

La problématique du genre dans Enda : un état des lieux

Dakar, août 2005

Document élaboré par Sonia Vinolas
(groupe d'appui : Nfally Badiane, Boubacar Cissé Fall, Marie-Clémence Diedhiou,
Aminata Dieng, Marie-Odile Faye, Emmanuel Seck, Mariama Sylla)

Table des matières

Introduction.....	4
Méthodologie : les choix	6
Au niveau quantitatif.....	6
Au niveau qualitatif.....	6
1. Le genre au Sénégal, quelques données contextuelles	8
a. Les acquis.....	8
b. De quelles inégalités parle-t-on au Sénégal ?	9
2. Enda : quelles actions en faveur du genre ?	10
a. Publications	11
b. Programmes et projets.....	12
c. Synfev, une entité qui travaille sur le développement et les relations de genre.....	13
3. Enda, chiffres à l'appui	14
a. Les chiffres globaux.....	14
b. Le genre dans les entités	17
c. Les exceptions.....	18
4. Le discours sur le genre à Enda	20
a. Oui, le genre est important... ..	20
b. Mais c'est un concept importé et qui n'est pas de « chez nous »	20
c. ... et nous tenons à nos traditions culturelles.....	21
Du côté des femmes	21
Du côté des hommes	22
5. Les pratiques internes sur le genre : comment Enda intègre-t-elle ce concept dans son quotidien ?	24
a. Les plaisanteries et les croyances.....	24
b. Les gestes de la vie courante.....	26
c. Quand le genre croise les compétences.....	26
d. Comment se désintéresser du genre sans remords à Enda ?	27
6. Les difficultés exprimées par rapport aux mécanismes de l'organisation	28
a. La définition.....	28
b. L'information et la sensibilisation	29
c. La formation.....	29
7. Enda sur le terrain	30
a. La présence des femmes	30
b. Faire de la place à la femme.....	30

c.	Défendre les droits des femmes	31
8.	Critiques et changement	33
a.	La notion de genre : quelles prises de conscience à Enda ?.....	33
b.	Les propositions	34
	Quelques réflexions finales.....	35
	L'appropriation du concept	35
	La part des mécanismes institutionnels.....	35

Introduction

Mondialisation oblige, la question du genre n'est plus aujourd'hui seulement une préoccupation locale et culturelle mais est à mettre directement en relation avec les valeurs et les idéaux qui sont véhiculés par la société civile mondiale.

La notion de genre n'est pourtant pas de facile appréhension. Entre non-dits et déjà-sus, le genre reste en chantier, naviguant entre une théorie abondante et une pratique parfois trop modeste.

Par genre, nous entendons ici la répartition des rôles masculins et féminins, répartition qui contribue à la construction sociale des rapports hommes/femmes dans une société donnée. Les rapports de genre se réfèrent à la distribution du pouvoir entre les sexes dans un contexte donné et l'analyse de genre tente de mieux saisir la manière d'améliorer la position des femmes pour aller vers une société plus égalitaire.

Que la question du genre est une question qui a longtemps était déviée sur la question des femmes, nous n'y reviendrons pas. Longtemps oubliés et encore peu intégrés, nous partons dans cette étude du principe que la place des hommes dans la question du genre est essentielle, incontournable et que, sans eux, rien ne sera possible.

Dans cette perspective, l'action et la réflexion menées par les ONG prend toute sa place, d'autant plus qu'elles ont été le fer de lance des progrès en la matière depuis quelques décennies.

Sur le genre, nous le verrons, Enda s'est depuis longtemps impliquée par de nombreux projets et a activement contribué à des avancées importantes telles que la loi criminalisant l'excision ou le plaidoyer pour la parenté conjointe.

Mais ces aspects concernent le genre tel qu'il est développé par l'organisation et non dans l'organisation. Dès lors, étant donné qu'il est évident qu'il y a un aller-retour plus ou moins conscient entre les pratiques internes et les méthodologies appliquées aux projets, on est en droit de se demander ce qu'il en est du genre dans l'organisation. Cette étude a donc pour objectif de faire un état des lieux de la question dans l'organisation en tentant de comprendre quelles sont les relations de

genre à Enda et comment elles fonctionnent : quels sont les comportements, les pratiques, les échanges, les ressentis ? Concrètement, qu'est-ce que le genre dans l'organisation ? Enda a-t-elle éludé ou au contraire pris en main la question du genre en son sein ? Travailler sur le genre pour une organisation implique-t-elle qu'elle ait mené une réflexion en interne et en particulier qu'elle ait réfléchi à ses pratiques ? Ces questions seront progressivement abordées.

Mais peut-être est-il bon de rappeler que cette étude, commandée par la direction d'Enda est déjà symptomatique d'un souhait de mieux se connaître en tant qu'organisation pour permettre une meilleure réflexion stratégique.

Remarque :

En abordant cette étude, je réalise bien qu'en étant occidentale, je ne peux me défaire totalement de mon ethnocentrisme. Cependant cette étude part de la conviction que la différence ne doit pas pour autant empêcher un positionnement ou un étonnement sur des pratiques culturelles de genre différentes des nôtres. J'espère, cependant, que ceux qui liront ce rapport ne prendront pas les constatations ou les analyses faites pour des idées arrêtées. En général, cela procède plutôt de l'ordre de l'étonnement et c'est dans un esprit de partage et de débat que toutes ces réflexions se situent.

En particulier, à aucun moment, dans la partie des témoignages, on ne saurait faire une généralité sur l'ensemble des hommes, des femmes ou des travailleurs à Enda.

Méthodologie : les choix

Comment cette étude a-t-elle abordé la question ? Cette question est importante parce qu'il n'était pas possible d'étudier le genre à Enda dans toute sa globalité et dans toute sa précision.

Le genre a été abordé à la fois quantitativement et qualitativement.

Au niveau quantitatif

Les sources proviennent de la base de données du personnel. Pour autant, les données ne peuvent pas prétendre à l'exactitude. Les mouvements de personnels, les recrutements, les licenciements ou les embauches ponctuelles ne sont pas forcément répercutés immédiatement. Il faut donc prendre ces chiffres non comme une vérité absolue mais plutôt comme une tendance, un indicateur.

Au niveau qualitatif

Le gros de l'étude a consisté principalement à effectuer des entretiens avec toutes les catégories de personnel afin de mieux comprendre comment était vécu le genre en interne.

Pour des raisons facilement compréhensibles, cette étude est loin de prétendre à l'exhaustivité, le personnel d'Enda n'a pas été consulté dans sa totalité. Au total, une trentaine de personnes ont été interviewées :

- du chef d'entité à l'animateur de base sur le terrain
- l'ancienneté dans Enda variant de 28 ans à 6 mois

Cependant, dans un souci de représentativité, dès que cela a été possible, des entretiens ont été menés avec des membres d'entités non dakaroises. Ainsi des entretiens ont été réalisés avec des partenaires et des membres du personnel d'Enda Acas et Enda Bukol lors d'un déplacement à Ziguinchor. De même, la visite de la coordinatrice de Enda Madagascar à Dakar a été l'occasion de s'entretenir de ce sujet avec elle.

Au niveau du contenu, une grille d'entretien a été construite pour mener les rencontres. Un des choix a été de ne pas partir avec une définition du genre, mais de laisser cet aspect ouvert pour voir quelle était l'appropriation particulière de

chacun de cette notion, et de voir quelles sont les nuances et les variations d'opinion.

Enfin en ce qui concerne les programmes et les activités, le choix a été fait de ne pas rentrer dans le détail de quelle entité fait quoi, les oublis risquant d'être trop nombreux et ce travail nécessiterait une enquête bien plus approfondie. D'autre part, nous n'en voyons pas l'intérêt immédiat pour cette étude.

1. Le genre au Sénégal, quelques données contextuelles

a. Les acquis

Au plan international, le Sénégal :

- est partie de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 adoptée par les Nations Unies
- a signé en 1960, la convention de l'UNESCO concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement;
- est partie de la Charte Africaine des droits de l'homme et des peuples adoptée en 1981 dans le cadre de l'OUA
- a signé la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (ratifiée sans réserves le 05 février 1985. La CEDEF présente l'avantage de réunir en une seule convention les dispositions des instruments internationaux de l'ONU qui traitent de la discrimination fondée sur le sexe. Le principe d'égalité y est énoncé dans 14 articles.)
- a signé en 1990, la convention des droits de l'enfant qui dans son Article 2 interdit la discrimination fondée sur le sexe;
- a signé les conventions N°100, 111 de l'OIT relatives à une rémunération égale pour un travail de valeur égale;

Sur le plan national, la Constitution reconnaît l'égalité entre les sexes et l'énonce clairement dans son préambule et dans d'autres articles :

L'article 1 de la constitution précise que : « La République du Sénégal est laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité de tous les citoyens, sans distinction d'origine, de race, de sexe, de religion. Elle respecte toutes les croyances. En cas de violation du principe constitutionnel d'égalité entre les deux sexes, il est procédé à l'annulation de tout acte qui en est la cause, qu'il soit législatif ou réglementaire ou privé. »

L'Article 7 que : « Tous les êtres humains sont égaux devant la loi. Les hommes et les femmes sont égaux en droit. Il n'y a pas au Sénégal de privilège de naissance, de personne ou de famille. »

D'autre part, le principe d'égalité entre les hommes et les femmes a été réaffirmé dans la dernière loi fondamentale (sanctionnée par le référendum du 7 janvier 2001).

En matière d'**éducation**, dans le primaire, le taux des filles est passé de 53% en 96 à 67,6% en 2001. Par contre dans l'enseignement secondaire, les écarts ont très peu évolué, ils sont passés de 15,4% en 97 à 19,3% en 2001-2002. Dans l'enseignement supérieur, le problème de l'accès dans certaines filières se pose toujours, néanmoins, l'effectif des étudiantes à l'UCAD est passé de 5 784 en 96-97 à 7 378 en 2000-2001¹.

En matière de **protection de l'intégrité physique**, la loi no 99.03 de janvier 1999 criminalise, entre autres, les mutilations génitales féminines, le harcèlement sexuel et la violence contre les femmes au sein de la famille.

b. De quelles inégalités parle-t-on au Sénégal ?

Le **code de la famille** adopté en 72, révisé en 74 et 79, constitue à la fois une grande avancée en matière de protection des droits de la femme (le mariage précoce ou forcé y est formellement interdit par les articles 108 et 111), tout en comportant des règles non conformes au principe d'égalité entre les sexes : les articles 152,153,277,279, et 309 (PANAF), également les règles liées à option, celles liées à la succession de droit musulman (art.571) et celles relatives à l'acquisition de la nationalité.

Ainsi l'Etat n'a pas progressé dans les pratiques discriminatoires telles que la polygamie, les restrictions concernant l'accès à la terre, à la propriété, au logement et au crédit et l'impossibilité pour les femmes de recevoir des terres en héritage. L'article 152 du Code de la famille, établit une discrimination à l'égard des femmes, notamment en ce qui concerne la fiscalité, la distribution de semences et les allocations familiales.

¹ Statistiques du Ministère de la Famille, du Développement social et de la Solidarité nationale

Le Ministère de la Famille, du Développement social et de la Solidarité Nationale du Sénégal a commandité une évaluation axée sur des thèmes se rapportant à l'égalité et constate, entre autres, que :

- aucun projet de loi concernant les modifications des textes sur la notion de chef de famille, de puissance paternelle ou la suppression des articles 384 et suivants du Code de la famille réglant le régime dotal, n'a été entrepris.
- Le déséquilibre dans la représentation politique reste important (ex : les femmes représentent 19% des députés, elles sont absentes du Conseil supérieur de la fonction publique et du Conseil consultatif du travail) : le cadre juridique pour la parité dans les systèmes de représentations politiques n'est pas mis en place.
- En matière d'emploi et concernant les normes fondamentales de l'OIT, la convention 156 sur le partage des responsabilités n'est pas ratifiée.

Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies a par ailleurs demandé à l'Etat Sénégalais de prendre des mesures pour remédier aux inégalités et à la discrimination dont les femmes et les filles sont victimes au Sénégal, tant dans la loi que dans la pratique. En particulier, le Comité demande instamment à l'Etat partie d'envisager d'abroger l'article 152 du Code de la famille².

Quelques données³ :

- 40 à 49% des femmes mariées (entre 15 et 49 ans) vivant dans des unions polygames
- 10% ou moins des femmes mariées utilisant une contraception moderne
- Préservatifs : Le Sénégal n'a pas autorisé la contraception dite d'urgence
- L'avortement : reste illégal ou restreint au cas thérapeutique
- 1000 mères décédées pour 100 000 enfants nés vivants

2. Enda : quelles actions en faveur du genre ?

² Voir : Observations finales du Comité des droits économiques, sociaux et culturels : Senegal. 24/09/2001. E/C.12/1/Add.62. (Concluding Observations/Comments)

³ Source : Atlas des femmes dans le monde, de Joni Seager, aux éditions Autrement, 2003

Face à ces réalités partagées, Enda n'est pas restée inactive et a lancé depuis de nombreuses années de multiples initiatives dans le domaine du genre. Sans pouvoir les lister toutes, on peut cependant tenter une approche partielle.

a. Publications

Il semble impossible de connaître la quantité de documents produits par Enda concernant une question donnée, la centralisation et la capitalisation semblant être difficile dans ce domaine. Mais plusieurs éléments permettent de glaner quelques informations.

Si on se réfère à la fois site Internet de Synfev et au document « La dimension féminine à Enda, Problématique et actions pour et par les femmes à travers les différentes entités d'Enda Tiers Monde »⁴, on peut déjà lister, en 1995, plus de 137 références de publications d'Enda concernant le genre, livres, littérature grise ou publications issues de séminaires.

Depuis 1974, Enda enchaîne des travaux de réflexion recensés autour de plusieurs axes :

- femmes et santé
- femmes – environnement et développement
- femmes et société
- femmes et formation
- femmes et activités économiques – accès au crédit – épargne

A cela s'ajoute des dizaines d'articles touchant aux questions de la femme dans *Vivre Autrement* (48 articles entre 1992 et 1995)

Entre 1995 et 2002, la base de données du centre de documentation d'Enda rajoute 13 documents relatifs aux femmes, au droit des femmes et à l'accès des femmes aux NTIC. A noter cependant que le genre ne fait pas partie des entrées des domaines listés dans les critères de recherche.

⁴ élaboré par Dominique Ben Abdallah et Bathilde Vassent

Parmi les dernières publications, citons :

Réseau Genre et TIC, « Fracture numérique de genre, une inquiétante réalité », ENDA, 2005, 88 pages.

Réseau Genre et TIC, [« Citoyennes africaines de la société de l'information : manuel de première urgence à l'intention des décideurs »](#), ENDA Etudes et Recherches n° 231, 2004, 89 pages.

Parenté conjointe, plaidoyer au Sénégal, 85 pages, série Etudes et recherches, n° 221, 2002.

b. Programmes et projets

Comme pour la bibliographie, recenser l'ensemble des projets et programmes d'Enda sur une question n'est pas évident. En croisant quelques données, certains résultats peuvent être obtenus. Cependant il faut noter que le listage effectué concerne principalement (mais pas complètement) les entités sénégalaises étant donné qu'il n'a pas toujours été fait un recensement des projets des entités extérieures.

Le document « La dimension féminine à Enda, Problématique et actions pour et par les femmes à travers les différentes entités d'Enda Tiers Monde » fait état en 1995 d'une vingtaine de projets spécialement tournés vers les femmes dans le domaine de :

- l'autonomie économique et financière de la femme
- l'assainissement, l'habitat, l'environnement urbain
- la femme en milieu rural et l'agriculture durable
- la femme dans la société

Plus récemment, l'exploitation de la base de données réalisée à l'occasion de Mouya Yara permet de recueillir plus de données même si très partiellement, d'une part parce que la base de données ne permet pas une recherche par thèmes et d'autre part et à titre d'exemple, aucun projet de l'entité Synfev ne figure, ce qui porte à croire que d'autres projets ont pu être oubliés.

Dans tous les cas, la base de donnée donne à voir en particulier 26 projets tournés vers les femmes dans les domaines de :

- l'éducation et de la formation
- la santé
- l'entrepreneuriat
- l'agriculture et le développement durable
- l'assainissement et l'habitat

Enfin, le rapport annuel Enda 2004 recense dans son aparté consacré à l'entreprenariat féminin au moins 9 projets au Sénégal et dans les entités extérieures.

Mais, à l'évidence, ces quelques données ne restituent pas l'ampleur du travail mené. Enda étant une ONG de lutte contre la pauvreté, elle travaille activement auprès des populations les plus difficultés, les jeunes et les femmes étant au premier plan de ces préoccupations. Nombre de projets qui ne travaillent pas en particulier sur le genre et la femme, intègrent cependant cette ligne d'action. Il est donc difficile de faire un état des lieux concret sur cette question.

A part les projets, Enda et notamment l'entité Synfev ont organisé et organisent des ateliers et des formations autour du genre. A nouveau ici, il faudrait une étude documentaire pour capitaliser l'ensemble des réalisations dans ce domaine.

c. Synfev, une entité qui travaille sur le développement et les relations de genre

Depuis 1987, Enda s'est dotée d'une entité qui se consacre aux questions de développement en prenant comme biais la promotion de l'égalité dans les relations de genre. Plusieurs années centrée sur des thématiques classiques de l'autonomie économique, de la santé et des droits et violences, elle s'est orientée à partir de 1995 sur les aspects de communication pour permettre aux femmes de prendre leur place dans les politiques de développement et le processus de mondialisation. Le réseau femmes-afrique a été créé et de multiples actions de formation et de partenariats se sont développées. Synfev s'est résolument tournée vers l'avenir en pariant sur l'appropriation des TIC comme moyen pour les femmes d'échapper à la marginalisation.

Au vu de l'importante masse de travail réalisée par Enda sur la question du genre, trois questions semblent naturelles : à Enda, quelle est la définition du genre ? quelle est la position sur le genre ? et quelle est la méthodologie utilisée ?

Nous le verrons plus loin, ces questions ne trouvent pas si facilement de réponse. Leur intérêt est de nous amener à voir comment se fait la réflexion sur les méthodologies du genre à la fois sur les projets et en interne. Y a-t-il des ateliers, des formations, des sensibilisations, des discussions en interne sur ce sujet ? et comment l'organisation traite-t-elle du genre en interne ?

La première impression à Enda lorsque l'on questionne les gens est de voir que le genre semble être une dimension « tellement » acquise qu'elle n'a pratiquement pas besoin d'être discutée...

Alors, en y regardant de plus près, quelles sont les réelles pratiques de genre à Enda ?

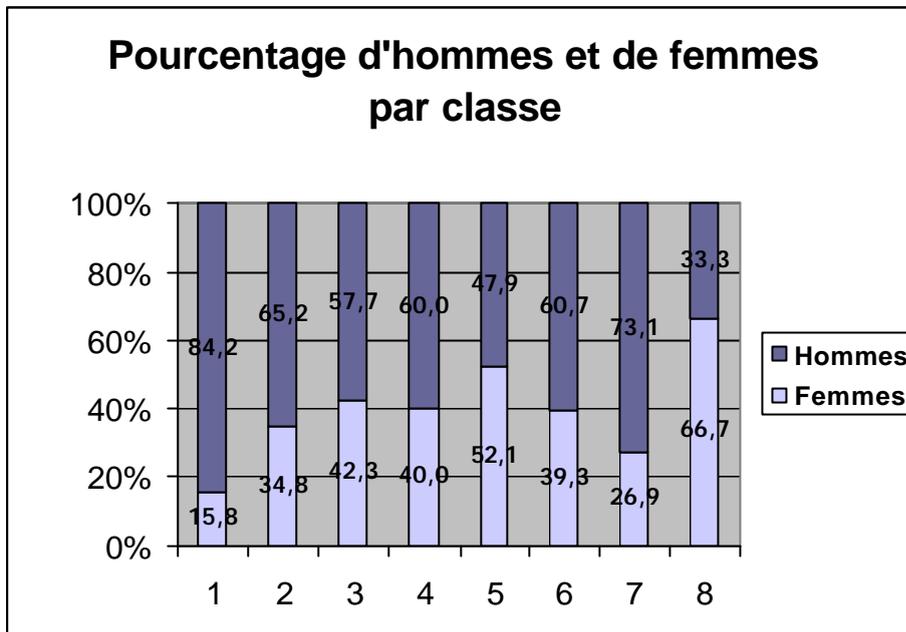
3. Enda, chiffres à l'appui

a. Les chiffres globaux

L'étude de la base de données offre des chiffres révélateurs quant à la composition du personnel à Enda.

Sur un effectif total de 310 personnes, 38% sont des femmes pour 62% d'hommes. Une analyse plus détaillée peut être effectuée en se basant sur la nomenclature des métiers et responsabilités à Enda. Cette grille de classement tient compte de plusieurs critères : niveau de responsabilité, poste occupé, formation, rémunération... Au total, on dénombre 8 classes de personnel à Enda, la classe 1 correspondant au personnel au plus haut niveau de responsabilité et de formation conséquente, et ainsi de suite, jusqu'à la classe 8 comprenant les personnels les moins qualifiés et responsables de petites tâches.

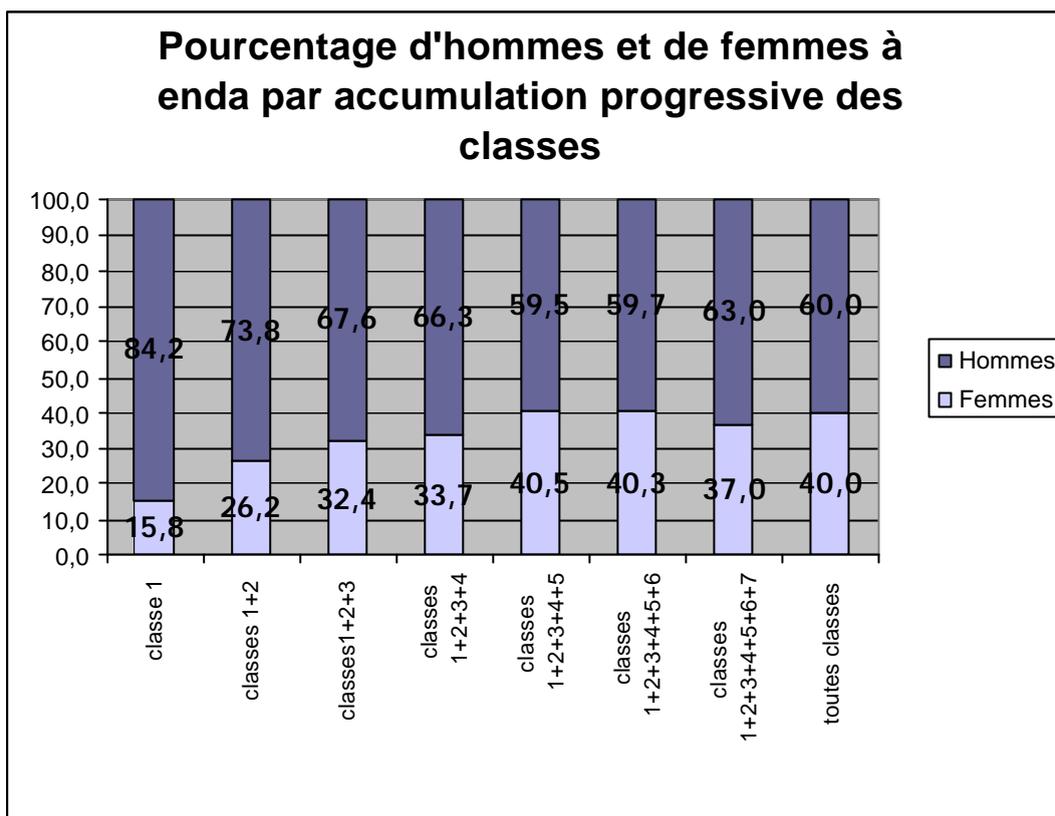
L'analyse des différentes catégories donne les résultats suivants :



Premier constat, les femmes sont extrêmement minoritaires dans la première catégorie, celle correspondant aux postes à responsabilités élevées. Inversement, les femmes sont majoritaires (même si pas dans une proportion aussi forte que les hommes dans la classe 1) dans la dernière catégorie (8), celle correspondant en général aux agents d'entretien.

On le voit, les femmes sont en moyenne plus nombreuses dans les catégories 3 à 5 qui correspondent aux niveaux d'assistants de direction (mais aussi de comptable, chargé de communication, de projet, etc.), assistants de programme (ou documentaliste, infographiste, etc.) et assistants administratifs. Dans cette dernière catégorie (la 5), les femmes sont même légèrement plus nombreuses que les hommes, sans doute parce qu'elle rassemble les postes d'animateurs mais surtout de secrétaires, exclusivement des femmes (à l'exception d'un homme !!!).

Mais comment ces différentes catégories affectent-elles les proportions globales d'hommes et de femmes dans l'organisation ?



Ce tableau qui cumule au fur et à mesure les classes les unes aux autres, montre l'influence des proportions calculées auparavant sur la proportion globale des sexes dans l'organisation.

On le voit clairement, les catégories où les femmes sont plus nombreuses que les hommes ne font pas sensiblement varier la proportion hommes/femmes.

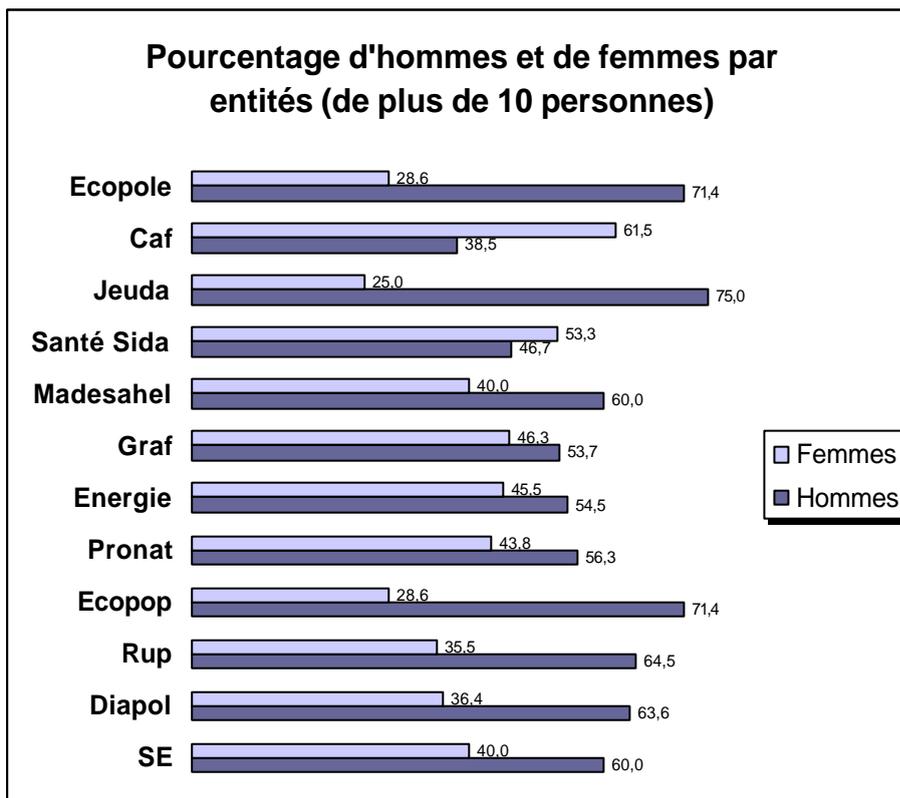
Il est manifeste que les postes à responsabilité à Enda sont peu attribués aux femmes. La discrimination atteint clairement les femmes dans ce domaine et pas seulement sur les postes les plus élevés, ceux de la catégorie 1. Les femmes à Enda représentent seulement un tiers des effectifs jusqu'à la catégorie 4, c'est-à-dire sur les postes qui ont un pouvoir de décision ou de participation à la prise de décision. Autrement dit, à Enda, ce sont les postes les moins qualifiés et les moins valorisés (classe 5 à 8) qui permettent d'obtenir un taux de 40% de femmes⁵.

⁵ En réalité, 38% de femmes et 62% d'hommes, quelques personnes n'ayant pas été comptabilisées parce qu'elles se situaient à cheval sur 2 classes.

b. Le genre dans les entités

Pour aller un peu plus loin, il est intéressant de se pencher sur la répartition des proportions à l'intérieur des entités. Nous avons réalisé ce travail en ne tenant compte que des entités sénégalaises intégrant plus de 10 membres du personnel. Sur les plus petites équipes, il est difficile de penser que les proportions hommes/femmes soient révélatrices...

L'exploitation des données donne le résultat suivant :



A une écrasante majorité, les entités emploient plus de femmes que d'autres, certaines entités se démarquent tout spécialement avec des taux d'hommes dépassant les 70% (Ecopole, Jeuda et Ecopop). Il a d'ailleurs été intéressant d'entendre des membres de ses entités affirmer croire que dans leur équipe les femmes sont présentes à 40%, voire sont majoritaires par rapport aux hommes !

Certaines entités ne sont pas forcément très loin de l'équilibre, Madesahel et le Secrétariat Exécutif se situant au niveau de la moyenne d'Enda (40% de femmes – 60% d'hommes) et d'autres faisant même sensiblement mieux : Pronat (43,8% de femmes – 56,3% d'hommes), Energie (45,5% de femmes – 54,5% d'hommes) et Graf (46,3% de femmes – 53,7 % d'hommes).

Seules deux entités se démarquent de cette nette tendance. En effet, Santé Sida et la CAF comptent plus de femmes que d'hommes. Ces deux exceptions méritent d'être observées de plus près.

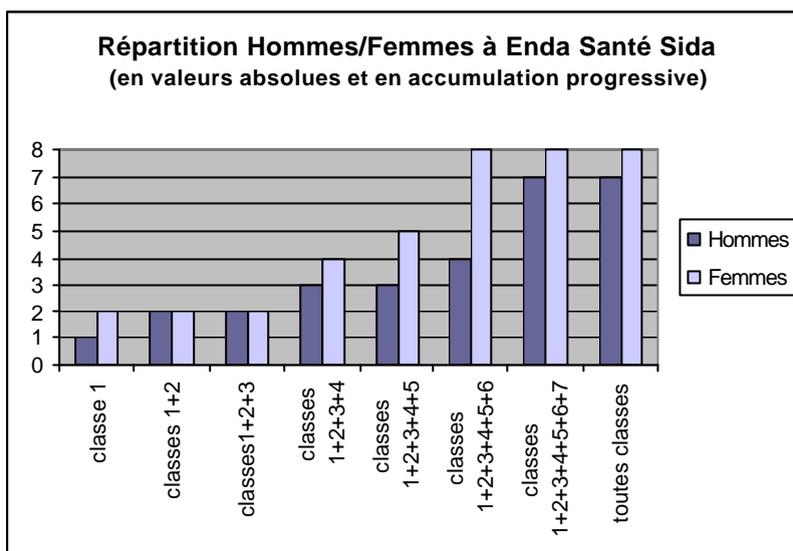
c. Les exceptions

Un rapide coup d'oeil à la composition du personnel à la Caf montre que 77% des postes sont de niveau 5 à 8, les 3 seules personnes dans les catégories 1 à 4 (une dans la classe 2, une dans la classe 3, une dans la classe 4) sont des femmes.

Enda Caf est une entité principalement composée de secrétaires et autres postes administratifs. En ce sens, elle est moins révélatrice des écarts sur l'occupation de postes ayant une influence sur la prise de décision même s'il faut remarquer que les trois fonctions les plus élevées dans l'entité sont occupées par des femmes.

A Enda Santé Sida, l'équilibre hommes/femmes se décompose de la sorte :

Santé Sida		
	Hommes	Femmes
Classe 1	1	2
Classe 2	1	0
Classe 3	0	0
Classe 4	1	2
Classe 5	0	1
Classe 6	1	3
Classe 7	3	0
Classe 8	0	0
TOTAL	7	8
En %	46,7	53,3



La structure du personnel montre un équilibre à tous les niveaux de postes, avec des variations sensibles du nombre d'hommes ou de femmes, aucune des deux catégories n'étant jamais en écrasante majorité par rapport à l'autre.

Ces deux cas d'entités peuvent nous rassurer sur un fait sur lequel il n'y avait cependant pas vraiment de doute : il n'y a pas un manque de personnel féminin compétent.

Si l'hypothèse d'un manque de personnel féminin compétent n'est donc pas valide, alors on est en droit de penser que la discrimination de genre à enda n'est pas une question de compétence mais une question de sensibilisation. Le genre est-il donc si « acquis » que ça à Enda ?

A Enda de se poser à présent la question de savoir pourquoi les femmes sont sous-représentées sur les postes de décision... Héritage historique, résistance phalocratique, absence de réaction face à l'influence d'une société sexiste... ? il appartient à l'organisation de chercher et de trouver ses propres réponses.

4. Le discours sur le genre à Enda

Après une trentaine d'entretiens, on peut tenter de reconstruire les différentes phases d'un discours type, tel qu'il est la plupart du temps tenu ou induit par les travailleurs d'Enda.

a. Oui, le genre est important...

Tous les discours convergent sur un point, celui de la valorisation du genre. La thématique genre est importante dans le discours des employés d'Enda et il est nécessaire d'en parler. Les interviewés affirment la place essentielle qu'occupe la femme sénégalaise dans sa société.

De même, les travailleurs d'Enda sont d'avis qu'il existe un problème de genre au Sénégal. Ils conviennent de l'iniquité entre hommes et femmes.

b. Mais c'est un concept importé et qui n'est pas de « chez nous »

Une fois ce premier aspect acquis, le discours sur le genre va cependant un peu plus loin. Il y a effectivement une prise de conscience et une inquiétude qui fait que la notion de genre est nuancée.

En effet plusieurs des interviewés identifient la notion de genre comme une construction occidentale, ensuite passée dans les sociétés du Sud, ce qui fait qu'elle n'est pas complètement « adaptée » au Sud.

Hommes comme femmes à Enda relèvent l'importance du relativisme culturel, et en font deux lectures différentes, indépendamment de leur sexe :

- il paraît essentiel de « reconstruire » la notion de genre depuis le Sud et donc de mener une réflexion, pour une meilleure appropriation du concept
- il est important de tenir compte des aspects traditionnels : les rôles sont bien marqués et cela fait partie de l'héritage culturel

Ces deux visions qui ne sont pas forcément opposées peuvent cependant ne pas se croiser à partir du moment où les aspects culturels sont jugés comme immuables.

c. ... et nous tenons à nos traditions culturelles

Les opinions respectueuses des traditions et rôles attribués à chacun des sexes abondent dans les interviews qu'ils soient d'hommes ou de femmes...

Quelques exemples

Du côté des femmes

Tout en ressentant la société comme conservatrice et soutenant la nécessité de changements et d'améliorations pour la femme, certaines employées :

- affirment que la religion musulmane définit l'homme comme étant supérieur à la femme
- qualifient cette domination non de soumission mais en termes de complémentarité. Quelques exemples :
 - o « la femme doit être consultée pour la prise de décision » même s'il est normal que ce soit l'homme qui décide,
 - o l'autorité familiale peut être laissée au père, cela n'affecte pas forcément la complémentarité
- n'apprécient pas la polygamie, l'acceptent cependant, tout en responsabilisant les femmes du problème
- dans la vie quotidienne, sont satisfaites de leur rôle et ne laisseraient par exemple « jamais leur mari rentrer dans la cuisine »

La multiplication de ce genre de réflexion amène à penser qu'à l'intérieur d'enda :

- si elle est présente, la contestation est cependant fortement nuancée par une acceptation de la domination masculine :
 - o non-contestation des interprétations de la religion (pourtant d'autres pays à majorité musulmane ne pratiquent pas la polygamie ou au contraire demandent à leurs femmes d'être voilées... la religion n'est pas un domaine fermé avec lequel on ne puisse pas négocier)
 - o acceptation voire revendication des rôles inculqués à la femme dans la culture sénégalaise

- dans la grande majorité, les femmes n'aspirent pas à un changement culturel
 - o leurs demandes sont spécifiques et particulières : reconnaissance des compétences, prise en compte de leur avis sans forcément revendication de la participation à la prise de décision, parité, égalité face aux lois
 - o ce n'est pas un basculement global qui est recherché, mais plutôt un changement dans la continuité, une sorte de « **complémentarité améliorée** »
- les femmes sont conscientes et verbalisent la responsabilité des femmes dans les problèmes de genre. Les hommes ne sont pas taxés d'unique coupables.

Du côté des hommes

Tous les hommes interrogés à Enda affirment l'importance pour les femmes de tenir une place plus importante dans la société et leur conviction que le partage des responsabilités est nécessaire. Ils disent la femme l'égale de l'homme et sont conscients que le monde actuel et surtout les contextes d'urbanisation croissante bousculent les schémas traditionnels et constituent un facteur de changement certain. De même, ils reconnaissent que les hommes ont eu une position figée et que cela doit changer.

Cependant cette vision positive est plus complexe qu'il n'y paraît. Certains positionnements considèrent que :

- il n'y a pas un problème de genre au Sénégal, il y a des problèmes généraux de développement et « il ne faut pas se focaliser sur un groupe en particulier »
- il n'y a pas de problème de genre au Sénégal ou du moins la façon dont on l'envisage n'est pas bonne. Certains analysent :
 - o que ce sont les contingences socio-économiques du passage d'une société traditionnelle à une société moderne qui instaure un conflit qui n'existait pas auparavant
 - o qu'il faut particulariser les problèmes, sans prendre l'étiquette générique genre
- la question de la façade, du public est importante : les hommes sentent qu'ils perdent leur fierté lorsque les femmes mettent leurs capacités en avant

Concernant la lutte pour l'égalité, certains affirment que :

- « les textes donnent les mêmes droits à tout le monde »
- il y a des situations dans lesquelles les inégalités posent problèmes et d'autres où elles ne posent pas du tout de problème
- prendre le problème du genre en tant que parité, qu'égalité coûte que coûte, n'est pas forcément une bonne chose
- « l'autorité parentale, c'est un faux problème, ça va nous mener bientôt à d'autres revendications, les droits des lesbiennes et... ce serait dommage »
- les mouvements féministes sont tenus par des femmes divorcées qui ne connaissent donc pas la réalité et, plus généralement, cet « embourgeoisement de la société » fait que « les intellectuels sont les prostitués de la société ».

On le voit, les hommes ont une vision intéressante, souvent partagée entre :

- une vision très conservatrice :
 - o les inégalités ne sont pas forcément mauvaises
 - o tout ce qui touche à l'homosexualité semble tabou
- ou négatrice des choses :
 - o les textes donnent les mêmes droits
 - o les femmes féministes sont divorcées et donc déconnectées de la réalité
- une crainte :
 - o du changement qui supposerait une perte d'autorité sur la sphère publique, assimilée à une perte de pouvoir
 - o les hommes ont donc besoin de conserver la façade
- une vision moins généraliste, plus inquiète, plus propice à la réflexion sur ce qu'est ou devrait être le genre :
 - o la dénomination genre est-elle bonne, est-ce plus qu'une mode, n'a-t-on pas plutôt affaire à des problèmes particuliers ?

Ces quelques considérations sur les apports des uns et des autres⁶ amènent un questionnement sur le changement voulu dans l'organisation.

⁶ A noter que les ancrages traditionnels sont particulièrement vrais à Enda Casamance (Acas et Bukol)

Enda défend le genre et par conséquent vise au changement dans ce domaine, mais quel changement ? Quels sont les objectifs et les limites de ce changement ? S'agit-il de l'amélioration des conditions de vie et de travail des femmes, de la lutte pour plus d'égalité devant la loi ou plus généralement d'un changement des rapports hommes/femmes ?

Et qu'en pensent ceux qui composent l'organisation ? Cette question n'est pas anodine dans la mesure où les employés sont les ambassadeurs de l'organisation. Quels moyens l'organisation se donne-t-elle pour atteindre ses objectifs ? Quelle réflexion a-t-elle engagée à ce sujet ? Et surtout quelle sensibilisation et quelle réflexion sont menées en interne auprès de ceux qui sont ou doivent être les défenseurs et les applicateurs de la politique de l'organisation ? **L'organisation peut-elle prétendre atteindre ses objectifs sans l'engagement réel de ses membres ?**

L'étude du discours révèle donc des facettes variées sur la problématique du genre dans l'organisation, pointant du doigt que ni hommes ni femmes ne sont désireux d'un changement d'ordre culturel mais plutôt d'aménagements de la situation existante.

5. Les pratiques internes sur le genre : comment Enda intègre-t-elle ce concept dans son quotidien ?

L'observation des situations, des comportements, des non-dits ou la lecture entre les lignes de ce qui n'est pas explicitement dit mais que l'on peut saisir est une source importante de renseignements sur les habitudes de genre à Enda.

a. Les plaisanteries et les croyances

Une des pratiques les plus fréquentes est d'utiliser l'humour entre collègues. Le thème des plaisanteries est très présent et le genre est naturellement un terrain fertile pour les blagues. Ces remarques sont toujours destinées à rendre l'ambiance conviviale et à détendre l'atmosphère. Mais, entre autres, il y a curieusement une blague qui revient souvent, raison pour laquelle elle mérite peut-être d'être rapportée.

Cette blague est toujours faite avec bonheur par les hommes et consiste à dire que, avec le temps et la lutte de la femme pour l'égalité des genres, il y aura un basculement dans la situation inverse : les hommes se plaindront et défendront l'équité.

De même, de nombreux travailleurs (hommes et femmes) ont régulièrement une vision erronée des proportions d'hommes et de femmes travaillant dans leur équipe et croient les effectifs de femmes beaucoup plus importants de ce que les chiffres rendent comme réalité.

Ces visions ultra-positives de l'équité hommes-femmes pour le présent et l'avenir semblent à la fois annoncer et craindre le changement. Il y a une prise de conscience que le changement est donc inévitable et qu'il s'est déjà en partie produit au niveau des effectifs et une crainte sourde que ce changement dépasse les hommes : lorsque les femmes seront aussi au pouvoir, alors les hommes perdront le leur. Il y a une sorte d'incrédulité quand à la possibilité de trouver un équilibre dans ce domaine, le monde serait donc celui des hommes ou celui des femmes. Le pouvoir reste perçu, explicitement ou pas, comme un enjeu de taille dans les relations hommes/femmes.

Pour renforcer cette interprétation peut-être un peu trop hardie sur cette crainte développée par les hommes, on peut avancer certains comportements explicites de leur part :

- le fait de verbaliser qu'ils n'ont aucune opinion sur cette question, ce qui paraît difficile à croire
- les longs silences qui répondent à la question de savoir s'il y a des inégalités hommes-femmes et qui témoignent d'une réflexion courte mais intense sur la façon dont ils vont exprimer leur positionnement
- ceux qui baissent soudainement le ton pendant les entretiens pour dire quelque-chose qu'ils jugent certainement politiquement incorrect (comme affirmer qu'il n'y a pas de problème de genre au Sénégal)
- les mots que l'on n'ose pas prononcer en entier : « notre société était une société phallo... »

b. Les gestes de la vie courante

A Enda, ces petits gestes anodins et naturels nous ont parfois un peu étonné (différences culturelles obligent), mais témoignent bien au final de cette complaisance de tous par rapport à la compartimentation des rôles par sexe. En effet, la répartition des tâches reste claire, même si elle n'est pas vécue comme telle mais plutôt comme un respect des habitudes culturelles : dans nombre d'entités, nous avons observé que ce sont les employées femmes qui servent le repas (aident parfois à le préparer) et font ensuite la vaisselle. De même, le premier réflexe des hommes sur des petits problèmes domestiques (toilettes ou locaux sales, petits services...) est de faire appel aux femmes, à leurs collègues femmes de niveau hiérarchique similaire et dont ce n'est pas la fonction, pour les résoudre.

Bien évidemment, le contraire n'est sûrement pas inexistant. Les hommes seront sollicités pour d'autres petites tâches mais, pour être sincère, il faut être plus chanceux pour observer ces comportements... en tout cas, il m'est difficile de me souvenir d'une de ses situations...

c. Quand le genre croise les compétences

Lorsque l'on questionne sur le genre à Enda et comment sont vécus les relations de genre dans l'organisation, il est très fréquent que les interrogés mettent sur la scène les thèmes de la carrière, des compétences et du statut.

A la question de savoir comment se passent les relations de genre à Enda, et au-delà de la première réponse « très bien » qui ne nous renseigne pas beaucoup, il y a principalement trois types de discours :

- le genre est évacué au profit des compétences, autrement dit, lorsque l'on affirme que l'on ne réfléchit pas en termes de genre mais en termes de compétences par rapport à l'apport des personnes à l'organisation. Cependant les femmes, plus que les hommes, font noter que c'est parce qu'elles ont démontré être professionnelles qu'elles sont écoutées et valorisées.
- Le genre est évacué au profit de la carrière : hommes comme femmes, certains ont la sensation à Enda de ne pas pouvoir faire carrière. Encastrés depuis des années sur un poste, ils n'entrevoient malgré leur engagement et leur souhait, aucune possibilité de promotion de la part de l'organisation, et déplorent l'inexistence de plans de carrière et de formation.

- Le genre est évacué et le problème posé est celui du statut : il y a une importante sensation de flou quand à la politique du personnel. Pour nombre de travailleurs, il n'y a pas une logique compréhensible dans l'affectation des postes et des salaires et il y a un fort manque de reconnaissance. Le favoritisme et le népotisme sont ressentis comme moyens d'ascensions par plusieurs membres du personnel. Il y a le souhait que l'on revalorise le personnel en fonction des diplômes, de l'expérience et de l'ancienneté et que soient clarifiés les intitulés des postes occupés (souvent les travailleurs ne savent pas donner quel est l'intitulé de leur poste et finissent pas en inventer un eux-mêmes, qui leur semble proche de leur activité, d'où une difficile compréhension des rapports hiérarchiques). Cette situation qui pouvait faire l'affaire d'une certaine politique salariale est cependant en pleine réforme actuellement, l'attention étant précisément portée sur la revalorisation et la clarification des postes et des niveaux dans l'organisation.

Au cours des entretiens, ces aspects ont été très abordés par les interviewés, sans pour autant les avoir incité à en parler. Cela procède sans aucun doute d'une forte volonté de faire comprendre à l'organisation qu'il y a une importante demande de ce côté-là.

d. Comment sans remords se désintéresser du genre à Enda ?

Malgré la bonne volonté affichée et l'importance virtuelle accordée à la question du genre, il semble en réalité qu'il n'y ait pas toujours une appropriation du concept de la part du personnel.

Cette thématique qui, par nature, est transversale à l'ensemble des politiques et des projets d'Enda, est en réalité souvent vécue comme un axe thématique et non pas stratégique.

A quelques exceptions près, à la question de savoir quelle définition du genre était donnée à Enda et s'il existait des projets sur le dialogue hommes-femmes, les travailleurs d'Enda ont presque automatiquement éludé la question en arguant qu'il existe à Enda une entité spécialement consacrée à cette thématique. Cette réponse constante et pratiquement du tac au tac semble assez symptomatique soit de la méconnaissance soit du manque d'intérêt et de réflexion sur le concept.

L'existence d'une entité travaillant sur cette thématique permet en effet :

- soit de renvoyer à cette entité par méconnaissance du sujet
- soit de renvoyer la question et ainsi éluder l'implication dans une réflexion transversale.

A vrai dire, cela semble surtout montrer qu'il y a à Enda peu d'appropriation de ce concept. Au-delà du discours de bonne foi sur le genre, la question est déléguée à Synfev. L'existence d'une entité travaillant sur le développement et les relations de genre facilite la non implication.

A Enda, le genre est sensé être une évidence. Mais en réalité ce qui est sensé aller de soi trouve concrètement peu d'engagement. Dans le discours, Enda intègre *a priori* le genre et cette hypothèse de départ permet à certains de se passer de toute réflexion ultérieure et neutralise le discours sur la question.

Mais cette position de facilité n'exclue pas que de nombreux travailleurs se posent des questions sur le genre et avouent une méconnaissance du concept.

6. Les difficultés exprimées par rapport aux mécanismes de l'organisation

Au sein de l'organisation, l'appropriation du genre peut découler au moins de trois facteurs : la définition, l'information et la formation.

En effet, les travailleurs d'Enda expriment de nombreuses difficultés sur ces trois points.

a. La définition

Elle reste difficile à saisir pour nombre de travailleurs. Pour preuve, nombre d'interviewés posent eux-mêmes la question « qu'est-ce que le genre ? » ou demande à l'intervieweur de préciser ce qu'il entend par genre. Dans tous les cas, c'est symptomatique de la difficulté à cadrer la notion.

Dans les différents entretiens, se mélangent diverses approches dans la perception du genre :

- pour certains, il est encore principalement compris comme une question de femmes
- pour d'autres, c'est une question d' « égalité », de « parité » ou encore d' « équité »
- enfin, certains y voient d'une forme plus globale le rapport hommes-femmes

Plusieurs des interviewés ont par ailleurs verbalisé le souhait d'avoir à disposition une définition du genre.

b. L'information et la sensibilisation

Elles aussi semblent largement déficitaires si l'on se réfère aux témoignages. Il est d'ailleurs à noter que, à une ou deux exceptions près, à la question « parle-t-on du genre dans votre équipe ? », il n'y a jamais eu de réponse positive. **On ne débat pas du genre en interne si ce n'est par le biais des plaisanteries. Très souvent, la sensibilisation par l'organisation est perçue comme faible en la matière.**

Par ailleurs, des réponses comme « le genre ? oui, j'ai entendu parler de cette notion » de la part d'un responsable de programme ou « c'est une approche que je voudrais connaître » témoignent tout à la fois de la carence en information et formation au sein de l'organisation et d'un intérêt pour cette question.

c. La formation

La formation ou la carence en formation sur le concept se décline sous trois formes :

- certains disent n'avoir pas été formés, ou « informés plutôt que formés » et pense une formation dans ce domaine utile
- d'autres, peu nombreux, sont satisfaits de leurs connaissances en la matière : « on a fait une formation pendant cinq jours, on est donc assez formés »⁷

⁷ Ces deux cas de figure sont particulièrement vrais en Cas amance.

- certains enfin font état de leur **souhait d'avoir une « boîte à outils »** pour penser le genre. Conscients qu'Enda a développé de nombreux projets dans ce domaine et les appliquant eux-mêmes, ils souhaitent au-delà, des aspects pratiques, une réflexion théorique concertée sur le genre pour pouvoir créer de nouveaux indicateurs et outils de développement.

On le voit, la gamme des attentes dans le domaine du genre et par rapport à l'organisation est large et témoigne de l'intérêt varié des travailleurs. L'organisation en est sans doute en partie consciente de cette demande ou de cette absence de demande puisqu'elle a entrepris une série de petites initiatives sur le genre, notamment à travers des ateliers : un premier avait été organisé au printemps 2005 avec la complicité de Quartiers du monde et d'Enda Colombie et un deuxième est en gestation.

7. Enda sur le terrain

Dans la mesure où la pauvreté touche en grande majorité les femmes et que l'on s'est aperçu que les femmes étaient souvent de meilleures partenaires du développement que les hommes, il semble logique qu'Enda se soit attelé depuis longtemps à la question du genre dans ses projets. Mais comment le fait-elle ? Cette simple question mériterait une étude en soi à partir d'une observation serrée du terrain.

Ici nous ne pouvons nous contenter que de quelques remarques sur le fonctionnement des projets à Enda et l'intégration de la dimension genre en leur sein.

a. La présence des femmes

La première « intégration » du genre dans les projets, sans aller très loin, signifie très souvent qu'en fait des femmes font partie du projet voire que le projet s'adresse à elles.

b. Faire de la place à la femme

Il s'agit principalement d'agir pour faire gagner aux femmes une place plus importante dans le secteur de l'économie et dans la société en général.

Nombres de projets consistent bien souvent à soulager le travail de la femme ou à lui permettre d'obtenir davantage de revenus par un meilleur accès au marché. C'est le type de projets où Enda semble le plus entreprenant. Depuis des décennies maintenant, les AGR, les programmes de micro-crédits, les coopératives et autres GIE, l'utilisation plus novatrice de l'énergie pour soulager les corvées domestiques, etc. sont très activement menés. Belle illustration de ce fourmillement d'activités, l'entrée genre du rapport 2004 s'intitule « L'entrepreneuriat féminin ».

Deuxième volet de cette catégorie, les projets de renforcement de capacités où les femmes bénéficient de formation, que ce soit d'alphabétisation ou professionnelle, afin de leur permettre d'être moins marginalisées dans la société et de pouvoir trouver un métier ou se reconvertir.

c. Défendre les droits des femmes

On peut situer cette lutte à deux niveaux :

- l'un très pragmatique qui concerne en grande partie la santé de la femme (accès aux services de santé, prévention des grossesses précoces, lutte contre l'excision,...)
- l'autre qui vise à réajuster la place de la participation de la femme dans la société à travers le plaidoyer pour la parenté conjointe, ou encore la lutte contre la fracture numérique

Tous ces domaines sont essentiels dans la mesure où ils permettent progressivement à la femme d'être reconnue, de s'exprimer et de bénéficier des mêmes droits que les hommes. Cependant, un des aspects marquants est de voir que **la question du genre ne trouve dans sa pratique que des projets pour les femmes.**

A une exception près, il n'y a eu à Enda aucun projet exclusivement, et pas seulement accessoirement, centré sur les rapports sociaux entre les hommes et les femmes et à la promotion du dialogue entre eux.

De manière plus générale, les projets sont en majorité des projets d'actions matérielles dans le domaine économique ou sanitaire. Les questions de statut de la femme ou d'évolution des mentalités ne font pas l'objet de projets en soi mais

l'on considère tacitement que ces objectifs seront atteints progressivement en améliorant la situation de la femme. Mais améliorer la situation de la femme suffit-il à faire changer la mentalité des hommes (et des femmes !) ? Pense-t-on que les problèmes de genre pourront être résolus sans l'implication des hommes ?

Il n'y a pas à Enda une politique concertée de développement de projets dans une vision stratégique d'évolution des rapports de genre. Ce changement sociétal est laissé à l'évolution naturelle et aléatoire des projets et programmes.

En particulier, certains des décideurs politiques hommes de l'organisation semblent n'avoir pas beaucoup plus d'intérêt pour le genre que celui du discours de circonstance et n'engagent aucune action relevante dans ce domaine.

Mais on ne peut généraliser cet état de fait. Il est manifeste qu'il existe à Enda une certaine préoccupation sur la façon de penser le genre dans les projets et sur la méthodologie. D'ailleurs, la version du programme stratégique d'avril 2004 faisait du genre une des lignes d'action⁸. Depuis, l'atelier organisé par Enda Colombie (Pilar Trujillo) sur le genre a, d'après plusieurs témoignages provoqué de nombreux déclics chez ceux qui y ont assisté. D'où la pertinence d'engager de telles actions à Enda, celles-ci trouvent un réel intérêt de la part des travailleurs. D'autant plus que la réflexion menée est très orientée sur des questionnements stratégiques et contient des pistes méthodologiques très intéressantes pour faire avancer les projets.

Cependant ces quelques constatations sur la faible orientation stratégique des projets sur le genre amènent inévitablement à se poser la question de la capacité critique et de la teneur de la volonté de changement sociétal de l'organisation et de ses travailleurs.

⁸ Même si dans la dernière version du programme (avril 2005), il en a été éliminé

8. Critiques et changement

a. La notion de genre : quelles prises de conscience à Enda ?

Première critique la plus répandue, notamment parmi les hommes: le genre est une mode du développement, une affaire de sous, en grande partie développée et appliquée parce que les financements des grands bailleurs de fonds internationaux intègrent des objectifs de genre dans leurs critères de sélection. Après les programmes d'ajustement structurels, le développement auto-centré et autres... voici venu le temps du genre. Mais beaucoup craignent que cet intérêt ne soit qu'un intérêt de façade, uniquement motivé par les raisons financières. Des projets sont conçus parce qu'ils ont un financement mais quid de la légitimité et de la pertinence des actions ?

Pour aller plus loin, cette méfiance à l'égard d'une mode n'est pas sans conséquences et aboutit à une situation paradoxale. Quelque part, en faisant du genre une mode et donc en jetant le soupçon sur sa pertinence, on finit par remettre en cause une notion essentielle des droits de l'homme et on en parasite le bien-fondé.

Cette critique amène à une inquiétude fondée sur l'appropriation du concept. Plusieurs personnes relèvent avec justesse l'inutilité d'actions que les populations accepteront sans les avoir réellement intégrées. Une fois le projet terminé, ceux qui n'auront pas cru dans les valeurs avancées retourneront à leurs pratiques et conceptions et le projet aura contribué à un changement très limité.

D'où la remarque pertinente, valable en interne comme sur les projets, à savoir que « le stade « information » n'est pas suffisant pour faire changer les choses ».

Mais ce sont les femmes à Enda qui regrettent et qui notent que l'organisation n'a pas su voir que le genre était une entrée stratégique du développement.

Et face à un discours de bonne volonté sur les questions du genre, un interviewé homme met en évidence ce qu'il perçoit des relations de genre à Enda : « les gens parlent, mais est-ce qu'ils y croient ? même pas 2% sont vraiment prêts à changer quelque-chose ! ».

Alors, effectivement, que disent les gens du changement à Enda ? Ou, plus concrètement, au-delà de la capacité critique, quelle est la capacité de proposition ? Quelles sont les propositions pour le changement ?

b. Les propositions

Le premier constat peu encourageant et qui pourrait poser question à l'organisation est qu'une grosse majorité des interviewés n'ont aucune proposition à faire ou credo à suggérer.

Absolument tous jugent que le genre est important et qu'il existe des problèmes mais il y a une réelle difficulté (ou un manque de volonté !), d'une part, à nommer ces problèmes et de l'autre à réfléchir à des alternatives ou tout simplement à des actions.

En particulier, le souci tellement revendiqué d'une notion du genre qui soit adaptée et reconstruite par le Sud n'est, en règle générale, pas suivi d'une réflexion ultérieure.

Il semble y avoir une faible capacité de critique constructive en matière de genre chez beaucoup des travailleurs d'Enda.

Quelques propositions concrètes émergent cependant concernant des mécanismes qui sont susceptibles d'être appliqués :

- une femme propose de faire dans Enda une coalition de femmes qui commencerait par aborder le genre sous son aspect théorique pour ensuite être une force de propositions de projets
- un homme suggère d'entreprendre un processus plus large et impliquant l'ensemble de l'institution sur une réflexion, une sorte de « Mouya Yara » du genre
- un homme pense qu'il serait bon de faire en sorte que les fonctions ne soient pas fixées mais qu'un roulement soit opéré, notamment pour les postes à haute responsabilité (comme c'est déjà le cas pour le Secrétaire Exécutif)
- enfin une femme, partenaire de l'institution, est la seule à rappeler à cette occasion l'implication des hommes dans le problème du genre et soulève la nécessité pour Enda de développer le dialogue entre les genres directement dans le cursus scolaire. Ce n'est qu'en élevant différemment les enfants et les jeunes que les choses pourront changer.

Quelques réflexions finales

En guise de conclusion, il est peut-être intéressant de revenir sur quelques points stratégiques et de poser quelques questions concernant le genre et Enda.

L'appropriation du concept

Au-delà de la mode « genre », il apparaît urgent et indispensable de viser à l'appropriation du concept en interne comme sur les programmes, sans quoi projets et actions ont peu d'avenir.

En effet l'organisation et/ou ses travailleurs semblent avoir du mal à conceptualiser cette notion, à se l'approprier. D'une part il semble y avoir un manque non pas d'intérêt mais de volonté d'agir de beaucoup des travailleurs, soit par méconnaissance soit parce qu'ils s'accommodent de la situation et ont une faible capacité de contestation ou de remise en cause. Cette inertie se répercute sur le nombre de formations ou de débats sur la question. En ce sens, la demande faite d'avoir une « boîte à outils » à penser le genre en terme d'indicateurs et de méthodologie reste à creuser.

La sensibilisation est d'ailleurs également un problème des décideurs ou du moins d'une partie d'entre eux à Enda. Certains mécanismes (notamment la parité à l'embauche voire la discrimination positive) ne semblent pas vraiment développés dans certaines entités et on a souvent l'impression, qu'il faudrait certes contraster avec le terrain, que le discours tenu est un discours de façade, destiné au public mais plutôt « mou » quant à l'action. Or sans l'engagement de l'élite et des intellectuels de l'organisation, un changement semble difficile.

La part des mécanismes institutionnels

Mais cette tiédeur dans la pratique quant au genre n'est pas forcément imputable qu'à cette partie peu engagée de l'élite dans Enda. Plus globalement, et ça resterait à vérifier, le traitement de la question du genre à Enda est symptomatique des modes de fonctionnement de l'organisation.

Tout d'abord, le genre ne reste que virtuellement transversal. Il y a effectivement une transversalité mais ce n'est pas une transversalité d'action mais uniquement

de fait : le genre est présent dans les projets mais il n'y a pas de mécanisme concerté de réflexion. En ce domaine, une grosse partie de l'élite à Enda ne démontre pas une volonté réelle et s'en tient au « minimum syndical » sur la question. Mais cet aspect de communication semble dépasser les problèmes de genre, on a souvent l'impression qu'à Enda, les aspects transversaux qui pourraient contribuer à cimenter l'organisation réveillent en fait peu d'intérêt.

A ce sujet, il faut, pour contraster ces remarques, faire noter qu'il y a une prise de conscience et un intérêt marqué pour ces questions de la part de certains responsables à Enda. Cette étude qui vise à réaliser un petit état des lieux en fait partie et s'intègre dans un processus naissant. Même s'il en a été supprimé (!), le genre a fait partie des grandes lignes du programme stratégique d'avril 2004. Avec l'atelier passé sur le genre et celui qui est programmé pour l'automne, ces initiatives sont des indicateurs d'une volonté de changement et d'ouverture sur le genre.

Cependant, un des problèmes génériques qu'affronte Enda dans sa capacité de changement, est le manque de concertation et de transversalité, alimentés par une faible capitalisation. Ainsi, sur le genre, tenter de répertorier l'ensemble des projets mis en place à l'instant présent ou dans le passé à Enda, est une véritable gageure.

Conséquence ou cause de toutes ces remarques, il n'y a pas (encore) de vision stratégique du genre à Enda. Ceci est clairement visible lorsque l'on observe le flou qui entoure la définition du genre dans l'organisation mais aussi l'absence de directives et de positionnements clairs sur les projets. A Enda, le genre semble évoluer au petit bonheur la chance, un peu au grès du bon vouloir des uns et des autres, sans réel objectif final.

On pourrait avancer que cette façon de faire est voulue par l'organisation et peut-être en est-il ainsi... Après tout, le genre n'est pas le seul à subir ce sort à Enda. Il en est, nous semble-t-il, de même pour les notions de pauvreté ou celle d'altermondialisme ; de l'extérieur il est bien difficile de saisir le positionnement d'Enda sur ses questions. Est-ce parce que le terrain constitue la matière première du travail de l'organisation qui s'adapte et se remet en cause à chaque projet ? Est-ce parce que chaque entité développe sa propre opinion et choisit les intérêts qu'elle défend ?

En effet, construire un positionnement n'est pas chose aisée à Enda. D'une part, parce que l'ONG a fondé sa légitimité sur sa proximité au terrain et qu'en ce sens elle a choisi en priorité d'écouter le terrain et de répondre à ses besoins ; ce qui fait

que dans l'organisation, la plupart des positions et des arguments aujourd'hui servis au niveau international, coexistent, qu'ils soient complémentaires ou opposés. D'autre part, certains positionnements ne sont pas aisés à tenir (exemple de la polygamie) sans prendre le risque d'être mal étiqueté politiquement ou socialement auprès des institutions et partenaires, ce qui ne serait pas sans conséquence pour l'organisation. Dans tous les cas, depuis l'extérieur et à l'heure où la société civile mondiale défend l'idée d'un monde plus juste, le silence et le manque de positionnement d'Enda interroge.

D'ailleurs pourra-t-elle longtemps éviter cette question si elle veut rester écoutée au niveau international ? Si la globalisation est un processus croissant et inévitable, Enda en tant qu'ONG du Sud ambitionne de jouer un rôle et de porter une vision du Sud. Cette réaction légitime lui demande d'explicitier son positionnement par rapport à la mondialisation. En ce sens, le genre est un bel exercice pour Enda qui doit concilier et négocier une voie de sortie entre les valeurs culturelles locales souvent fortement imprégnées de traditions de ses partenaires mais aussi de ses propres travailleurs et des idéaux à défendre sur la scène internationale.