

## 4. DÉBUTER

Débuter peut quelquefois s'avérer difficile. Où commencez-vous ? Comment commencez-vous ? Que devez-vous savoir ? Manifestement, il n'existe pas de réponses faciles, dans la mesure où chaque projet se développera au départ de son propre contexte social et politique. Ce document ne constitue ni un manuel, ni d'un programme d'action. Il se contente de présenter des exemples et des histoires réussies de projets susceptibles de vous fournir des points de repère intéressants. Mais surtout, le chapitre "Débuter" entend encourager les femmes à relever les défis et à élaborer leurs propres projets de développement régional et local. Il offre aide et conseils et reprend de nombreux contacts utiles, qui ne détiennent peut-être pas toutes les réponses, mais peuvent partager leur expérience avec vous.

D'une façon plus concrète, le chapitre "Débuter" propose des sections destinées à :

- comprendre votre contexte social et politique
- transformer une idée en objectif
- entreprendre une analyse le genre
- recenser les parties prenantes à votre projet
- bâtir en s'appuyant sur la base
- mettre votre potentiel en valeur
- accompagner
- travailler dans la diversité
- afficher votre projet

Chacune de ces sections part de plusieurs exemples puisés dans plus de douze pays en Europe. Afin que tout le monde puisse retirer quelque chose d'utile de ce coffret, celui-ci tente d'offrir un large éventail d'expériences variées, tant du Sud que du Nord de l'Europe. Pour faire un usage efficace du chapitre "Débuter", peut-être convient-il que vous vous posiez certaines questions :

- Quels sont les conseils ou l'aide dont vous avez besoin ?
- Quelles seront les sections les plus utiles pour faire avancer vos idées ?
- Quels sont les exemples qui semblent le mieux s'appliquer à votre contexte ?
- Certains de ces exemples vous ont-ils amené à réfléchir ?
- Avec qui pouvez-vous prendre contact pour discuter de vos idées ?
- Pouvez-vous distinguer un conseil particulier qui s'avère utile ?
- Quelles sont les questions pour lesquelles vous avez besoin d'un suivi avec une personne de contact en particulier, soit dans ce coffret, soit dans vos propres réseaux ?
- Comment pouvez-vous utiliser ce coffret pour entamer la mobilisation des femmes autour du développement local et régional dans votre propre contexte ?

Nous vous souhaitons beaucoup de bonheur pour débiter votre projet. Comme nous le conseillent les femmes de Diotima, en Grèce – *vous n'avez rien à perdre et tout à gagner*. Alors commencez maintenant ! N'oubliez pas que le chapitre "**Débuter**" vous encourage à *saisir l'instant présent* et à profiter de cette occasion pour faire avancer vos idées.

"Carpe Diem!"

## COMPRENDRE VOTRE CONTEXTE SOCIAL ET POLITIQUE

Le projet de recherche EuroFEM intitulé "Infrastructure pour la vie quotidienne : une évaluation des projets EuroFEM", subventionné par le 4ème Programme d'action de l'UE, a révélé que la sensibilité au contexte était une caractéristique commune à plusieurs projets de femmes réussis. Le plus souvent, les projets sont le reflet des agendas sociaux, économiques et politiques actuels. Cela ne signifie pas que les femmes se laissent toujours "emporter par le courant" et conçoivent des projets que les décideurs politiques dominants trouvent acceptables. Comprendre le contexte social et politique de leur pays semble bien souvent aider les femmes à infléchir les programmes existants ou à les reconceptualiser pour promouvoir les questions de l'égalité des chances.

Dans bien des cas, la compréhension du contexte politique et social a constitué une condition préalable à l'élaboration du projet et a ensuite pu servir à "saisir l'instant présent – carpe diem". Dans plusieurs des projets évalués, les femmes qui ont joué un rôle clé connaissaient d'instinct l'instant propice pour agir, pour promouvoir leurs idées et pour lancer un projet. En dernière analyse, cela revient à profiter de l'occasion pour promouvoir vos idées, mais cela ne va pas sans risques et pourrait manifestement échouer. Néanmoins, nous sommes persuadées que cela en vaut la peine.

Dans le présent chapitre, trois projets sont épinglés en guise d'exemples, dont deux sont des projets EuroFEM, tandis que le troisième constitue une vaste initiative internationale qui propose un modèle de collaboration transnationale, de transfert d'expérience et de pratiques exemplaires. "Tester l'environnement de vie", aux Pays-Bas, est né d'un travail mondial réalisé autour de l'Agenda 21 et s'est appuyé sur le débat environnemental pour élaborer des initiatives locales dans tout le pays. Ce projet aide les habitants d'un endroit, en particulier les femmes, à améliorer la qualité de leur environnement de vie.

En Italie, les problèmes existants au niveau de l'offre des services publics ont été utilisés pour réorganiser l'emploi du temps et concilier maison, famille et travail. Bon nombre de villes et de régions italiennes importantes ont adopté le concept "d'aménagement du temps", qui a exercé une influence considérable sur le rôle des femmes dans la société. Dernièrement, le "Projet Parité" a assuré la formation des femmes dans six anciens états communistes d'Europe orientale, afin qu'elles participent à la vie politique publique. Cette formation a été assurée par Eyecatcher Associates, qui était parvenu à former des femmes pour entrer au parlement britannique.

### **Tester l'environnement de vie Pays-Bas**

En 1994, le Ministère du logement public, de l'aménagement territorial et de l'environnement des Pays-Bas a lancé le projet "Les femmes pour tester l'environnement de vie". Celui-ci visait à mettre au point du matériel de travail susceptible d'encourager les femmes à exercer une influence sur l'environnement de vie. Plusieurs organisations y ont pris part, à l'instar de l'Institut pour la population et la politique à Amsterdam, dont le travail consiste, entre autres, à mobiliser tous les groupes d'individus, afin qu'ils prennent part à la vie politique nationale et locale des Pays-Bas. L'élément déclencheur de ce projet est venu des conférences mondiales sur l'environnement et de l'Agenda 21 local. Le groupe à la base du projet estimait que l'heure était venue pour que les personnes soucieuses de l'environnement se rassemblent. Le slogan était : "Un bon environnement commence par vous." Il était également évident que le gouvernement et le monde des affaires devaient apporter des changements structurels à leur politique en matière d'environnement. À cette époque, le concept de développement durable se généralisait progressivement.

*"En 1992, les responsables gouvernementaux de 178 pays se sont réunis à Rio de Janeiro dans le cadre d'une conférence sur l'environnement et le développement organisée par les Nations Unies. La décision a été prise de mettre au point un programme stratégique, mieux connu sous le nom d'Agenda 21 local, visant à atteindre l'objectif de développement durable. L'Agenda 21 local accorde un rôle important aux femmes et aux jeunes pour garantir une société durable..... Le développement durable ne consiste pas uniquement à préserver la nature et l'environnement comme étant le fondement de notre existence; il traite également de justice sociale, de possibilités d'emploi et de lutte contre la pauvreté.*

Les municipalités ont reçu un rôle clé dans ce processus en vue de définir leur programme pour le 21<sup>ème</sup> siècle. Le projet a désormais intégré les questions d'égalité entre hommes et femmes et s'appelle "Tester l'environnement de vie". Il s'appuie sur le climat politique actuel, tant à l'échelon mondial que local. Il profite aussi de l'intérêt nouveau porté au "renouveau social et administratif" aux Pays-Bas, grâce auquel il est plus facile aux citoyens et aux organisations sociales d'assumer la responsabilité de la qualité de leur environnement de vie. L'on assiste en outre à l'émergence d'un nouveau style de fonctionnaire, davantage animateur, conseiller et ferment de choix démocratique. Le projet évalue les conséquences pour le secteur des entreprises, qui accorde une attention de plus en plus soutenue aux préoccupations environnementales. D'un point de vue commercial, certains arguments solides plaident en faveur d'une application, par les entreprises, d'une politique environnementale active. Les groupes du projet "Tester l'environnement de vie" interrogent les entreprises locales au sujet de leurs possibilités et leurs insufflent de nouvelles idées.

*"Nous constatons que le climat politique est en train de changer. Le souffle du changement se fait désormais sentir sur le plan local. Ce sont maintenant les autorités locales qui cherchent à encourager les initiatives citoyennes destinées à améliorer l'environnement de vie. Les organisations sociales soutiennent leurs membres et leurs partisans en s'attaquant aux blocages qui les gênent le plus. Les groupements locaux d'entreprises assument la responsabilité d'un meilleur environnement, qu'ils le veuillent ou non. Tous ces acteurs collaborent sur la voie qui mène à une société durable." (Khuun, 1997).*

"Tester l'environnement de vie" propose des documents destinés à favoriser la mobilisation des groupes locaux, de manière à ce qu'ils s'intéressent à leur environnement de vie, et, partant, améliorent et influencent la qualité de leur vie quotidienne.

*Pour plus de renseignements, contacter :*

*Jacqueline Khuun*

*Institut pour la population et la politique*

*Prinsengracht 911-915*

*1017 KD Amsterdam*

*Pays-Bas*

*Téléphone : + 31 20 521 76 00, télécopieur : + 31 20 638 31 18*

### **Aménagement du temps en Italie**

Dans la plupart des pays, les parents qui travaillent, et plus particulièrement les mères, éprouvent des frustrations lorsqu'il s'agit de faire correspondre leurs besoins, l'accès aux services et le temps dont ils disposent. Souvent, l'on considère cela comme un problème matériel selon lequel des éléments essentiels de la vie quotidienne se retrouvent séparés les uns des autres, ce qui entraîne une perte du temps, puisque les femmes sont tirillées entre leur maison, l'école, leur travail, les magasins, les services médicaux, etc.

Toutefois, en Italie, on considère qu'il s'agit d'un problème de déséquilibre susceptible, dans une certaine mesure, d'être réglé par un aménagement du temps. Cela se fait à plusieurs niveaux :

Premièrement, alors que les femmes sont plus nombreuses que jamais à arriver sur le marché du travail, d'aucuns s'attendent toujours à ce qu'elles continuent d'assumer tous les rôles de gardes des enfants et d'organisation quotidienne du ménage, comme elles le faisaient auparavant.

Les femmes italiennes considèrent tout particulièrement cela comme un déséquilibre entre les hommes et les femmes au niveau du temps.

Sur un autre plan, il existe une incompatibilité entre les horaires de travail des citoyens et d'autres formes de journées de travail. Par exemple, la journée scolaire est plus courte que la journée de travail moyenne, de sorte que cela pose de graves problèmes aux parents qui travaillent à temps plein. Or, aujourd'hui, la porte est ouverte au changement dans les villes italiennes. Un article d'une loi de 1990 traite des devoirs du maire :

*“Il incombe également au maire, dans le cadre des réglementations régionales et en s'appuyant sur les directives édictées par le Conseil municipal, de coordonner les horaires des magasins et des services publics, de même que les heures d'ouverture des bureaux éloignés de l'administration publique, de manière à “harmoniser” l'offre de services conformément aux besoins généraux et globaux des consommateurs” (Belloni, 1996).*

Voyons pourquoi cette approche a été adoptée et les leçons que l'on peut en tirer :

Les citoyens italiens ont longtemps été frustrés par l'offre de services publics et par le service qu'ils obtenaient auprès de la bureaucratie publique. Pour mener à bien certaines tâches, comme l'obtention d'un passeport, une personne doit se rendre dans différents bureaux situés à différents endroits et dont certains n'ouvrent que le matin, alors que d'autres n'ouvrent que l'après-midi. La volonté des femmes italiennes de concilier maison, famille et vie professionnelle, tout en créant une approche visant à réorganiser le temps, s'appuie dès lors sur un vaste soutien public.

L'Italie traverse en ce moment une période de rapides changements politiques qui a entraîné un transfert des pouvoirs en faveur des autorités locales, ce qui offre la possibilité d'apporter des réponses plus rapides. Il est bien plus facile de modifier la journée scolaire ou d'ouvrir des clubs accessibles après les cours que de transformer l'infrastructure matérielle. Dès lors, même si le temps peut paraître plus flou, il est, en fait, plus facile à infléchir. L'aménagement du temps offre une approche intéressante et différente de l'organisation et du développement des infrastructures pour la vie de tous les jours. Autre élément important, l'élan qui a conduit à l'aménagement du temps en tant qu'initiative politique, s'est servi du contexte politique italien pour faire avancer une telle approche.

*Référence :*

*Belloni, C. (1996) Time Planning, dans les actes d'EuroFEM 1995-1996. Helsinki: Ministère finlandais de l'environnement*

*Pour plus de renseignements, contacter :*

*Carmen Belloni*

*Université de Turin*

*Faculté des sciences sociales*

*Turin, Italie*

*Téléphone : +39-11-6702 650, télécopieur : +39-11-670 2612*

### **Projet parité – Saisir l'instant présent** **Eyecatcher Associates, Royaume-Uni**

Eyecatcher Associates est une petite organisation créée voilà environ vingt ans par deux journalistes, Lesley Abdela et Tim Symmonds. Elle a été mise sur pied pour aborder les questions liées à l'égalité des chances et, plus spécialement, pour promouvoir les femmes dans la vie publique. Dans les années 1980, elle a travaillé avec le “Groupe des 300” à former des femmes afin qu'elles rentrent au parlement britannique. Le “Groupe des 300” est une organisation dont l'objectif est d'atteindre le nombre de 300 femmes parlementaires au Royaume-Uni, soit environ 50 % de l'ensemble des parlementaires. Eyecatcher a assuré des programmes de formation pratique de femmes qui souhaitent entrer en politique. Cette formation se fondait dans une large mesure sur la propre expérience de Lesley Abdela en tant que candidate au Parlement. Dans la foulée de ces efforts, les élections législatives britanniques de 1997 ont enregistré une hausse importante du nombre de femmes parlementaires, qui sont désormais une centaine.

Suite à sa participation à la formation du Groupe des 300, Eyecatcher a assuré des formations pour le “Projet Parité”, dans les pays d'Europe orientale. Après la chute du Mur de Berlin, l'Université de Harvard a cofinancé le “Projet Liberté” pour aider les pays de l'ancien bloc communiste à assurer leur transition vers la démocratie. Au travers du “Projet Liberté”, il est très vite apparu de façon manifeste que les femmes étaient exclues de la nouvelle donne politique dans ces pays. À cette époque, la Baronne Shirley Williams, une ancienne parlementaire britannique fort en vue était professeur à Harvard. Elle s'était fortement impliquée dans le “Groupe des 300” et dans les programmes de formation de Eyecatcher. Elle y a dès lors vu une possibilité de mettre en place un projet parallèle destiné

spécifiquement aux femmes. Le "Projet Parité" a été lancé à la suite d'une grande conférence qui s'est tenue à Vienne, en 1991. Celle a rassemblé des femmes clés des démocraties occidentales et de six pays de l'ancien bloc communiste d'Europe orientale. Au terme de cette conférence, Lesley Abdela, ainsi qu'une collègue américaine, ont passé 18 mois à rencontrer les femmes de ces pays, afin de définir ce dont elles avaient besoin pour pouvoir prendre part à la vie politique de leur pays. En s'appuyant sur ses programmes de formation, Eyecatcher a formé des femmes dans ces six états. La formation, bien que présentant des informations de base en matière de démocratie politique, entendait venir en aide aux femmes pour qu'elles élaborent leurs propres stratégies et créent leurs propres organisations, de manière à développer le rôle des femmes dans la vie politique de leur pays.

En juin 1998, les femmes de ces pays se sont rassemblées au Royaume-Uni pour la dernière partie de la formation. Elles y ont partagé leurs expériences, recensé ce qui avait été accompli jusqu'alors et ce qui restait à faire. Elles ont également rencontré des femmes qui assumaient un rôle clé dans d'autres pays, de même que des organismes donateurs. Plus important encore, elles ont préparé une stratégie d'action pour les prochaines élections politiques dans leurs pays respectifs.

Il est intéressant de constater que le "Projet Parité" est issu du contexte social et politique de la fin des années 1980 et que des actrices importantes sur la scène politique tant en Occident qu'à l'Est, ont saisi l'instant présent pour lancer un projet destiné à promouvoir les femmes dans la vie politique. De leur côté, les femmes des anciens pays communistes d'Europe orientale ont saisi l'occasion de participer à des formations et de bâtir des stratégies de changement. Il s'agit d'un projet passionnant auquel s'applique parfaitement la devise "**Saisir l'instant présent – Carpe Diem**".

*Pour plus de renseignements, contacter :*  
*Lesley Abdela / Tim Symmonds*  
*Eyecatcher Associates*  
*46 Portland Place*  
*Londres, W1N 3DG, UK*  
*Télécopieur : + 44 171 631 1544*

## TRANSFORMER UNE IDÉE EN OBJECTIF

Concevoir des idées et les concrétiser n'est pas toujours chose facile et peut souvent poser des problèmes. Bien des bonnes idées ne peuvent aboutir parce que les personnes où les groupes qui les ont eues ne disposent pas des amis indispensables, du soutien politique, des fonds, voire des compétences, de la connaissance, du savoir et de la confiance nécessaires pour faire passer l'idée à l'étape suivante. Ce passage, consacré à la transformation d'une idée en objectif, peut vous donner quelques indications utiles pour vous orienter.

Les deux exemples illustrés viennent des pays nordiques et décrivent un projet concret, ainsi qu'une méthode. Il s'agit d'exemples particulièrement utiles, dans la mesure où ils ont vu le jour dans des régions rurales ayant une faible densité de population, où les déplacements et les communications sont à la fois difficiles et onéreux. Dans ce contexte, il faut faire preuve d'une détermination sans faille, d'ingéniosité et d'idéalisme pour que les choses bougent.

Le premier exemple décrit l'élaboration d'un projet au Nord de la Norvège, au-delà du cercle polaire arctique, à Steigen. Là, deux femmes impliquées dans les questions d'égalité des chances avait pour idéal de créer une **Université féminine** dans leur région. Les initiatrices de ce projet ont non seulement cru en leur idéal, mais elles ont aussi fait preuve de persévérance et d'engagement pour mener à bien leur idée. Elles ont fait appel à des amis indispensables dans l'administration, qui ont pu les soutenir, exercer des pressions pour elles et aider à inscrire ce projet dans les priorités de l'ordre du jour politique. Lors de la phase de préparation du projet, les deux femmes ont mené de vastes actions de lobby et de création de réseaux pour obtenir un soutien de tous les échelons de la scène politique, mais aussi des femmes elles-mêmes. Il est également intéressant de voir qu'elles ont été sensibles à leur contexte social et politique et qu'elles ont profité des débats qui voyaient le jour en matière de politique régional d'émigration pour tisser des liens entre leurs idées et l'évolution de la situation politique.

Le deuxième exemple aborde l'utilisation de la "**méthode du rêve**" par des femmes de Kokkola, en Finlande. Celles-ci ont largement utilisé cette méthode pour concevoir leurs idées et réaliser leurs projets. Grâce à cela, la maison des femmes de Kokkola qui avait débuté à l'origine avec seulement 3 projets est parvenue à en mettre sur pied une trentaine en trois ans.

### L'Université féministe du Nord Norvège

L'**Université féministe du Nord (UFN)** a été créée sous la forme d'une fondation privée en octobre 1991, par le Comté de Nordland, les municipalités locales et des particuliers du Nord de la Norvège.

Cette université est unique, en ce sens qu'elle est implantée dans une région éloignée et ayant une faible densité de population, dans le Nord de la Norvège, au-delà du cercle polaire arctique, où les transports et les déplacements sont souvent difficiles, longs et onéreux. L'université ne se contente pas de proposer des cours, elle représente un centre du savoir où les expériences et les connaissances des femmes sont rendues visibles, reconnues, appréciées et développées. Il s'agit d'un lieu de rencontre entre la théorie et la pratique, entre connaissance formelle et informelle. Elle offre également des possibilités en matière d'établissement de réseaux, d'éducation et de stratégies de travail.

Deux femmes de Steigen, dans le Comté de Nordland, sont à la base de projet : Marit Stemland et Berit Woie Berg. Toutes deux étaient fortement impliquées dans les questions d'égalité des chances au niveau de la municipalité. L'idée a vu le jour à l'issue d'une rencontre avec la fondatrice de la première université féministe du Sud de la Norvège, laquelle était également professeur à l'Université d'Oslo. Lors de la phase préparatoire du projet, des militantes n'ont pas ménagé leur peine pour exercer des pressions et prendre des contacts dans tout le pays et dans toutes les municipalités du comté. Des contacts ont également été pris avec d'autres établissements d'enseignements en dehors du comté, afin d'examiner les besoins d'une université des femmes et, plus important, de trouver des amis indispensables dans les principales organisations. Cette phase préparatoire a également servi à mettre l'accent sur l'obtention de subventions, la création de l'université, la conception des cours, la mise en place de réseaux, la collecte d'informations et l'instauration d'une structure organisationnelle.

À l'origine, ce projet visait à fonder un centre d'enseignement, mais cet objectif a changé lors de la phase de planification et de conception. L'université devait devenir bien plus qu'un établissement de formation, elle devait devenir un centre appelé, avant toute chose, à collecter toutes sortes d'expériences et de connaissances auprès des femmes et à propos des femmes, connaissances à la fois pratiques et théoriques.

L'idée de cette université féministe venait à point nommé, puisque, avant les années 1980, la politique régionale norvégienne vis-à-vis des femmes tendait à les cantonner dans des fonctions restreintes de garde des enfants et des personnes âgées et de tâches ménagères. Au début des années 1980, l'on a compris, à l'échelon national, que l'intérêt devait se porter sur le rôle productif des femmes sur le plan régional. Il a été admis que les femmes recelaient un énorme potentiel de croissance pour la vie économique et pour la société en général, que ce soit par leur travail ou par l'élargissement des compétences qu'elles rendaient possible. Le fait d'amener les femmes à devenir des participantes actives de la politique régionale a jeté les fondements qui ont permis de lancer l'idée et de créer l'université.

Ce projet a été subventionné par le biais des municipalités et du comté. Ce dernier y a vu une occasion pour soutenir une institution susceptible de rassembler et de présenter l'expérience et les connaissances découlant des projets des femmes qu'il avait lancés et soutenus à cette époque. Ce projet a bénéficié du soutien des professionnels au plus haut niveau du comté et des municipalités; des politiciens, depuis les maires jusqu'aux conseils municipaux et de comté; ainsi que d'un groupe de femmes de la base dans les municipalités.

Ce projet est désormais géré par un comité directeur, qui fixe les priorités, ainsi que par une responsable de projet, une administratrice et une directrice qui mettent ces priorités en œuvre. Les salariées du projet travaillent dans le cadre d'une structure coopérative. Sa culture est décrite comme étant ouverte et démocratique.

Pour résumer, les éléments suivants ont été nécessaires pour passer de l'idée de départ à la concrétisation de l'université :

- des personnes passionnées
- de la persévérance
- des amis indispensables dans l'administration
- la reconnaissance comme priorité dans l'ordre du jour politique
- l'utilisation des thèmes émergents
- un engagement politique
- un soutien politique et administratif
- un lobby soutenu au cours de la phase de préparation du projet
- l'établissement d'un vaste réseau aux différents niveaux

Toutefois, à l'instar de tous les projets, celui-ci n'est pas allé sans quelques difficultés, notamment dues au fait qu'il s'agit d'une institution privée dans le domaine de l'éducation et qu'elle est située dans une région de Norvège où les distances sont gigantesques et les communications onéreuses. Or, l'université a continué à se développer en dépit de ces difficultés et reçoit désormais 30 % de ses subventions de l'état. Elle propose également des cours de direction d'équipe et de langues, assure un enseignement destiné aux adultes et une formation en gestion d'entreprises. D'autres initiatives sont prévues. Son rôle en tant que centre de connaissance des femmes lui a permis de s'intégrer dans toute une série de réseaux et de projets au niveau local, régional, national et international.

*Pour plus de renseignements, contacter :*

*L'Université féministe du Nord*

*N-8066 NORDFOLD*

*NORVÈGE*

*Téléphone : +47 75 77 92 08*

*Télécopieur : +47 75 77 93 30*

*Internet : <http://www.kun.nl.no>, courrier électronique : [KUN.Nord@kun.nl.no](mailto:KUN.Nord@kun.nl.no)*

## La Méthode du rêve Finlande

Le Centre de ressources des femmes de Kokkola, en Finlande, a expérimenté diverses méthodes novatrices pour intégrer les femmes dans la vie économique, sociale et politique de leur région. Pour développer la production d'idées susceptibles d'être mises en œuvre, ses responsables ont créé ce qu'elles appellent la Méthode du rêve. En fait, il s'agit d'une formation de deux soirées, avec des devoirs pratiques à domicile entre les deux.

Cette formation a pour objectif de :

- amener les femmes à agir, de manière à mettre en valeur leur propre savoir-faire
- les sensibiliser aux points forts propres aux femmes
- collaborer en faisant preuve de créativité
- participer au développement de leur environnement de vie
- profiter des ressources disponibles

Ces cours s'adressent aux femmes qui souhaitent se développer et accroître le bien-être de leur région.

La méthode se fonde sur un apprentissage par l'expérience en vertu duquel les participantes sont invitées à définir leurs objectifs personnels et collectifs en s'appuyant sur des situations pratiques.

Le programme de la première soirée pourrait s'apparenter à ceci :

### **Soirée des femmes en formation I**

19h00	Objectif de la soirée
19h10	Concentration et relaxation
19h35	Les femmes de la région en 2010
20h45	Débat avec questions et accords
21h30	Bonne nuit et bon retour

La tâche à laquelle il conviendrait de réfléchir au cours des deux prochaines semaines pourrait être :

1. En quoi la vie des femmes sera-t-elle différente en 2010 par rapport à maintenant ? Quelles doivent être les tâches à réaliser en matière de développement ? Où est-ce que je souhaite commencer ? Sur quoi voudrais-je approfondir mes connaissances ?
2. Accord sur le réseau futur. Comment, où et à quel intervalle les femmes de la municipalité se rencontreront-elles à l'avenir ? Comment sera organisée la collaboration ?

### **Soirée des femmes en formation II**

19h00	Objectif de la soirée
19h10	Objectif des femmes
19h30	Idées, projets et financement
20h30	Comment ferons-nous pour créer des réseaux à l'avenir ? Comment informerons-nous la population et le marché de nos projets ?

*Pour plus de renseignements, contacter :*

*Pirkko Carpenter  
Institut Chydenius  
Pitkäsillankatu 1-3  
67100 Kokkola  
Finlande  
Téléphone : 358-6-8294262  
Télécopieur : 358-6-8294202*

## ENTREPRENDRE UNE ANALYSE SELON LE GENRE

L'analyse selon le genre signifie qu'il faut évaluer ou analyser une question, un programme ou un projet en adoptant une perspective de genre. Les Canadiens ont édité un document utile intitulé "Analyse comparative entre les sexes". Il définit un processus d'évaluation de l'impact différentiel sur les femmes et sur les hommes des politiques, des programmes et des législations proposés et/ou existants. En ce sens, il est proche de l'évaluation. Nous avons délibérément choisi d'utiliser l'analyse selon le genre pour faire référence au diagnostic du contexte et des conséquences du point de vue des femmes et des hommes et de leurs intérêts (voir dernier chapitre de ce coffret).

L'analyse selon le genre implique dès lors un large éventail de différentes sortes d'éléments de diagnostic, comme une analyse statistique de la région; une évaluation des textes des propositions de politiques, souvent appelée vérification de la prise en compte du genre; l'équilibre entre les sexes et la représentation; ou encore, des exercices de sensibilisation aux questions d'égalité entre hommes et femmes.

Nous nous sommes appuyées sur cinq exemples discrets. Le premier, l'exemple suédois l'intégration de la dimension de genre dans les statistiques, fournit une orientation visuelle quant à la façon de rassembler des statistiques en tenant compte des différences entre les sexes. Il fournit également une source d'information utile. L'exemple finlandais montre que même les enfants peuvent prendre part à une analyse selon le genre. Un exemple belge est repris en troisième lieu. Il prouve que les exercices de sensibilisation aux questions d'égalité entre les sexes peuvent être amusants et fournir un point de départ pour la discussion. Enfin, l'évaluation des répercussions politiques en Irlande, appelée vérification de la prise en compte des genres, expose clairement comment le gouvernement irlandais a conçu cet outil. L'exemple fournit également un exemple d'égalité entre hommes et femmes en imposant des quotas de représentation et de composition dans les instances décisionnaires. Il s'agit-là d'un outil couramment utilisé partout en Europe, et l'on en retrouve des exemples dans des pays tels que la Finlande, l'Espagne et l'Autriche. Bon nombre de techniques auraient pu figurer ici, mais nous n'en présentons que quelques-unes afin d'illustrer la diversité des outils disponibles en matière d'analyse selon le sexe.

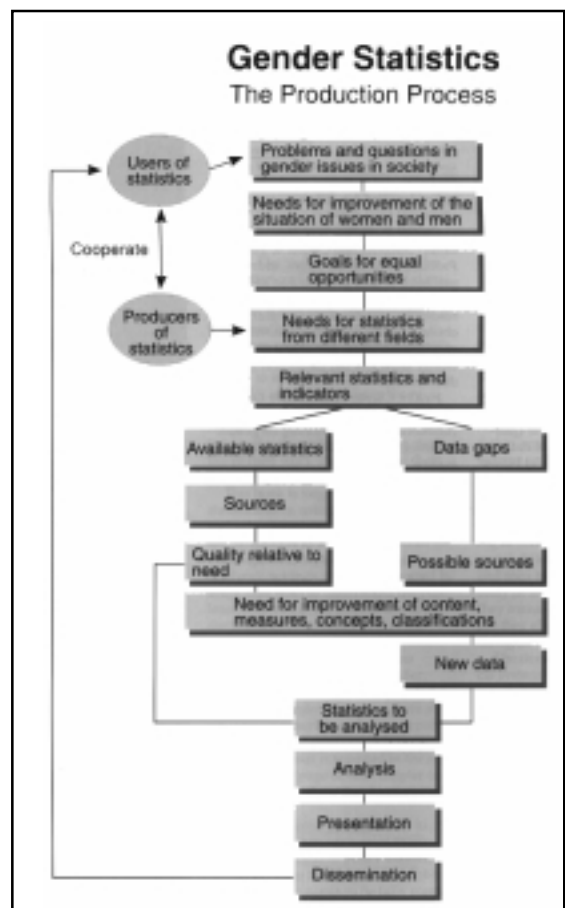
### L'intégration de la dimension de genre dans les Statistiques Suède

La description analytique du domaine assume un rôle primordial au niveau du développement local et régional. Idéalement, cela implique un engagement et une participation importante de la part des utilisateurs, hommes et femmes, en collaboration avec les experts qui réalisent les statistiques. Les Suédois s'emploient depuis de nombreuses années à transformer depuis le sommet le système traditionnel de réalisation des statistiques. Ces dernières doivent indiquer les différences absolues et relatives qui existent entre hommes et femmes, de même que les modifications temporelles, si possible. La figure 5 décrit le schéma de réalisation des statistiques en tenant compte des utilisateurs et des questions d'égalité entre hommes et femmes.

*Référence :*

*Condition féminine Canada (1996) – Analyse comparative entre les sexes. Guide d'élaboration de politiques. Ottawa.*  
*B. Hedman, F. Perucci et P. Sundström (1996) Engendering Statistics. Un outil pour le changement. Stockholm : Statistiques suédoises*

Figure 5. La logique sous-tendant la compilation de statistiques qui tient compte de l'utilisateur et des genres (Hedman et al. 1996).





## Sensibilisation aux problèmes du genre Belgique

La sensibilisation aux problèmes liés au genre peut être amusante. Un exemple belge, intitulé "Notre famille est une équipe" utilise une variante du jeu des sept familles pour analyser la façon dont les tâches ménagères quotidiennes sont partagées entre les membres de la famille. Ce jeu se compose d'une grille avec huit tâches reprises en haut de la page : jouer avec les enfants, faire les courses, donner le bain aux enfants, travaux ménagers tels que décoration, nettoyage, repassage, vaisselle et jardinage. Sur le côté, figurent les jours de la semaine. Pour chaque tâche et pour tous les jours, les participants placent une carte qui représente le membre de la famille qui effectue la tâche en question. Les cartes représentent la mère, le père et chacun des enfants. À la fin du jeu, on obtient une image simple, mais parlante, du volume de travail dans la famille. Cela peut servir de point de départ à une discussion. Il est très facile de copier ce jeu en utilisant des photos découpées d'hommes, de femmes et d'enfants, ou des personnages de bande dessinée, ou simplement en écrivant le nom de la personne.

Le même kit d'exercice belge propose une autre méthode pour aider les participants à analyser leur situation domestique. Dans ce cas, il présente des scénarios de la vie de tous les jours et demande comment votre famille y fait face. En voici un exemple :

Tout le monde est prêt à partir pour l'école pour le bureau, mais Nicolas a beaucoup de fièvre. Qui va rester avec lui?

- MOI** a) Lorsqu'un des enfants est malade, je préfère rester moi-même avec lui.  
b) Je reste si l'on me dit comment soigner cette maladie.  
c) Les enfants malades : je suis le/la spécialiste!
- PAS MOI** d) Mon conjoint me dit que, lorsqu'il s'agit d'apporter des soins, je n'ai pas le droit d'approcher un enfant malade.  
e) Je ne peux prendre aucun congé sans prévenir à l'avance.  
f) Je suis incapable de montrer l'enthousiasme nécessaire lorsque je parle à un enfant malade.
- NOUS** g) Nous parlons du problème et nous regarderons qui ressentira le moins de conséquences d'un jour de congé avec Nicolas.

*Pour plus de renseignements, contacter :*  
Bond van Grote en van Jonge  
Gezinnen  
Rue du Trône 125  
1050 Bruxelles, Belgique  
Téléphone : +32-2-507 8811  
Télécopieur : +32-2-511 9065



Figure 7. Nicolas a de la fièvre. Qui va rester à la maison avec lui ?

## Vérification de la prise en compte du genre Irlande

La vérification de la prise en compte du genre est un outil permettant de s'assurer qu'aucune discrimination directe ou indirecte n'existe sur base du sexe. En outre, elle peut aussi servir à recenser les politiques qui assurent une promotion active de l'égalité entre hommes et femmes. Dans la pratique, elle consiste à examiner l'impact des nouvelles politiques ou les changements apportés à celles qui existent, afin de s'assurer : premièrement, qu'aucune politique n'est mise en œuvre en allant directement ou indirectement à l'encontre de femmes ou de certains groupes de femmes; et deuxièmement, que les politiques élaborées ont une action positive pour tous les groupes de femmes.

Partout en Europe, les autorités locales, régionales et nationales ont largement utilisé la vérification de la prise en compte du genre en tant qu'outil d'égalité. Par exemple, le gouvernement irlandais l'a adoptée au niveau de l'état en 1993. "En vertu d'une décision du 9 février 1993 (réf. S 12113P), le gouvernement a décidé que toutes les propositions de changement des politiques gouvernementales existantes émanant des différents départements devaient donner une indication de leur conséquence probable pour les femmes" (ADM 1996). En d'autres termes, le gouvernement irlandais exigeait de tous les départements ministériels qu'ils tiennent compte des répercussions de leurs politiques sur les femmes.

Le principe de vérification de la prise en compte du genre a franchi une étape supplémentaire et a été rappelé dans le Plan national de Développement 1994-1999 de l'Irlande, qui s'engageait de façon explicite à y avoir recours, en particulier pour ce qui concerne les fonds structurels. Le Plan national de Développement stipule :

*"Le concept de vérification de la prise en compte du genre est accepté dans son principe comme étant un objectif souhaitable sur le plan social pour chercher à éliminer toute discrimination indirecte exercée contre les femmes, et plus particulièrement pour l'exclusion des femmes (intentionnelle ou non) de bien des aspects de la vie économique et sociale. Dès lors, le principe de vérification de la prise en compte du genre constitue une étape importante vers la réalisation d'une pleine égalité des chances entre hommes et femmes."*

Dans le contexte des fonds structurels, il incombe aux départements et aux organismes concernés par la rédaction des programmes de ces fonds de faire en sorte non seulement qu'il n'y ait pas de discrimination directe ou indirecte, mais également que les mesures appliquées dans le cadre des fonds structurelles encouragent activement l'égalité des chances.

Les informations relatives à la vérification de la prise en compte du genre en Irlande sont tirées d'une publication intitulée "TOWARDS GENDER EQUALITY IN INTEGRATED LOCAL DEVELOPMENT" (Vers une égalité entre hommes et femmes dans un développement local intégré), Area Development Management Ltd. (1996).

*Pour plus de renseignements, contacter :*  
Area Development Management Ltd  
Holbrook House  
Hollis street  
Dublin 2  
Irlande  
Téléphone : (01) 661 3611  
Télécopieur : (01) 661 0411

## Équilibre entre les sexes et représentation

Partout en Europe, l'expérience prouve clairement que les femmes sont souvent sous-représentées dans les instances décisionnaires, les groupes ou les organisations concernés par le développement local et régional. Area Management Development Ltd (ADM), une organisation irlandaise responsable de la coordination d'un programme de développement local intégré a officiellement adopté une politique d'équilibre entre les sexes au niveau de la composition de ses comités.

*"La composition des comités doit traduire la politique gouvernementale en matière d'équilibre entre les sexes, qui veut que les comités comprennent au minimum 40 % de membres de l'un ou l'autre sexe."*

L'ADM a fait sienne la politique gouvernementale, adoptée en 1993, qui impose clairement une obligation de représentation équilibrée des sexes au sein des comités des organismes désignés par l'état. Celle-ci a amené le gouvernement à s'engager à ce qu'il y ait une représentation minimale de 40 % de chacun des deux sexes au sein de ces comités. Si cette exigence ne peut être satisfaite immédiatement, le ou la ministre responsable doit exposer ses plans pour parvenir à cet objectif dans les quatre ans.

L'équilibre entre les sexes dans les comités de partenariat de l'ADN non seulement traduit la politique gouvernementale, mais également trace les lignes directrices pour sa mise en œuvre. L'équilibre entre les sexes et la composition ne constituent qu'une des directives de l'ADM en matière d'égalité entre hommes et femmes pour le développement local intégré. *"Ces lignes directrices à propos de l'équilibre entre les sexes favorisent la création de processus qui facilitent la participation des femmes, plutôt que de l'entraver."*

L'exigence d'atteindre un équilibre entre hommes et femmes dans les instances décisionnaires constitue un outil simple et pourtant très efficace lorsqu'il s'agit d'apporter des modifications aux structures et à la culture d'une organisation. On peut également y voir un mécanisme positif dans le cadre de l'intégration de l'égalité entre hommes et femmes dans les divers aspects de la politique.

*Pour plus de renseignements, contacter :*  
Area Development Management Ltd  
Holbrook House  
Hollis street  
Dublin 2  
Irlande  
Téléphone : +353-1-661 36113  
Télécopieur : +353-1-661 0411

## RECENSER LES ENJEUX ET LES PARTIES PRENANTES

“Parties prenantes” est un de ces termes pour désigner les personnes, les groupes ou les institutions pour lesquels un projet ou un programme présente un intérêt ou un enjeu. Jadis, le terme anglais qui les désigne (stakeholder) servait dans un contexte financier à décrire ceux qui avaient un intérêt financier dans un projet. Aujourd’hui, son sens s’est élargi pour englober toute personne liée à un projet ou à un programme. L’enjeu peut également faire référence à un centre d’intérêt particulier. Les parties prenantes se répartissent souvent en deux catégories : D’abord, les parties prenantes primaires, qui sont directement touchées de façon positive ou négative, par exemple les propriétaires dont les biens risquent d’être détruits, les ménages dont les enfants pourraient profiter de nouveaux terrains de jeu. Ensuite, les parties prenantes secondaires, à savoir, les administrations locales responsables ou tout organisme de subvention.

### Classer les parties prenantes

Une fois que l’on a recensé l’éventail des parties prenantes, il est possible de procéder à diverses analyses simples. L’illustration qui suit présente un **tableau des parties prenantes**. Celui-ci dresse la liste de toutes les parties prenantes, prend note de leur intérêt par rapport au problème, tente de déterminer si le projet/programme aura des conséquences positives ou négatives sur leurs intérêts et cherche à indiquer la priorité relative qui doit être accordée à chaque partie prenante pour répondre à ses intérêts (figure 8).

Parties prenantes	Intérêts des parties prenantes	Impact potentiel du projet	Priorités relatives des intérêts

Figure 8. Exemple de tableau des parties prenantes.

Il existe d’autres façons d’analyser les parties prenantes, par exemple en examinant leur implication dans les principales phases du projet et le type d’organisme que les parties prenantes représentent.

*Référence :*

*Richard Newton, Shaun Parker et David Spencer (1995) “Towards an Institutional audit”, Département d’aménagement urbain et rural, Université de Newcastle, Newcastle, Royaume-Uni, NE1 7RU*

## Analyse des acteurs d'EuroFEM

D'emblée, nous avons appliqué au projet EuroFEM une forme d'analyse des acteurs en vertu de laquelle nous visualisons les différents membres du projet faisant partie du réseau, ainsi que leur éventuel lien avec d'autres projets du Quatrième programme d'action de l'UE. En deux années d'existence du projet, nous nous sommes également posés en acteurs aux côtés des autres réseaux, à l'instar des Femmes des bords de la Baltique, de Femina Borealis, du Lobby européen des Femmes, d'AFEM, d'ASTER, etc., avec lesquels nous entretenons des contacts. C'est ainsi que nous parvenons à conserver des traces de nos partenariats et de nos relations internationales. Cette analyse peut être poussée un cran plus loin en évaluant la nature et le type de rapports qui existent entre les différents partenaires.

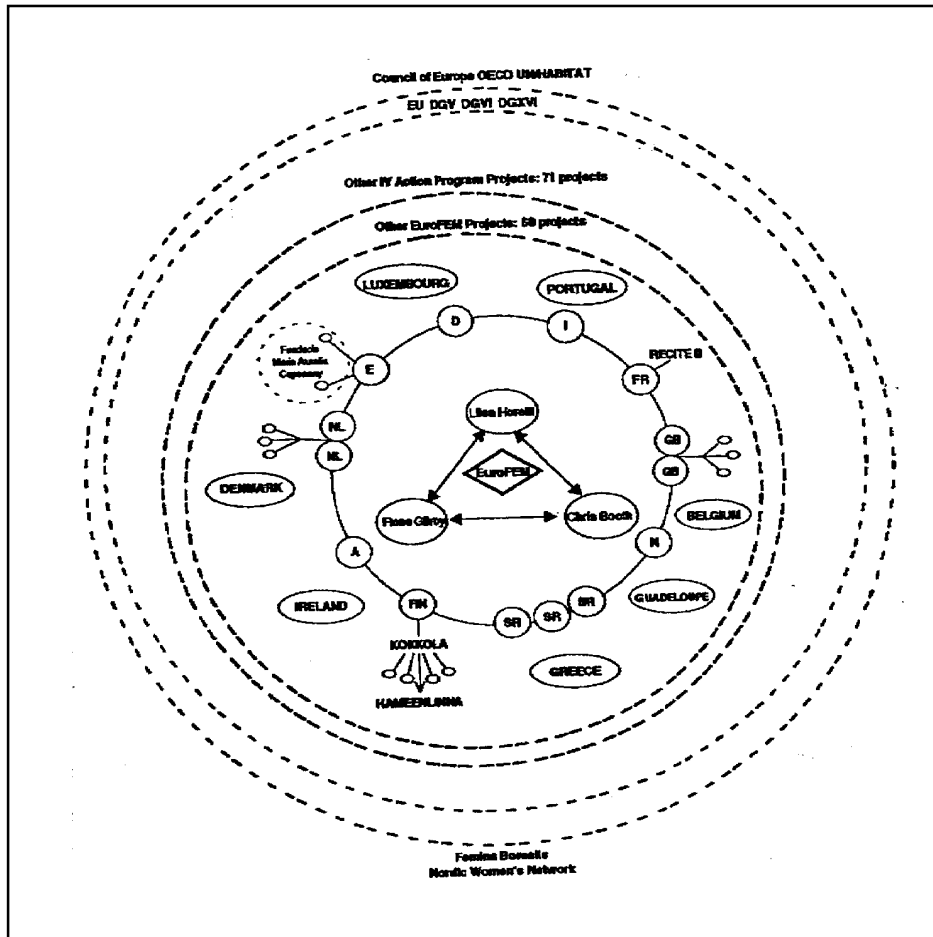


Figure 9. Un réseau d'acteurs étendu dans le projet EuroFEM.

Pour plus de renseignements, contacter :

Liisa Horelli

Hopeasalmentie 21 B

Fin-00570 Helsinki, Finlande

Téléphone : 358-9-6848867, télécopieur : 358-9-6845224

Courrier électronique : Liisa.Horelli@HUT.Fi

## La toile de l'institutionnalisation

L'analyse des parties prenantes et des acteurs peut avoir pour objectif de procéder à un changement. La question fondamentale dans le travail relatif aux rapports entre les sexes consiste à savoir de quelle manière institutionnaliser ou maintenir des changements dans le cadre de la perspective de genre. Caren Levy (1996) définit l'institutionnalisation comme étant "le processus par lequel les pratiques sociales deviennent suffisamment régulières et suivies pour être décrites comme étant des institutions (elles sont sanctionnées et entretenues par des normes sociales)".

C. Levy ne s'intéresse pas uniquement à l'analyse du contexte, mais également à la manière de le modifier. Les principes fondamentaux du processus de changement sont :

1. diagnostic des genres
2. consultation des genres
3. développement organisationnel
4. suivi de la nature itérative de la mise en œuvre

Les tâches de diagnostic et de développement organisationnel vont de pair et sont rendues plus faciles par un graphique appelé la **toile de l'institutionnalisation** (figure 10). Cette toile se compose de 13 éléments interactifs dépendant du contexte, tels que les expériences des femmes et des hommes, les structures politiques représentatives, la méthodologie, etc.

Ainsi, cette toile peut servir à la fois pour le diagnostic et d'outil opérationnel permettant d'orienter les actions destinées à remodeler les divers éléments. Le diagnostic s'appuie sur les questions de base pour évaluer les politiques, les programmes et les projets en adoptant une perspective de genre :

*"Jusqu'à quel point les différences entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les rôles, l'accès, le contrôle et les intérêts ont-elles des répercussions sur la définition et sur l'analyse des problèmes, sur le choix des objectifs et des stratégies et sur la façon dont les projets sont mis en œuvre, contrôlés et évalués."*

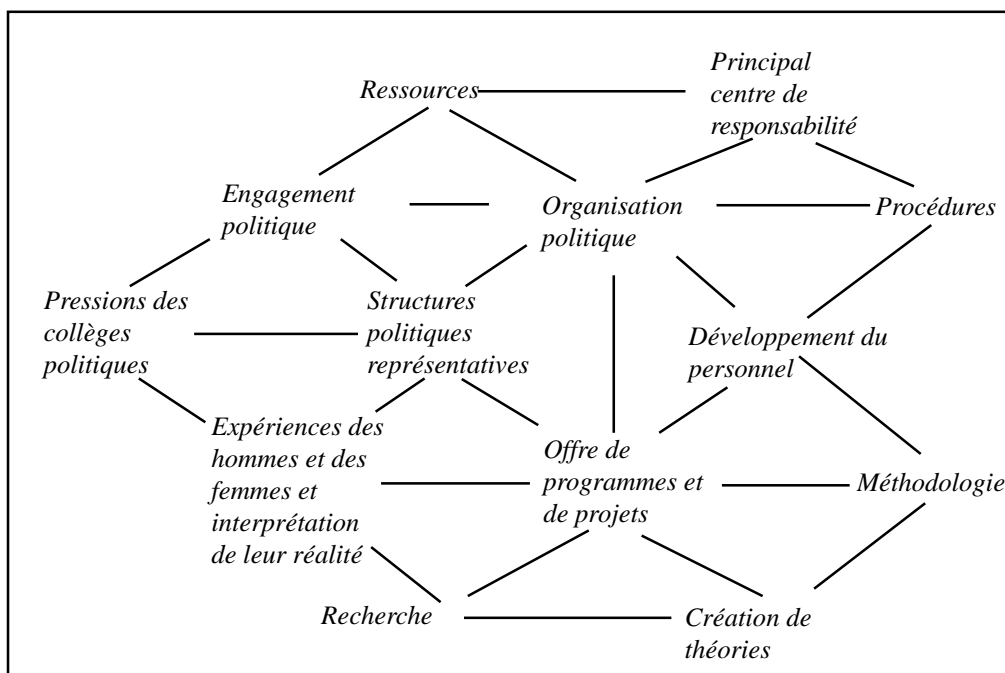


Figure 10. La toile des éléments du processus d'institutionnalisation (Levy, 1996, 11)

Références :

C. Levy (1996) *The Process of Institutionalising Gender in Policy and Planning. The WEB of Institutionalisation*. Londres : Collège universitaire de Londres, DPU. Document de travail n°74.

## BÂTIR EN S'APPUYANT SUR LA BASE

Les modèles participatifs de consultation des femmes qui s'appuient sur la base aident à assurer la participation de ces dernières à leurs propres conditions et dans leur propre environnement. Les techniques utilisées peuvent faire appel à des formateurs, à des groupes de réflexion, à des groupes consultatifs, à des questionnaires, à des ateliers, à un travail de sensibilisation, à un forum, etc. Surtout, une consultation efficace emploie des techniques qui ne reposent pas sur des structures "officielles" et sur un cadre institutionnel. Au contraire, elle va chercher les femmes pour établir un dialogue exempt de toute confrontation" (Booth, 1996).

Une conception de la consultation à la fois participative et fondée sur la base utilise les expériences quotidiennes des femmes pour formuler une critique du développement local et régional et pour aider à définir de nouvelles initiatives politiques. Le fait de s'appuyer sur la base confère une certaine légitimité à la connaissance qu'ont les femmes de leur environnement, et offre également un moyen précieux pour définir les besoins des femmes dans la communauté. Ce sont souvent les projets de femmes qui ont joué un rôle de pionniers dans le domaine d'une conception novatrice de la consultation s'appuyant sur la base. Ce chapitre reprend certains exemples utiles puisés en Irlande, en Espagne et au Royaume-Uni.

Ces exemples prouvent manifestement qu'il est important de partir de la base. Katherine Zappone, du Conseil national des Femmes d'Irlande, affirme avec force que les responsables de projets doivent rester en contact avec les femmes de la base et faire en sorte que ces liens ne soient pas menacés, mais plutôt consolidés. La "Fundació", en Espagne, propose des modes de travail avec les femmes qui utilisent des techniques participatives originales destinées à leur permettre d'élaborer une critique de la planification pour les femmes dans la ville. Enfin, un projet de "rénovation urbaine" mené au Royaume-Uni nous fournit un exemple des mesures susceptibles d'être prises pour redynamiser le tissu matériel, social et économique d'une communauté, en travaillant plus particulièrement avec les femmes.

Toutefois, pour partir de la base, il convient de redistribuer les attributions au niveau du processus décisionnaire, de manière à permettre aux femmes d'influer sur les décisions politiques. Cela nécessite également une réévaluation du rôle traditionnel des experts dans le cadre du processus de consultation. Il faut imaginer le spécialiste de l'émancipation, qui pourra établir un dialogue avec les femmes et, plus important encore, qui leur permettra de prendre part au processus sur un pied d'égalité avec l'expert et en ayant confiance en elles-mêmes. S'appuyer sur la base exigera des experts qu'ils concèdent une partie de leurs prérogatives, afin de permettre aux femmes d'assumer le pouvoir pour elles-mêmes. Chris Booth résume cela dans son travail sur les femmes et la consultation.

*"Impliquer les femmes et d'autres groupes dans le processus de planification et de logement exige une redistribution du pouvoir leur permettant d'influencer les décisions politiques relatives à la gestion de leur environnement. Le processus de consultation doit chercher à émanciper les femmes et les autres groupes marginalisés qui, de tous temps, n'ont exercé qu'une influence minime sur le processus décisionnaire" (Booth, 1996, p. 164).*

Référence :

Booth, C. (1996) *Women and Consultation*. In C. Booth, J. Darke et S. Yeandle (Eds.) *Changing Places, Women's Lives in the city*. Londres : Éditions Paul Chapman.

## Jusqu'où faut-il aller pour situer la base ?

Conseil national des Femmes, Irlande

Katherine Zappone, Présidente-directrice générale du Conseil national des Femmes, expose son avis sur le fait de s'appuyer sur la base et sur celui de maintenir le contact avec les femmes de l'endroit et avec leur vie quotidienne. Elle admet la puissance de l'approche "à partir de la base" et plaide avec force en faveur de son rôle au niveau de l'élaboration des politiques. Voici un extrait de sa façon de voir les choses, tiré de "In Focus", numéro 8, Conseil national des Femmes, 1997.

“Les discussions vont bon train de nos jours à propos de la conception du développement local et national “à partir de la base”. Je pense qu’il nous faut admettre que celle-ci recèle un pouvoir potentiel au niveau du changement politique et de l’élaboration des politiques et des pratiques en matière de développement social et économique. Mais, **jusqu’où faut-il aller pour situer la base** ? La base – ou le point de vue local ou personnel – est l’endroit où l’on prête attention à nos corps, à nos sentiments, à nos pensées, à nos idées, à nos relations et à nos actions. C’est, selon moi, jusqu’à ce point qu’il faut aller.

*Néanmoins, lorsqu’une personne commence à évoluer sur la scène publique, il lui est parfois difficile de se rappeler ce qu’elle a appris à la base, ou dans son milieu personnel ou local. Ainsi, lorsque je pense à l’un des objectifs centraux du Conseil – celui de porter les préoccupations des femmes sur la scène publique – je crois que nous devons trouver des solutions pour concevoir des mécanismes de représentation permettant à celles d’entre nous qui évoluent dans le domaine public de maintenir le contact avec le vécu local, personnel, particulier et quotidien des femmes. Nous devons trouver des moyens pour être attentives à nos propres besoins à ceux des autres dans le domaine de la vie privée, des soins, des compétences politiques, de la soif de connaissances et des ambitions économiques. Nous ne pouvons laisser ces liens se relâcher.”*

*Pour plus de renseignements, contacter :*  
*Katherine Zappone,*  
*Présidente-directrice générale,*  
*Conseil national des Femmes d’Irlande*  
*16-20 Cumberland Street South, Dublin 2, Irlande*  
*Télécopieur : +353 1 676 0860*  
*Courrier électronique : info@nwci.ie*  
*Site web : http://www.nwci.ie*

## Travailler avec les femmes Espagne

Basée à Barcelone, la Fundacio Maria Aurelia Capmany tire son nom d’une célèbre héroïne socialiste espagnole, qui s’est battue pour la libération et les droits des femmes sous la dictature franquiste. La Fundacio émane du syndicat des travailleurs espagnols et est dirigé par sa responsable des femmes. L’un des principaux projets de la Fundacio s’intitule “Femmes dans la ville”. Il est subventionné par le 4ème Programme d’action de l’UE et vise à étudier l’expérience que les femmes ont de la ville, ainsi que leurs besoins. En fin de compte, l’organisation envisage de réaliser un “livre blanc” sur la planification pour les femmes dans la ville.

La Fundacio accomplit un vaste travail avec les femmes dans la communauté, en ayant recours à toute une série de techniques. Au départ, la Fundacio a établi un réseau “d’amis indispensables” et de contacts à la mairie. Les responsables des femmes de l’administration ont aidé à établir des relations avec les femmes et les organisations de femmes importantes dans la communauté. Des réunions ont eu lieu et une brochure a été éditée pour rendre le projet public et informer la population de son existence. Cette phase a été suivie d’une série de séminaires de deux jours avec les femmes clés dans les différents quartiers. Les participantes représentaient de nombreuses tendances.

Les séminaires se sont servi de l’expérience quotidienne que les femmes avaient de la ville et ont prouvé la justesse de ces connaissances qualitatives et de cette expertise. Les séminaires comportaient 4 exercices:

**Première étape :** Les femmes ont examiné l’espace psychologique/intérieur reliant leurs histoires personnelles au niveau de leur vécu, tout en élaborant une représentation visuelle de leur vie et de la façon dont elles souhaitaient vivre. Cette représentation visuelle pouvait être soit symbolique, soit réaliste.

**Deuxième étape :** Les femmes ont réalisé une maquette ou un plan de leur maison ou de leur logement. Cette maquette ou ce plan décrivait leur espace de vie; les endroits où les femmes se sentaient à l’aise et ceux qui leur posaient des problèmes. Cette analyse s’est appuyée sur des sentiments personnels pour concevoir une analyse de leur espace de vie privé.

**Troisième étape :** Les femmes ont construit un modèle similaire pour l’espace public; la façon dont elles utilisaient cet espace et leurs sentiments vis-à-vis de l’espace public. Pour ce faire, elles ont recensé leurs sentiments tant positifs que négatifs.

**Quatrième étape :** Les femmes ont rassemblé leurs idées à propos des principaux thèmes des "Femmes dans la ville", puis ont hiérarchisé ces derniers en fonction d'éventuelles améliorations à leur apporter.

Grâce aux expériences que les femmes avaient de la ville, la Fundacio a élaboré son approche théorique et conceptuelle de la planification pour les "Femmes dans la ville". Les conclusions ont été présentées aux responsables de la ville, aux administrateurs, aux politiciens et aux participantes au séminaire, ainsi qu'aux organisations de femmes et aux femmes clés de la communauté. La Fundacio a conçu son approche théorique en s'appuyant sur la base, grâce aux connaissances et à l'expérience quotidiennes des femmes.

*Pour plus de renseignements, contacter :*

*Isabel Segura,  
Fundacio Maria Aurelia Capmany,  
Ramblas 81, Barcelone, Espagne  
Téléphone : +34-93-301 1195, télécopieur : +34-93-301 1195*

### **Waltham Forest Housing Action Trust, Projet de rénovation urbaine, Royaume-Uni**

Waltham Forest Housing Action Trust est un projet de rénovation urbaine mené à Londres pour une durée de 10 ans. Il bénéficie de subventions publiques à concurrence d'un budget de 227 millions de GBP sur les 10 ans. Ce projet vise à améliorer les conditions de logement, environnementales, sociales et économiques des personnes qui vivent dans ce quartier, où la pauvreté, le chômage et les privations sont particulièrement présents. Au début du projet, les femmes composaient 40 % de la population et beaucoup vivaient seules avec leurs enfants. Pour aboutir, le projet devait cibler les femmes et notamment celles qui devaient assumer la charge de leurs enfants. En 1997, plusieurs stratégies s'appuyant sur la base ont été mises en place pour aider les femmes de la communauté à développer leur confiance et leurs capacités. Parmi ces mesures figuraient :

- un part fixe du budget affectée à la garde des enfants
- garde des enfants assurée après l'école, de même qu'avant l'âge de 5 ans
- garde des enfants assurée et gérée par la communauté locale
- application de programmes de formation pour la construction et la garde des enfants
- respects des contrats conclus, de manière à garantir que les gens du quartier étaient employés pour des projets subventionnés dans le cadre du projet de rénovation urbaine
- l'offre d'une formation professionnelle préalable destinée à instaurer la confiance visant à encourager les femmes à participer aux programmes de formation
- des programmes de formation ont été élaborés dans les domaines où les femmes se sentaient en confiance
- l'offre d'une formation pour les militantes communautaires, afin de les aider à prendre part au processus, c'est-à-dire, à présider les réunions et à prendre des décisions.

*"Ce projet a eu de profondes répercussions sur la vie des femmes. Avant ce programme, bon nombre de femmes se contentaient de rester chez elles, alors qu'elles nourrissent désormais un sentiment de vie communautaire et que les rues sont plus sûres. Les relations insupportables ont cessé à mesure que les femmes découvraient leurs propres capacités. Beaucoup d'hommes ont ressenti une certaine menace de la part de ce processus."*

*Référence :*

*Informations tirées d'un exposé présenté par le Waltham Forest Housing Action Trust lors d'un séminaire organisé par la Fondation Joseph Rowntree, sur le thème : "Sexe et rénovation du tissu urbain", York, juin 1997.*

*Pour plus de renseignements, contacter :*

*Fondation Joseph Rowntree  
The Homestead  
York, Royaume-Uni*

## METTRE LE POTENTIEL EN VALEUR

Généralement, l'on associe mise en valeur du potentiel et consultation, alors que dans la réalité, son objectif est bien précis. La mise en valeur du potentiel vise à développer les compétences et à accroître la confiance tant des personnes que des organisations. Cet objectif est bien plus fondamental que le seul développement de compétences professionnelles précises. La mise en valeur du potentiel, comme certains le savent, peut être entreprise par des spécialistes, par des femmes de la base ou par des organisations communautaires. Il est, en effet, possible d'affirmer que les femmes présentes au sein de la communauté – "Les femmes de la sagesse" – sont les mieux placées pour partager leurs expériences et proposer des programmes de formation professionnelle et de mise en confiance.

Parmi les exemples cités dans ce coffret, beaucoup accordent de l'importance aux programmes de mise en confiance lorsqu'il s'agit de travailler avec les femmes. Certains décrivent même les techniques qu'ils ont utilisées, notamment au chapitre intitulé "Bâtir en s'appuyant sur la base". Souvent, les femmes se sentent intimidées et manquent de confiance pour traiter avec les experts et les spécialistes. En outre, elles doivent également recevoir une certaine formation relative aux programmes de développement local et régional et aux mécanismes européens de financement. Dans son travail relatif à la consultation dans trois villes du nord du Royaume-Uni, Chris Booth a découvert que :

*"la consultation fait appel à des éléments d'éducation, de formation et de mise en confiance pour permettre aux femmes de participer véritablement au processus de planification et de logement et de démonter les critiques selon lesquelles elles mèneraient une politique minimaliste ... Le processus de consultation doit chercher à émanciper les femmes..." (Booth, 1996)*

La mise en valeur du potentiel est un processus d'émancipation et les exemples utilisés dans ce chapitre présentent un éventail de techniques et d'approches adoptées dans trois pays différents. Diotima assure une formation qui tient compte des différences entre les sexes pour les travailleuses intellectuelles de Grèce. SEIS, une coopérative de formation du Portugal, travaille sur le plan informel ou officiel avec les femmes afin de dégager une façon de procéder qui leur soit propre. L'histoire personnelle d'une femme au Royaume-Uni révèle le caractère poignant et la faculté impressionnante qu'a la mise en valeur du potentiel de changer la vie des femmes. Enfin, le développement des coopératives de crédit nous montre un mécanisme efficace de mise en valeur du potentiel dans la communauté.

Tous ces exemples, sans exception, mettent en exergue un développement du respect de soi, une amélioration de l'image personnelle et une reconnaissance des femmes en tant que citoyennes et que travailleuses, mais également en tant que personnes s'occupant des autres et que mères. Mais surtout, ils traitent de la mise en confiance des femmes pour leur permettre d'assumer un rôle actif au sein de leurs communautés, de leurs organisations et de la société en général.

Référence :

Booth, C. (1996) *Women and Consultation*. In C. Booth, J. Darke et S. Yeandle (Eds.) *Changing Places, Women's Lives in the city*. Londres : Éditions Paul Chapman.

### Soutenir les femmes Diotima, Grèce

Diotima est une coopérative de femmes qui travaillent ensemble pour sensibiliser aux problèmes des femmes. Elles ont notamment assuré une formation de sensibilisation aux différences entre les sexes à des travailleuses intellectuelles concernées par le domaine de l'égalité des chances et par d'autres thèmes liés aux femmes. Le centre grec de Diotima intègre dans ses programmes de formation ce qu'elles appellent des "mesures d'accompagnement qui soutiennent les femmes" dans leur vie professionnelle. Ces mesures servent à consolider la confiance que les femmes se portent à elles-mêmes comme travailleuses et comme travailleuses avec les femmes. Ces mesures d'accompagnement englobent :

- une approche théorique et pragmatique de la condition de la femme et de la discrimination entre les genres
- une conscience de soi et un développement de l'image qu'elles ont d'elles-mêmes
- une orientation personnelle et professionnelle

- des techniques de recherche d'emploi et de négociation
- un plan personnel d'intégration professionnelle
- un plan de carrière et une promotion vers des postes de prise de décisions à responsabilités accrues
- gestion et conciliation des rôles multiples des femmes, principalement entre le travail et la vie de famille

L'intégration, la réinsertion et la nomination de femmes au travail se heurtent à toute une série d'obstacles liés non seulement à la réalité difficile et concurrentielle du marché du travail, mais également à des stéréotypes fondés sur une distinction entre les sexes.

Ces mesures d'accompagnement entendent amener les femmes elles-mêmes à remettre en question les attitudes et les idées traditionnelles à propos du travail des femmes, lesquelles entravent leur insertion professionnelle, ainsi que leur réinsertion et leur distinction sur le marché du travail.

Les modules de formation font appel à des approches théoriques et pragmatiques, à la dynamique de groupe et à des activités individualisées au sein du groupe. Ce cadre est adapté en fonction du groupe ciblé. Quel que soit le groupe ou le contenu de la formation, sa valeur fondamentale vient du fait qu'elle repose sur la participation active des femmes elles-mêmes. Elle tire profit de leurs expériences et crée les conditions préalables pour toute sensibilisation.

Diotima estime que le programme de formation émancipe les femmes en les mettant en contact avec la théorie féministe. Celle-ci permet aux femmes d'imaginer des concepts théoriques qui apportent des précisions à propos de questions dont elles n'avaient pas pleinement conscience et qui englobent des aspects ou des relations qu'elles auraient risqué de négliger.

*Pour plus de renseignements, contacter :*

*Maria Liapi  
Diotima  
2 Kekropos Str, 1  
0558 Athènes, Grèce  
Télécopieur : +30 1 32 27 706,  
Courrier électronique : diotima@otenet.gr*

### **“Trouver une façon de procéder propre aux femmes” SEIS, Portugal**

SEIS - Sociedade de Estudos e Intervenção em Engenharia Social – est une coopérative portugaise fondée en 1980 et spécialisée dans le développement social et économique, ainsi que dans la dynamique sociale. La SEIS agit comme une entreprise servant à chapeauter les autres coopératives et associations dans ce domaine. L'organisation gère également des projets et dispose de personnes sur le terrain qui travaillent avec les femmes ayant un faible niveau d'instruction, de piètres qualifications ou un manque de scolarisation, ainsi qu'avec celles qui sont au chômage depuis longtemps ou issues d'une minorité ethnique.

La SEIS partage son expérience avec d'autres projets et a développé une expertise considérable en matière de consultation. Le travail sur le terrain dans le cadre des projets fait appel à une instructrice qui travaille avec des groupes cibles de femmes afin de les aider à envisager la création de leur propre emploi ou de micro-entreprises. Les instructrices adoptent une approche progressive du développement social et professionnel et de l'intégration des femmes.

La formation des femmes en matière d'emploi est à la fois formelle et informelle. La SEIS adopte une attitude d'écoute. Les instructrices écoutent les femmes et attachent de l'importance à leurs expériences de vie. Par sa façon d'aborder les choses, la formation tente d'amener les femmes à prendre conscience de la valeur de leur propre expérience de vie en se demandant : *“Et maintenant, qu'est-ce que je peux faire avec ce que je sais ?”*

Les techniques utilisées consistent, par exemple, à demander aux femmes de chiffrer la valeur de chaque tâche qu'elles accomplissent dans leur milieu domestique et dans le secteur non structuré de l'économie, afin qu'elles reconnaissent leurs compétences et leur valeur. La formation informelle, consistant à écouter et à parler, s'attache à améliorer l'image que les femmes ont d'elles-mêmes au sein de leur famille et dans la société. Pour la SEIS, l'émancipation des femmes passe par un développement de leur confiance en elles.

À cette formation informelle vient s'ajouter un apprentissage plus scolaire et une prise de contact avec les établissements d'enseignement, qui peuvent leur proposer des cours et les traiter en citoyennes importantes. Enfin, la SEIS cherche à dégager une façon de procéder propre aux femmes et à accorder de l'importance à la manière de faire de chaque femme.

*Pour plus de renseignements, contacter :*

SEIS  
Rua da Vitoria, 38-3º  
1100 Lisbonne  
Portugal  
Téléphone : (01) 342 64 73  
Télécopieur : (01) 342 67 65

## **Une histoire personnelle de mise en confiance Royaume-Uni**

Pour certaines femmes, le début de la confiance en soi peut venir d'un environnement encourageant créé par une personne qui a un idéal. Jane, une femme habitant un quartier pauvre d'une ville du Nord du Royaume-Uni, parle avec émotion de son éveil.

*"Mon implication s'est faite au travers de la crèche. Une nouvelle directrice est arrivée et elle s'est intéressée à toute la famille. L'ambiance était vraiment sympathique quand elle est venue – nous nous sentions accueillies comme si nous avions quelque chose à donner à nos enfants qui en vaille la peine. Avant cela, nous restions enfermées sur nous-mêmes, nous n'étions personne, nous étions des parasites sans intelligence – dans le fond, je crois qu'à ce moment-là, ça me plaisait assez ... Pour la première fois de ma vie, quelqu'un s'est intéressé à moi et ne m'a pas méprisée – j'avais une certaine valeur à apporter. Nous avons obtenu un local et nous avons commencé à organiser des événements et des activités – nous avons ouvert une sorte de cantine, mais je ne peux pas commencer à dire tout ce que nous avons fait – toutes sortes de choses. De plus, si quelque chose nous préoccupait, comme des problèmes de santé ou les enfants, une personne venait nous en parler. Ces séances étaient véritablement informelles. Personne ne venait nous dire que nous avions mal agi. Aucune barrière ne s'est dressée entre nous. Lorsqu'on me dit cela, je pense : "Vous n'avez pas ma vie, vous ne savez pas comment je dois vivre"... Nous avons mis sur pied un groupe de femmes, puis un groupe d'alphabétisation des adultes. Ensuite, nous avons commencé à écrire des histoires à propos de notre vie à Cruddas Park. Cela nous a aidé à faire le point sur notre vie. Nous commettons beaucoup d'erreur, mais nous sommes dans un environnement où l'on ne peut pas les voir."*

Jane a poursuivi son parcours en décrochant un travail rémunéré pour aider les autres personnes qui avaient perdu toute confiance en soi, afin de les remettre sur le chemin de l'emploi.

*Référence :*

*Entretien réalisé dans le cadre d'un projet de recherche sur la rénovation urbaine.*

*Pour plus de renseignements, contacter :*

Rose Gilroy  
Département d'aménagement urbain et rural  
Université de Newcastle  
Claremont Tower  
Newcastle, Royaume-Uni  
Téléphone : + 44 191 222 7864  
Télécopieur : + 44 191 222 8811

## **Les effets émancipateurs des coopératives de crédit Royaume-Uni**

Une coopérative de crédit un établissement financier communautaire, un groupe de personnes qui sont unies par un "engagement commun", comme celui de vivre dans le même quartier, d'appartenir à la même paroisse ou d'avoir ses enfants dans la même école. Ces personnes économisent, puis empruntent sur les économies mises en commun. La fonction la plus fondamentale d'une coopérative de crédit consiste à proposer des prêts à faible taux d'intérêt aux personnes qui n'ont pas pu en obtenir ailleurs. De nos jours, aux États-Unis, 54 millions de personnes font partie d'une coopérative de crédit, tandis qu'au Canada, une personne sur quatre s'inscrit dans cette démarche.

Une coopérative de crédit britannique a fait appel à une responsable régionale de la formation pour les nouvelles adhérentes. Elle a remarqué qu'elle ne devait pas développer de nouvelles compétences, mais plutôt s'appuyer sur les compétences, les capacités de relation et les points forts que les femmes avaient déjà. Sept mois après le lancement de ce projet, 66 nouveaux membres avaient adhéré à la coopérative de crédit, dont 75 pour cent de femmes. Vers la fin du projet, deux femmes noires ont été élues au conseil d'administration de la coopérative de crédit, composé avant cela d'hommes blancs.

"Auparavant, nous n'aurions jamais pris la parole face à une foule. Maintenant, nous le faisons et cela ne nous préoccupe guère. Ce genre d'exercice forge le caractère et développe les talents cachés qui sommeillent en chacune de nous..."

"... Ils nous ont fait asseoir toutes les trois à une table, sur l'estrade, et j'étais terrorisée. Cependant, je dois admettre que je ne m'étais jamais sentie aussi importante de ma vie."

"Je ne peux pas expliquer ce genre de chose, mais avant d'adhérer à la coopérative de crédit, j'étais la misère incarnée, parce que j'ai eu quelques problèmes. Je restais prostrée chez moi toute la journée à me lamenter sur moi-même et à me sentir grosse et laide. Aujourd'hui, j'ai un but vers lequel me tourner... On a besoin de moi ici et je fais bien mon travail.

Personne ne m'avait jamais dit cela auparavant."

### *Référence :*

*Annette Rimmer (1997), "Poverty and dignity: women, poverty and Credit Unions", in Caroline Sweetman (éd.) Gender and Poverty in the North, Oxford, Oxfam.*

### *Pour plus de renseignements, contacter :*

*Annette Rimmer  
Faculté d'action sociale  
Université de Salford  
Frederick Road  
Salford, Royaume-Uni M6 6PU*

## L'ACCOMPAGNE COMME MÉCANISME DE SOUTIEN

*“Les femmes qui occupent des postes de direction sont toujours très rares. De nombreux obstacles les empêchent de mener à bien leur ascension et ce n'est que très rarement qu'elles trouvent du soutien au cours de leur carrière.”*

Les femmes ont suffisamment de qualifications officielles pour progresser sur le plan professionnel, mais l'expérience nous montre que les structures et les cultures organisationnelles font qu'il est difficile pour une femme de suivre un plan de carrière et d'obtenir des promotions, et donc, d'atteindre les postes les plus élevés.

Toutefois, l'accompagne peut servir à briser les anciennes structures à dominance masculine et à ouvrir de nouvelles perspectives de carrière pour les femmes. L'accompagne n'a rien d'un nouveau concept. En revanche, ce qui est neuf, c'est son application pour l'avancement professionnel des femmes.

Jusqu'à présent, ce sont souvent les hommes qui ont profité de relations d'accompagne informelles, tant pour leur travail qu'en dehors de celui-ci. Toutefois, des programmes d'accompagne peuvent, de plus en plus, être conçus *“pour permettre aux femmes de mettre en pratique leurs compétences et leur savoir-faire et d'être au bon endroit au bon moment.”*

Le concept “d'accompagne” peut également s'avérer être un outil utile pour les projets, en aidant à communiquer des bonnes pratiques, à donner des conseils judicieux, ainsi qu'à assumer le rôle d'ami indispensable. Des responsables de projet peuvent servir de conseillers d'accompagne à d'autres personnes soucieuses de concevoir leur projet ou d'aborder des questions de résolution des problèmes ou de gestion des crises. Souvent, les femmes qui dirigent les projets de femmes peuvent se retrouver mises à l'écart. Dans une telle situation, l'accompagne peut fournir un mécanisme de soutien important pour les responsables qui souffrent d'isolement et de frustration. Les femmes sont très douées pour établir des relations et ces compétences relationnelles peuvent être utilisées à bon escient au travers d'un système d'accompagne plus officiel.

Dans une certaine mesure, EuroFEM assume un rôle d'accompagne informel entre les différents projets, mais il existe des perspectives énormes de développement de ces fonctions, tant sur le plan personnel qu'au niveau organisationnel.

## **L'accompagnement des femmes en Europe Une stratégie de soutien professionnel des femmes Allemagne**

### **Qu'est-ce que l'accompagnement?**

L'élément clé du processus d'accompagnement réside dans la relation de personne à personne. Dans ce processus, une personne – la conseillère d'accompagnement – soutient, guide, conseille et aide une autre personne – la “stagiaire” – dans le cadre de son développement professionnel. Normalement, cette relation est étrangère aux rapports hiérarchiques supérieur – subalterne.

“L'un des grands avantages de l'accompagnement pour la stagiaire consiste à pouvoir parler à quelqu'un de son perfectionnement professionnel, ce quelqu'un étant une personne qui a décidé de consacrer du temps à cela et qui n'entretient aucun rapport hiérarchique avec sa stagiaire.”

Les principaux rôles de l'accompagné sont les suivants :

- **former** – développer les compétences et les attitudes qui conviennent
- **conseiller** – aider à résoudre les problèmes et à prendre des décisions
- **assister** – nouer des contacts et présenter d'autres personnes
- **créer des relations** – apprendre la manière d'utiliser les contacts informels et les relations extérieures au contexte professionnel

### Différentes approches

Les relations d'accompagnement peuvent s'organiser de bien des manières différentes. Certains programmes soutiennent exclusivement le développement des femmes, d'autres s'intéressant autant aux femmes qu'aux hommes. Les programmes organisés au sein d'une organisation ou d'une entreprise sont appelés programmes d'accompagnement internes. Ce sont ceux qui conviennent le mieux aux grandes organisations disposant de ressources considérables. En revanche, l'accompagné externe est mis en œuvre par des organismes indépendants qui rassemblent des conseillers d'accompagnement et des stagiaires issus d'organisations différentes.

### L'accompagné en Europe

Le Département d'étude des femmes de l'Institut allemand de la Jeunesse (Deutsches Jugend-Institut) mène un projet de recherche intitulé "Accompagnement des femmes en Europe". Celui-ci s'intègre dans le cadre du 4ème Programme d'action de l'UE sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes. Il est parrainé par le Ministère fédéral pour la famille, les personnes âgées, les femmes et les jeunes et par la Commission européenne. Les responsables de ce projet viennent d'éditer une brochure qui vise à expliquer le concept d'accompagnement et son fonctionnement. Celle-ci brosse un portrait général de l'encadrement et fournit également une brève description de programmes d'accompagnement menés dans sept pays différents.

*Référence :*

*"L'accompagnement des femmes en Europe : Une stratégie de soutien professionnel des femmes". München, Deutsches Jugendinstitut*

*Pour plus de renseignements, contacter :*

*Deutsches Jugendinstitut e. V  
Projekt 'Mentoring für Frauen', Abteilung Mädchen-und Frauenforschung  
Nockherstraße 2  
81541 Munich, Allemagne.  
Téléphone : +49 89 62306 185  
Télécopieur : +49 89 62306 162  
Courrier électronique : hofman@dji.de  
schoenfeld@dji.de  
tschirner@dji.de*

## TRAVAILLER DANS LA DIVERSITÉ

*“La concertation des femmes doit prendre en considération leur diversité sociale et culturelle. Les femmes ne constituent pas un groupe homogène : nous devons reconnaître les différences individuelles, de même que celles nées du statut social, de l'héritage culturel, de l'appartenance ethnique, des revenus ou du handicap. La consultation doit respecter ces différences et travailler avec elles pour brosser un tableau complet de la façon dont chacune d'entre nous expérimente et perçoit l'environnement ... L'organisation et la mise en œuvre du processus de consultation doivent s'attacher aux besoins des femmes, aux divers rôles qu'elles exercent lorsqu'il s'agit de jongler avec les exigences de leur foyer, de leurs enfants, de leur travail et de leur famille. Il convient de tenir compte de cet aspect au moment de prévoir un lieu, un endroit, une heure, une date, des possibilités de garde des enfants, ou l'accès pour un événement, de même que les différentes techniques adaptées aux divers groupes de femmes. (Booth, 1996, p. 165)*

Le travail avec les femmes doit, sans conteste, respecter les différences entre elles, tout comme les différences entre elles et les hommes. **Un véritable travail dans la diversité signifie qu'il faut juger à leur juste valeur les différentes expériences et les différents besoins des divers groupes de femmes.** Le fait de tirer profit de la diversité de l'expérience des femmes et de s'appuyer sur différents groupes de femmes aide à forger une connaissance approfondie des schémas de vie quotidienne des femmes, des hommes et des enfants, ce qui, à son tour, peut aider à dégager des politiques et un développement local et régional qui prennent davantage en considération la notion de genres.

Ce chapitre nous en fournit deux exemples. Premièrement, le Womens' Design Service, au Royaume-Uni, propose une technique de travail avec les femmes issues des minorités ethniques. Deuxièmement, un article de David et Craig (1997) donne une piste pour comprendre la diversité au sein des communautés, ainsi que pour élaborer une approche connue sous le nom d'évaluation participative. D'autres chapitres de ce coffret fournissent des exemples de travail dans la diversité, notamment ceux intitulés “Bâtir en s'appuyant sur la base” et “Mettre le potentiel en valeur”. Du reste, le projet d'évaluation d'EuroFEM a relevé que l'une des principales caractéristiques des bonnes pratiques en matière d'élaboration efficace de projet consistait à disposer d'une vaste base de soutien. Le travail dans la diversité peut proposer une façon de concevoir la mise en place d'une vaste base de soutien pour votre projet.

Référence :

Booth, C (1996) *Women and Consultation*, in C. Booth, J. Darke et S. Yeandle (Eds.) *Changing Places, Women's Lives in the city*. Londres : Éditions Paul Chapman.

### Audit en matière d'hygiène et de sécurité avec les minorités ethniques

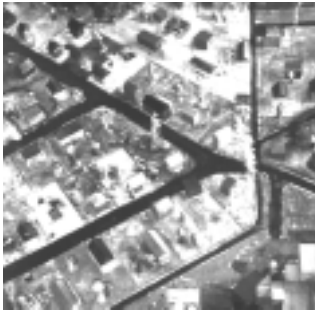
Women's Design Service, Royaume-Uni

Le Women's Design Service est une organisation bien implantée à Londres dont l'objectif est de sensibiliser les responsables de l'environnement urbain aux besoins des femmes. Cette organisation entend également faire entendre la voix des femmes elles-mêmes et les impliquer dans la communauté, de manière à recenser les problèmes et à chercher à dégager des solutions. L'un de ces projets actuels consiste à travailler en interaction avec les femmes des communautés ethniques minoritaires, afin de trouver, au travers d'audits de sécurité, de quelle manière les éléments d'élaboration et de planification au sein de leur quartier influencent leurs conditions d'hygiène et de sécurité. Sue Cavanagh, l'une des personnes qui travaillent à ce projet, en raconte l'histoire :

*“Ce qui rend ce projet unique, ce sont les méthodes qu'il a adoptées pour consulter les femmes bengalies à propos des questions d'hygiène et de sécurité dans leur quartier. Ce processus peut être appliqué à d'autres communautés dans tout le quartier de Camden et permet aux personnes dont l'anglais n'est pas la langue maternelle et qui appartiennent à une minorité ethnique ou à une communauté de réfugiés de s'impliquer en donnant leur avis à propos de l'environnement ou de prendre part au processus de changement.”*

Bien qu'il existe de nombreuses méthodes pour mener ce genre d'audits, celui-ci se fonde sur sept activités principales qui sont expliquées sur la page suivante.

Un autre point à prendre en considération dans le cadre d'un travail avec des groupes qui ne parlent pas la langue majoritaire est qu'il faut avoir recours à un animateur/interprète. Fondamentalement, cela semble assez simple. Vous publiez une annonce et vous faites passer des entretiens avec des personnes bilingues. Toutefois, certaines questions plus pointues se posent, notamment pour savoir si l'interprète est en accord avec les objectifs de l'organisation et avec ce que les femmes souhaitent accomplir. L'organisation doit être certaine que l'interprète transmet correctement le message du groupe. Une piètre relation entre l'interprète et le groupe ou entre l'interprète et l'organisation risque de saper l'ensemble du projet. La figure 11 décrit le processus de réaliser des audits en matière de sécurité.



### 1. Discussion

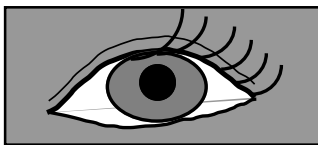
Examiner certaines des façons dont l'aménagement de l'espace local peut influencer sur la santé des femmes et sur leur expérience de la sécurité personnelle.

Des séances de présentation ont été organisées avec les groupes, afin d'aborder les questions d'hygiène et de sécurité du quartier et de faciliter les discussions de groupe au sujet de la sécurité dans le quartier.

### 2. État des lieux

Identifier un endroit, un bâtiment, une route ou une zone en particulier sur lequel devra se concentrer l'audit.

Les groupes chargés de l'audit ont utilisé un modèle hiérarchique pour décrire leur quartier.



### 3. Observation

Visiter un endroit pour évaluer ce qui s'y trouve et ce qui y manque.

L'audit a procédé à des observations précises de certains points dans la zone choisie et a regardé si les éléments, la conception, l'activité social ou son absence, influençaient la sécurité personnelle.

### 4. Enregistrement

Utilisation de listes de vérifications, de photographies, de vidéos, de questionnaires d'information et d'entretiens.

### 5. Analyse

Examiner les renseignements tirés de l'audit et prendre des décisions quant aux priorités. Des discussions de groupe ont eu lieu dès que les informations ont été récoltées.

### 6. Présentation

Mettre sur pied une exposition relative aux conclusions de l'audit.

### 7. Mise en oeuvre

Les groupes de soutien cherchent à obtenir un changement des priorités politiques et à prendre part au processus décisionnaire lié à leur quartier.

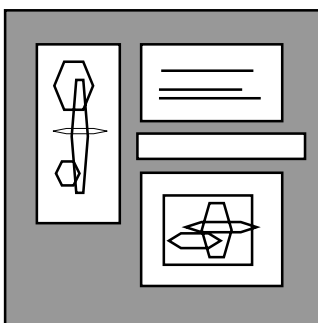


Figure 11. Un exemple de conduire des audits en matière de sécurité.

*Pour plus de renseignements, contacter :*

*Sue Cavanagh  
Women's Design Service  
52/54 Featherstone Street  
Londres EC1Y 8RY, Royaume-Uni  
Télécopieur : +44 171 490 5212*

## **Les dilemmes de l'évaluation participative**

### **Adapter les approches de développement participatif mises en œuvre dans les contextes méridionaux**

Le travail dans la diversité revêt deux aspects différents. Le premier consiste à admettre qu'un endroit très ordinaire, qui peut sembler homogène à un observateur extérieur, présente de profondes différences qu'il convient de reconnaître (David et Craig, 1995) :

*“Avec le temps, il est apparu de façon manifeste que la cité de Great Hollands est divisée sur le plan tant géographique que social. Ceux qui vivent au sud de Great Hollands ne souhaitent pas voir apparaître le nom de la cité dans leur adresse, lui préférant celui de leur rue, Staplehurst. Un classement du bien-être réalisé lors de l'évaluation a fait apparaître un fossé social et économique gigantesque entre les différents quartiers de la cité. Pour certains, un “bien être élevé” signifie un bon travail (professionnel), une maison leur appartenant et des revenus excédentaires en suffisance. Pour d'autres, cela signifie au moins un adulte ayant un travail (probablement comme travailleur non-qualifié), un logement social dans un appartement et le droit à des allocations d'état”.*

Il ne s'agit pas là d'un cas isolé de dynamique de la vie communautaire, où des communautés en apparence homogènes s'avèrent être stratifiées et font preuve de différences, de diversité et de divisions qui doivent être reconnues et comprises et avec lesquelles il convient de travailler.

Par conséquent, comment retenons-nous les voix de la majorité au moment de résumer ce que la communauté tente de dire ? Le deuxième aspect traite de la participation des groupes de personnes et de la reconnaissance des différents modes de connaissance. Néanmoins, comment cette richesse et cette diversité d'opinions peut-elle être capturée dans un quelconque rapport final ? Il n'existe pas de réponse facile à cette question. La seule règle consiste peut-être à faire participer un groupe aussi représentatif que possible dans la rédaction des résumés, plutôt que de laisser cette tâche aux mains d'experts extérieurs susceptibles, consciemment ou non, de se rabattre sur des stéréotypes ou sur ce qu'ils pensent être le meilleur.

*“Le projet mené à Great Hollands s'appuyait sur une “évaluation participative” (EP) pour laquelle l'on s'est efforcé d'impliquer un échantillon représentatif de la population : jeunes mères, mères célibataires, mères d'enfants handicapés, adolescentes, groupes minoritaires, travailleurs, chômeurs, femmes célibataires et personnes âgées. Au total, plus de 250 personnes ont participé, dont au moins une par rue. Bien que les approches participatives encouragent l'exploration de la diversité sociale et des points de vue divergents, l'analyse faite masque par trop souvent l'hétérogénéité. Lors de l'évaluation, les participants ont abordé dans leurs discussions une somme considérable d'informations et un large éventail de points de vue. Toutefois, dans l'analyse finale, ces informations ont été classées selon cinq points de vue (mères/femmes; hommes/pères; personnes âgées; jeunes et experts). Cette évaluation a atteint son objectif qui visait à réaliser un plan d'action. La rédaction d'un résumé est un concept inhérent à tout processus de planification et constitue une condition préalable à toute application pratique. Toutefois, il subsistera toujours des tensions entre le maintien d'un sentiment de diversité communautaire et la réalisation de rapports résumés en vue d'une action.”*

Référence :

Ros David and Yvonne Craig (1998) *Participation begins at home; adapting participatory development approaches from southern contexts*. In Caroline Sweetman (Eds.) *Gender and Poverty in the North*, Oxford: Oxfam.

Pour plus de renseignements, contacter :

Yvonne Craig,  
Conseil communautaire du Berkshire  
Epping House,  
55 Russell Street,  
Reading, RG1 7XG, Royaume-Uni  
Télécopieur : +44 118 961 2600

## AFFICHER VOTRE PROJET

Le fait d'afficher son projet représente un aspect important à chaque étape de la vie d'un projet, depuis sa conception jusqu'à sa mise en œuvre. La préparation d'un plan de communication peut, d'emblée, favoriser la construction d'une stratégie exhaustive et cohérente en matière de publicité, de consultation, de lobby et de diffusion des informations et des résultats, ainsi que d'utilisation active des médias.

Un plan de communication est un élément essentiel, souvent laissé de côté et géré au cas par cas. Or, il peut vous aider à trouver des subventions pour votre projet, à influencer sur les agendas existants, à promouvoir vos idées, à entreprendre des consultations, à mobiliser une importante base de soutien, ou encore, à transmettre votre message à un large public et à des amis indispensables. Il est important pour les femmes de rendre leurs réalisations publiques et, grâce à cela, de partager leur expérience avec d'autres.

Ce chapitre fournit des exemples pratiques qui pourront vous être utiles dans le développement de votre propre projet. Tout d'abord, nous abordons des conseils en matière de lobby prodigués par l'Institut pour la population et la politique, aux Pays-Bas. Ceux-ci seront suivis d'une stratégie proactive adoptée par Diotima, en Grèce. Nous reviendrons ensuite à l'Institut pour la population et la politique des Pays-Bas, pour des conseils relatifs à l'utilisation des médias et à ce que l'on nomme en anglais les "cinq W" (qui signifient : qui, quoi, où, pourquoi et quand ?). Le Mouvement de solidarité rurale (MSR) explique de quelle manière il utilise un bulletin d'information et fait appel à la poésie pour travailler avec les femmes pauvres des régions rurales du Portugal. Enfin, nous reprendrons un exemple d'un plan de communication, que l'équipe de recherche d'EuroFEM a mis en œuvre dans le cadre de l'élaboration du présent coffret.

### Lobby

#### Institut pour la population et la politique, Pays-Bas

Le lobby vise à influencer le processus politique et peut être un outil puissant. Vous pouvez y avoir recours à trois étapes fondamentales :

- préparation de politiques
- formulation de politiques / prise de décisions
- mise en œuvre des politiques

L'Institut pour la population et la politique, aux Pays-Bas, est une ONG dont l'objectif est d'encourager tous les groupes et tous les individus à prendre part à la politique nationale et locale, et de faciliter cette participation. Souvent, l'institut travaille avec les groupes qui ont été exclus du processus décisionnaire, à savoir, le plus souvent, les jeunes, les immigrés, les femmes et les groupes à revenus modestes. Il donne des conseils utiles à propos du lobby pour les groupes qui participent au projet "Tester l'environnement de vie", un projet mené dans le cadre de l'Agenda local 21 que l'institut a dirigé sur l'ensemble des Pays-Bas. Voici un extrait des conseils qu'ils donnent :

Pour que votre lobby soit efficace, vous devez :

- entretenir de bons rapports avec les fonctionnaires, les politiciens et les autres acteurs,
- savoir de quelle manière intégrer vos centres d'intérêt dans un cadre plus large, à l'instar du cadre environnemental,
- mener ces actions au bon moment,
- être en mesure de procéder à des échanges et, par exemple, d'ajouter à votre histoire quelque chose susceptible d'intéresser les autres, à l'instar d'informations, d'arguments ou de résultats d'études,
- connaître la toile de fond et le contenu de la politique que vous souhaitez influencer,
- être capable de vous mettre à la place de votre partenaire de dialogue et essayer de tenir compte de ses problèmes et de ses possibilités, par exemple en continuant de réfléchir avec lui et de trouver des solutions de rechange si votre proposition n'est pas acceptée,
- vous exercer à la discussion et aux échanges d'arguments par le biais de jeux de rôle,
- lorsque des décisions sont en passe d'être prises, entreprendre des activités susceptibles d'orienter le processus décisionnaire dans votre direction,
- rester vigilante pour la mise en œuvre et veiller à recevoir les comptes rendus et les rapports des réunions;

- intégrer à un groupe de mise en œuvre du projet;
- maintenir des contacts réguliers avec des fonctionnaires;
- engager un expert extérieur pour qu'il participe au processus de mise en œuvre.

Il ne s'agit là que de quelques suggestions destinées à fournir des conseils utiles et amicaux. Elles sont extraites d'un document rédigé par Jacqueline Khuun, de l'Institut pour la population et la politique, aux Pays-Bas, sur le thème "Tester l'environnement de vie".

*Pour plus de renseignements, contacter :*

Jacqueline Khuun  
Institut pour la population et la politique  
Prinsengracht 911-915  
1017 KD Amsterdam  
Pays-Bas  
Téléphone : + 31 20 521 7600  
Télécopieur : +31 20 638 3118  
Courrier électronique : vtsleefm@dds.nl

### **Stratégie proactive Diotima, Grèce**

Diotima est une coopérative de femmes qui travaillent ensemble pour sensibiliser aux problèmes des femmes en Grèce. Elles ont notamment assuré une formation de sensibilisation aux différences entre les sexes à des travailleuses intellectuelles concernées par le domaine de l'égalité des chances et d'autres thèmes liés aux femmes. Lors d'un récent entretien avec Maria Liapi, la Directrice de Diotima, celle-ci a essayé de décrire l'approche proactive adoptée par son organisation pour rendre le projet Diotima visible.

*"Dès que nous atteignons un objectif – qu'il s'agisse de l'achèvement de recherches ou de l'obtention de subventions pour entreprendre un projet, nous annonçons cette nouvelle au Président ou à un ministre du gouvernement pour en discuter avec lui. Avec le temps, nous avons remarqué qu'ils trouvent le temps de nous écouter. Nous n'avons rien à perdre en demandant et ils n'ont rien à perdre en écoutant."*

Il s'agit bel et bien d'une attitude très proactive que celle adoptée par les femmes de Diotima, à Athènes. Elles s'adressent directement aux personnes qui exercent le pouvoir et qui ont une certaine influence. Elles ont l'avantage d'être situées dans la capitale de leur pays et d'être manifestement parvenues à tisser un réseau bien établi d'amis indispensables occupant des postes clés. Toutefois, nous pouvons toutes tirer des leçons de leur approche confiante et l'adapter à notre propre situation et à notre contexte social et politique. Quelquefois, nous n'affichons pas nos projets parce que nous croyons que personne ne veut en entendre parler. *Ayez confiance ! Comme le disent si bien les femmes de Diotima : "Qu'avons-nous à perdre à essayer ?"*

*Pour plus de renseignements, contacter :*

Maria Liapi  
Diotima  
2 Kekropos, Str,  
10558 Athènes  
Grèce  
Télécopieur : +30 1 32 27 706  
Courrier électronique : diotima@otenet.gr

## Utiliser les médias

### Institut pour la population et la politique, Pays-Bas

Faire appel aux médias est un problème en soi. Un article provocateur peut aider à mettre en lumière un projet, mais vous courrez le risque d'irriter les acteurs politiques et autres, qui pourraient y voir une manœuvre trop détournée et ne souhaiteraient dès lors plus coopérer. Il s'agit d'une question d'équilibre et il vous incombe de décider jusqu'à quel point vous souhaitez vous appuyer sur les médias ainsi que le ton à adopter pour faire inscrire vos préoccupations à l'ordre du jour politique. Le ton d'un article constitue souvent un facteur déterminant.

La meilleure chose à faire consiste à établir un plan de publicité. Songez à ce que les anglophones appellent *les cinq W* : *qui (who)*, *quoi (what)*, *où (where)*, *pourquoi (why)* et *quand (when)*. De même, ces cinq questions forment toujours le fil conducteur du communiqué de presse ou du message. Vous devez veiller à ce qu'elles soient clairement expliquées dans les deux premières phrases du communiqué de presse. Les journalistes reçoivent chaque jour de nombreux messages et se montrent dès lors très sélectifs. Ils lisent les premières lignes d'un message puis regardent qui l'a écrit. Est-ce intéressant ? Ce n'est qu'à ce moment-là qu'ils en feront quelque chose.

- *Diffuser l'information* : quels sont les médias les mieux adaptés ? Uniquement les médias locaux, ou également les médias régionaux et nationaux ? Et lequel faut-il choisir – journaux, télévision ou radio ? Un message sur l'internet peut également s'avérer efficace.
- *Garantir un débit constant d'informations*. Fournissez aux journalistes particulièrement intéressés suffisamment de messages à propos de vos activités et de votre existence.
- La moitié de votre succès réside dans *votre capacité à afficher vos activités* et à les rendre intéressantes pour les médias.

Ce ne sont que quelques suggestions proposées par Jacqueline Khuun, de l'Institut pour la population et la politique, aux Pays-Bas. Elle a exposé ces idées dans son article intitulé "Tester l'environnement de vie", mais ce sont des conseils précieux que nous pouvons toutes suivre.

*Pour plus de renseignements, contacter :*

*Jacqueline Khuun  
Institut pour la population et la politique  
Prinsengracht 911-915  
1017 Amsterdam, Pays-Bas.  
Téléphone : +31 20 521 7600  
Télécopieur : + 31 20 6383118,  
Courrier électronique : vtsleefm@dds.nl*

## Bulletin d'information et poésie engagée

### Solidariedade Rural, Portugal

Le Movimento de Solidariedade Rural (MSR) est une ONG portugaise fondée au début des années 1980. Elle est issue du mouvement catholique, qui souhaitait attirer l'attention sur les régions rurales auparavant laissées pour compte dans le cadre du développement local. Toutefois, plus aucun lien ne le rattache désormais à l'église. Le MSR concentre tout particulièrement ses activités sur la pauvreté rurale, notamment en s'intéressant aux femmes, dans la mesure où ses responsables sont convaincus qu'au Portugal, comme dans de nombreux pays, ce sont les femmes qui supportent le fardeau de la pauvreté.

Le MSR déploie ses activités dans trois domaines clés :

- un bulletin d'information mensuel, qui permet de diffuser l'information
- l'établissement de contacts avec d'autres projets au Portugal, en Europe et dans d'autres pays lusophones
- l'animation de projets culturels liés au développement local, afin d'aider à faire face à la pauvreté locale.

Le bulletin d'information constitue un vecteur de diffusion de l'information particulièrement important, puisqu'il permet un travail de sensibilisation et fait connaître le travail du mouvement aux habitants des zones rurales. Le mouvement publie son bulletin d'information tous les mois et, moyennant une somme modique, met des exemplaires à disposition des membres dans les organisations locales, lesquelles, à leur tour, les distribuent au travers de leur réseau. Parmi les organisations sur lesquelles s'appuie le mouvement figurent les autorités locales, les bibliothèques rurales, les écoles professionnelles ayant un lien avec l'aménagement rural et les églises.

Ce bulletin d'information reprend des articles d'actualité, notamment en faisant régulièrement le point sur les questions juridiques dans une rubrique intitulée "Connaissez votre loi". Il reprend également des informations à propos d'événements nationaux, régionaux et locaux, de questions de société, comme la drogue et la famille, ainsi qu'un courrier des lecteurs. Ces articles entendent faire réfléchir les gens. Ainsi, un numéro récent traitait du débat sur l'avenir de l'agriculture portugaise en l'an 2000. L'on y trouvait aussi un article intitulé "Ce que les parents doivent savoir", qui fournissait des informations et un espace de dialogue à propos des drogues. Beaucoup d'articles sont destinés aux femmes et écrits par des femmes. Le bulletin d'information assure également la publicité d'événements folkloriques et des exemples de *poésie engagée*, un support populaire au Portugal pour transmettre les messages sociaux et politiques.

*POESIA NECESSARIA*  
*Náo è ilusão nem è mito*  
*Tem raiz no Infinito*  
*E não ignora ninguém*  
*Vem de longe, de muito longe*  
*O Anseio sentido hoje*  
*De um mundo de Paz e Bem*

*POÉSIE NÉCESSAIRE*  
*Ce n'est ni une illusion ni un mythe*  
*Elle plonge ses racines dans l'Infini*  
*Et n'ignore personne*  
*Elle vient de loin, de très loin*  
*L'envie ressentie aujourd'hui*  
*D'un monde de paix et de bien.*

Ce bulletin d'information constitue un exemple très pratique de la façon d'atteindre les femmes rurales pauvres, mais le MSR précise clairement que tout son travail doit être étayé par une analyse théorique féministe. Pour cette organisation, le bulletin d'information constitue un exemple concret de féminisme en action.

*Pour plus de renseignements, contacter :*  
*Movimento de Solidariedade Rural*  
*Av. Sidonio Pais, 20-4. Dto*  
*1050 Lisbonne*  
*Portugal*  
*Téléphone : +01 351 1 35 49 752*  
*Télécopieur : +01 351 1 35 36 807*

## **Le plan de communication d'EuroFEM**

Une manière d'afficher votre projet consiste à établir un plan de communication. Celui d'EuroFEM intègre toutes les activités prévues dans le cadre du projet, telles que le partage d'expériences dans des séminaires, la diffusion d'informations dans des articles, la publicité et le lobby par des rencontres de politiciens et de fonctionnaires, ou encore la création d'une large base de soutien au travers de rencontres avec la base, avec les politiciens, les responsables de projets, etc.

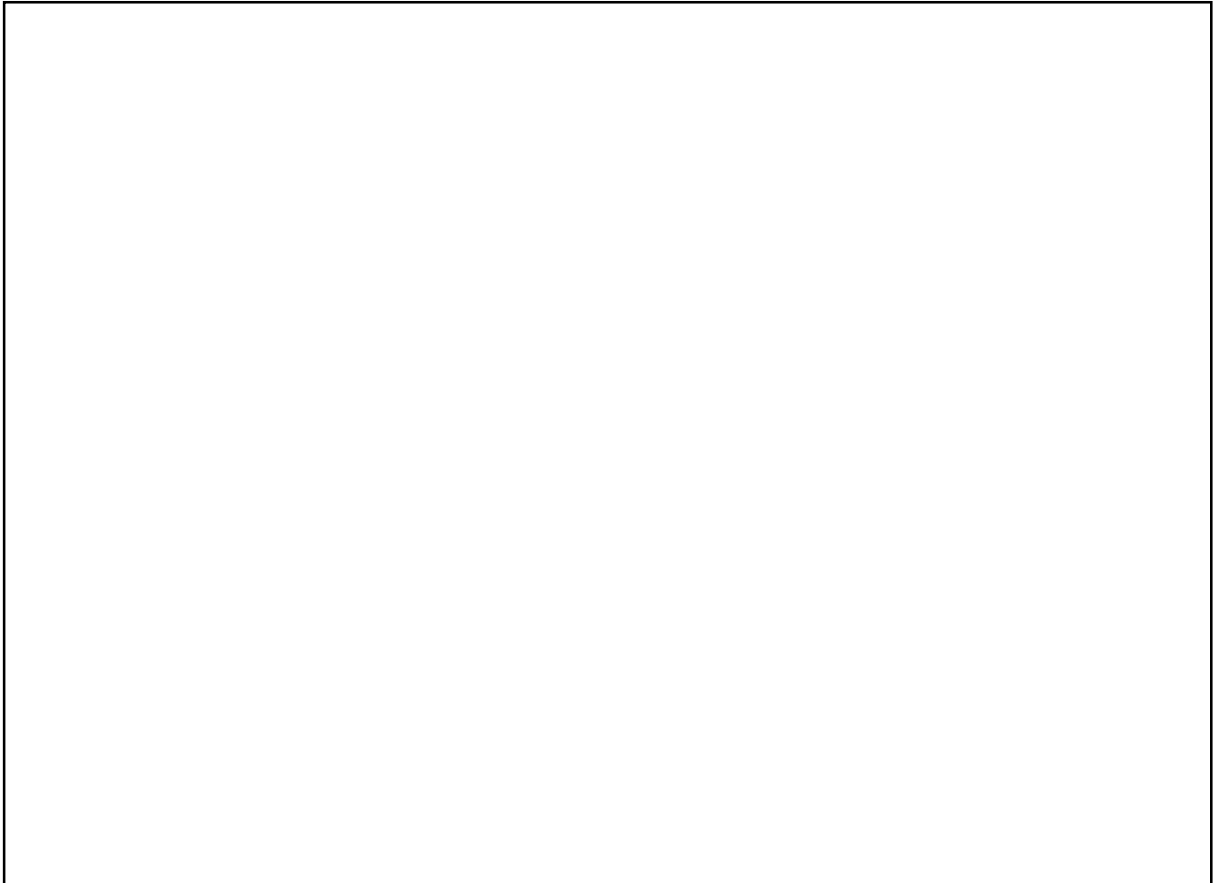


Figure 12. Présentation graphique du plan de communication du projet EuroFEM.