souhaite à toutes et à tous un colloque fascinant, riche d'interrogations et de propositions, avec aussi quelques pistes de réponses à nos multiples questions.

Je vous remercie pour votre attention !