



La fonction de référent.e au sein du programme Genre & Santé Sexuelle

Etat des lieux et perspectives

Nora Liberalotto

10 avril 2017

Sommaire

Liste d'abréviations	5
Introduction	7
Objectifs et actions du programme GSS	7
Structure et organisation sur le territoire.....	8
Méthodologie de l'étude	9
Présentation du rapport	13
Chapitre 1 : Création et évolutions de la fonction de référent.e	14
Le contexte d'émergence de la fonction	14
La création de la fonction de référent.e	15
Les premières définitions de la fonction.....	17
Le recrutement des référent.e.s	20
Les référentes et la mise en place des outils d'évaluation	23
Les évolutions de la fonction de référent.e	25
Chapitre 2 : Comment les référentes construisent leur rôle ?	28
Faire connaître et expliquer le programme GSS.....	29
Former les acteurs de terrain (en rencontres interrégionales ?).....	32
Accompagner les acteurs ou (aussi) susciter et coordonner les actions ?	33
Recueillir des données et faire le lien avec la coordination nationale	36
Une diversité de conceptions des missions et des rôles des référentes	39
Chapitre 3 : Les difficultés rencontrées.....	41
Le manque de temps.....	41
Le recueil de données	43
La formation des acteurs et des actrices de terrain	45
La recherche de financements.....	46
La mobilisation et l'accompagnement.....	48
Chapitre 4 : Une fonction « enrichissante »	52
Un impact positif sur les pratiques et les postures professionnelles	52
Les bénéfices pour les structures hébergeant la fonction.....	53
Des échanges enrichissants avec les autres membres du programme GSS	55
Les motivations pour continuer... ..	56
Conclusion	60
Constats et hypothèses.....	60
Pistes de recherche et d'action.....	62
ANNEXES.....	66
Annexe 1 : Courriel envoyé aux référentes en octobre 2016.....	68
Annexe 2 : Guide à l'usage des nouvelles référentes 2016	70

Liste d'abréviations

AD : Association Départementale du Planning Familial

ARS : Agence Régionales de Santé

CA : comité d'administration

CPEF : centre de planification et d'éducation familial

CR : compte rendu

CSV : Contraception, Sexualités et Vulnérabilités

DGS : Direction Générale de la Santé

DOM : Département d'Outre-Mer

EICCF : Etablissements d'Information, de Consultation et de Conseil Familial

FR : Fédération Régionale du Planning Familial

HPST : Hôpital, Patients, Santé et Territoires

GSS : Genre et Santé Sexuelle

IST : infection sexuellement transmissible

IVG : interruption volontaire de grossesse

MFPF : Mouvement Français pour le Planning Familial

OMS : Organisation Mondiale de la Santé

PACA : Provence-Alpes-Côte d'Azur

PF : Planning Familial

RBPA : réunion bilan post action

RRS : Réduction des Risques Sexuels

SIDA : syndrome d'Immunodéficience acquise

VIH : virus d'immunodéficience humaine

VRP : voyageur, représentant et placier

Introduction

Le programme Genre et Santé Sexuelle (GSS) est un programme national porté par le Mouvement Français pour le Planning Familial (MFPF, dit le Planning Familial)¹. Il s'agit du résultat de la fusion, réalisée en 2014, des programmes Réductions des Risques Sexuels (RRS) et Contraception, Sexualités et Vulnérabilités (CSV) développés respectivement depuis 1998 et 2004.

Du point de vue organisationnel, le programme se structure sur trois échelons : local, inter-régional et national. Au niveau interrégional, les référentes ont un rôle central, en tant que support aux acteurs et actrices qui agissent au niveau local, de promotion du programme et de sa coordination au niveau des inter-régions et de la transmission de données ainsi que des demandes et des besoins du terrain vers l'échelon national.

Cette fonction de référence régionale, qui a été créée en 2011 au sein des programmes RRS et CSV, a évolué avec le temps. L'objet de ce rapport est d'analyser la fonction de référent.e régional.e et ses évolutions, à partir de divers documents où les missions et les activités attribuées à ce poste ont été formalisées, ainsi que des témoignages des personnes qui occupent actuellement cette fonction au sein du programme GSS.

Le but étant à la fois de comprendre la manière dont les référentes se sont appropriées cette fonction ainsi que les évolutions qui paraissent nécessaires pour qu'elle soit plus adaptée aux besoins et aux contraintes du terrain et des personnes qui l'exercent ainsi que plus efficace du point de vue du développement du programme GSS.

Objectifs et actions du programme GSS

Le programme GSS offre aux participant.e.s (femmes et hommes, jeunes et adultes), des espaces collectifs d'échanges pour parler des risques liés à la sexualité (grossesses non désirées, IST-VIH, coercition sexuelle...) mais aussi de leurs attentes et de leurs désirs. Cette approche globale, sans médicalisation, aborde le parcours des personnes pour améliorer leur qualité de vie sexuelle et leur satisfaction personnelle en prenant en compte leur contexte de vie. Le programme propose aussi des formations destinées à des professionnel.le.s et à d'autres personnes qui souhaitent s'engager dans la promotion de cette approche de la santé sexuelle.

Ainsi, le programme Genre et Santé Sexuelle vise à :

- ✓ faciliter l'égalité d'accès aux droits, à l'information et aux services sur les territoires dans le domaine de la santé sexuelle,
- ✓ renforcer les compétences des personnes à faire des choix et à construire leur propre projet de vie.

Pour se faire, le programme GSS propose d'offrir des espaces d'échanges qui permettent aux participant.e.s de libérer la parole et de former des professionnel-le-s et des personnes ressources qui vont initier et accompagner ces dynamiques.

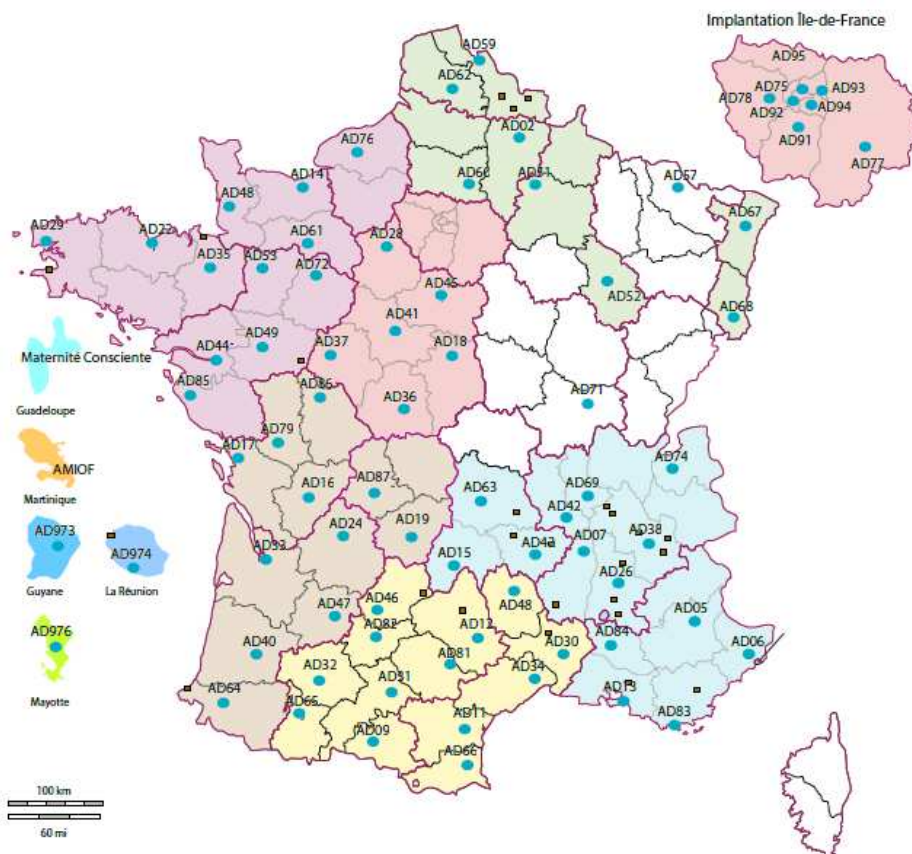
¹ Pour une présentation détaillée du programme, cf. : <http://www.genresantesexuelle.fr/>.

Ainsi, le programme se décline en trois types d'actions en direction de différents publics et avec des objectifs divers :

- ✓ **les groupes de parole** : composés généralement de 10 à 12 personnes qui se réunissent durant 4 à 7 séances d'environ 2h. Ils agissent comme des groupes d'auto-support, particulièrement en ce qui concerne la prévention, et encouragent à la franchise, au dépassement de la gêne à parler de son corps et de sexualité.
- ✓ **les formations Personnes ressources** : sont ouvertes à toutes les personnes – et, en premier lieu, à celles issues des groupes de parole - qui souhaitent se former ou renforcer leurs connaissances sur la santé sexuelle, afin qu'elles puissent agir comme citoyen.ne.s / acteur.trice.s de leur propre vie, relais de prévention dans le quartier, la famille, la communauté et construire des projets collectifs.
- ✓ **les formations Professionnel.le.s relais** : visent à renforcer leurs connaissances sur la santé sexuelle et à favoriser une réflexion autour de leurs pratiques ; ils pourront à l'issue des formations devenir relais de promotion de la santé sexuelle auprès des publics qu'ils-elles rencontrent dans le cadre de leur activité professionnelle.

Structure et organisation sur le territoire

Le programme se déploie sur une grande majorité du territoire, même si, comme l'indique la carte ci-dessous, il existe des zones non couvertes :



Comme évoqué précédemment, trois « échelons » différents constituent l'armature du programme GSS :

- ✓ **un échelon national** chargé de l'élaboration des contenus, du suivi des inter-régions de l'interface avec les institutions nationales et du déploiement du programme sur le territoire national,
- ✓ **un échelon interrégional** chargé de la coordination sur le territoire, du soutien aux acteurs de terrain, du recueil des évaluations, de l'interface avec les institutions régionales et les financeurs locaux et régionaux,
- ✓ **un échelon local** chargé de la constitution des groupes et de la mise en œuvre effective du programme, ainsi que du recueil d'information qualitative et quantitative sur la mise en œuvre des actions.

Au niveau local, les acteurs et actrices clef de la mise en œuvre du programme GSS sur le terrain sont les animat.eur.rice.s des groupes de parole ou les format.eur.rice.s, qui sont chargés de planifier, organiser et animer les actions du programme GSS ainsi que de rechercher des financements pour la mise en place d'actions au niveau local et de recueillir des données quantitatives et qualitatives pour l'évaluation du programme.

Pour dynamiser la mise en place des actions sur les territoires, le programme GSS développe aussi une animation territoriale avec des « référentes » qui soutiennent les acteurs de terrain et, lorsqu'elles exercent leur fonction dans l'Hexagone, organisent des rencontres interrégionales. Les référentes sont aussi chargées de collecter et de transmettre à l'échelon national les données recueillies au niveau local. Dans l'Hexagone, les référentes se chargent (en général, en binôme) d'une inter-région, alors que dans les DOM, elles sont impliquées sur le territoire de leur département parfois en « coréférence ».

L'ensemble de la dynamique est portée par un comité de pilotage national composé jusqu'en 2016 de quatre membres : deux coordinatrices, une référente de la thématique « personnes ressources » et la coordinatrice du programme « Femmes et VIH ». En 2017, une référente « formation » a rejoint le comité. Les membres du comité accompagnent et soutiennent le travail des référentes inter-régionales, notamment par l'organisation de regroupements trimestriels de référentes ainsi que de regroupements Inter-Dom. Elles sont aussi les responsables du suivi et de l'évaluation du programme au niveau national.

Pour renforcer la mise en œuvre du programme, son évaluation et l'analyse des pratiques, des rencontres interrégionales regroupent régulièrement les acteurs et actrices des différents territoires dans le cadre de 6 inter-régions métropolitaines ainsi que de rencontres inter DOM. Ces réunions nourrissent les réflexions sur l'évaluation du programme et son adaptation selon les contextes locaux. Une rencontre nationale, qui a lieu chaque année à Sète, permet de mutualiser l'ensemble des actions et de faire évoluer la structuration, les objectifs et contenus du programme au regard des constats de terrain.

Méthodologie de l'étude

A la demande du comité de pilotage, l'étude a été conçue et mise en place par Charlotte Debest, une sociologue ayant une bonne connaissance du programme GSS. Elle s'était chargée notamment de la synthèse des actions mises en œuvre en 2015 ainsi que de l'analyse des entretiens collectifs (*focus groups*) d'évaluation des actions, réalisés la même année au niveau local.

L'étude a débuté en octobre 2016, à partir des objectifs suivants :

- ✓ appréhender la fonction de référent.e via la propre expérience des personnes que l'exercent et analyser l'évolution de leur rôle depuis sa création,
- ✓ identifier les difficultés qu'elles rencontrent dans l'exercice de leur fonction,
- ✓ tirer des enseignements des initiatives et des diverses manières de faire mises en place par chacune d'entre elles.

Les buts principaux étant de :

- ✓ renforcer le programme GSS, via une meilleure connaissance de la fonction de référent.e permettant de la faire évoluer,
- ✓ valoriser ce rôle auprès des instances de gouvernance interne du Planning Familial ainsi qu'auprès des instances politiques et des financeurs.

Le dispositif de l'enquête comprenait, au départ, trois étapes :

- ✓ l'envoi d'un mail avec des questions ouvertes à toutes les référentes, pour « défricher » le terrain,
- ✓ la réalisation d'entretiens téléphoniques, auprès des référentes, pour approfondir (et/ou mieux comprendre) la réalité de leur travail,
- ✓ la réalisation d'entretiens avec de personnes identifiées par les référentes comme pouvant apporter un éclairage complémentaire et notamment, des personnes travaillant au sein des ADs.

Ainsi, fin octobre 2016, un mail a été adressé à toutes les référentes exerçant cette fonction, ainsi qu'à deux membres du comité de pilotage l'ayant exercé par le passé, leur expliquant la démarche et leur proposant de :

- ✓ répondre par écrit à une liste de questions²,
- ✓ rajouter d'autres informations non-demandées, que ces actrices considéreraient importantes vis-à-vis des objectifs de l'étude,
- ✓ communiquer les noms et les coordonnées de « personnes ressources ».

L'approche méthodologique choisie pour le questionnement des référentes a été qualitative, car la liste de questions envoyées n'était pas un questionnaire comportant des catégories de réponse prédéfinies mais plutôt un guide les conduisant à évoquer très librement :

- ✓ les missions et les activités principales attachées à leur fonction et l'importance qu'elles accordent à leur rôle pour le développement du programme GSS ;

² Cf. : Annexe 1 : Courriel envoyé aux référentes en octobre 2016.

- ✓ leur parcours au sein du Planning Familial et du programme GSS ainsi que les raisons qui les ont conduites à investir leur fonction de référent.e ;
- ✓ la manière dont leur décision de devenir référentes interrégionales a été accueillie au sein de leur AD et les changements que l'exercice de leur fonction a produit sur leur pratique professionnelle et sur la relation avec leurs collègues ;
- ✓ les principales difficultés rencontrées, en générale, et dans la relation avec les ADs de leur inter-région en particulier,
- ✓ ce que leur apportent les regroupements de référentes ainsi que l'exercice de cette fonction, les motivations pour continuer...

Comme suite aux réponses écrites des référentes, un début d'analyse qualitative a été mis en place et quatre entretiens téléphoniques ont été réalisés. Ces entretiens n'ont pas été enregistrés, mais des notes ont été prises de manière synthétique. Mme Debest n'ayant pu finaliser cette mission pour des raisons de santé, j'ai été chargée de poursuivre l'analyse de ces matériaux qualitatifs ainsi que de la rédaction de ce rapport.

Chargée, en 2016, de la construction d'une grille d'autodiagnostic et d'une formation sur la participation des jeunes bénévoles et, début 2017, de la synthèse des actions développées en 2016 dans le cadre du programme GSS, je dispose d'une bonne connaissance du mouvement et du programme qui m'a permis de prendre le relais. Par contre, le temps étant limité, je n'ai pas pu poursuivre le travail de terrain tel qu'il avait été prévu initialement. En accord avec la coordination, le dispositif de recherche a été adapté à cette contrainte.

J'ai ainsi réalisé une analyse comparative des réponses écrites des référentes aux questions évoquées plus haut et des notes prises lors des entretiens téléphoniques. Au total, 15 référentes ont répondu au questionnaire : les 13 femmes exerçant la fonction en 2016 (dont 2 en co-référence, qui ont répondu ensemble) et 2 anciennes référentes, qui étaient déjà à l'époque membres du comité de pilotage national.

Parallèlement, j'ai réalisé une étude documentaire permettant de contextualiser le point de vue des référentes. Cette étude s'est fondée sur divers écrits des programmes RRS et CSV, puis GSS, permettant de retracer les missions et les activités attribuées à la fonction de référent.e depuis sa création et les éventuelles évolutions, dont notamment :

- ✓ comptes-rendus de réunions (de la coordination nationale et de référentes),
- ✓ courriers adressés par les coordinatrices nationales aux référentes,
- ✓ organigrammes,
- ✓ appels à candidatures pour le poste de référent.e,
- ✓ modèles de convention de partenariat,
- ✓ livret d'accueil (« guide à l'usage des nouvelles référentes³ »),
- ✓ rapports internes et d'audit,
- ✓ conventions pluriannuelles d'objectifs,
- ✓ dossiers de demande de subvention,
- ✓ supports de communication du programme GSS...

³ Cf. Annexe N° 2 : Planning Familial, *Guide à l'usage des nouvelles référentes* (2016).

Les premières analyses ont été soumises aux membres du comité de pilotage national. Les échanges qui s'en sont suivies m'ont permis d'approfondir ces analyses ainsi que d'identifier des pistes pour aller plus loin dans l'étude de cette fonction.

Présentation du rapport

Le premier chapitre retrace les principales évolutions de la fonction de référent.e, en lien avec celles des programmes RRS et CSV puis du programme GSS, pour identifier les missions et les activités qui leur sont attribuées.

Le deuxième chapitre étudie la manière dont les personnes qui exerçaient cette fonction en 2016 (ou que l'avaient exercé par le passé) ont construit leur rôle, ainsi que l'importance qu'elles lui accordent vis-à-vis du développement du programme GSS.

Le troisième chapitre analyse les principales difficultés rencontrées par les référentes qui exerçaient cette fonction en 2016 (en général et avec certaines ADs en particulier) et les éventuels solutions envisagées ou mises en place.

Le quatrième chapitre s'intéresse à ce que la fonction de référent.e apporte aux personnes qui l'exercent, à leurs collègues de travail, à leurs ADs et/ou à celles qu'elles accompagnent.

La conclusion récapitule les principaux résultats de l'enquête puis propose quelques pistes de recherche pour aller plus loin dans l'étude de cette fonction et, plus largement, de la structuration du réseau.

Concernant la rédaction de ce rapport, il convient de faire une précision importante en relation au genre attribué à la fonction. Lorsque celle-ci est évoquée en faisant référence au poste de travail, elle est déclinée à la fois au masculin et au féminin (référent.e). Alors que lorsque nous ferons allusion aux personnes qui exercent (ou ont exercé par le passé) cette fonction, elle sera évoquée uniquement au féminin (référente ou référentes), du fait que depuis ses débuts elle n'a été exercée que par des femmes.

Enfin, lorsque des extraits de documents ou de réponses des référentes sont cités, l'écriture originale a été respectée. Ce qui permet de constater que, à l'exception de certains documents datant de 2011 (année de création de la fonction), où celle-ci est mentionnée au masculin ; la plupart des autres documents analysés (dont les appels à candidatures pour le poste datant de 2014 et de 2016) ainsi que la totalité des réponses des référentes utilisent le féminin pour évoquer cette fonction.

Si cette évolution semble suivre celle du recrutement, il convient de s'interroger sur la possibilité que cette fonction puisse être envisagée au masculin. Ainsi, il semble que sa féminisation ne suffit pas pour expliquer cette déclinaison exclusivement au féminin (notamment dans les documents internes qui évoquent le poste et non pas les personnes qui l'exercent) mais que cet usage genrée ait aussi un caractère performatif.

Chapitre 1 : Création et évolutions de la fonction de référent.e

La création de la fonction de référent.e et ses évolutions sont étroitement liées à celles des programmes Réduction des risques sexuels (RRS), crée en 1998 et Contraception, sexualité, vulnérabilité (CSV), puis Genre et santé sexuelle (GSS). Ce chapitre s'intéresse, d'abord, à la mise en place et aux principales évolutions de ces programmes, pour étudier ensuite comment la fonction de référent.e a été définie et retravaillée, suivant ces évolutions.

Le contexte d'émergence de la fonction

Le programme GSS, au sein duquel les référents exercent leur activité, s'inscrit dans le prolongement des actions et des objectifs de deux programmes historiques du Planning Familial : RRS, crée en 1998 et CSV, mis en place en 2003. Ces programmes, développés initialement en parallèle, vont d'abord se regrouper au sein d'une même dynamique de 2011 à 2013 pour fusionner dans un seul (GSS), à partir de 2014.

Cette fusion a été motivée par une prise de conscience, au sein du Planning Familial, que la division entre ces deux programmes devenait artificielle, dans la mesure où ils poursuivaient des objectifs communs et, aussi, que la question du genre était devenue de plus en plus prégnante au sein ces programmes, comme dans l'ensemble du mouvement. Ainsi, peu à peu, l'idée d'unifier ces deux programmes dans un seul (structuré sur les concepts de « genre » et de « santé sexuelle ») a fait son chemin.

Le développement du programme s'est fait en deux temps:

« En 2011, la régionalisation, la mise en œuvre de la politique de santé et l'évolution des demandes des publics et des acteurs-trices sur le terrain rendent nécessaires une nouvelle organisation pour soutenir le réseau national des associations du Planning Familial et une articulation des deux programmes Réduction des Risques Sexuels et Contraception Sexualité Vulnérabilité.

Sur le terrain, un nouveau format « RRS-CSV » est mis en œuvre par les associations du Planning Familial. Il intègre l'approche globale de santé sexuelle présente dans les deux programmes tout en gardant des contenus spécifiques pour les groupes de parole et les formations.

Pour la mise en œuvre du programme, son évaluation et l'analyse des pratiques, des rencontres inter-régionales et inter DOM regroupent les animateurs-trices des différents territoires. Elles sont animées par les référentes et viennent alimenter les réflexions sur l'évolution du programme et son adaptation selon les contextes locaux. Une rencontre annuelle nationale permet de mutualiser l'ensemble des actions et de faire évoluer la structuration, les objectifs et contenus du programme au regard des constats de terrain.

Les rencontres trimestrielles des référentes et coordinatrices ont permis la co-construction du nouveau programme GSS. Les rencontres nationales de 2013 et 2014 ont permis la validation et l'appropriation du programme par les animateurs-trices et son inscription dans les projets des associations départementales et dans les priorités du Mouvement.

Soucieux de faire évoluer ce nouveau programme, le Planning Familial, au regard de l'expérience acquise par les acteurs-trices du programme améliore les outils d'évaluation construits et mis en

place de 2011 à 2013. L'objectif est de faciliter le recueil des données, questionner les pratiques et favoriser l'appropriation par le réseau de méthodes d'évaluation qualitatives.

Pour valoriser et développer la qualité et l'efficacité de ses interventions le Planning Familial choisit de créer et diffuser des outils de promotion du programme et des actions de terrain : « 4-pages », dépliants, brochures, vidéo-clips⁴ ».

En 2015, un référentiel du programme GSS (duquel sont issus les paragraphes précédents) est publié afin de « *partager les expériences acquises sur le terrain et favoriser la mutualisation avec d'autres acteurs*⁵ ».

Le récit qui vient d'être évoqué montre que des référentes ont été impliquées dans la création du programme du GSS, notamment à travers l'organisation de rencontres interrégionales (pour celles exerçant leur fonction dans l'Hexagone), la co-construction des contenus du programme puis leur validation et leur diffusion auprès des acteurs et des actrices de terrain, au sein des ADs.

Comme nous le verrons plus bas, les référentes ont aussi joué et jouent encore un rôle clef dans la mise en place des outils de suivi et d'évaluation ainsi que dans la formation des acteurs et des actrices de terrain, leur permettant l'appropriation des contenus des divers modules du programme GSS.

Cependant, avant d'aller plus loin, il convient d'explicitier comment cette fonction a été créée et définie à ses débuts et comment elle a évolué par la suite.

La création de la fonction de référent.e

Un élément de contexte clef pour comprendre l'émergence de la fonction de référent.e est la régionalisation de la politique de santé suite à la sanction de la loi HPST en 2009⁶. Entre autres, cette loi a créé les Agences Régionales de Santé (ARS), qui se déploient sur les territoires à partir du 1er avril 2010.

Cette régionalisation de la politique sanitaire a eu un impact direct sur les actions du Planning Familial, car elle a eu comme conséquence un changement du mode de financement des programmes RRS et CSV de la part de la Direction Générale de la Santé (DGS), qui finançait jusqu'en 2010 les actions de terrain.

A partir de 2011, ces actions doivent trouver leur financement au niveau local ou régional (notamment, auprès des ARS) ; la DGS continue néanmoins à financer la Confédération Nationale du Planning Familial pour une mission de « tête de réseau », qui donne les moyens d'une organisation au niveau national et interrégional.

Cette évolution du contexte institutionnel et des modes de financement conduit le Planning Familial à repenser l'organisation interne des programmes RRS-CSV, en créant un échelon interrégional pour faire face aux difficultés que ces évolutions auront sur la mise en œuvre des programmes au niveau local. La création de la fonction de référent.e émerge ainsi

⁴ Cf. : Planning Familial, *Genre et Santé Sexuelle. Une démarche d'éducation populaire au service d'un programme*, février 2014-mars 2015, 59 pp., pp. 25-27.

⁵ *Idem*, p. 27.

⁶ Cf. : Loi Hôpital, Patients, Santé et Territoires du 21 juillet 2009.

comme une réponse à ces difficultés ; l'une de ses premières missions principales sera de former les acteurs et les actrices au niveau local à la méthodologie de projet et de les accompagner dans la recherche de financements.

Cependant, cette mission de formation et de support à la recherche de financements est loin d'être la seule attribuée à la fonction de référent.e lors de sa création. Dans le dossier de demande de subvention adressée à la DGS en mars 2011, cette fonction est présentée aussi comme ayant un rôle clef dans le rapprochement des deux programmes ainsi que dans l'évolution de leurs contenus et dans la formation des acteurs et des actrices de terrain :

« 1. La mise en œuvre du programme s'appuie sur des formations et la constitution d'un réseau régional de référents (es). La méthode : une co-construction du nouveau programme par les référents/es régionaux/ales pour faire évoluer les contenus et intégrer les nouvelles connaissances comme la méthodologie de projet participative.

Les formations en inter-régions, animées par un binôme « référent-e- CSV – référent-e- RRS » vont permettre de renforcer les échanges entre les deux programmes et de développer des échanges de pratique, en particulier sur la recherche de partenariat et de financements pour développer les actions de terrain.

2. Dans les DOM, la co-formation et un accompagnement plus encadrant, devrait permettre de rendre les acteurs locaux plus autonomes dans l'organisation de formations et l'animation des différents temps du programme⁷ ».

Le même document précise ainsi les trois objectifs opérationnels pour 2011⁸. Tous les trois concernent la fonction de référent.e, bien que cela soit indiqué d'une manière plus ou moins explicite selon l'objectif. Le premier, relatif à la formation, mentionne les référent.e.s à la fois en tant qu'apprenant.e.s et en tant que formateurs ou formatrices:

1. Les formations :

a. Formations nationale pour les référents régionaux

- ✓ construire ensemble les modules communs aux deux programmes, le module spécifique RRS et mettre en place les binômes CSV – RRS au niveau des régions.
- ✓ apporter les connaissances et les savoirs faire en méthodologie de projet participative aux référents régionaux qui vont devoir trouver les partenaires et les financements en région pour animer des groupes de parole, des formations de professionnels et de femmes relais.

b. Formations inter régionales animées par les référents régionaux

- ✓ Animer en inter-région des formations pour former des formatrices et/ou formateurs aux nouveaux contenus des programmes.
- ✓ Développer et aider les fédérations régionales du Planning Familial et les associations départementales à mettre en place des formations de professionnels relais et des groupes de paroles.
- ✓ Aider certaines associations à améliorer leur relation avec les institutions locales et les aider à la recherche de financement.
- ✓ Renforcer la mise en œuvre de chaque programme et identifier les besoins.

⁷ Planning Familial, *Dossier de demande de subvention* à la DGS 2011, p. 8.

⁸ *Idem*, p. 7.

- c. Pour les DOM, une approche spécifique est prévue avec un accompagnement plus important compte tenu d'une moins grande expérience de notre réseau, des conditions plus difficiles (réseau associatif partenaire moins riche).

Le deuxième objectif opérationnel de 2011 concerne aussi les référentes, bien que cela n'apparaisse pas de manière explicite dans la formulation de cet objectif :

2. Construction d'indicateurs de suivi :

- ✓ Recueillir les besoins des publics ciblés, construire des indicateurs de suivi et d'évaluation des actions.

Comme nous le montrerons plus bas, dès la création de cette fonction, la référence régionale a occupé un rôle central dans la mise en place d'un processus de suivi et d'évaluation au sein des programmes GSS et CSV, puis du programme GSS.

Enfin, le troisième objectif opérationnel du programme GSS pour 2011, sans les mentionner explicitement, concernait aussi directement les référent.e.s et notamment, leur mission de promotion du programme auprès des acteurs et des actrices de terrain, des structures partenaires et des financeurs :

3. Rendre visible et promouvoir le programme

- ✓ Faire connaître le programme aux personnes cibles pour les inciter à participer à des groupes, aux professionnels ou acteurs de prévention susceptibles de se former, aux institutions et aux financeurs susceptibles de financer.
- ✓ Valoriser le programme en promotionnant l'approche méthodologique RRS et santé sexuelle globale.

Ainsi, les trois objectifs opérationnels pour l'année de la création du poste de référent.e concernaient cette fonction et ceci qu'elle soit exercée dans l'Hexagone que dans un DOM. Cependant, l'objectif relatif à la formation diffère, car les DOM font l'objet d'une approche spécifique et d'un accompagnement renforcé de la part de la coordination nationale.

Aussi, le troisième objectif se décline différemment dans ces territoires dans la mesure où les référent.e.s y seront chargé.e.s de promouvoir les programmes en externe, auprès des partenaires potentiels ; alors que dans l'Hexagone la référence régionale aura aussi un rôle de promotion en interne, en direction des ADs et des Fédérations régionales.

Les premières définitions de la fonction

Cette fonction de référent.e s'inscrit dans la nouvelle division du travail qui se met en place au sein des programmes RRS/CSV. Elle va être l'objet d'un processus de définition initié par la coordination nationale et repris par la suite par un groupe de travail auquel ont participé deux des référentes tout récemment recrutées.

La fonction de référent.e est formalisée pour la première fois dans le texte de la première convention de partenariat proposée par la Confédération Nationale aux ADs et aux Fédérations Régionales en 2011, qui se décline en deux versions : Hexagone et DOM.

La première évoque deux missions principales (en lien avec la formation et l'évaluation) que les référent.e.s s'engagent à remplir :

- ✓ **former des animatrices-formatrices**, sur un stage de 4 jours sur l'écriture du programme régional ; pour que, à leur tour, elles soient en capacité d'animer le programme par des actions locales (groupes de parole, formations de professionnels et de personnes relais) ;
- ✓ **se saisir des évaluations transmises** par les ADs ou les Fédérations régionales (réalisées en conformité avec les indicateurs qui seront élaborées par un groupe de travail national) pour en faire un bilan global retransmis aux coordinatrices nationales.

La convention de partenariat proposée pour les DOM attribuait aux référentes uniquement une mission de formation de formateurs et de formatrices. A ce sujet, il était établi que, dans un premier temps, elles seraient chargées de l'organisation de ces formations ainsi que de la co-animation, en binôme avec un membre du comité de pilotage national. Dans un deuxième temps, une fois qu'elles auraient acquis les compétences nécessaires, elles animeraient seules ce type de formation.

Les missions de promotion du programme ainsi que de formation et de soutien aux acteurs locaux à la recherche de financement ne sont pas mentionnées parmi celles établies par ces conventions. Cependant, elles ont été mentionnées parmi leurs missions principales dans les définitions de la fonction qui ont été élaborées et diffusées par la suite.

La première ébauche d'une description détaillée des missions principales et des tâches attribuées aux référent.e.s a été élaborée lors d'un stage de coordination national, en mars 2011. Elle évoque quatre missions principales ainsi que les tâches liées à chacune d'elles :

1. CONNAITRE LE CONTEXTE LOCAL

- ✓ Connaître les axes des politiques de santé des régions,
- ✓ Connaître les instances et identifier les financeurs potentiels,
- ✓ Identifier les besoins locaux,
- ✓ Identifier et rechercher les partenaires : connaître le réseau associatif, fichier des associations.

2. ANIMER -SOUTENIR et ACCOMPAGNER les formatrices animatrices

- ✓ Travailler en réseau - animer un réseau :
 - faire du lien -fédérer
 - être formé à la méthodologie de projet
 - être disponible aux personnes formées,
 - s'accorder du temps
 - être accessible (téléphone, mail...) être présente
 - être réactive même si la réponse est succincte
 - encourager les personnes dans leurs initiatives, conforter, accompagner les personnes formées.
- ✓ Donner envie, créer une dynamique.
- ✓ Mutualiser les expériences et les outils : proposer des rencontres analyse de la pratique : travailler en collectif, être capable d'aider à l'écriture.

3. INFORMER

- ✓ S'informer - trier l'information.
- ✓ Diffuser l'information régulièrement (ex : tableau à double entrée...).
- ✓ Informer sur les rencontres diverses : colloques, journées de réflexion.....
- ✓ Rôle de veille : ex : dates limites de dépôts de dossiers....

4. FAIRE REMONTER AU NIVEAU NATIONAL

- ✓ Formaliser par écrit
- ✓ Faire remonter régulièrement le point sur les formations faites (tableau de bord) et les bilans des formations et des actions locales
- ✓ Bilans qualitatifs : construire une grille avec des exemples pour identifier les suites aux actions locales (ex : sur la santé des femmes, sur leur engagements dans des actions collectives...)
- ✓ Faire remonter les informations aux coordinatrices nationales
- ✓ Effets induits des actions
- ✓ Les dysfonctionnements au niveau des régions ou/et des AD : au niveau des territoires (dépôts de dossiers sans suite ou dossiers non acceptés, problèmes de financements) et internes aux associations.

Cette définition va être par la suite retravaillée et structurée par un groupe de travail créé en 2011, chargé de définir des nouveaux modes d'organisation ainsi que des critères et des indicateurs communs et de construire des outils de suivi et d'évaluation des programmes. Avec l'accompagnement d'une experte et la participation de deux référentes volontaires, le groupe va d'abord expliciter la nouvelle division du travail entre les acteurs et les actrices des programmes RRS et CSV, dans les trois niveaux qui les composent.

Ce travail a abouti à l'élaboration d'un document validé et diffusé en 2012, dans lequel le niveau interrégional est défini comme :

« ...le niveau interface entre le national et les ADs pour la mise en œuvre des programmes. Il a pour mission l'accompagnement et le soutien des ADs pour la planification et la mise en œuvre de RRS et CSV. Il est aussi le niveau de recueil et d'analyse des données d'évaluation dans les inter-régions avant remontée vers le niveau national⁹ ».

Les référent.e.s sont identifiées en tant que les « personnes clefs » de ce niveau, auxquelles sont attribuées deux missions principales (accompagner et former) et trois objectifs :

- ✓ Promouvoir les programmes au niveau interrégional.
- ✓ Développer le programme au niveau interrégional.
 - Faire connaître et expliquer les programmes.
 - Accompagner les acteurs de terrain pour la mise en œuvre du point de vue de la méthode.
 - Accompagner les acteurs de terrain pour la recherche de financements.
- ✓ Renforcer les compétences des acteurs du planning concernant les programmes RRS et CSV.

Le même document indique que cette fonction se décline autrement dans les DOM, où le but principal des référent.e.s est de consolider l'implantation des programmes, via l'organisation de formations et l'animation des groupes de parole.

Dans l'un des outils de recueil de données présenté dans le même document (le « cahier de bord » des référent.e.s), sont énoncées les quatre missions principales attribuées à la fonction, sans distinction du lieu où elle est exercée :

⁹ Laurent Bec Anne avec le Planning Familial, *Suivi des programmes RRS et CSV. Nouveaux modes d'organisation et outils de suivi*, mai 2012, p. 4.

- ✓ faire connaître et expliquer les programmes RRS et CSV,
- ✓ former les acteurs de terrain à la mise en œuvre des programmes,
- ✓ accompagner les acteurs de terrain pour la mise en œuvre du point de vue de la méthode,
- ✓ accompagner les acteurs de terrain pour la recherche de financements et l'élaboration de recherche de financement.

Une cinquième mission (qui n'est pas mentionnée par cet outil mais qui était explicitée dans la définition du niveau interrégional citée auparavant) est celle du recueil et de l'analyse des données d'évaluation, et de leur remontée vers le niveau national.

Ainsi, les objectifs et les missions associés à la fonction de référent.e ont été définies entre 2011 et 2012 et ont été reprises dans la définition de ce poste lorsque les programmes RRS et CSV ont fusionné dans un seul (GSS), en 2014. Comme nous le verrons à la fin du chapitre, par la suite, les activités associées aux cinq missions principales attribuées à cette fonction ont été explicitées, dans le cadre de la rédaction d'un livret d'accueil à destination des nouvelles référentes du programme GSS, publié en 2016.

Le recrutement des référent.e.s

Les premiers appels à candidature pour le poste ont été publiés en 2011, dans le but de recruter deux référent.e.s (un.e par programme) pour chacune des six inter-régions ainsi qu'un.e référent.e (chargé.e des deux programmes) pour quatre DOM : Martinique, Guadeloupe, Guyane et La Réunion. C'est ainsi qu'ont été recrutées quatre référentes pour les DOM et neuf pour l'Hexagone, où le poste est resté vacant pour les deux programmes dans l'inter-région PACA/Rhône Alpes et pour l'un d'entre eux dans celle réunissant la région Languedoc-Roussillon/Midi-Pyrénées et l'Auvergne.

En 2014, l'année de la fusion entre les programmes RRS et CSV, un nouveau appel à candidatures a été diffusé ; puis, un autre, le premier réalisé dans le cadre du programme GSS, sera publié en 2016. Les tableaux ci-dessous permettent de constater la continuité existant dans la définition des objectifs énoncés pour le poste, selon les territoires, avant et après la fusion des programmes RRS et CSV dans GSS :

Territoire	2014	2016
Hexagone	Promouvoir <u>les programmes</u> au niveau interrégional Développer le programme au niveau interrégional : <ul style="list-style-type: none"> - faire connaître et expliquer <u>les programmes</u> - diffuser les outils de promotion - accompagner les AD et les fédérations régionales dans l'appropriation du projet Renforcer les compétences des acteurs du PF concernant <u>les programmes RRS et CSV</u> S'engager à transmettre les outils d'évaluation (carnets de bord)	Promouvoir <u>le programme</u> au niveau interrégional Développer le programme au niveau interrégional : <ul style="list-style-type: none"> - faire connaître et expliquer <u>le programme</u> - diffuser les outils de promotion - accompagner les AD et les fédérations régionales dans l'appropriation du projet Renforcer les compétences des acteurs du Planning sur <u>les évolutions du programme</u> . S'engager à transmettre les outils d'évaluation (carnets de bord et <u>fiches d'action</u>).

Territoire	2014	2016
DOM	Promouvoir <u>les programmes</u> au niveau du territoire Renforcer les compétences des acteurs du Planning concernant <u>le programme RRS et CSV</u> . S'engager à transmettre les outils d'évaluation (carnets de bord).	Promouvoir <u>le programme</u> au niveau du territoire Renforcer les compétences des acteurs du Planning <u>en organisant des formations internes et externes pour développer le programme GSS</u> S'engager à transmettre les outils d'évaluation (carnets de bord et <u>fiche actions</u>).

Les principales différences dans les énoncés (surlignées dans le tableau) concernent ainsi le passage du pluriel au singulier (le/s programme/s) comme résultat de la fusion des programmes RRS et CSV dans GSS. Deux autres différences existent entre les deux textes :

- ✓ pour les DOM, il est précisé que le renforcement des compétences des acteurs implique l'organisation de formations de la part des référentes,
- ✓ les « fiches actions » ne sont pas mentionnés parmi les outils en 2014.

Cependant, dans les deux cas, il s'agit d'un oubli dans la rédaction de ces appels à candidature et non pas d'une évolution des missions attribuées aux référentes ou des outils qu'elles mettent en place. En effet, la formation de formateurs et de formatrices faisait partie des missions attribuées aux référent.e.s des DOM depuis 2011 et les « fiches action » étaient utilisés au sein des programmes RRS et CSV depuis 2013.

Une autre différence entre les appels à candidatures de 2014 et de 2016 est que seulement le dernier explicite (pour chaque territoire) ce à quoi « *concrètement* » les référentes s'engagent. Mais il s'agit encore d'une différence dans la rédaction de ces textes et non pas une évolution du rôle des référentes, car ces engagements faisaient déjà partie de l'activité des référentes depuis 2012.

Le tableau ci-dessous permet de visualiser les principales différences entre les engagements attendus de la part des référent.e.s dans l'Hexagone et dans les DOM, tels qu'ils sont évoqués dans l'appel à candidatures de 2016 :

Domaine d'engagement	Hexagone	DOM
Participation à des journées d'échange	participer à une journée d'échange nationale annuelle et à des regroupements nationaux des référentes régionales, interrégionales ou des DOM (3 fois par an)	Idem Hexagone
Organisation de regroupements (inter)régionaux	organiser des regroupements régionaux ou interrégionaux	-----
Accompagnement pour la recherche de financements et la réalisation des actions	accompagner <u>les</u> AD pour faciliter la recherche de financements et la réalisation des actions (groupe de parole, formations de professionnels relais, formations de personnes relais)	accompagner <u>son</u> AD pour faciliter la recherche de financements et la réalisation des actions (groupe de parole, formations de professionnels relais, formations de personnes relais).
Participation au regroupement national	participer au regroupement national de Sète	Idem Hexagone

La lecture de ce tableau permet de constater que la principale différence concerne l'organisation de regroupements régionaux ou interrégionaux, qui n'est pas attendu des référentes des DOM, du fait qu'elles développent leur activité au sein de leur AD. C'est aussi pour cette raison que leur mission d'accompagnement est limitée à leur propre association, alors que celle des référentes de l'Hexagone concerne toutes les ADs de leur inter-région qui participent ou souhaitent participer au programme GSS.

Ainsi, il existe une continuité dans les objectifs, missions, activités et outils associés à la fonction de référent.e, avant et après la fusion des programmes RRS et CSV dans GSS. Cependant les responsabilités attribuées aux référent.e.s de l'Hexagone changent lors de cette fusion : elles continuent à être deux par inter-région, mais chacune d'elles est désormais chargée d'une partie du territoire (au lieu d'un programme sur toute l'inter-région), tout en travaillant en binôme pour l'organisation des rencontres interrégionales.

Une autre différence entre les appels à candidatures de 2014 et 2016 concerne les échelons et/ou les structures impliqués dans la validation des candidatures :

Territoire	2014	2016
Hexagone	validation par l'AD <u>ou</u> par la fédération régionale	validation par l'AD, la fédération régionale <u>et</u> le comité de coordination
DOM	validation par l'AD	validation par l'AD ou l'association partenaire

Ainsi, dans l'Hexagone, tous les échelons du programme sont depuis 2016 impliqués dans la validation des candidatures des référentes et non pas uniquement par la structure proposant la candidature. Alors que pour les DOM, l'appel à candidatures de 2016 mentionne non seulement les ADs du Planning Familial (comme en 2014) mais aussi « une association partenaire ». Cependant, il ne s'agit pas d'une évolution du mode de validation des candidatures mais d'une reformulation qui rend mieux compte des réalités de terrain. En effet, depuis le départ, en Guadeloupe les programmes RRS et CSV (puis GSS) ont été portés par une association partenaire.

En ce qui concerne le statut des référent.e.s, leur travail est rémunéré par l'AD ou par la fédération régionale qui est leur employeur. Une convention de partenariat étant signée entre la structure qui porte le salariat et la Confédération Nationale, qui rémunère ainsi la structure pour la mise à disposition de leur salarié.e. Le modèle de convention de partenariat a suivi les évolutions des programmes et les objectifs fixés dans les conventions pluriannuelles d'objectifs signées avec la DGS : à la première version de 2011, évoquée plus haut, ont suivi une deuxième en 2014 et une troisième en 2016.

A chaque fois, le modèle de convention de partenariat a été décliné différemment pour l'Hexagone que pour les DOM, compte tenu que selon les territoires, la fonction diffère tant dans la charge horaire attribuée aux référentes que dans les missions qui leur sont confiées. La charge horaire varie selon que les référentes exercent leur fonction dans l'Hexagone (15 heures par mois) ou dans les DOM (10 heures par mois). Cette différence s'explique par le fait que, dans le deuxième cas, les référentes n'ont pas la gestion de la dimension interrégionale mais leur action se situe au niveau de leur département ; qui, du point de vue administratif, est aussi considéré comme une région.

Les référentes et la mise en place des outils d'évaluation

Comme évoqué précédemment, dès la création de cette fonction, elle a été associée au recueil de données de suivi et d'évaluation des programmes RRS-CSV, puis du programme GSS. En 2011, la première convention de partenariat - entre la Confédération du Planning Familial et les ADs ou les fédérations régionales salariant les référentes régionales - établit leur rôle dans la mise en place de ce processus d'évaluation :

- ✓ « Les ADs ou Fédérations régionales s'engagent à retransmettre aux référentes interrégionales l'évaluation des actions menées par les animatrices – formatrices conformément aux indicateurs prévus par le groupe de travail national.
- ✓ Les référentes interrégionales s'engagent également à se saisir de ces évaluations pour en faire un bilan global retransmis aux coordinatrices nationales ¹⁰».

Ainsi, dès les débuts de cette fonction, les référent.e.s ont été chargé.e.s de collecter les données issues du terrain et de synthétiser ces données pour les retransmettre à la coordination nationale. Néanmoins, à ce stade, les outils pour remplir cette mission n'ont pas été encore conçus. La plupart d'entre eux ont été développés en 2011 et diffusés en 2012 ; certains seront modifiés par la suite, un seul sera créé après la fusion des programmes RRS et CSV dans GSS.

Tout d'abord, en 2011, un outil provisoire (la « **grille de compte rendu d'activité** ») a été proposée par la coordination nationale aux référentes, en attendant que les outils de recueil de données soient construits par le groupe de travail créé à cet effet.

Cette grille se déclinait en deux versions (Hexagone et DOM) et avait deux objectifs : recueillir des informations à partir desquelles construire les indicateurs de suivi et servir de « *pense bête* » pour la mise en œuvre du rôle de référent.e ; autrement dit, pour faciliter son appropriation de la part des premières référentes, recrutées la même année.

Pour l'Hexagone, la grille recueille des informations concernant quatre missions :

- ✓ présenter les programmes aux AD et fédérations régionales,
- ✓ présenter les programmes aux institutions régionales (ou soutien aux ADs ou aux fédérations pour qu'elles réalisent cette présentation),
- ✓ informer les ADs des contextes : priorités des ADs, des Conseils Régionaux, des appels à projets...
- ✓ organiser des formations inter-régions.

Alors que pour les DOM, trois missions principales sont évoquées :

- ✓ parler du programme à des institutions, à des élus, à des partenaires et à des professionnels de santé,
- ✓ mettre en place des groupes de parole ou des formations de professionnels relais sur des financements locaux (Education nationale, Conseil Général...),
- ✓ chercher des financements pour ces actions.

¹⁰ Planning Familial, *Projet de convention de partenariat hexagone* (2011).

Par la suite, le groupe de travail mis en place en 2011 élabore trois types d'outils de recueil de données, à partir de l'analyse des informations recueillies par les référentes via cette première grille provisoire. Ces outils seront validés et diffusés à partir de 2012 au sein des programmes RRS et CSV, puis de GSS.

Le premier est le « **cahier de bord** », qui se décline à deux niveaux : **local et interrégional**. A chaque niveau, il permet de recueillir des informations en lien avec les indicateurs de suivi et d'évaluation définis par le groupe de travail.

Au niveau local, les cahiers de bord sont remplis par les animateurs et animatrices ou par les formateurs et les formatrices, qui synthétisent ainsi les informations relatives aux actions (nombre d'actions, financements, structures partenaires, nombre de participant.e.s...) réalisées au cours du trimestre. Alors que, comme évoqué auparavant, les référentes sont chargées du remplissage du cahier de bord interrégional, qui synthétise les actions réalisées par elles dans leur territoire au cours de la même période.

Le deuxième outil élaboré par le groupe de travail, à partir d'une expérience conduite précédemment, est la **réunion bilan post action (RBPA)**, plus couramment appelé « **focus groups** » au sein des programmes. Il s'agit d'entretiens collectifs, conduits à partir d'un guide d'entretien par les animateurs/animatrices ou par les formateurs/formatrices.

Ces entretiens collectifs, auquel sont conviées les participant.e.s des groupes de parole ou des formations, sont organisés lors de la dernière séance, ou bien, 3 ou 6 mois après. Le but de ces entretiens est de conduire les participant.e.s à évaluer l'impact de ces actions :

« Ces focus groups se déroulent sous la forme d'une interview enregistrée lors de laquelle sont posées des questions ouvertes. Ces questions permettent au groupe de s'exprimer sur le vécu individuel dans le groupe, ce qu'ils-elles ont appris et l'impact qu'ils-elles ont observé dans leur vie personnelle ou professionnel¹¹ ».

Lors de la mise en place de cet outil, il a été établi que les enregistrements seraient transmis à la référente qui se chargerait à son tour de les envoyer à des chargées de missions confédérales, ayant pour tâche de les retranscrire, pour l'une, et d'en faire une analyse sociologique, pour l'autre. Ainsi, une première analyse des focus groups organisés en 2013 et dont les enregistrements ont été retransmis jusqu'au niveau national a fait l'objet d'un rapport en 2014; ceux de 2014-2015 ont été analysés dans un rapport présenté fin 2015.

A partir de 2016, le dispositif a été modifié et les enregistrements sont (en théorie) désormais envoyés directement par les acteurs et les actrices de terrain à une prestataire extérieure pour leur retranscription. Cependant, on constate que, en pratique, les enregistrements envoyés à partir de cette date proviennent uniquement des ADs où les référentes développent leur activité. Leur analyse sera réalisée avant l'automne 2017.

La « **fiche action** » est le troisième outil élaboré par le groupe de travail. La première version, publiée en 2012 et utilisée à partir de 2013, a été par la suite modifiée chaque année, en 2014, 2015 et 2016. La dernière version n'étant pas encore adoptée par l'ensemble des acteurs et des actrices au niveau local, actuellement, les modèles de 2015 et 2016 coexistent sur le terrain.

Cette fiche est remplie par les animateurs ou les animatrices pour chaque groupe de parole ou par les formateurs ou les formatrices pour chaque formation mise en place. La dernière

¹¹ Cf. Annexe N° 2: Planning Familial, *Guide à l'usage des nouvelles référentes* (2016), p. 4.

version contient une synthèse de l'évaluation de l'action faite par les participant.e.s (oralement ou par écrit). Elle contient aussi d'autres informations, telles que le lieu où l'action a été réalisée, les noms de la structure partenaire et des éventuels financeurs, le nombre de participant.e.s (ainsi que leur sexe et leur âge) et les thématiques abordées.

Ainsi, la plupart des outils de suivi et évaluation utilisés aujourd'hui au sein du programme GSS étaient déjà utilisées dans le cadre des programmes RRS et CSV. Un seul a été créé un an après la fusion de ces deux programmes. Il s'agit de la « **grille de CR pour les rencontres inter-régions et pour les rencontres de référentes** », dont l'objectif est de faciliter la rédaction des comptes rendus ainsi que leur exploitation ultérieure.

Ce processus de diffusion et d'appropriation des outils d'évaluation est encore en cours de mise en place. La collecte et surtout, la remontée d'informations du terrain vers le niveau national constitue aujourd'hui l'une des principales difficultés que rencontre le programme GSS ; l'autre étant la mobilisation des acteurs et des actrices sur le terrain.

L'amélioration de la collecte de données repose en grande partie sur les référentes, qui y jouent un rôle central. Elles sont chargées de former les acteurs et les actrices de terrain à la mise en place des outils et de les sensibiliser à leur utilité. Dans un premier temps, elles peuvent aussi les aider à les remplir, pour faciliter leur appropriation. Par la suite, elles font des relances pour les encourager à transmettre les données, avec plus ou moins de succès selon les AD's. Elles sont aussi chargées de synthétiser leur propre activité, via le cahier de bord interrégional et la grille de compte rendu pour les rencontres interrégionales. Enfin, elles sont responsables de la transmission des données vers le niveau national.

Les évolutions de la fonction de référent.e

Comme évoqué en début du chapitre, la définition de la fonction de référent.e a été construite courant 2011 et stabilisée en 2012, lors de la publication du document élaboré par le groupe de travail. Celui-ci attribue à cette fonction deux missions prioritaires, qui expriment la raison d'être du poste (accompagner et former) et se déclinent en cinq missions principales. Les activités composant chacune d'entre elles n'ont pas été définies à cette occasion, mais mentionnées dans différents documents postérieurs, dont notamment les appels à candidatures et les conventions de partenariat.

Ce travail d'explicitation des activités associées à chacune des cinq missions attribuées aux référent.e.s a été réalisé par les membres du comité de pilotage et les référentes lors de temps de regroupement, entre 2015 et 2016. Ce travail a eu lieu lors de l'élaboration d'un guide ou livret d'accueil destiné aux nouvelles référentes, dont l'objectif était de « *favoriser la transmission de l'expérience acquise aux nouvelles personnes qui s'engagent dans la fonction de référente* ¹² ».

Le texte définit la fonction de référent.e, à travers deux missions principales :

- ✓ « soutien très concret pour les AD et fédérations
- ✓ force de proposition pour développer les actions et dynamiser les territoires ... ¹³ ».

¹² *Idem*, p.1

¹³ *Idem*, p.1

Si la première était déjà mentionnée dans l'appel à candidatures de 2014, la seconde est formulée ici pour la première fois, du moins sous cette forme.

En effet, cette idée semble être présente (bien qu'énoncée autrement) dès 2011. Par exemple, dans la première formulation des missions des référentes faite par les coordinatrices nationales en mars 2011, la deuxième mission énoncée était : « *animer, soutenir et accompagner les formatrices animatrices* » ; l'un des objectifs rattachés à cette mission était « *donner envie, créer une dynamique* ».

Aussi, parmi les objectifs assignés à cette fonction par le groupe de travail sur les outils de suivi (mis en place la même année), le deuxième est le développement du programme au niveau interrégional ; il se décline en trois activités principales : la promotion des programmes (« *faire connaître et expliquer* ») et l'accompagnement (dans la mise en place des actions du point de vue de la méthode et dans la recherche de financement).

La formulation qui apparaît dans le guide de 2016 semble accorder aux référentes un rôle plus entrepreneurial, celui d'être « *force de proposition* » dans le but non seulement de développer les actions mais aussi, de « *dynamiser les territoires* ». Cette nouvelle formulation semble refléter une évolution des raisons d'être de cette fonction. S'il semble avoir une continuité dans la première, énoncée en 2011 en termes d'accompagnement et en 2016 de soutien ; la deuxième semble refléter un changement dans les priorités assignées à ce poste. Ainsi, il ne s'agit plus de prioriser la formation mais de faire des propositions pour développer les actions sur le terrain et pour dynamiser les territoires.

Cette évolution peut être mise en rapport avec celle des programmes RRS et CSV puis GSS. Le rapprochement entre ces deux programmes, puis la fusion dans un seul, ont impliqué un travail de (re)formulation des contenus puis de formation des acteurs et des actrices de terrain, dans lequel les référentes ont eu un rôle central. Si la formation continue à être une des missions attribuées aux référent.e.s, aujourd'hui, la priorité semble s'être déplacée ailleurs, vers la mobilisation des acteurs. Comme évoqué précédemment, à l'heure actuelle, elle constitue, avec le recueil de données de suivi et d'évaluation, l'une des principales difficultés à laquelle fait face le programme GSS.

Le guide de 2016 propose aussi une description assez exhaustive des activités des référent.e.s, en lien avec les cinq missions qui leur avaient été attribuées par le groupe de travail en 2011/2012 :

1. Faire connaître et expliquer les programmes :

- ✓ Présentation des programmes,
- ✓ Remise à niveau sur les programmes/présentation des nouveautés.

2. Former les acteurs de terrain à la mise en œuvre des programmes (en rencontres interrégionales)

- ✓ Organisation, animation.

3. Accompagner les acteurs de terrain pour la mise en œuvre du point de vue de la méthode

- ✓ Création d'outils/de documentation adaptés au terrain, avec les AD ou FR (plaquettes etc.).
- ✓ Accompagnement dans la recherche de participants aux actions.
- ✓ Aide méthodologique à la mise en place des formations/groupes de parole.
- ✓ Co-animation avec les animatrices/formatrices de terrain.

- ✓ Analyse de la pratique avec les AD et FR.
- ✓ Aide à la réalisation d'un bilan de l'action/d'un rapport d'activités (par exemple, destiné aux financeurs).
- ✓ Mise à disposition et explication des outils d'évaluation des programmes.

4. Accompagner les acteurs de terrain pour la recherche de financement

- ✓ Apport d'une méthodologie aux AD et FR dans la recherche de financeurs (ARS, collectivités locales...).
- ✓ Accompagnement dans le montage d'un projet.
- ✓ Aide pour la rédaction de la demande de subventions.
- ✓ Aide au dépôt d'un projet.
- ✓ Suivi des dossiers de demande de financement.
- ✓ Mise en contact des AD et FR avec des structures de financement.
- ✓ Accompagnement des AD et FR lors des rencontres avec des financeurs potentiels.
- ✓ Conseils aux AD et FR sur le financement des actions.

5. Recueil des données concernant les actions et lien avec la coordination nationale

Concernant cette dernière mission, le guide évoque en détail les outils diffusés depuis 2012 ainsi que la « grille de CR de rencontre », créée et diffusée en 2015.

Le fait que ce guide a été rédigé de manière conjointe par les membres du comité de pilotage national (dont deux étaient des anciennes référentes) et par les référentes exerçant leur mission à cette époque a permis de développer et de faire évoluer la définition de la fonction à partir de l'analyse des pratiques. Autrement dit, du travail effectivement accompli par les référentes, compte tenu de leurs compétences et motivations ainsi que des diverses contraintes et opportunités locales et régionales.

Ce guide semble pouvoir faciliter l'appropriation de la fonction de la part des futur.e.s référent.e.s et de remplir ainsi son objectif. Cependant, compte tenu de la manière où les missions sont déclinées, il semble plus adapté aux référent.e.s de l'Hexagone qu'à ceux ou celles des DOM.

En ce qui concerne les référentes ayant participé à la rédaction de ce guide, ce travail a impliqué pour elles des discussions et des échanges leur permettant de partager et d'analyser la manière dont chacune d'entre elles s'est appropriée sa fonction. La définition mentionnée dans le guide constitue ainsi le résultat d'un consensus qui n'implique pas pour autant une standardisation de l'exercice de la référence régionale.

En effet, l'importance accordée à l'une ou l'autre mission ou activité dépend, d'une part, des évolutions du programme et, notamment, des objectifs énoncés dans chaque convention triennale. Comme évoqué précédemment, les priorités assignées aux référentes entre 2011 et 2016 semblent avoir évoluées et aujourd'hui, il est attendu qu'elles s'investissent plus dans l'animation territoriale que dans la formation des acteurs et actrices de terrain.

D'autre part, la manière dont les référentes construisent leur rôle semble aussi liée, entre autres, à leurs propres motivations, aux réalités de leurs territoires, aux attitudes des actrices et des acteurs de terrain, aux difficultés rencontrées et aux échanges avec les autres référentes. Nous allons explorer ces questions dans les chapitres qui suivent.

Chapitre 2 : Comment les référentes construisent leur rôle ?

La définition formelle de la fonction de référent.e a évolué depuis sa création en 2011. Non seulement, les missions prioritaires ont changée (ou du moins, pour l'une d'entre elles) mais, aussi, les activités liées aux cinq missions principales n'ont été définies de manière exhaustive qu'en 2016.

Dans ce contexte, ce chapitre s'intéresse à la manière dont les personnes qui exerçaient cette fonction en 2016 (ou qui l'avaient exercée auparavant) construisaient leur rôle et s'appropriaient les missions qui leur sont attribuées. Ces questionnements ont été abordés à partir de l'analyse de deux des questions envoyées aux référentes en octobre 2016 :

- ✓ Décrivez très simplement (à quelqu'un.e qui ne connaît ni le Planning Familial ni le programme GSS) votre rôle ?
- ✓ Pourquoi pensez-vous que ce rôle de référente est nécessaire pour le développement de GSS ?

Ces deux questions sont complémentaires, dans la mesure où elles ont conduit les répondantes à, dans un premier temps, évoquer les missions principales que définissent le poste de référent.e, telles qu'elles les perçoivent. La deuxième question les a conduites à hiérarchiser ces missions pour évoquer celle.s qui représente.nt la raison d'être de leur fonction et qui justifie.nt son importance au sein du programme GSS.

Etant donné que la première question leur demandait de décrire « *très simplement* » leur rôle, les descriptions que les répondantes ont faites ne sont pas, dans la plupart des cas, très exhaustives. La formulation de la question constitue ainsi une limite à l'analyse que nous pouvons faire de leur connaissance et/ou de leurs opinions au sujet des missions et des activités qui leur sont attribuées.

En même temps, cette formulation permet d'explorer quelles missions – parmi celles que les référentes perçoivent comme étant les leurs - elles considèrent comme étant les principales. En effet, la consigne étant de décrire de manière très simple leur rôle, il fallait aller à l'essentiel et ne retenir que ce qu'elles considéraient comme étant centrales parmi les diverses missions et activités qu'elles accomplissent en tant que référentes.

La deuxième question, concernant l'importance que leur rôle revêt à leurs yeux, permet d'aller plus loin dans l'analyse de la manière dont elles construisent leur rôle. Leur demandant de dire explicitement ce qui fonde la nécessité de leur poste au sein du programme GSS, cette question les a conduites à évoquer les missions qui étaient, à leurs yeux, prioritaires aujourd'hui.

Les réponses à ces questions ont été analysées en relation aux cinq missions principales attribuées aux référentes, énoncées en 2011/12 et reprises (voire partiellement reformulées) dans le guide de 2016 :

- ✓ faire connaître et expliquer les programmes,
- ✓ former les acteurs de terrain à la mise en œuvre des programmes (en rencontres interrégionales),

- ✓ accompagner les acteurs de terrain pour la mise en œuvre du point de vue de la méthode,
- ✓ accompagner les acteurs de terrain pour la recherche de financement,
- ✓ recueillir des données concernant les actions et faire le lien avec la coordination nationale.

Pour chacune de ces missions, nous analyserons les réponses aux deux questions évoquées en début dans ce chapitre, pour comprendre de quelle manière les référentes perçoivent ces missions, voire pour certaines, comment elles les reformulent.

A la fin, nous proposerons une analyse plus transversale, synthétisant la diversité des conceptions des missions mentionnées par les référentes ainsi que la variété de rôles qu'elles permettent de construire.

Faire connaître et expliquer le programme GSS

Dans le guide de 2016, cette première mission se décline en deux groupes d'activités :

- ✓ présentation des programmes,
- ✓ remise à niveau sur les programmes/présentation des nouveautés.

Cette mission et/ou les tâches que lui sont associées dans le guide apparaissent dans les descriptions de la plupart (11/14) des répondantes, qui mentionnent la présentation « du » programme GSS (au singulier) ainsi que de ses contenus et de ses outils et, éventuellement, aussi celle du Planning Familial.

Pour deux d'entre elles, il semble même qu'il s'agit de la mission principale des référentes, car c'est la seule qu'elles évoquent dans leur réponse à la première question :

« Expliquer GSS avec une rapide définition de la santé par rapport à L'OMS. L'origine de ce programme, son contenu, son public et toujours par rapport à l'asso Planning Familial donc, donner aussi une définition et l'origine du Planning. Se positionner ». (N° 3)

« Mon rôle en tant que référente est de faire l'historique du Planning Familial, parler des actions primaires afin d'arriver au programme actuel « GSS ». Argumenter afin que la personne aspire à adhérer au Planning, je dirai donner envie ». (N° 5).

Alors que pour les autres, il s'agit d'une mission importante, mais pas l'unique méritant d'être évoquée pour définir simplement leur fonction. Ainsi, une d'elles évoque cette mission en premier lieu, lorsqu'il s'agit d'expliquer, « concrètement » les activités qu'elle développe pour accomplir son rôle :

« Concrètement, mon rôle est de développer le programme au niveau interrégional : Faire connaître et expliquer le programme. Diffuser les outils de promotion et d'évaluation ». (N°7)

... et deux autres placent cette mission en premier lieu dans l'énumération de leurs missions et/ou de leur activités principales :

« Personne ressource pour : présenter le programme GSS, les actions, la pertinence avec les objectifs du Planning... » (N° 1)

Mon rôle est : diffuser le programme au sein des AD, des tutelles... (N° 8)

Comme le montrent le dernier extrait, cette mission peut être envisagée uniquement vers l'extérieur du Planning Familial, dans le but de faire connaître le mouvement et d'intéresser les éventuels partenaires ou bien, aussi vers l'intérieur, en direction des ADs.

Cette différence de point de vue est associée au territoire dans lequel les référentes exercent leur fonction. Ainsi, la vision centrée sur l'extérieur concerne les référentes des DOM, pour lesquelles leur territoire d'exercice correspond à celui de l'AD au sein de laquelle elles développent leurs activités :

« Proposer le programme GSS sur le département à travers les groupes de parole et les formations ; et faire connaître grâce au programme les valeurs et les luttes (contre les discriminations, les violences, l'homophobie etc. ;...) du Planning ». (N°11)

Alors que la vision déclinant cette mission à la fois vers l'extérieur et vers l'intérieur est propre aux référentes développant leur fonction dans l'Hexagone :

« Animer le territoire au niveau du dispositif Genre et Santé Sexuelle: Recueillir les besoins des AD au niveau du programme (informer, permettre l'appropriation des évolutions du dispositif (...)) développer le dispositif dans la région à l'extérieur du PF (...) communiquer sur le dispositif, présentation aux partenaires et aux institutionnels, développer le réseau autour du dispositif... ». (N°4)

« A l'interne : être le relais des coordinatrices nationales sur le programme GSS tant dans la compréhension de ce programme – dans la mise en place des outils et leur explication que dans toutes les actions faites sur le terrain par toutes les ADs et qui en font partie (...) A l'externe faire connaître aux partenaires le Planning Familial par le biais de ce programme qui est le fondement même du Planning – susciter des demandes de formation ou de groupes de paroles ». (N°12)

Cette mission de « faire connaître et expliquer » est ainsi associée, en interne, à l'idée de favoriser l'appropriation du programme GSS par les ADs. Alors que, en externe, il s'agit de faire connaître le Planning Familial pour obtenir l'adhésion des interlocuteurs et/ou leur « donner envie » de mettre en place des actions au sein de leur structure, de « susciter des demandes ».

Cette deuxième vision paraît proche de celle évoquée par les deux anciennes référentes qui ont participé à l'étude, qui ont aujourd'hui des responsabilités au niveau national. Pour elles, cette mission apparaît associée à l'idée de « promotion » du programme GSS :

« ... promouvoir le programme GSS au sein des territoires ». (N° 13)

« La référente est un appui chargée d'expliquer, de promouvoir le programme GSS... ». (N° 14)

Plus largement, comme le montrent certains des extraits cités précédemment, cette mission apparaît associée, pour certaines référentes, à l'idée d'animation du territoire et/ou du développement du programme GSS au niveau interrégional. Comme évoqué dans le chapitre précédent, ces idées apparaissent dans la définition de l'une des missions prioritaires des référentes dans le guide de 2016 ; ce qui n'était pas le cas auparavant.

Le développement du programme est aussi mentionné par trois des quatre référentes qui n'évoquent pas explicitement la présentation/explication du programme GSS dans la description qu'elles font de leur rôle. Elles en font allusion en tant que l'une de leurs missions principales, voire en tant que leur but premier :

« En tant que référent, (...) je dois impulser et soutenir des projets locaux, des dynamiques pour que le programme Genre et Santé Sexuelle se développe ». (N° 2)

« Chargée de coordonner et de développer au niveau régional les actions d'un programme qui articule les questions de genre et de santé sexuelle auprès de publics variés ». (N°6)

« Mon rôle consiste à accompagner les associations départementales qui le souhaitent dans le développement du programme que ce soit pour la mise en place de groupe de parole ou de formations. Je peux aider en donnant des pistes sur comment faire financer les actions mais aussi sur les contenus ». (N°10).

Sans pouvoir en avoir la certitude, nous pouvons ainsi faire l'hypothèse que cette mission « faire connaître et expliquer » est pour elles sous-jacente, associée à celle de développer le programme GSS dans leur région.

L'analyse de leurs réponses à la deuxième question traitée dans ce chapitre (concernant leur perception de l'importance de leur rôle) semble confirmer cette hypothèse pour l'une d'entre-elles. Elle associe cette mission à l'idée de « *transmission* », notamment en interne, qu'elle considère comme étant celle qui explique sinon la nécessité, du moins l'importance, de la fonction de référent.e au sein du programme GSS :

« ... quand il n'y a pas de référente, les actions ne sont pas/ peu « fléchées » sur le programme. La référente rappelle que le programme existe et que c'est en quelque sorte « la ligne de conduite » en matière de posture et de contenu. Je ne sais pas si la référente est nécessaire au programme mais elle est garante de la transmission de la culture du programme (et plus largement de l'association) ». (N° 10)

L'analyse des réponses à cette deuxième question, de la part des référentes ayant fait allusion à la mission « faire connaître et expliquer » le programme, semble indiquer que celle-ci est perçue comme étant au cœur de leur travail pour la moitié d'entre elles (5/11).

Elle apparaît au centre des réponses apportées par celles qui avaient faite de cette mission l'unique élément de réponse à la première question, ce qui semble confirmer notre hypothèse sur l'importance qu'elles lui accordent :

« [Ce rôle] permet à une personne de mieux connaître le programme et de le partager avec ses collègues ou des personnes d'une AD voisine avec qui elle ne travaille pas au quotidien mais issue de la même asso. (...) Etant donné que l'on travaille en région, cela implique la distance géographique et c'est pratique si une personne à une vision globale mais, toujours grâce aux échanges, à la disponibilité...Donc temps mieux réparti et moins de perte d'info en cours de route ». (N° 3)

« Donner envie, défendre, c'est notre rôle ». (N°5)

Alors que trois autres référentes mentionnent cette mission (en interne et/ou en externe) comme l'une des raisons qui expliquent l'importance de leur rôle :

« Pour que toutes les militantes prennent conscience que beaucoup d'actions faites au Planning rentrent dans le cadre de ce programme et le valorise ». (N° 1)

« Rôle nécessaire pour une bonne appropriation des changements par les territoires ». (N° 4)

« Nous sommes les interlocutrices identifiées par les adhérent-e-s et reconnues par les associations et les institutions ». (N° 11)

Ainsi, « faire connaître et expliquer le programme », peut apparaître, selon les référentes, comme étant leur priorité (assumant un rôle de « VRP » du programme GSS et, éventuellement, en externe, aussi du Planning Familial) ou bien, comme l'une de leurs missions principales, mais pas la seule. Alors que, pour d'autres, elle apparaît plutôt comme l'une des activités associées à un rôle qu'elles définissent de manière plus générale (animatrice/coordinatrice, accompagnatrice/personne ressource, relais/interface...), en lien avec d'autres missions qu'elles considèrent comme prioritaires.

Former les acteurs de terrain (en rencontres interrégionales ?)

La deuxième mission attribuée à la fonction des référentes dans le guide de 2016 est celle de « *former les acteurs de terrain à la mise en œuvre des programmes en rencontres interrégionales* » ; deux activités principales lui sont associées : l'organisation et l'animation.

L'analyse des réponses des référentes à la première question (concernant la description de leur rôle) semble indiquer que celles-ci ne perçoivent pas la formation des acteurs et des actrices de terrain comme étant forcément associée aux rencontres interrégionales.

Ainsi, soit elles font référence à des missions en relation avec la formation des acteurs et des actrices de terrain, au renforcement de leurs compétences, à l'appropriation du projet :

« Animer le territoire X au niveau du dispositif Genre et Santé Sexuelle : (...) répertorier les animatrices, les former... ». (N° 4)

« Accompagner les AD et les fédérations régionales dans l'appropriation du projet. Renforcer les compétences des acteurs du Planning concernant le programme GSS » (N° 7)

... soit elles mentionnent la création et l'entretien de liens interrégionaux et notamment, l'organisation de rencontres, associées à l'idée de « *faire vivre* » et à celle d'échange :

« ... faire vivre l'inter-région en organisant des espaces d'échanges ». (N°13)

Notes entretien : « Faire vivre le programme par les regroupements et individuellement. Lors des regroupements inter-régions, les gens s'arrêtent un petit peu et on parle de pourquoi on fait ce qu'on fait : retrouver du sens avec des personnes qui sont dans d'autres réalités – s'ouvrir – voir qu'il y a des choses qui sont possibles – motivations sur la mise en place d'actions – mobilisant pour tout le monde ». (N°8).

Une seule mentionne les deux missions dans l'énumération, assez exhaustive, de celles qu'elle développe en tant que « *personne ressource* » :

« Personne ressource pour :

- *présenter le programme GSS, les actions, la pertinence avec les objectifs du Planning*
- *accompagner la mise en place d'actions, répondre aux questions des AD,*
- ***favoriser la rencontre des AD pour échanger sur leurs pratiques***
- ***participer à la formation du programme***
- *Personne qui peut faire le lien avec les questionnements nationaux*
- *Personne de proximité qui peut être contactée pour toute question sur le programme ». (N°1)*

Le fait que ces deux activités soient mentionnées l'une après l'autre pourrait indiquer qu'elles lui semblent proches, tout en les percevant comme deux missions à part entière.

Par ailleurs, la même distinction entre formation d'une part et rencontres (inter)régionales de l'autre, apparaît dans les réponses à la deuxième question. Ainsi, les deux référentes qui viennent d'être citées évoquent les échanges interrégionaux comme l'une des raisons qui expliquent l'importance de leur rôle :

« Permet aux personnes qui mettent en place des actions de se sentir moins seules sur leurs territoires grâce aux échanges de pratiques. Recenser les actions permet d'avoir une vision globale et de mettre en avant l'ampleur du programme sur le territoire national ». (N° 13)

« Je pense qu'il [le rôle des référentes] est nécessaire car il permet une proximité entre le programme et les ADs. Je pense que ces inter-région apportent un dynamisme autour de ce programme et ceci permet d'apporter une vision de proximité et de plus 'vrai' ». (N° 8)

... tandis qu'une autre référente, qui n'avait pas évoquée cette mission dans sa réponse à la première question, la mentionne au moment d'expliquer les raisons pour lesquelles le rôle des référentes lui paraît important pour le programme GSS :

« Pour insérer un échelon intermédiaire entre les AD et le national afin de favoriser des dynamiques interrégionales. Mieux on se connaît et on s'identifie, plus c'est facile de travailler ensemble ». (N° 2)

Mais, encore une fois, les rencontres interrégionales ne sont pas associées à la formation, mais plutôt à l'encouragement d'une dynamique territoriale qui favorise l'interconnaissance et le travail commun.

En ce qui concerne les référentes ayant mentionnée la formation des acteurs et des actrices de terrain comme faisant partie de leurs missions, seulement l'une des trois lui accorde une importance particulière à l'heure de justifier l'importance du rôle des référentes :

« Le rôle de référente me semble nécessaire au développement du programme et à son appropriation par le mouvement pour un minimum de proximité et de lien entre les acteurs de ce programme. Il permet de prendre en compte la réalité, la diversité du mouvement et de répondre aux besoins, notamment en termes de formation initiale et continue des animatrices et formatrices GSS ». (N° 7)

Bien que dans sa réponse apparaissent la notion de proximité et de lien entre les acteurs et les actrices de terrain, l'accent est mis sur l'idée d'appropriation du programme et surtout, de formation des animatrices et des formatrices (qu'elle conjugue uniquement au féminin).

Ainsi, formation des acteurs et des actrices de terrain d'une part, et, organisation/animation de rencontres interrégionales, d'autre part, semblent être perçues comme deux missions différentes. Dans les deux cas, les référentes ayant mentionnée ces missions sont peu nombreuses (3 pour chacune) et, en plus, l'une des trois ayant mentionnée l'importance des échanges interrégionaux est une ancienne référente.

Il paraît aussi intéressant de surligner qu'aucune de celles qui développent leur activité dans un DOM ne mentionne ni l'une ni l'autre mission de manière explicite, ni dans la description du poste ni à l'heure d'expliquer l'importance de leur rôle pour le programme GSS.

Le fait que peu de référentes mentionnent explicitement la formation des acteurs et des actrices de terrain ou l'organisation/animation de rencontres interrégionales parmi leurs missions principales ne signifie pas pour autant que les autres perçoivent ces activités comme étant hors de leur champ d'action. Comme nous le verrons ci-dessous, elles peuvent être perçues comme faisant partie d'une mission plus large, liée à la notion de soutien/support, qui est nommée différemment selon les référentes.

Accompagner les acteurs ou (aussi) susciter et coordonner les actions ?

La notion d'accompagnement apparaît, dans le guide de 2016, dans deux missions distinctes attribuées à la fonction de référent.e :

- ✓ accompagner les acteurs de terrain pour la mise en œuvre du point de vue de la méthode,
- ✓ accompagner les acteurs de terrain pour la recherche de financement.

Comme évoqué en détail dans le premier chapitre, à chacune de ces missions est attaché un certain nombre d'activités, qui font d'elles des missions à part entière ; ce qui est le résultat d'une évolution dans la définition formelle de la fonction de référent.e

Cependant, l'analyse des réponses des référentes semble indiquer qu'elles la perçoivent comme une seule et unique mission de support/soutien aux acteurs et actrices de terrain ; qui serait pour la plupart (13/14) au cœur de leur rôle. Alors que l'aide ou l'accompagnement pour la recherche de financements apparaît dans une minorité (3/14) des descriptions et seulement comme faisant partie des activités associées à cette mission.

En ce qui concerne sa définition, il semble y avoir deux conceptions qui se différencient par le degré d'initiative accordée aux référentes, aux ADs et/ou aux acteurs et actrices de terrain, ainsi que par le rôle accordé aux unes et aux autres.

La première est construite autour de la figure de « *personne ressource* », « *interlocutrice* » vers laquelle les ADs peuvent se tourner en cas de besoin, qui est associée à l'idée d'accompagnement et de proximité :

« Personne ressource pour : (...) accompagner la mise en place d'actions, répondre aux questions des AD, (...) Personne de proximité qui peut être contactée pour toute question sur le programme ». (N°1).

« être personne ressource pour les AD et militantes concernant le GSS ». (N° 8)

Dans cette conception de la mission « support/soutien », l'initiative se trouve plutôt du côté des ADs et des acteurs/actrices de terrain, le rôle des référentes étant de les accompagner et de les soutenir suivant leurs demandes et leurs questionnements :

« Ma mission principale est l'accompagnement et le soutien des Ad pour la planification et la mise en œuvre du programme. (...) Accompagner les AD et les fédérations régionales dans l'appropriation du projet ». (N° 7)

« ... être l'interlocutrice sur place, en connaissant bien le terrain, sur leurs questionnements, leurs difficultés... ». (N° 12)

La deuxième conception évoquée par certaines référentes leur accorde un plus grand degré d'initiative. Sans attendre la demande des ADs ou des acteurs/actrices de terrain, elles se doivent d'aller à leur rencontre pour impulser, coordonner et/ou développer des actions, des dynamiques et/ou le programme lui-même :

« En tant que référent, (...) je dois impulser et soutenir des projets locaux, des dynamiques pour que le programme Genre et Santé Sexuelle se développe ». (N° 2)

« Chargée de coordonner et de développer au niveau régional les actions d'un programme qui articule les questions de genre et de santé sexuelle auprès de publics variés ». (N°6)

Le développement du programme est aussi évoqué par des référentes qui font allusion à la première conception de la mission « support/soutien ». Mais il semble que la signification accordée par les unes et par les autres est différente : dans la première conception, les ADs sont responsables de développer le programme, avec l'accompagnement et l'aide des référentes ; alors que dans la deuxième, les référentes sont chargées du développement du

programme, via l'animation du territoire, le soutien aux acteurs/actrices de terrain et la coordination des actions mises à l'œuvre par les ADs.

Ainsi, ces deux conceptions de la mission « support/soutien » semblent liées (dans le cas des référentes de l'Hexagone) à deux visions différentes de la division du travail avec les ADs, notamment en ce qui concerne le développement du programme GSS.

Alors que, les référentes des DOM (qui, rappelons-le, développent leur activité dans un seul département, au sein de leur AD) évoquent la deuxième conception de cette mission, non pas en relation à d'autres ADs mais à d'autres acteurs ou actrices de terrain :

« ... superviser, aller à la rencontre, expliquer les évolutions par rapport aux différents supports, accompagner, (...) planifier des groupes, faire le bilan, (...) Aussi, garder le contact avec elles, les motiver quand je sens qu'il y a un relâchement... (N°5)

« Proposer le programme GSS sur le département à travers les groupes de parole et les formations ». (N° 11)

L'aide pour les demandes de subvention apparaît comme l'une des activités (parmi d'autres) faisant partie de cette mission de « support/soutien », qu'elle soit définie en termes d'accompagnement et d'appui :

« Mon rôle consiste à accompagner les associations départementales qui le souhaitent dans le développement du programme que ce soit pour la mise en place de groupe de parole ou de formations. Je peux aider en donnant des pistes sur comment faire financer les actions mais aussi sur les contenus ». (N° 10)

« La référente est un appui chargée d'expliquer, de promouvoir le programme GSS dans son ensemble (...) De rencontrer les fédérations régionales ou les associations départementales en demande. (...) D'être support pour les dossiers demandes de subvention, le déroulé des formations, les outils utilisés... ». (N° 14)

... ou d'animation et de développement du programme :

« Animer le territoire au niveau du dispositif Genre et Santé Sexuelle: (...) développer le dispositif dans la région à l'extérieur du Planning Familial (aide aux demandes de subvention, accompagnement à la formation des professionnel-les, communiquer sur le dispositif, présentation aux partenaires et aux institutionnels, développer le réseau autour du dispositif...)... ». (N°4)

Cette partie de leur mission est néanmoins mentionnée seulement par les trois personnes qui viennent d'être citées, dont l'une est une ancienne référente qui occupe aujourd'hui des responsabilités au niveau national. Cela semble indiquer que cette activité (qui ne semble donc pas être perçue comme une mission à part entière) n'apparaît pas aux yeux de la plupart des référentes actuelles comme faisant partie du cœur de leur activité.

Les réponses des référentes concernant l'importance qu'elles accordent à leur rôle au sein du programme GSS semblent aller dans ce sens. Seule l'une d'entre elles mentionne l'état financier des ADs (et non pas spécifiquement les demandes de financement) parmi les sujets sur lesquels elle peut les aider :

« Ce rôle nous donne une légitimité pour rencontrer les ADs autour du programme et des actions mais, également, pour faire un point sur son état général (financier, développement, partenariats). On arrive non pas comme 'un espion' mais comme une aide, et permet de faire un travail général de réseau ». (N° 12)

Les réponses des autres à cette question indiquent que la moitié des répondantes considère la mission « support/soutien » (dans l'une ou l'autre conception) parmi celles qui fondent l'importance du rôle de référente au sein du programme GSS. Les deux conceptions de cette

mission, que nous avons identifiées lors de l'analyse des descriptions de leur rôle, apparaissent aussi dans leurs réponses à cette question, associées aux mêmes référentes.

Ainsi, deux parmi celles évoquant un rôle d'animatrice/coordinatrice dans leur description de leur travail, mentionnent cette conception de la mission « support/soutien » parmi les raisons qui expliquent l'importance du rôle de référent.e :

« Je trouve très bien qu'il y est des référentes, c'est à dire des humains à qui parler plus facilement (...) cet échelon me paraît bien pour motiver les troupes, connaître mieux les besoins, animer des réflexions, des accompagnements, etc., qui s'appuient dessus ... ». (N° 6)

« Rôle nécessaire pour (...) pour dynamiser les AD autour de la démarche GSS, pour aider les copines en cas de difficulté. Permet de maintenir une récurrence annuelle autour de projets de formation et de groupes de parole ». (N° 4)

Alors que, la moitié de celles évoquant la première conception dans la description de leur travail font de cette mission l'une des raisons justifiant l'importance de leur rôle :

« Pour être un point ressource et aider à mettre en place des actions (rôle qui est plus difficile à accomplir) ». (N° 1)

« Je pense qu'il est nécessaire car il permet une proximité entre le programme et les ADs ». (N° 8)

Aussi, deux autres référentes qui, pour leur part, n'avaient pas évoquée cette mission dans la description de leur poste, la mentionnent à l'heure d'expliquer l'importance de leur rôle :

« Il permet de repérer une personne ressource qui sera un interlocuteur direct ». (N° 9)

« Elle va centraliser les demandes, les questions, les besoins, la mise en place... » (N° 3)

La mission « support/soutien » (dans ses deux conceptions) renvoie à celles énoncées par le guide de 2016 en termes d'accompagnement des acteurs de terrain pour la mise en œuvre des actions et pour la recherche de financements. Ces deux missions apparaissent ainsi, dans les descriptions des référentes, fusionnées dans une seule. Cette opération de fusion semble indiquer que l'aide et l'accompagnement à la recherche des financements ne fait pas partie des priorités des référentes exerçant leur mission actuellement.

Cependant, compte tenu des limites du dispositif d'enquête évoquées dans l'introduction, il conviendra d'approfondir cette question par la mise en place d'entretiens semi-directifs, en face à face. Au cours de ceux-ci, il sera intéressant de comprendre non seulement l'importance qu'elles accordent (ou pas) à cette activité mais, aussi, les manières dont elles la développent auprès des ADs de leur territoire et les difficultés qu'elles rencontrent.

Recueillir des données et faire le lien avec la coordination nationale

Il s'agit de la dernière mission principale attribuée à la fonction de référent.e dans le guide de 2016. Si, dans son énoncé, elle apparaît comme étant une seule reliant deux activités distinctes, les réponses des référentes font plutôt allusion à l'une ou l'autre, comme étant des missions à part entière. En même temps, alors que la première est mentionnée par deux tiers des référentes actuelles, la seconde ne l'est que par un tiers d'entre elles.

En effet, la collecte de données et/ou l'explication des outils d'évaluation est évoqué par la plupart de répondantes (10/14), dont deux anciennes référentes qui ont aujourd'hui des

responsabilités au niveau national. Alors que le rôle d'interface entre le local et le national n'est évoqué que par trois des répondantes.

Dans leur description du rôle des référentes, trois d'entre elles mentionnent la récolte et/ou la remontée des données, sans préciser le sens de ces activités :

« Je dois également faire remonter les activités menées dans la Région au sein du programme ». (N° 10)

«... 'récolter' les données qualitatives et quantitatives quant à la mise en place du programme GSS au niveau interrégional». (N° 13)

« De 'récolter' les données qualitatives et quantitatives quant à la mise en place du programme GSS au niveau national par l'intermédiaire des référentes ». (N° 14)

... tandis que quatre autres mentionnent aussi le sens que ce travail revêt à leurs yeux. Pour deux d'entre elles, il s'agit de rendre visible les actions :

« En tant que référent, je dois collecter des données (pour voir ce qu'il se fait dans les régions) afin de faire un état des lieux au national de ce qui se fait dans l'inter-région ». (N° 2)

« Mutualiser les actions afin de les faire remonter aux coordinations nationales ». [Notes entretien : amener au national ce qui se passe sur le terrain, le visibiliser]. (N°8)

... alors que pour les deux autres, le but de ces activités est l'évaluation du travail réalisé :

« Je suis par ailleurs chargée du recueil et de l'analyse des données d'évaluation dans les inter-régions avant remontée vers le niveau national ». (N° 7)

« ... évaluer le travail mis en place (suivi du dispositif, remplir les fiches référentes, aider à remplir les fiches animatrices, faire remonter les infos au national...) ». (N° 4)

Cette mission concernant la collecte de données implique aussi d'expliquer les outils de suivi et d'évaluation aux acteurs et actrices au niveau local :

« ... remplir les différents carnets de bords, expliquer la fiche action, ne pas oublier le focus group, c'est important ». (N°5)

Parmi les référentes qui mentionnent cette mission de collecte de données, seulement une mentionne aussi un rôle d'« interface » entre le local et le national. Cependant, il semble que, pour elle, il s'agit d'une mission à part entière :

« j'interviens au niveau interrégional, interface entre le national et les ADs, pour la mise en œuvre du programme Genre et Santé Sexuelle. (N°7)

C'est par ailleurs dans ce sens que le rôle de « relais » est évoqué par une autre référente :

« A l'interne : être le relais des coordinatrices nationales sur le programme GSS tant dans la compréhension de ce programme – dans la mise en place des outils et leur explication - que dans toutes les actions faites sur le terrain, par toutes les ADs et qui en font partie ». (N° 12)

Enfin, une seule mentionne l'expression « faire le lien », évoquée dans la définition de la fonction de référent.e énoncée dans le guide de 2016:

« Personne qui peut faire le lien avec les questionnements nationaux ». (N° 1)

Cependant, pour elle, il ne s'agit pas d'un lien entre les ADs et les coordinatrices nationales (comme mentionné dans l'extrait précédent le sien), mais entre les réalités du terrain et les questionnements émanant du niveau national.

Ainsi, cette mission n'est mentionnée en tant que telle que par trois référentes au moment de décrire leur rôle. L'analyse des réponses à la deuxième question montre qu'aucune ne

mentionne la mise en lien ou le rôle d'interface/relais parmi les raisons qui fondent à leurs yeux l'importance de leur rôle.

Bien que la mission relative à la collecte de données soit mentionnée bien plus fréquemment (10/14) dans les descriptions faites par les référentes de leur rôle, seulement trois l'évoquent parmi les raisons qui justifient l'importance de leur travail :

« Pour valoriser les activités des AD et ainsi montrer les actions du Planning Familial. Le Planning Familial n'est pas une association qui valorise ce qu'elle fait... Or de nombreuses actions sont menées sur les territoires et directement envers les personnes. Pour avoir un poids politique afin de faire remonter les disparités locales et les volontés politiques (ou pas) de soutenir ce type de programme de promotion de la santé sexuelle ». (N° 2)

« La référente pourra regrouper les actions faites dans la région ». (N° 9)

« Recenser les actions permet de avoir une vision global et de mettre en avant l'ampleur du programme sur le territoire national ». (N° 13)

Une autre référente, qui n'avait pas mentionnée cette activité dans la description de son travail, en fait allusion au moment d'expliquer l'importance de son rôle, mais pour faire état de son incompréhension quant au sens de cette mission :

« Je trouve très bien qu'il y ai des référentes, c'est à dire des humains à qui parler plus facilement que "la conf" à Paris, qui nous demande souvent de faire remonter plein d'info sans qu'on y voit toujours le sens ». (N° 6)

L'usage du terme « remonter » n'est pas exclusif à cette référente ; il apparaît aussi dans les descriptions faites par d'autres, associé aux données « récoltées », « collectées », « recensées » ou « regroupées ». Ce faisant, les référentes mobilisent une métaphore spatiale : les données transmises « remontent », c'est-à-dire, vont du bas vers le haut. Cette métaphore suggère un rapport hiérarchique entre le niveau national (perçu comme étant situé en haut) et les niveaux local et régional (situés en bas).

Dans l'extrait cité, à l'usage de cette métaphore s'ajoute l'antagonisme Paris/régions (très prégnant dans l'imaginaire français) : les référentes se situant en région, à proximité des acteurs et des actrices de terrain, alors que la Confédération se trouve (en haut), à Paris.

Aussi, les référentes apparaissent comme des « humains à qui parler », ce qui paraît sous-entendre que la Confédération (qui se substitue ici aux personnes qui sont coordinatrices nationales) est perçue comme un appareil bureaucratique. Celui-ci demande la remontée d'informations sans que les humains qui sont en bas arrivent à en saisir le sens. En plus, cette demande est considérée comme fréquente (elle arrive « souvent »), ce qui semble alourdir le poids de cette activité aux yeux de la référente qui vient d'être citée.

Si seulement celle-ci a fait état de son incompréhension quant au sens de cette mission, il n'est pas exclu que d'autres partagent ce sentiment. Le fait qu'il leur ait été demandé de répondre par écrit aux questions et que le mail les sollicitant ne faisait pas allusion au traitement anonymisé de leurs réponses aurait pu dissuader d'autres d'émettre des doutes, voire de critiquer le niveau national.

Pour ces raisons, à l'avenir, il paraît important d'explorer autrement le sens que les référentes accordent à la collecte et à la transmission de données. D'une part, du fait que, comme nous le verrons dans le chapitre suivant, ce travail peut s'avérer parfois difficile et leur demander un investissement important. D'autre part, car le manque d'exhaustivité des données est l'une des difficultés principales du programme GSS pour avoir une vision globale des actions mises en place et pour pouvoir mieux les valoriser et en évaluer leur impact.

Une diversité de conceptions des missions et des rôles des référentes

Les réponses aux questions analysées dans ce chapitre semblent indiquer que les référentes construisent différemment leur rôle, s'appuyant sur certaines des missions qui leurs sont officiellement attribuées et, éventuellement, les formulant.

Six missions principales ont été identifiées, qui constituent autant de « briques » à partir desquelles chaque référente construit les divers rôles qu'elle joue dans l'exercice de sa fonction. Le tableau ci-dessous permet de visualiser lesquelles de ces missions sont évoquées par chacune des référentes qui exercent cette fonction actuellement :

Missions mentionnées dans le guide 2016	Missions évoquées par les référentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. faire connaître et expliquer les programmes	1. faire connaître et expliquer GSS (et le PF)												
2. former les acteurs de terrain à la mise en œuvre des programmes, en rencontres interrégionales	2. former les acteurs, faciliter l'appropriation du projet												
	3. faire vivre l'inter-région, favoriser les échanges												
3. accompagner les acteurs pour la mise en œuvre...	4. soutenir les acteurs : - Accompagner, pers. ress. - Animer et coordonner												
4. Idem recherche financement													
5. recueillir des données concernant les actions et faire le lien avec la coordination nationale.	5. recueillir et remonter des données vers le national												
	6. être relais/interface, faire le lien avec le national												

Le tableau permet aussi de visualiser les trois missions les plus mentionnées par les référentes actuelles. Nous pouvons faire l'hypothèse que ces missions sont perçues comme étant au cœur de leur travail pour la plupart d'entre elles :

- ✓ **faire connaître et expliquer le programme GSS** : en interne et/ou en externe,
- ✓ **soutenir les acteurs et actrices de terrain** : en tant que personne ressource/accompagnatrice ou bien, en tant que coordinatrice/animatrice,
- ✓ **recueillir et remonter des données** : former/aider les acteurs et les actrices de terrain à utiliser les outils, tenir son propre cahier de bord.

Le tableau montre aussi que sept des référentes actuelles semble prioriser l'accompagnement des acteurs et actrices de terrain et leur rôle de personne ressource et, les autres cinq plutôt la coordination et l'animation du territoire ; ce qui n'exclut que toutes considèrent le soutien comme faisant partie de leur travail.

Comme nous l'avons vu à la fin du chapitre précédent, le soutien aux acteurs et actrices de terrain (et/ou aux AD) fait partie des priorités assignées aux référentes depuis 2011/12. Alors que faire des propositions pour développer les actions et dynamiser les territoires apparaît comme étant une priorité qu'en 2016.

Ce décalage entre les priorités prescrites dans le guide (dont les référentes sont co-auteurs) semble indiquer que l'appropriation de cette nouvelle priorité est en cours, mais pas encore aboutie. Compte tenu des limites du matériel sur lequel se fonde cette hypothèse, il

conviendra d'approfondir cette question par des entretiens approfondis, en face à face ; ce qui permettra aussi d'analyser les raisons qui expliquent ce décalage.

En attendant ces approfondissements, les différentes manières d'envisager ces missions et l'importance qu'elles leur accordent permettent d'esquisser divers rôles que les référentes assument dans l'exercice de leur fonction :

- ✓ **VRP** : proposer, promouvoir et/ou diffuser le programme GSS (en interne et/ou en externe), le développer, donner des envies, susciter la demande ;
- ✓ **formatrice** : favoriser la formation initiale et continue des acteurs et des actrices de terrain, leur appropriation du programme (de son contenu, de son approche, de ses outils...) ;
- ✓ **animatrice/coordinatrice** : impulser, soutenir, coordonner les actions du programme GSS, animer le territoire, favoriser les échanges et les rencontres, développer le réseau... ;
- ✓ **personne ressource/accompagnatrice** : accompagner/aider les ADs dans le développement du programme, dans la mise en place des actions et dans la recherche de financements ;
- ✓ **collectrice de données** : sur les actions pour les faire remonter vers le national, ce qui implique aussi former et aider les acteurs et les actrices de terrain à l'utilisation des outils ;
- ✓ **interface local/national** : relayer des informations, des demandes, des questionnements...

Comme nous le verrons dans les chapitres suivants, la manière dont les référentes envisagent et assument ces rôles semble liée à leurs motivations, aux contraintes qui pèsent sur l'exercice de leur fonction, à leurs relations avec les autres acteurs et actrices du programme GSS (et, plus largement, avec les autres membres du Planning Familial), ainsi qu'aux bénéfices sur le plan moral et/ou professionnel qu'elles tirent de leur travail.

Chapitre 3 : Les difficultés rencontrées

Ce chapitre s'intéresse aux difficultés rencontrées par les référentes exerçant leur fonction en 2016 à travers l'analyse de leurs réponses à deux questions en particulier, parmi celles proposées dans le questionnaire ouvert :

- ✓ Quelles sont les principales difficultés que vous rencontrez ?
- ✓ Y'a-t-il des AD avec lesquelles vous ne parvenez pas à établir un lien ? Si oui, pourquoi selon vous ?

La plupart des référentes actuelles ont répondu à la première question, de manière plus ou moins détaillée, alors que seulement pour deux d'entre elles cette question est restée sans réponse. L'une d'elles, interviewée par téléphone, a pu par la suite évoquer oralement, à cette occasion, les principales difficultés rencontrées dans l'exercice de sa fonction.

Il semble possible que l'envoi d'un questionnaire ayant pour objet des réponses écrites ait pu limiter l'expression de certaines difficultés de la part des référentes. Pour cette raison, les analyses présentées dans ce chapitre gagneraient à être approfondies, notamment à travers la réalisation d'entretiens individuels, en face à face.

Néanmoins, les réponses rédigées par les référentes à ces deux questions, ainsi que celles apportées lors des entretiens téléphoniques réalisés, permettent d'avoir un premier aperçu des difficultés qu'elles rencontrent et des solutions envisagées ou envisageables.

Parmi les principales difficultés évoquées, le manque de temps est transversal et concerne la plupart des missions développées par les référentes. Alors que le reste est associé à certaines missions ou activités en particulier : le recueil de données, la formation, la recherche de financements ainsi que la mobilisation et l'accompagnement des acteurs et des actrices de terrain et/ou des ADs.

Le manque de temps

Il s'agit d'une difficulté qui a été mentionnée pour les deux tiers des référentes exerçant leur fonction en 2016 (8/12). Deux d'entre elles évoquent très succinctement le manque de temps et de disponibilité de leur part pour accomplir leur mission comme étant leur difficulté principale :

« Manque de temps, disponibilité ». (N°12)

« Peu de temps restant (car missions à accomplir dans mon AD) pour réaliser un travail plus approfondi en allant dans les AD pour mieux les connaître, valoriser leurs activités ». (N°2)

Deux autres référentes évoquent cette difficulté en lien avec le cumul de fonctions. Dans leur cas, l'exercice de la référence n'a pas impliqué une décharge des autres missions qu'elles remplissent au sein de leur AD :

« Mon propre quotidien est alourdi par la tâche de Référente : je ne peux avoir de temps dédié à ce programme que ... quand mon agenda le permet, c'est-à-dire quand c'est vraiment anticipé. (...) la référence ne m'enlève aucune tâche autre à l'AD. (...) Ma difficulté principale est le manque de moyens pour former, initier, accompagner à la mesure du besoin ». (N° 7)

« Manque de temps... (...) Le cumul de fonctions : à la fois (...) animatrices, formatrices, référente, sans oublier les demandes de subventions, la vie associative ». (N°11)

Deux autres considèrent que le problème est plutôt la charge horaire prévue par la convention de partenariat, qui serait insuffisante :

« Je trouve que 15 heures c'est peu si on veut vraiment remplir ses missions localement. Participer aux rencontres et regroupements nationaux (septembre, novembre et décembre) remplit déjà nos heures largement... ». (N°6)

« La question des trajets devient complexe. (...) J'ai l'impression que la fatigabilité du déplacement n'est pas prise en compte, on n'arrive même pas à savoir clairement si pour la conf ça fait partie de notre temps de travail ou pas. Car 15h de déplacement pour 15h de référence, 3 fois dans l'année, ce n'est pas rien et je n'ai pas franchement l'impression d'exagérer. Dans certaines zones la voiture est obligatoire, pour la simple et bonne raison qu'il n'y a plus de transports publics, pas de correspondance... Pour moi, c'est la réalité de la prise en compte du terrain par la conf qui parfois me met un peu en colère ». (N°10)

Lors d'un entretien téléphonique, l'une d'entre elles propose de réduire le nombre d'heures de référence tout en ajoutant un forfait d'heures de déplacement. Aussi, de tenir compte de la fatigue occasionnée par les déplacements en prévoyant des temps de repos en accord avec la durée de ceux-ci, avant ou après des regroupements.

Aussi lors d'entretiens téléphoniques, deux autres mentionnent le manque de temps comme une difficulté, notamment en lien avec la préparation des regroupements :

Notes entretien : « Plein de choses à faire (...) Regroupements nationaux => manque de temps pour préparer actions ». (N°1)

Notes entretien : « Octobre – décembre : trop chargé. Pas assez d'anticipation du travail et de la charge de travail que supposent les regroupements, les formations. Logistique à mettre en place qui est complexe ». (N° 7)

... ou, plus largement, pour « bien faire » son travail :

Notes entretien : « Besoin de plus de temps pour faire bien les choses (...) Répondre à mes mails ». (N°8)

Dans le cas de deux référentes exerçant leur fonction dans l'Hexagone, elles associaient aussi le manque de temps au fait que le poste de leur binôme était non pourvu ou bien, que la personne occupant ce poste était en arrêt maladie depuis l'année précédente sans qu'elle ait été remplacée. Elles se retrouvaient ainsi responsables d'un territoire très étendu, alors qu'elles considéraient par ailleurs manquer de temps du fait du cumul de fonctions ou de la sous-estimation de la charge horaire de la fonction.

En fin, une autre référente a mentionné une « surcharge de travail » en répondant à une autre question, tout en faisant une description très détaillée des activités expliquant cette « surcharge ». Cependant, elle ne mentionne pas le manque de temps au moment d'évoquer les difficultés qu'elle rencontre, se référant uniquement aux problèmes liés au financement des actions, très prégnants dans son territoire.

Cela nous conduit à considérer comme plausible que le sentiment d'une surcharge de travail liée à l'exercice de la fonction et/ou d'un manque de temps pour accomplir correctement leurs missions puisse concerner aussi les quatre référentes n'ayant pas mentionné cette question parmi les difficultés rencontrées. La question posée leur conduisant à évoquer les « principales difficultés », elles ont pu considérer que le manque de temps n'était pas la plus importante, au regard d'autres auxquelles elles sont confrontées.

Mais il est possible aussi que, pour diverses raisons, elles n'éprouvent pas cette difficulté. Par exemple, lorsqu'une décharge de temps de travail a été effectivement mise en place au

sein de l'AD au moment de leur nomination (et respectée par la suite) ou lorsque la référente travaillait à temps partiel pour son AD avant d'être nommée, auquel cas son engagement dans cette nouvelle fonction n'aura pas (à priori) empiété sur le temps qu'elle consacre à son structure employeuse.

La question du temps destinée aux trajets paraît particulièrement importante à prendre en compte, car pouvant être source d'inégalités entre les référentes. En effet, selon la durée du trajet entre leur lieu de travail et celui des regroupements d'une part, et de la taille de leur territoire d'un autre, le temps total investi dans leur fonction pourrait dépasser la charge horaire établie par la convention de partenariat.

Ces inégalités pourraient être source de mécontentement de la part des référentes, notamment lorsque ces heures supplémentaires non rémunérées sont prises sur leur temps de repos. Comme l'exprime, par exemple, la référente citée auparavant, qui évoque son sentiment de « *colère* » vis-à-vis de la Confédération à ce sujet.

Potentiellement, le décalage entre la charge de travail prévue par la convention de partenariat et le temps de travail réel des référentes pourrait être aussi source de conflit avec les structures employeuses. Notamment si le temps supplémentaire investi dans la fonction serait pris sur le celui que leur salariée devrait leur consacrer. Mais d'après les réponses des référentes, cela ne semble pas être le cas actuellement.

Une évaluation du temps de travail réel que les référentes consacrent à leur fonction pourrait être réalisée via des entretiens en face à face. Au cours de ceux-ci, leur perception au sujet de leur charge de travail pourrait être explorée ; dans la discussion, le temps réel qu'elles consacrent à l'exercice de leur fonction pourrait aussi être objectivé, via une analyse critique de leurs propres cahiers de bord. Lors de l'entretien, il pourrait être demandé d'ajouter les heures qu'elles auraient pu omettre de noter et les raisons qui les auraient conduites à cette omission (notamment dans le cas du temps consacré aux trajets)

En même temps, il semble intéressant d'explorer le point de vue des ADs employeuses et notamment, la manière dont elles perçoivent le temps consacré par les référentes à leur fonction. D'abord, depuis leur nomination : lorsqu'elles travaillaient à plein temps, ont-elles été déchargées d'une partie des missions qu'elles remplissaient auparavant ? Si ce n'est pas le cas, comment ce décalage entre ce qui a été convenu et la pratique réelle est expliqué ? Au contraire, lorsque c'est le cas ou lorsque la personne devenue référente travaillait auparavant à temps partiel : le temps consacré à cette fonction est-il perçu par l'AD comme un obstacle au développement de ses projets ou, au contraire, comme une richesse ?

Le recueil de données

Cinq référentes ont mentionné le recueil de données comme étant l'une de leurs difficultés principales. Deux la mentionnent très brièvement et l'associent à l'attitude des acteurs et actrices de terrain (dans les DOM) ou des ADs (dans l'Hexagone) :

« Mobiliser les collègues pour qu'elles me transmettent les informations pour remplir le carnet de bord ». (N° 9)

« ... recueillir les fiches actions (même si cette année plusieurs ADs ont répondu..) ». (N°1)

Deux autres qualifient cette activité comme étant un travail « *administratif* » ; l'une d'entre elles avait été citée à ce sujet dans le chapitre précédent, en relation à son incompréhension vis-à-vis des demandes de la coordination nationale relatives au recueil et à la transmission de données. Ces deux référentes associent les difficultés rencontrées dans ce domaine à la manière dont cette activité est organisée ou à la pertinence des outils :

« *Travail administratif de rassembler les fiches actions, les carnets de bord...Réfléchir sur un moyen peut être plus simple ou plus efficace pour cette mission ???* ». (N°3)

« *Le côté administratif, je n'arrive pas à remplir mon propre carnet de bord, à défendre les fiches actions dans les ADs (que je trouve moi-même peu pertinentes, il faut bien dire)* ». (N°6)

Il ne semble pas étonnant que les référentes qui ne comprennent pas l'utilité ou la pertinence du dispositif éprouvent des difficultés à recueillir les données du terrain auprès des ADs et à s'emparer elles-mêmes des outils qui leur sont destinés. D'autant plus que ce travail s'avère difficile aussi pour celles qui portent un regard positif sur cette activité, en termes de visibilité ou de valorisation des actions.

Si le manque de conviction peut ainsi expliquer les difficultés rencontrées par certaines, une autre référente évoque pour sa part le temps que cette activité implique :

Notes entretien : « *Le cahier de bord, ok, mais rien qui oblige les AD à les faire remonter ; cela demande un temps 'dingue'. Pas de culture de l'évaluation, de suivi, pas le temps. Dans la région 'on en est encore au cahier de bord', 'les AD ne savent même pas ce que c'est un cahier de bord'*. (N°10)

Le recueil de données implique ainsi pour les référentes non seulement faire des multiples relances, mais aussi, de former les acteurs et des actrices de terrain à l'usage des outils et, plus largement, de travailler sur leurs représentations, pour développer « une culture de l'évaluation et du suivi ».

Comme le suggère l'une des référentes qui viennent d'être citées, pour faire face aux difficultés liées au recueil de données, réfléchir à une simplification de la manière dont elles organisent cette activité (à partir de l'analyse de la pratique) constitue l'une des pistes d'action. Mais d'autres paraissent aussi envisageables.

D'une part, poursuivre le travail déjà commencé par les membres du comité de pilotage national en ce qui concerne le travail sur les représentations qu'ont les référentes de l'utilité de cette activité. Par exemple, comme cela a été le cas en mars 2017, via la présentation du bilan des actions réalisées en 2016 lors de la première rencontre de référentes de l'année.

A cette occasion, elles ont pu avoir un aperçu de l'usage qui peut être fait des données collectées sur le terrain, en termes de visibilité et de valorisation des actions. Mais elles ont pu aussi réaliser comme le manque d'exhaustivité des données limitait la portée des analyses proposées. Ce travail pourrait être prolongé à travers une présentation orale et un temps de discussion sur ces questions, lors des rencontres de Sète, avec l'ensemble des acteurs et des actrices du programme GSS.

D'autre part, comme il est déjà envisagé par le comité de pilotage national, de faire suivre une copie du dernier bilan d'activités à tous les acteurs et actrices du programme GSS, au niveau local et régional. Cela pourrait leur permettre d'apprécier l'utilité des efforts réalisés pour collecter des données ainsi que ceux qui restent à accomplir pour que cette activité permette une évaluation plus précise des évolutions des actions et de leur impact.

Enfin, la désignation d'un.e référent.e national.e (au sein du comité de pilotage), chargé.e spécifiquement des questions liées au recueil, à la transmission et à l'analyse de données, pourrait favoriser une plus grande appropriation du dispositif à tous les niveaux du programme GSS. Cette personne pourrait se charger notamment de soutenir les référentes dans la mise en place de cette activité. Par exemple, en les accompagnant dans l'analyse de leurs pratiques pour rechercher des solutions et/ou en co-animant avec elles de temps de sensibilisation et de formation aux outils de recueil de données.

La formation des acteurs et des actrices de terrain

Seulement un quart des référentes actuelles mentionnent la formation comme faisant partie de leurs difficultés principales. Deux d'entre elles l'ont fait par écrit, en réponse au questionnaire, en faisant le lien avec le manque de temps et de disponibilité :

« ... ne pas pouvoir organiser pour le moment, faute de temps et par manque de collègues disponibles, des formations ». (N°3)

« Notre région est peu active sur GSS, au regard de l'étendue du territoire, peu de personnes sont aujourd'hui formées (...) Nous aurions besoin d'une vraie dynamique de formation initiale. Les AD n'étant pas vraiment demandeuses (...) Elles font « déjà beaucoup de choses » et peinent à avoir les forces pour tenir leurs engagements en cours. Mon propre quotidien est alourdi par la tâche de Référente ». (N° 7)

Alors que deux autres, qui n'avaient pas évoquées spontanément des difficultés à ce sujet dans leur réponse écrite, en parlent au cours de l'entretien téléphonique :

Notes entretien : « Sur la formation : difficultés de mobilisation (paiement professionnel et implication sur les bénévoles) ». (N°10)

Notes entretien : « Pour mettre en place des formations il faut du temps. Proposition : des formations inter-régions / nationales, formations de formatrices organisées par le national ou par des grandes régions : pas forcément les moyens au niveau des AD. Il faudrait donc un financement, un budget national pour payer les formations. Question : les formations GSS incluses dans le temps de référence ? Il faut du temps et des moyens ». (N°1)

Ces extraits semblent indiquer que les difficultés principales liées à cette activité sont le manque de temps et de disponibilité de la part des référentes pour mettre en place des formations et/ou de la part des acteurs et des actrices de terrain pour les suivre ainsi qu'un manque de moyens au niveau des ADs.

Il est possible que peu de référentes évoquent la formation parmi les principales difficultés rencontrées du fait que, comme mentionné dans le chapitre précédent, cette activité ne semble pas être perçue comme faisant partie de leurs missions prioritaires pour la plupart d'entre elles. En même temps, il est aussi possible que des différences au niveau de la formation des acteurs et des actrices de terrain existent selon les territoires, en lien avec le développement du programme GSS dans chacun d'eux.

Cette question pourrait être approfondie dans des entretiens en face à face avec les référentes (ou bien, lors d'un temps de regroupement) pour identifier les régions nécessitant un renforcement de la formation (initiale et continue) des acteurs et des actrices de terrain. Cela permettra, dans un deuxième temps, de conduire une réflexion concernant la manière de faire face aux difficultés rencontrées par les référentes dans chaque territoire.

Parallèlement, en ce qui concerne les difficultés évoquées en lien avec le manque de temps et de moyens, quelques pistes d'action peuvent être d'ores et déjà envisagées.

Quant au manque de temps ou de disponibilité des référentes, des recrutements permettant de couvrir les postes encore vacants permettraient de mettre en place une dynamique de binôme. Celle-ci permettra à chacun.e des référent.e.s de consacrer une partie de son temps à la formation des acteurs et des actrices de terrain dans son territoire ou bien, lors de rencontres interrégionales, en co-animation avec son binôme.

Plus largement, une réévaluation de la charge horaire attribuée à la fonction de référent.e (de manière permanente ou, ponctuellement, lors de la mise en place des formations) pourrait permettre aux référentes d'avoir plus de temps à consacrer à cette activité.

En ce qui concerne la piste évoquée par l'une des référentes, concernant la possibilité de la prise en charge du coût des formations par l'échelon national, c'est déjà en partie le cas.

D'une part, comme évoqué dans le premier chapitre, le forfait de 15 heures alloué aux référentes de l'Hexagone inclut l'organisation de regroupements interrégionaux et/ou des rencontres afin de mobiliser les actrices et les acteurs au sein des Ads. Les référentes sont autonomes dans la définition du programme de ces regroupements et, de ce fait, si elles le considèrent pertinent, elles peuvent en consacrer certains à la formation; par exemple, sur le module de base du programme GSS et/ou sur l'un des modules complémentaires.

D'autre part, depuis 2017, une référente « formation » (membre du comité de pilotage national) est mise à disposition des référentes régionales pour les accompagner dans la réalisation de quatre formations sur le thème « Accompagnement à l'organisation de formations ». Enfin, depuis 2016, l'échelon national propose aussi chaque année deux journées de formation nationales sur l'interculturalité et sur l'intersectionnalité. Ces séances de formation, ouvertes à tou.te.s les acteurs et actrices du programme GSS intéressé.e.s, ont convoqué 44 participant.e.s en 2016 ; la même quantité de stagiaires est prévue pour 2017.

Le financement perçu par l'échelon national pour développer son rôle de « tête de réseau » permet ainsi de mettre en place certaines actions de formation des acteurs et des actrices de terrain, étant donné que cette activité fait partie des missions des référentes. Le reste des financements relatifs à cette activité doivent être trouvés localement, avec l'aide et le soutien des référentes régionales. Certaines ADs réussissent mieux que d'autres à trouver ces financements ; ces variations semblent pouvoir s'expliquer, entre autres, par les critères d'attribution de ce type de financement (qui peuvent varier selon les territoires) mais, aussi, par les priorités que chaque AD se fixe en matière de recherche de financements.

Des entretiens en face à face avec les référentes régionales ainsi que avec les gestionnaires et/ou les administrat.eurs/trices de différentes ADs pourraient permettre d'approfondir cette question, pour mieux identifier les difficultés rencontrées dans le financement de la formation des acteurs et des actrices de terrain participant au programme GSS.

La recherche de financements

Comme évoqué dans le chapitre précédent, cette activité peut être perçue différemment par les référentes selon leur territoire d'exercice. Dans l'Hexagone, il s'agit d'accompagner les ADs dans la recherche de financements et/ou de leur donner des informations sur cette

question ; alors que, dans les DOM, les référentes se chargent d'identifier les structures potentiellement intéressées par le programme GSS et d'en faire la promotion auprès d'elles. Les gestionnaires des structures partenaires participant au programme sont ainsi les responsables de la recherche des financements nécessaires ; les référent.e.s peuvent néanmoins remplir un rôle d'information et de conseil auprès de ces structures.

L'une des référentes d'Outre-mer évoque particulièrement les difficultés qu'elle rencontre dans ce domaine, notamment du fait de la baisse des financements de la part des financeurs historiques des actions du programme GSS :

« En 2015, l'une de mes priorités principales était de développer le programme sur tout le territoire. J'ai fait du lobbying, j'ai rencontré beaucoup de partenaires, de nouvelles structures afin de leur présenter le programme. Ils ont tous adhéré et trouvé cela incontournable pour notre département. Mais lorsqu'on arrive sur les finances, j'avoue que cela bloque. J'en ai parlé en regroupement des référentes, on m'a donné des pistes. Mais, comme vous le savez, ce sont des structures qui reçoivent des subventions (ARS, Conseil départemental, Conseil régional) et de plus en plus les montants sont en chute libre. La volonté, l'envie sont là, mais les finances sont absentes. (N°5)

D'après ce récit, les échanges avec les autres référentes ne lui ont pas permis de dépasser cette situation, bien qu'on lui ait « donné des pistes ». Elle profite du questionnaire que lui a été adressé pour appeler à l'aide :

« Je ne veux pas lâcher, mais que faire ? Je ne dis pas que toutes les AD vivent les mêmes situations, mais nous avons à mener une politique par rapport à notre territoire. Je crois qu'il nous reste des pistes à explorer. Si vous avez des pistes à me donner, elles seront les bienvenues. (N°5)

Deux référentes de l'Hexagone mentionnent aussi des difficultés rencontrées par les ADs de leur territoire (voire par leur propre AD) en lien avec la question du financement des actions GSS et plus largement, des autres actions qu'elles développent :

« Cette année, nous n'avons pas eu l'argent versé de notre principal financeur : l'ARS. Tout fonctionne à minima. (...) Pour ce qui est des formations, nous n'avons pas de numéro d'agrément fédéral, chaque AD doit déposer son numéro d'organisme de formation ». (N°10)

[Entretien téléphonique : Tout ce qui est dédié aux femmes, il n'y a plus de financement, c'est terminé. Dans l'un des départements, il n'y a plus de financement public si non-mixité. Lorsque les actions ciblent les femmes, il faut donc « habiller » les projets autrement et faire en sorte que le mot « femme » n'apparaisse plus trop. Plus personne ne finance la promotion de la santé « à l'ancienne ». Ils ne paient plus que des « one shot »]. (N°7)

Face à ces difficultés, cette référente exprime le besoin d'être formée pour pouvoir, à son tour, aider les ADs dans la recherche de financements :

[Entretien téléphonique : Quant à la recherche de financement pour les actions de terrain : je ne sais pas faire. Lecture d'appels à projet : comment aider les AD par rapport à ça ? Je peux relire et aider sur la partie rédaction. Demande de vraie formation pour les référentes sur recherche de financement adapté à l'évolution de la société]. (N°7)

En même temps, elle affirme être peu sollicitée par les ADs sur cette question, tout en considérant que les difficultés financières pourraient être un des freins à leur engagement dans le programme GSS :

« Nous aurions besoin d'une vraie dynamique de formation initiale et recherche de financement pour les actions de terrain. Les AD n'étant pas vraiment demandeuses, leur activité quotidienne et la fragilité financière d'un certain nombre d'entre elles ne permettant pas qu'elles s'engagent (...) Elles font « déjà beaucoup de choses » et peinent à avoir les forces pour tenir leurs engagements en cours ». (N°7)

Deux autres référentes de l'Hexagone ayant mentionné cette difficulté, dont l'une a déjà été citée plus haut, déclarent aussi, au cours de l'entretien téléphonique, avoir peu de sollicitations de la part des ADs sur cette question ; alors qu'elles savent par ailleurs que certaines de ces associations ont dû mal à financer leurs actions. L'une d'elles ajoute que, malgré cela, elle ne se propose pas pour les aider, du fait qu'elle ne connaît pas « *forcément* » la politique des financeurs dans les départements de sa région.

Les difficultés en lien avec la recherche de financements apparaissent ainsi liées à des évolutions du contexte institutionnel et notamment, à la baisse de subventions ou à des modifications des critères d'attributions de celles-ci. Face à ces évolutions, des référentes expriment le besoin d'avoir des « *pistes* » pour y faire face et la mise en place d'une formation leur permettant d'apprendre comment aider les ADs ou les structures partenaires.

Le fait que seulement un quart des référentes actuelles aient mentionné des difficultés en lien avec cette activité pourrait être lié avec la perception que la plupart d'elles semblent en avoir. Comme mentionné dans le chapitre précédent, elle semble être perçue comme une activité parmi d'autres et non pas comme une activité à part entière ou comme une priorité.

Ainsi, il est possible que, notamment dans l'Hexagone, il s'agisse pour certaines d'entre elles d'une activité de support, qu'elles réalisent uniquement à la demande des ADs. Le fait que, comme l'indiquent les référentes qui viennent d'être citées, elles ne semblent pas sollicitées fréquemment à ces fins aurait pu les conduire à ne pas mentionner les difficultés en lien avec cette activité parmi les « *principales difficultés* » qu'elles rencontrent.

Les difficultés concernant la recherche de financements pourraient être approfondies lors d'entretiens avec les référentes et/ou lors de temps de regroupements. Si, comme l'indiquent celles qui viennent d'être citées, un nouveau virage institutionnel est en train de voir le jour en ce qui concerne les subventions accordées au niveau local ou régional, il paraît important d'en faire un état des lieux selon les territoires.

Par la suite, une remise à jour de la formation des référentes – comme proposée par l'une d'entre elles – pourrait leur permettre d'être mieux informées et outillées pour soutenir les ADs ou les structures partenaires dans leurs recherches de financement. Ces formations pourraient être aussi l'occasion d'une discussion sur la place que cette activité devrait avoir, dans les années à venir, dans l'échelle des priorités attribuées aux référent.e.s.

Comme cela est le cas depuis la création de leur fonction, le rôle que les référentes peuvent jouer dans la recherche de financements peut avoir une influence importante non seulement dans la survie du programme GSS (par la mise en place d'actions de la part des ADs qui sont déjà engagées) mais aussi son développement. Comme nous le verrons à continuation, les difficultés financières peuvent être l'une des raisons qui expliquent le manque d'engagement de certaines ADs dans la mise en place du programme GSS.

La mobilisation et l'accompagnement

La mobilisation des acteurs et des actrices de terrain et/ou des ADs est mentionnée par presque la moitié des référentes actuelles (6/13) parmi les principales difficultés rencontrées et par la plupart (7/9) de celles exerçant leur fonction dans l'Hexagone, dans leur réponse à la question concernant les ADs avec lesquelles elles ne parviennent pas à établir un lien.

Certaines font référence aux difficultés relatives à la mobilisation (des militantes, des bénévoles ou des ADs) de manière très synthétique, ce qui ne permet pas de saisir précisément ce qui explique leur difficulté :

« Difficulté à mobiliser ». (N°8).

« ... mobiliser les anciennes militantes, rencontrer individuellement les ADs pour faire le point sur leurs actions plus spécifiquement... ». (N°1)

Néanmoins, l'entretien téléphonique réalisé avec la première référente citée indique que, pour elle, cette difficulté est associée à l'autonomie dont disposent les ADs du Planning Familial vis-à-vis de la Confédération Nationale. De ce fait, elles peuvent, entre autres, se positionner librement face aux programmes nationaux tels que GSS.

Cette référence à l'autonomie des ADs comme un frein à leur engagement au sein du programme GSS apparaît aussi dans la réponse de la deuxième référente citée, concernant la question qui fait allusion aux difficultés pour établir un lien avec certaines ADs :

« Avec une seule AD – qui participe difficilement à des actions nationales... (...) ne rentre pas dans les programmes du Planning ». (N°1)

... ainsi que d'autres référentes en réponse à la même question :

« J'ai plus de mal avec l'AD X, qui a des habitudes de travail et a du mal à sortir de ses habitudes de travail ». (N°4)

« Je peine à joindre certaines ADs. Soit parce qu'elles n'existent plus guère que sur papier (...) soit parce que GSS ne les concerne pas ! ». (N°7)

« ... je pense aux ADs éloignées du mouvement. Globalement, si les ADs viennent en fédération, on a au moins l'échange minimal lié à la participation fédérale. Elles ont, au moins, le référentiel, les brochures et je sais à qui envoyer les mails ». (N°10)

Toujours en réponse à la même question, une autre référente explique ses difficultés à établir des liens avec certaines ADs non pas en faisant allusion à leur autonomie mais plutôt à leurs difficultés internes :

« Seulement deux ADs participent au Programme GSS. Les autres ADs ne veulent pas participer au Programme par manque de temps, ou encore par manque de financement ». (N°8)

Les difficultés internes des ADs comme facteur limitant leur engagement dans le programme sont aussi mentionnées par une autre référente, comme l'une des difficultés principales qu'elle rencontre :

« Les AD n'étant pas vraiment demandeuses, leur activité quotidienne et la fragilité financière d'un certain nombre d'entre elles ne permettant pas qu'elles s'engagent dans un programme qui est parfois vécu comme une impulsion d'en haut' alors qu'elles sont noyées dans le quotidien du CPEF ou de l'EICCF. Elles font « déjà beaucoup de choses » et peinent à avoir les forces pour tenir leurs engagements en cours. (...) Il y a un intérêt réel pour le sens et les enjeux de ce programme. C'est plutôt l'état de santé des AD qui pose actuellement question, chacune étant dans des problèmes de survie ou de vie quotidienne. Répondre aux missions 'de base' du Planning et payer les salaires quand il y a des salariées est la question première des AD et des régions ». (N°7)

Lors de l'entretien téléphonique, cette même référente a exprimé un besoin de soutien et de formation pour être en capacité de faire la promotion du programme GSS auprès de ces ADs qui ne sont pas en position de demande vis-à-vis de leur référente régionale.

Parmi les difficultés internes qui limitent l'engagement dans ADs dans le programme (ou la mise en place de ses actions dans les DOM) deux autres référentes mentionnent l'absence de locaux appartenant au (ou loués par le) Planning Familial. Pour l'une d'elles, cette difficulté fait partie d'un problème d'un ordre plus général (le manque d'infrastructure de base pour faire fonctionner le programme GSS), qui constitue pour elle la difficulté principale pour le développement du programme et pour l'exercice de sa fonction :

« [Dans les ADs] Il y a un turn over de fou, pleins d'arrêt de travail, le simple fait de fonctionner est déjà compliqué. Pour moi la difficulté sur le programme vient du fait qu'il n'y a pas l'infrastructure de base. Parler de locaux aménagés pour les personnes à mobilité réduite me fait presque sourire, je pense qu'il y a au moins deux AD qui n'ont pas de locaux « fixes » et « stables ». A une époque, [l'une d'entre elles] était dans une caravane... Nous-mêmes, nous sommes dans un local prêté par la mairie du village « pour commencer »... (...). Nous n'avons toujours pas les moyens de louer un local puisque toutes les demandes d'autres locaux adéquats et pérennes se sont traduites par une fin de non recevoir ». (N° 10)

En réponse à la question interrogeant sur les difficultés à établir des liens avec certaines ADs, la même référente revient sur les difficultés internes des ADs comme facteur limitant non seulement leur engagement mais aussi, les sollicitations des référentes :

« Je dirais que beaucoup d'AD priorisent aujourd'hui soit par rapport à la question financière, soit par rapport à l'urgence portée aux activités (surchauffe des salariées). Dans ce contexte, je reste parfois en retrait ou « cool » car s'il n'y a pas d'AD, il n'y a pas de programme. On dira que le programme pour certaines AD c'est un besoin secondaire ». (N° 10)

Lors de l'entretien téléphonique, cette même référente considère que pour certaines ADs le programme GSS est « la dernière roue du carrosse », qui passe après leurs priorités quotidiennes et notamment, de leurs difficultés financières. En lien avec cette difficulté, elle exprime une attente vis-à-vis de l'échelon national, considérant que « le national ne se mobilise pas assez » et se demandant : « Qu'est-ce que le national peut mettre en place pour redynamiser ? ».

Parmi les difficultés internes des ADs qui ont un impact sur le travail de mobilisation réalisé par les référentes, le bénévolat et ou le manque de personnel ont été aussi évoqués :

« Le bénévolat ... » (N° 11)

« L'AD X, c'est compliqué. Une seule salariée à temps partiel, et peu de bénévoles (pas de renouvellement). AD peu dynamique en général, peu d'enthousiasme à développer quoi que ce soit ». (N°6)

« ... les membres des ADs X et Y : bénévoles qui ne sont pas là toutes en même temps ». (N°1)

Des difficultés de communication avec les ADs ont été aussi évoquées par certaines référentes et expliquées aussi en lien avec des problèmes d'organisation interne :

« ... organisation de l'AD X : difficultés à répondre aux appels. Les autres AD : pas évident, communication compliquée ». (N°1)

... ou avec l'attitude de la personne en charge de la mise en place des actions ou de faire le lien avec les référentes :

« L'AD X : aucune réponse mail que ce soit pour la participation au regroupement inter-région, que pour l'envoi du carnet de bord et des fiches actions. Les liens sont difficiles à créer, la personne étant fortement dans la critique et dans le rejet de ces initiatives. Il n'y a pas de volonté de partager et de travailler en réseaux (c'est un point de vue très personnel). (...) L'AD Y : Pas de retour depuis 2016. C'est [une salariée] de cette AD qui faisait le lien en 2015 avec [une ancienne référente] (...). A ce jour, malgré les mails, nous n'avons aucun retour, et nous ne savons pas si [cette personne] est toujours en poste ». (N°2)

Le manque de réponse aux appels téléphoniques ou aux mails adressés aux ADs est aussi mentionné comme une difficulté pour d'autres référentes, deux d'entre elles soulignent que la prise de contact peut prendre du temps :

« Cela prend du temps de repérer qui décide dans les Ad et les interlocuteurs/trices ». (N°7)

« On devrait plus échanger avec l'AD X, mais on y arrive petit à petit et l'amorce avec l'AD Y est en route. Je vais les rencontrer bientôt ». (N° 3)

Ainsi, si les problèmes de communication et d'organisation interne ont été évoqués en lien avec la relation aux ADs, une des référentes fait aussi allusion à ce type de difficulté en lien avec le groupe des référentes, qui est animé par le comité de pilotage national :

« Je trouve la communication et l'organisation un peu à l'arrache dans ce groupe ». (N°6)

Encore une fois, le fait qu'une seule des référentes mentionne cette difficulté ne signifie pas pour autant que les autres ne l'éprouvent pas. Comme mentionné précédemment, il est possible que le dispositif d'enquête et notamment, le fait qu'il leur était demandé de répondre par écrit, ait limité les réponses portant des critiques vis-à-vis de l'échelon national. Ou bien, que la formulation de la question (qui les interrogeait au sujet de leurs difficultés « principales ») ait limité leurs réponses. Autrement dit, que les problèmes d'organisation interne et de communication au sein du groupe leur aient paru secondaires, par rapport à d'autres difficultés rencontrées dans l'exercice de leur fonction.

Si celles-ci semblent nombreuses et de divers ordres, elles n'apparaissent pas pour autant comme étant une source de découragement. Comme nous le verrons dans le chapitre suivant, les référentes considèrent l'exercice de leur fonction enrichissant et évoquent des multiples raisons pour continuer, malgré les difficultés.

Chapitre 4 : Une fonction « enrichissante »

Ce dernier chapitre s'intéresse à ce que l'exercice de la fonction apporte aux référentes, à leurs collègues de travail, à leurs ADs et/ou à celles qu'elles accompagnent.

Il se fonde sur l'analyse des réponses aux questions suivantes :

- ✓ Pourquoi avez-vous souhaité être référente ?
- ✓ Quelles ont été les réactions de vos collègues lorsque vous avez accepté cette fonction ?
- ✓ Avez-vous pu observer des changements (dans votre pratique professionnelle, avec vos collègues, etc.) depuis que vous êtes référente ?
- ✓ Que vous apportent les regroupements référentes ?
- ✓ Quelles sont vos motivations à continuer à être référente ?

L'analyse des réponses à ces questions permet d'identifier une vision globalement positive de la fonction de référente, malgré les difficultés rencontrées et les contraintes qui pèsent sur son exercice. Cette perception de la fonction se fonde sur quatre raisons principales : le fait que son exercice enrichi les pratiques et les postures professionnelles des référentes et de leurs collègues, les effets bénéfiques sur leurs ADs, la richesse des échanges avec les autres membres du programme GSS et, enfin, l'intérêt du programme lui-même, pour les destinataires des actions ainsi que pour le positionnement politique du Planning Familial.

Un impact positif sur les pratiques et les postures professionnelles

L'analyse des réponses concernant la manière dont les référentes ont accédé à leur fonction indique qu'une partie d'entre elles ont été recrutées par cooptation. Parmi les motivations évoquées pour accepter la proposition qui leur avait été faite, elles évoquent notamment leurs intérêts, leurs envies et leur projet professionnel :

« Ma collègue me l'a proposé (...) Et pour ma part je voulais accéder à ce poste depuis mon arrivée dans l'association (...) En effet, j'ai toujours voulu être formatrice et cette proposition arrivait à point nommé ». (N°9)

« [Une expérience de coordination préalable au sein de l'un des programmes] m'a par ailleurs permis d'avoir un contact privilégié avec les AD et une expérience d'animation de réseau qui m'intéresse réellement ». (N° 7)

« On me l'a proposé (...) J'avais envie de faire partie des personnes qui 'préservent' la culture des programmes et les valeurs de l'association. (...) je souhaitais aussi profiter du 'collectif', avoir des 'collègues' ». (N°10)

... ainsi que leur conviction quant à l'intérêt du programme et leur motivation pour qu'il puisse continuer à exister dans leur territoire :

« Car ma région était en difficulté. Car je suis plus que motivée par ce programme. Et que ce rôle m'intéresse depuis des années en termes de rencontre et de formation ». [Notes entretien : « Personne ne voulait y aller et je ne voulais pas que le programme meure. Motiver au niveau de la région. Convaincue de l'intérêt de Genre et santé sexuelle »]. (N°8)

« Parce que le dispositif résume notre approche politique et j'avais besoin d'échanger avec d'autres animatrices sur le développement du dispositif. De plus, mon AD ne comprenait pas les changements quant au financement des groupes de parole et avait renoncé à en mettre en place, ce en quoi je n'étais pas d'accord ». (N° 4)

Interrogées sur les éventuels changements que l'exercice de la fonction aurait induits sur leurs pratiques professionnelles, certaines évoquent des changements positifs en lien avec l'idée d'un enrichissement sur le plan personnel et professionnel :

« Je me sens nourrie des échanges et je me sens légitime dans mes choix pédagogiques. D'être plus outillée m'a rendu beaucoup plus souple ». (N°10)

« Que du Positif !!! Auprès des tutelles, je me sens plus enrichie pour argumenter et pour développer le programme. Auprès des femmes et des hommes, je suis nourrie par les échanges d'outils, de formation, d'animation. Enrichie sur les différentes thématiques du Planning tel que l'intersectionnalité ». [Notes entretien : « La fonction lui a beaucoup appris, lui a permis de se former, c'est un lieu de formation auquel elle tient énormément, qui lui a permis de gagner de l'assurance... »]. (N°8)

« ...un peu d'enrichissement dans ma pratique, en expérimentant l'animation dans les regroupements, en écoutant les autres raconter des formations, des groupes de parole... ». (N°6)

... et parfois, aussi, dans la relation avec leurs collègues, au sein de leur AD :

« Concernant ma pratique professionnelle, depuis que je suis référente, elle a beaucoup évolué ; cela a même eu un impact sur ma personnalité : plus d'échanges, beaucoup de rencontres, plus à l'écoute des collègues, (...) elles font appel à moi lors des présentations du programme, elles laissent gérer la partie financière, une grande ouverture ». (N°5)

« ... j'ai constaté des changements dans ma pratique (plus de rigueur au niveau des évaluations et du suivi tableau de bord, que j'ai appliqué dans d'autres projets). Au niveau de mon AD, un vrai changement dans l'approche des groupes de parole avec intégration d'outils pédagogiques, de démarches auprès des partenaires. Bonne collaboration aujourd'hui avec les animatrices et prise en compte du dispositif dans le développement de nos activités ». (N°4)

Des constats positifs sont faits aussi par certaines, au moment d'évoquer la manière où leurs collègues et leur hiérarchie ont accueilli leur nouvelle fonction :

« Des réactions positives. Développement des missions plus souples, moins de perte de temps. Plus de centralisation. Pas de problèmes de hiérarchie ». (N° 7)

« Ça s'est très bien passé autant avec les collègues qu'avec la hiérarchie qui reconnaissait mes compétences pour ce rôle ». (N°9)

Néanmoins, comme nous l'évoquerons plus bas, d'autres référentes font à ce sujet des constats plus nuancés.

Les bénéfiques pour les structures hébergeant la fonction

Comme précisé dans le premier chapitre, la plupart des référentes sont salariées d'une AD ou d'une fédération régionale avec qui la Confédération Nationale a établi une convention de partenariat. Cependant, dans quelques cas, les référentes sont bénévoles au sein de leur AD ou bien, sont salariées d'une AD mais rémunérées par une fédération régionale (conventionné avec GSS) pour la fonction de référente.

Quel que soit leur statut et, dans le cas des salariées, leur employeur, des référentes évoquent l'exercice de cette fonction comme étant bénéfique pour l'AD au sein de laquelle elles développent leurs activités.

Ces bénéfiques sont évoqués, d'une part, en lien avec les motivations qui ont conduit certaines d'elles à postuler à cette fonction :

« Car j'avais déjà compris l'opportunité que nous pourrions avoir, avec un programme national dans notre département. Notre rattachement compte beaucoup, plus de crédibilité, on nous fait confiance ». (N°5)

« ...pour développer le programme et l'association dans notre département ». (N°11)

... ou avec la réaction de leurs collègues suite à la prise de la fonction :

« Soutien, car ce programme apporte beaucoup : développement, échanges, formations... et tout le monde y trouve son compte ». (N°13)

« En tant que référente, cela a validé le travail réalisé par le programme pour les nouvelles militantes. Une formation de base et un programme auquel se rattacher avec des objectifs, de l'analyse de la pratique, des rencontres régionales, nationales... ». (N°14)

Si les bénéfiques mentionnés dans ces extraits concernent surtout le développement des ADs et de leurs actions ; l'apport financier que l'accès à la fonction de référent implique a été mentionné aussi par certaines comme une raison (parmi d'autres) pour postuler :

« ... on m'a un peu sauté dessus (...) Ensuite très honnêtement, il y a avait l'argument financier (on galère dans mon AD). Et puis (...) j'aime bien l'idée de mutualisation, de faire réseau, de valoriser 'pour la mémoire féministe !' ce qu'on fait sur le terrain... ». (N°6)

« Par ailleurs, cela permettait l'augmentation de mon temps de travail (...), ce qui financièrement ne gâche rien ». (N° 10)

... ou pour que la nouvelle fonction soit bien accueillie par les administrateurs de leur AD, par leurs collègues et/ou par leur fédération régionale:

« Les réactions ont été favorables. [Notes entretien : « L'AD gagne financièrement mais c'est aussi un plus intellectuellement »]. (N° 1)

[Notes entretien : « Il y a des avantages et des bénéfiques pour l'AD. Il faut le dire explicitement au CA, l'exprimer explicitement auprès de sa hiérarchie, de ses collègues. La convention est importante ».] (N°7)

« [La prise de fonction] a permis de faire rentrer de l'argent à la fédération ». (N°12)

Dans un cas, une AD, au départ réticente à ce qu'une de ses salariées exerce cette fonction, constate par la suite les bénéfiques d'avoir une référente régionale dans son équipe :

« Il y a une réelle évolution dans mon AD, qui voit le travail réalisé, qui commence à très bien intégrer ma fonction et qui fait de plus en plus souvent appel à moi ». (N°4)

A l'inverse, dans un autre cas, la nouvelle fonction a été bien accueillie au départ mais, par la suite, a généré des tensions avec les collègues :

« Au début il y a eu un accord et un encouragement. Aujourd'hui c'est plus compliqué. Il y a plusieurs déplacements GSS dans l'année (regroupement, formation...) qui se cumulent à [d'autres engagements au sein du mouvement] (...) ... c'est des moments où je ne suis pas dans l'AD, ça la fait râler, vu qu'on est peu ». (N°6)

Cette référente explique ainsi sa stratégie pour montrer que l'exercice de la référence régionale a (aussi) des retombées positives pour l'AD :

« De mon côté, j'ai proposé de consacrer une partie de ces 15 heures au développement du programme dans mon AD. Je trouve compliqué d'abandonner si vite, et financièrement (j'ai un peu la casquette "sous" à l'AD), ça paye une partie de mon poste, en plus ». (N°6)

Compter avec une référente parmi ses salariées (ou ses bénévoles) apporte ainsi aux ADs une légitimité vis-à-vis des partenaires, la présence d'une personne formée au programme GSS, disposant de compétences et d'outils pour mettre en place des actions et mobiliser des nouve.aux.lles militant.e.s. Cette fonction apporte aussi la possibilité d'accéder à des échanges, des formations et à un financement, via le dédommagement perçu par la mise à disposition de la référente, lorsqu'elle est salariée de l'AD.

Si ces bénéfiques peuvent être perçus en tant que tels par certains membres des ADs (gestionnaires, administrateurs.trices, militant.e.s bénévoles...), ils peuvent paraître parfois insuffisants à certain.e.s des collègues des référentes et ceci au regard de la charge supplémentaire de travail qu'ils ou elles associent à l'arrivée de cette fonction dans leur AD.

Cette difficulté semble associée à un dysfonctionnement au sein de l'AD employeuse, qui n'aurait pas mise en place une réorganisation de la division du travail pour que l'accueil de la fonction ne pénalise pas les autres salarié.e.s. Alors qu'un dédommagement est prévu par la convention de partenariat pour rémunérer le travail des référent.e.s.s. Ce qui devrait permettre à toutes les ADs de dégager des liquidités pour rémunérer le travail de.s salarié.e.s qui doivent assumer la charge de travail que la personne devenue référente (lorsqu'elle est salariée à plein temps) ne pourrait plus assumer lors de sa prise de fonction.

Des échanges enrichissants avec les autres membres du programme GSS

Une autre raison pour laquelle la fonction de référent.e est appréciée par les personnes qui l'exerçaient en 2016 (ou qui l'avaient exercé auparavant) est la possibilité de rencontres et d'échanges avec autres membres du programme GSS.

D'une part, avec les acteurs et les actrices de terrain travaillant dans les ADs de leur région :

« J'ai l'impression qu'elles ont envie de m'aider à mener à bien ma mission et que, en réciprocité, elles me font confiance, car je suis garante 'des valeurs' et des diversités territoriales. Puisque je pense 'bien connaître' dans l'ensemble les AD (ce qui en fait un atout pour le programme) ». (N°10)

D'autre part, avec les autres référentes, notamment lors des temps de regroupement. Certaines mettent en avant la richesse des échanges, la convivialité et/ou l'importance du collectif pour vaincre l'isolement et se soutenir mutuellement :

« Aussi, les différentes rencontres entre référentes nous permettent d'échanger sur nos pratiques, savoir que l'on n'est pas isolées : nous sommes rattachées à un socle, on a les mêmes priorités (divulguer le programme sur tout le territoire français), le fait qu'on se retrouve, même si on garde le contact téléphonique. (...) C'est un moment important pour revoir l'essentiel, parler de nos difficultés, faire des propositions, analyser nos actions de terrain, se passer des outils. On est à l'écoute (...) et j'ai remarqué qu'il y a toujours des solutions qui se dégagent. Cela nous permet de vaincre l'isolement. Pour ma part, je tiens toujours être présente parce que cela contribue à mon rattachement à un groupe ». (N°5)

« Cela permet d'échanger sur nos pratiques, de se re-questionner sur le sens des actions. Et cela fait du bien. C'est aussi l'occasion d'échanger des savoirs-faires, des outils pédagogiques

et de rire, ce qui est aussi important pour favoriser l'envie de se retrouver et de partager ».
(N°2)

D'autres soulignent aussi que ces échanges sont pour elles une source de motivation pour poursuivre leur travail et « *faire mieux* » :

« La richesse de toute rencontre, les échanges, (...) ces regroupements remotivent sur notre rôle et nous donnent envie de « faire mieux ». (N°1)

« ... pour l'instant ça m'a surtout servi à trouver de la motivation, à comprendre et remplir mes missions ... et me sentir moins seule! (de voir que je ne suis pas la seule à rencontrer certaines difficultés...) » (N°6)

« Ça renforce la motivation et ça enrichit mes pratiques ». (N°9)

« Des échanges riches ; cela nous redynamise et nous conforte d'être sur la bonne voie ». (N°11)

« ...une analyse de la pratique, une remise à niveau du programme, qui suit en général la rencontre de Sète, une envie de continuer et de faire mieux ». (N°12)

... et, aussi, un moment de réflexion sur la dimension politique du programme :

« D'être regroupées et motivées autour de ce programme. Voir que cela marche ailleurs, ce qui est motivant. Partager son expérience. La dimension politique du programme en lien avec les actions de terrain ». (N°8)

« L'avancement des actions en région, le partage des outils, les réflexions autour des freins, les suggestions des collègues; connaître l'état des lieux d'autres régions et départements et réfléchir d'une manière politique afin de mieux cerner ces différences et de les combattre positivement ». (N°3)

« Une liberté de parole, un temps de réflexion et un temps d'analyse de la pratique. Se rassembler sur un projet politique du PF... ». (N° 14)

Enfin, certaines apprécient aussi le fait que ces regroupements leur permettent de se situer vis-à-vis de l'ensemble du programme, de percevoir la dimension nationale de celui-ci :

« ... avoir une vue plus globale des différentes ADs et régions... » (N°1)

« Les regroupements GSS me permettent de sortir la tête de l'eau, prendre un peu de recul ou de la hauteur ». (N°7)

« Et ça permet de situer mes actions par rapport aux autres ADs ». (N°9)

« Échange très riche, travail collectif, perspectives nationales ». (N° 10)

« Une meilleure connaissance des modes de fonctionnement, des pratiques des un.e.s et des autres et des contextes politiques locaux ». (N°2)

Les rencontres avec les autres acteurs participant au programme GSS et notamment, avec les autres référentes, sont ainsi perçues de manière très positive par celles-ci. Ces rencontres et les effets positifs qui leur sont associés, sont aussi mentionnés au moment d'évoquer les raisons qu'elles ont pour souhaiter poursuivre l'exercice de leur fonction.

Les motivations pour continuer...

Répondant à la question sur les motivations qu'elles ont pour poursuivre l'exercice de leur fonction, les réponses de deux référentes résument bien les diverses raisons évoquées par les autres pour poursuivre leur travail :

« Mes motivations sont le programme, le lien avec les autres AD, mon inter-région, continuer à m'enrichir et le lien avec les actions et le politique ». (N°8)

« ... la richesse des échanges lors des formations et des rencontres avec le public ; (...) la richesse des échanges avec les autres formatrices ; m'impliquer davantage dans le mouvement ». (N°9)

Parmi les motivations évoquées par les autres référentes se trouvent ainsi, d'une part, l'intérêt pour la fonction elle-même :

« Ma motivation première, est cette liberté que nous avons par rapport à ce programme, tout en gardant la ligne directrice, on peut modifier en fonction de la demande de la structure ». (N°5)

« Par ailleurs, je pense que cela nourrit ma pratique, (...) en prenant la référence je profite des idées des autres. (...) La référence me permet de tester des nouvelles postures, de nouvelles techniques auprès de mes collègues, pour après essayer de les transmettre. J'ai l'impression d'être une boîte à outils et ça me plaît assez ». (N° 10)

« ... continuer à être un appui à des ADs qui ont des difficultés de personnel... ». (N°12)

... et, plus largement, leur intérêt pour le programme GSS et pour son développement :

« Je pense que ce programme est vraiment très intéressant et qu'il met bien en avant la politique du Planning Familial. 'Le porter' est donc intéressant ». (N° 2)

« Développer ce programme vers le département voisin (...); écrire peut être un jour sur les 'groupes de parole' ; développer les formations ». (N°3)

« ... comprendre mieux le programme, remplir mes missions (...), développer le programme dans mon AD, mutualiser des outils d'animation et de formation... ». (N°6)

« Continuer à développer le programme sur notre département. Nous sommes convaincues de l'impact positif du programme sur nos publics ». (N° 11)

« ... mes motivations à continuer sont: les résultats déjà obtenus sont plus qu'encourageants en termes de développement du dispositif sur le territoire... ». (N°4)

D'autre part, les échanges avec les autres membres du programme sont aussi mentionnés parmi leurs motivations principales :

« Le contact avec les différentes ADs et la motivation de nouvelles militantes ». (N°1)

« Les membres même de l'inter-région. C'est une inter-région très agréable où les échanges sont simples et fluides. On rit ensemble, on partage. Il n'y a pas de prise de tête ». (N° 2)

« Les rencontres nationales de référentes permettent une réelle réflexion ». (N°4)

« C'est assez génial d'être assise entre une collègue de la Réunion et une autre du Nord Pas de Calais ». (N° 10)

Enfin, le financement apporté à leur AD est aussi évoqué par deux référentes :

« Pour moi, la mission de référente fait partie de mon travail. Donc, je suis motivée, d'une part, à pérenniser mon emploi (et la mission est essentielle dans la stabilisation salariale de l'AD) ». (N° 10)

« Par ailleurs, les heures GSS, le financement que cela apporte à l'AD, m'ont permis de reprendre l'animation de groupes de parole au local, malgré la difficulté à trouver des financements pour cela ». (N°7)

Les motivations pour continuer évoquées par les référentes confirment l'image positive qu'elles ont de leur fonction ainsi que des raisons sur lesquelles cette image se fonde, mentionnées en début de ce chapitre.

Pour conclure, nous récapitulons ici les principales raisons évoquées, dans un ordre qui ne prétend pas les hiérarchiser mais simplement les énoncer. Car les réponses des référentes semblent indiquer que l'importance que chacune accorde à ces raisons est variable selon les personnes et aussi, selon les moments de l'exercice de cette fonction.

En premier lieu, l'enrichissement des pratiques et des postures professionnelles des référentes. Celles-ci, en reprenant l'expression de l'une d'entre elles, deviennent « *des boîtes à outils* » pour leurs collègues et pour celles des autres ADs. Cette raison est évoquée tant parmi leurs motivations initiales que parmi celles qu'elles ont pour poursuivre leur travail. Cela semble confirmer qu'il ne s'agit pas uniquement d'une attente, mais aussi d'un effet concret de l'exercice de cette fonction.

En deuxième lieu, l'accueil d'un poste de référent.e régional.e a des effets bénéfiques sur les ADs qui l'hébergent : présence d'une personne ressource, développement d'actions, formation des bénévoles et/ou des salarié.e.s, échanges enrichissants... Certaines perçoivent aussi un bénéfice en termes financiers, en lien avec le dédommagement prévu par la convention de partenariat. Celle-ci permet aux ADs, par exemple, de compléter l'emploi du temps d'une salariée auparavant à temps partiel et/ou de sécuriser un poste.

Par contre, lorsque la nouvelle référente travaillait déjà à plein temps au moment d'assumer sa nouvelle fonction et que l'AD ne réorganise pas la division de travail interne, ce revenu supplémentaire est issu d'un effort demandé (ou imposé ?) à ses salarié.e.s sans contrepartie. Il s'agit donc d'un dysfonctionnement, sur lequel il conviendra de revenir de manière plus approfondie, pour identifier les ADs qui se trouvent dans ce cas et pour les accompagner dans la mise en place d'une solution plus respectueuse de leurs salarié.e.s.

En troisième lieu, les échanges avec les autres membres du programme GSS sont mentionnés parmi les raisons qui fondent l'image positive (*enrichissante, nourrissante*) de la fonction. Les réponses analysées font allusion surtout aux échanges entre référentes et beaucoup moins à ceux avec les autres acteurs et actrices du programme. Cela semble s'expliquer par le fait que le questionnaire envoyé les interrogeait spécifiquement sur ce que leur apportaient les regroupements de référentes ; mais il conviendra d'approfondir cette question au travers d'entretiens plus approfondis et en face à face.

Le fait que les échanges avec les membres du comité national ne soient pas explicitement mentionnés ne permet pas de déduire que ceux-ci ne soient pas perçus comme positifs. Les membres de ce comité participent à l'organisation et à l'animation des regroupements de référentes et il paraît ainsi possible que la perception positive évoquée par les référentes au sujet de ces rencontres comprenne, aussi, les échanges avec les coordinatrices et les référentes nationales.

En même temps, puisque cette question ne leur a pas été posée explicitement, il conviendra d'y revenir au cours d'entretiens en face à face et anonymes. Ce type de technique d'entretien permettait de générer une relation de confiance conduisant les référentes à évoquer ce qu'elles trouvent enrichissant dans les échanges avec les membres du comité national (ou avec certaines d'entre elles) mais aussi, si certains échanges peuvent être perçus comme relevant plutôt de l'ordre de la difficulté, voire du conflit.

Enfin, l'intérêt pour le programme GSS lui-même, fondé sur le constat de l'impact positif que ses actions ont sur les destinataires et aussi, sur sa dimension nationale et politique, est évoqué comme une des motivations principales pour s'engager dans cette fonction et pour

continuer. Cette dimension leur permet de « *trouver du sens* » à leur travail et à leur engagement militant. La conviction des référentes sur le bien-fondé du programme GSS et de ses actions est pour elles source de motivation et, aussi, un socle de valeurs sur lequel s'appuyer pour faire face aux difficultés qu'elles rencontrent et aux contraintes qui pèsent sur l'exercice de leur fonction.

Conclusion

Le travail réalisé au cours de cette étude a permis de remplir, en partie, ses objectifs de départ et notamment, les deux premiers : appréhender la fonction de référent.e à travers l'étude des représentations et des expériences des personnes qui l'exercent et identifier les difficultés qu'elles rencontrent dans l'exercice de leur fonction.

Ce travail a permis aussi de comprendre ce qui, de leur point de vue, fait l'intérêt de ce poste, ce qui motive les référentes à poursuivre leur travail malgré leurs difficultés. Par contre, le dernier objectif initialement énoncé (tirer des enseignements des initiatives et des diverses manières de faire mises en place par chacune d'entre elles) n'a pas pu être abordé.

Le fait que le travail de terrain n'a pas pu être conduit comme il avait été prévu initialement a limité la richesse des données qualitatives collectées et analysées. Les réponses écrites des référentes aux questions qui leur ont été posées par courriel sont devenues le matériel principal alors que, dans le dispositif de recherche initial, elles constituaient une première étape, exploratoire, à laquelle devait suivre une étude plus approfondie.

Les analyses proposées dans ce rapport peuvent être ainsi considérées comme les résultats de cette première étape exploratoire. Elles permettent de proposer des pistes de recherche pour étudier de manière plus approfondie les aspects qui paraîtront les plus pertinents en regard des buts principaux de ce travail : le renforcement du programme GSS et la valorisation de la fonction de référent.e auprès des instances de gouvernance interne du Planning Familial ainsi qu'auprès des instances politiques et des financeurs.

Pour conclure, nous reviendrons dans un premier temps sur les principaux résultats de l'enquête et les hypothèses qu'ils permettent de formuler. Puis, dans un deuxième temps, nous proposerons quelques pistes de recherche pour aller plus loin dans l'étude de cette fonction et, plus largement, de la structuration du réseau. A la fin, nous évoquerons quelques pistes d'action que les premières analyses issues de cette étude exploratoire permettent de dégager.

Constats et hypothèses

La définition de la fonction de référent.e a évolué depuis sa création en 2011. D'une part, les priorités assignées à ce poste ont évolué et, aujourd'hui, il est attendu que les référent.e.s s'investissent plus dans la coordination et l'animation territoriale que dans la formation.

Cette évolution est en lien avec celle des programmes RRS et CSV, puis GSS ; ce qui explique que l'importance accordée aux différentes missions attribuées à la fonction (via les conventions pluriannuelles d'objectifs) ait variée : en 2011 puis en 2014 la priorité était de (re) formuler les contenus des programmes et de former les acteurs et les actrices de terrain chargé.e.s de leur mise en œuvre au niveau local ; alors qu'aujourd'hui, la mobilisation des acteurs est l'une des difficultés principales du programme GSS et donc, sa priorité.

D'autre part, les activités liées aux cinq missions principales définies en 2012 n'ont été décrites de manière exhaustive qu'en 2016. Cela a permis la mise en place d'un travail de formalisation de la fonction fondé sur l'analyse des pratiques et sur la participation des

référentes. Le fait qu'elles aient participé à la (ré)définition de leurs priorités, missions et activités rend compte d'un processus de co-construction de la fonction qui pourrait faciliter son appropriation, notamment pour les référent.e.s exerçant dans l'Hexagone. Autrement dit, de réduire le décalage entre ces définitions formelles et leur perception subjective de la part des personnes qui exercent la fonction.

L'analyse des réponses des référentes permet de pointer ce décalage, qui caractérise toutes les organisations mobilisant des salarié.e.s. Il existe toujours une distance entre le « travail prescrit » (la définition formelle des objectifs, des missions, des tâches, des règles du métier...) et le « travail réel », c'est-à-dire, les connaissances et les savoir-faire mobilisés par les salarié.e.s pour accomplir leurs missions, en situation, ainsi que leur perception des objectifs de leur poste et des priorités que lui sont assignées.

Les descriptions faites par les référentes de leurs missions permettent d'en identifier trois qui semblent être perçues comme étant centrales pour la plupart d'entre elles :

- ✓ faire connaître et expliquer le programme GSS,
- ✓ soutenir les acteurs et actrices de terrain/les ADs,
- ✓ recueillir et remonter des données de terrain.

Concernant la deuxième mission évoquée, deux conceptions semblent coexister dans le groupe des référentes : l'accompagnement des acteurs et actrices de terrain en étant une « personne ressource », d'une part, et la coordination et l'animation du territoire, d'autre part. Ces deux conceptions du soutien semblent être sous-tendues par deux visions différentes de la division de travail entre les référentes et les ADs (et/ou les acteurs/actrices de terrain) ; la deuxième accordant aux premières un rôle plus entreprenant.

Ces deux conceptions de la mission de soutien semblent indiquer une variabilité dans la réappropriation des priorités assignées à la fonction en 2016 : être un « *soutien très concret pour les AD et les fédérations* » et « *force de proposition pour développer les actions et dynamiser les territoires* ». Le fait que les référentes fassent allusion plutôt à l'une ou à l'autre semble indiquer que l'appropriation de ces priorités (pourtant définies collectivement) aurait eu lieu de manière variable, pour des raisons qui restent à élucider.

L'analyse des diverses manières de décrire leurs missions et d'évoquer l'importance qu'elles leur accordent permet aussi d'esquisser divers rôles que les référentes assument dans l'exercice de leur fonction : VRP/promotrice, animatrice/coordinatrice, personne ressource / accompagnatrice, collectrice de données, formatrice, interface entre le local et le national. Les quatre premiers semblent revêtir plus d'importance pour la plupart des référentes actuelles que les deux derniers, mais cette hypothèse reste à étayer.

L'accompagnement à la recherche de financements ne semble pas être perçu comme une mission à part entière ni comme une priorité par les référentes. Alors que le financement des ADs et/ou des actions du programme GSS est mentionné parmi les difficultés et, notamment, comme un frein pour la participation des ADs ou des structures partenaires au programme. Certaines référentes évoquent à ce sujet un besoin d'information ou de formation, pour pouvoir aider les ADs ou les structures partenaires à identifier des financeurs potentiels et/ou pour le montage de projets.

Parmi les autres difficultés évoquées, le manque de temps semble concerner la plupart des missions et est expliqué de manière diverse selon les référentes : du fait que leurs ADs ne les déchargent pas d'une partie de leurs tâches pour qu'elles puissent remplir leur fonction ou

bien, comme conséquence d'une sous-estimation de la charge horaire attribuée à ce poste, en relation notamment à la non-prise en compte du temps consacré aux déplacements et/ou aux regroupements.

Le reste des difficultés mentionnées est associé à certaines missions en particulier et, notamment, au recueil de données ainsi qu'à la formation, la mobilisation et l'accompagnement des acteurs et des actrices de terrain et/ou des ADs. Nous ne reviendrons pas ici sur la manière dont les référentes évoquent ou expliquent ces difficultés, mais nous récapitulerons plus bas les principales pistes de recherche (pour mieux les cerner et les comprendre) ou d'amélioration (pour y faire face).

Enfin, les réponses des référentes renvoient à une image positive (*enrichissante, nourrissante...*) de leur fonction, qui semble être fondée sur plusieurs raisons : l'enrichissement des pratiques et des postures professionnelles des référentes et de leurs collègues, les effets bénéfiques sur les ADs qui hébergent la fonction (en tant que salariée ou bénévole mise à disposition), les échanges avec les autres membres du programme GSS (et notamment, avec les autres référentes) ainsi que l'intérêt pour le programme GSS lui-même, fondé sur sa dimension politique ainsi que sur le constat des effets positifs de ses actions.

Pistes de recherche et d'action

Tout d'abord, pour aller plus loin dans l'étude de la fonction de référent.e, la réalisation d'entretiens semi-directifs (en face-à-face) avec les personnes qui exercent actuellement cette fonction paraît indispensable. Les constats et hypothèses réalisés peuvent servir de base pour construire un guide d'entretien, pour explorer de manière plus approfondie les thématiques et les questions suivantes :

- ✓ leurs motivations initiales et la manière dont elles ont accédé à la fonction,
- ✓ les changements qui ont eu lieu comme conséquence de leur prise de fonction au sein de leur AD/FR (dans la relation avec leurs collègues, leur hiérarchie...) et dans leurs rapports avec les membres des autres ADs/FR,
- ✓ les activités qu'elles développent dans le cadre de leur fonction et les raisons qui expliquent qu'elles s'investissent plus dans certaines missions,
- ✓ les principales difficultés rencontrées et la manière dont elles les expliquent, ainsi que les solutions envisagées ou mises en place pour les résoudre,
- ✓ leur perception du travail réalisé par les autres membres du programme GSS (celles du comité de pilotage national, autres référentes, acteurs et actrices de terrain, ADs ou FR...)
- ✓ leurs relations avec ces divers acteurs/actrices du programme GSS, les difficultés rencontrées, les attentes vis-à-vis d'elles/eux ;
- ✓ la manière dont elles perçoivent la définition formelle de leur fonction, telle qu'elle a été formulée dans le guide de 2016 et, lorsqu'elles ont participé à son élaboration, leur perception de ce processus de co-construction et de ses résultats ;
- ✓ ce qu'elles apprécient de leur fonction et ce qu'elles voudraient voir évoluer, ainsi que les raisons sur lesquelles s'appuient leurs appréciations et leurs propositions.

Comme mentionné dans le chapitre 3, au cours de ces entretiens, il pourrait être proposé aux référentes d'analyser leurs carnets de bord (par exemple, les 4 derniers) pour confronter

leur perception de leurs activités avec leur enregistrement. Par la suite, une analyse comparative des cahiers de bord (et des éventuels commentaires et/ou ajouts faits à son sujet au cours de l'entretien), permettrait d'analyser :

- ✓ si la charge horaire attribuée à la fonction est en accord avec le temps que les référentes lui consacrent à des différents moments de l'année,
- ✓ lorsque l'investissement de temps réel dépasse la charge horaire attribuée, mesurer l'influence du temps consacré aux déplacements,
- ✓ les missions auxquelles elles consacrent plus (ou moins) de temps,
- ✓ les activités pour lesquelles elles sont sollicitées par les ADs et celles qu'elles mettent en place de leur propre initiative,
- ✓ la couverture territoriale de leurs actions en tant que référentes : temps consacrée à chacune des ADs de leur territoire et raisons qui expliquent les éventuelles différences.

En même temps, il paraît aussi indispensable de confronter le point de vue des référentes avec celui des autres acteurs et actrices du programme GSS et ceci, au moins, pour deux raisons. D'une part, du fait de leur rôle d'interface entre les échelons national et local et, d'autre part, du fait que le soutien « très concret » des acteurs et des actrices de terrain est censée être l'une de leurs priorités.

Ainsi, il s'agira d'explorer par la réalisation d'entretiens individuels ou collectifs (focus groups) le point de vue des membres du comité de pilotage national, d'une part, et celles et ceux des ADs et des Fédérations Régionales participant au programme GSS de l'autre.

Concernant les membres du comité de pilotage, ces entretiens permettraient d'explorer :

- ✓ leur perception de la fonction de référente.s et de ses évolutions, ainsi que les attentes concrètes qu'elles ont vis-à-vis des personnes qui l'exercent selon les territoires,
- ✓ les raisons pour lesquelles les référentes sollicitent les membres du comité de pilotage et la fréquence de ces sollicitations,
- ✓ les problèmes liés au recrutement et/ou remplacement des référentes en congé de longue durée ainsi que les raisons qui expliquent le départ de celles qui ont quitté la fonction,
- ✓ les relations que les membres du comité de pilotage entretiennent avec les référentes, les difficultés rencontrées ainsi que les stratégies envisagées ou mises en place pour prévenir ou résoudre les conflits,
- ✓ les difficultés rencontrées par les référentes qui leur paraissent nécessiter leur intervention ainsi que les solutions envisagées ou mises en place pour les aider à les résoudre,
- ✓ les besoins des référentes en termes de formation ou de soutien qu'elles ont identifiées ainsi que les actions envisagées ou envisageables pour en répondre,
- ✓ les évolutions de la fonction qui leur paraissent envisageables et/ou souhaitables dans les années à venir et les raisons sur lesquelles se fondent ces propositions.

Quant aux acteurs et actrices de terrain, membres des ADs et des FR (ou des structures partenaires dans les DOM) participant au programme GSS, il s'agira d'étudier :

- ✓ leurs motivations pour participer au programme GSS,
- ✓ la manière concrète dont le programme a été mis en place dans leur structure, les difficultés rencontrées, les solutions mises à l'œuvre ou envisagées,

- ✓ les principales difficultés et/ou besoins de la structure concernant la mise en place des actions du programme GSS et, plus largement, dans son fonctionnement,
- ✓ leur perception de la division du travail au sein du programme GSS (rôle attribué aux référentes, au comité de pilotage national et au niveau local),
- ✓ leurs relations avec les autres acteurs et actrices du programme GSS, en général : ce qu'elles leur apportent, leurs attentes et les éventuelles difficultés ou conflits,
- ✓ plus particulièrement, leurs relations avec leur.s référent.e.s régionales (et les éventuelles évolutions) : attentes, apports, difficultés, conflits...,
- ✓ ce que la participation au programme GSS et la relation avec les autres « échelons » (régional/national) leur apportent, ce qu'ils/elles voudraient voir évoluer.

Lors des entretiens avec des membres des ADs, des FR ou des structures partenaires (dans les DOM) accueillant la fonction de référent.e., à ces questions il conviendra d'ajouter d'autres concernant plus spécifiquement cet accueil :

- ✓ les raisons qui les ont conduites à proposer et/ou soutenir la candidature de la référente,
- ✓ les aménagements du temps de travail (de la référente et/ou de ses collègues) qui ont été réalisés lors de la prise de la fonction ou bien, ultérieurement,
- ✓ lorsqu'aucun aménagement du temps de travail n'a été réalisé, les raisons qui justifient cette décision,
- ✓ les effets concrets (positifs et/ou négatifs) de l'accueil de cette fonction : quels apports ? quelles difficultés ?
- ✓ leur perception de la convention de partenariat et les éventuelles modifications qui leurs paraissent nécessaires.

Ainsi, il s'agira, par les croisements de points de vue, d'élargir la focale pour resituer l'enquête sur la fonction de référent.e dans une perspective : l'étude de la structuration du réseau et de son fonctionnement actuel ainsi que des éventuelles évolutions qui paraissent nécessaires et/ou souhaitables aux membres du programme GSS.

En attendant la mise en place de cette enquête plus approfondie, l'analyse des réponses des référentes lors de cette première étude exploratoire a permis d'identifier diverses pistes d'action qui pourraient être envisagées :

- ✓ pouvoir rapidement aux postes de référente encore vacants,
- ✓ réfléchir à la mise en place d'un dispositif de remplacement pour le cas des arrêts maladie de longue durée,
- ✓ continuer à travailler sur les représentations que les référentes et les acteurs/actrices de terrain ont de l'utilité de la collecte de données, notamment via la présentation et la discussion des rapports annuels d'activité,
- ✓ désignation d'un.e référent.e national.e sur l'évaluation, membre du comité de pilotage, pouvant apporter leur soutien aux référent.es dans des actions de sensibilisation et/ou de formation à la collecte de données,
- ✓ faire (en collaboration avec les référentes) un état des lieux des difficultés rencontrées dans la recherche de financements selon les territoires et leur proposer une remise à jour de leur formation sur cette activité,

- ✓ faire un point avec les référentes, lors de la prochaine rencontre trimestrielle, sur les besoins de formation dans leur territoire et un rappel du fait qu'elles peuvent utiliser le temps des regroupements pour mettre en place des actions de formation initiale ou continue,
- ✓ toujours évoquer, dans tous les documents du programme, le poste de référent.e au féminin et au masculin, de manière à laisser la porte ouverte à des candidatures masculines.

Les pistes de recherche et d'action étant nombreuses, il revient aux acteurs et aux actrices du programme GSS de se saisir de celles qui leur paraîtront les plus pertinentes pour le développement du programme, pour une plus grande efficacité de ses actions ainsi que pour la bonne entente et le bien-être de toutes les personnes engagées dans sa mise en place.

ANNEXES

Annexe 1 : Courriel envoyé aux référentes en octobre 2016

Chères référentes,

Dans le cadre de ma mission à la confédération autour du « rôle des référentes », je vous envoie donc ce mail afin que de vous proposer une première mise en contact individuelle.

5 Objectifs :

- Appréhender le rôle des référentes via votre expérience et ainsi mesurer l'évolution positive de ce rôle depuis sa création il y a 5 ans.
- Valoriser votre rôle auprès des instances de gouvernance interne au planning, auprès des instances politiques et auprès des financeurs
- Saisir les obstacles et les difficultés que vous rencontrez afin de les contourner ou de les juguler
- S'appuyer sur les initiatives et les manières de faire que vous avez mises en place pour lever certains obstacles et réussir à fédérer les actions GSS
- Mieux cerner le rôle de référentes c'est également renforcer le programme GSS dans lequel vous inscrivez vos pratiques

Afin que je puisse mener au mieux ce travail avec vous, je souhaiterais vous poser quelques questions, que vous trouverez ci-dessous. L'idée est tout d'abord de « défricher » vos missions, vos attentes, vos besoins. C'est pourquoi si vous pouviez y répondre par mail, rapidement et un peu « à chaud » je pense que cela pourrait être un premier jalon enrichissant.

Par la suite, je souhaiterais approfondir (et/ou mieux comprendre) la réalité de votre travail et je vous proposerais un entretien téléphonique.

Par ailleurs si vous identifiez des personnes au sein de vos AD susceptibles de m'éclairer et qui selon vous apporteraient un point de vue intéressant à l'analyse, je vous remerciais de m'indiquer ces « personnes ressources » afin que je les contacte également.

Je vous rappelle que je dois réaliser ce travail en deux mois et que votre collaboration me sera extrêmement précieuse.

Questions possibles... mais sentez-vous libre de rajouter des informations !!

- Région et départements rattachés
- Décrivez très simplement (à qqn.e qui ne connaît rien ni au planning ni à GSS) votre rôle ?
- Pourquoi pensez-vous que ce rôle de référente est nécessaire pour le développement de GSS ?
- Pourquoi avez-vous souhaité être référente ?
- Depuis quand travaillez-vous pour le Planning ?
- Depuis quand êtes-vous référente ?
- Quelles ont été les réactions de vos collègues directes lorsque vous avez accepté cette fonction ? (rapport hiérarchique ?; Décharge d'un certain nombre d'heures ?...)
- Quelles sont vos motivations à continuer à être référente ?
- Dans votre région, les deux postes de référentes sont-ils pourvus ?
- Avez-vous pu observer des changements (dans votre pratique professionnelle, avec vos collègues, etc.) depuis que vous êtes référente ?
- Y'a-t-il des AD avec lesquelles vous ne parvenez pas à établir un lien ? Si oui, pourquoi selon vous ?
- Que vous apportent les regroupements référentes ?
- Quelles sont les principales difficultés que vous rencontrez ?

Numéro de téléphone où je peux vous joindre :

Merci d'avance !

A très bientôt.

Charlotte Debest

Annexe 2 : Guide à l'usage des nouvelles référentes 2016

PROGRAMME GENRE et SANTE SEXUELLE

GUIDE A L'USAGE DES NOUVELLES REFERENTES

Livret d'accueil à l'attention des nouvelles référentes

L'objectif de ce « livret d'accueil » est de favoriser la transmission de l'expérience acquise aux nouvelles personnes qui s'engagent dans la fonction de référente. Il est complété par un dossier récapitulatif des outils utiles aux personnes s'engageant dans cette fonction.

Historique du Programme Genre et Santé Sexuelle

En 2011, la régionalisation des structures de santé et l'évolution des demandes des publics et des actrices/teurs sur le terrain ont rendu nécessaire **une nouvelle organisation pour soutenir le réseau national** des associations du Planning Familial et **un rapprochement des 2 programmes** Réduction des Risques Sexuels RRS et Contraception Sexualité Vulnérabilité CSV déployés en France.

En 2014 le programme Genre et Santé Sexuelle est mis en œuvre par Le Planning Familial, il **intègre l'approche globale de santé sexuelle** présente dans le programme RRS/CSV précédent en gardant des contenus spécifiques pour les groupes de parole et les formations de professionnelles-els relais et personnes ressources.

Dans le cadre du Programme Genre et Santé Sexuelle, Le Planning Familial national est financé par la Direction Générale de la Santé pour une mission de tête de réseau qui ne permet pas de financer les actions de terrain mais qui donnent les moyens d'une organisation en coordination nationale et références inter régionales. Les référentes inter régionales sont des soutiens très concrets pour les fédérations régionales et les associations départementales mais aussi une force de proposition pour développer les actions et dynamiser les territoires.

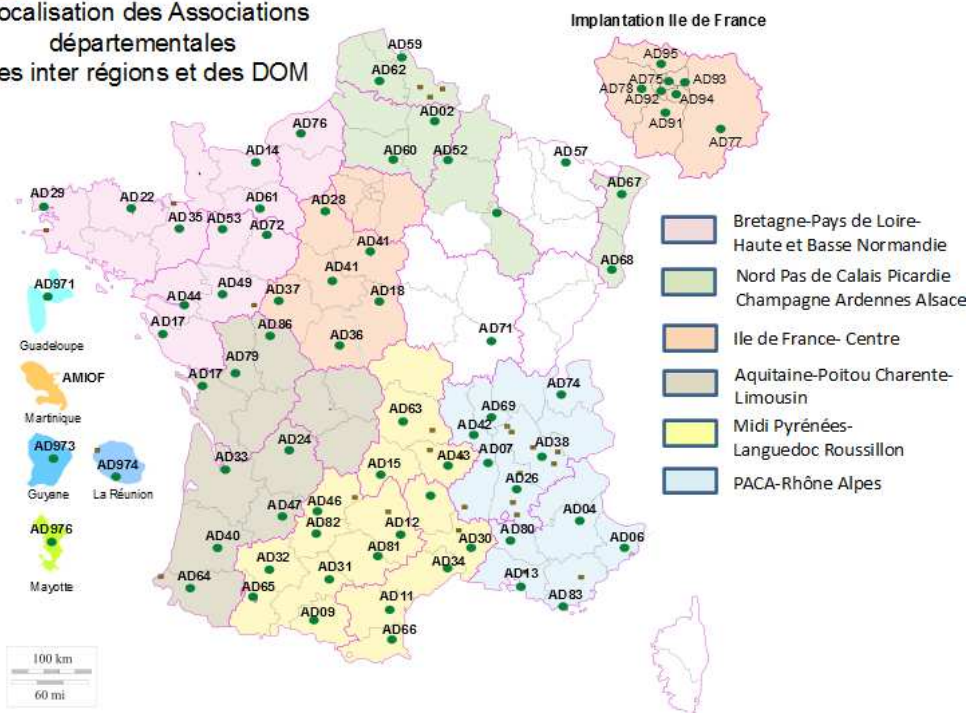
Les fédérations régionales et les associations départementales doivent elles même monter des projets et rechercher des financements pour la mise en œuvre des actions de terrain : groupes de parole et formations de personnes ressources et professionnelles-els relais.

La confédération a donc proposé une coordination des actions afin de continuer à rendre visibles et cohérentes nos actions à l'échelle nationale.

Organisation du programme sur le territoire de l'hexagone et des DOM

Le programme s'organise sur 6 inter-régions métropolitaines et les départements d'outre-mer. Il est animé par une coordination nationale et un réseau de 16 référentes. Deux référentes pour les 6 inter-régions de l'hexagone et une référente par Département d'Outre-Mer.

Localisation des Associations départementales des inter régions et des DOM



Animation du réseau

Le Programme Genre et Santé Sexuelle se déploie sur une grande majorité du territoire (même si comme l'indique la carte il existe des zones non couvertes).

Pour dynamiser la mise en place des actions sur les territoires, les référentes inter régionales développent une animation territoriale en soutenant les animatrices et/ou formatrices qui mènent les actions sur le terrain.

L'ensemble de la dynamique est portée par une coordination nationale.

Les référentes inter- régionales et des DOM s'engagent à participer à :

- **Des rencontres régulières de 2 jours** (3 par an) entre la coordination nationale et les référentes des inter-régions et des DOM. Ces rencontres permettent de faire un point sur le développement du programme et des actions menées sur le territoire et, par les échanges d'expériences, de dynamiser et faire évoluer le réseau.
- **Des rencontres inter-régionales**, pour renforcer localement la mise en œuvre du programme, son évaluation et l'analyse des pratiques. Animées par les référentes, ces rencontres regroupent une fois par an les acteurs et actrices des différents territoires dans le cadre de 6 inter-régions métropolitaines.
- Des « **rencontres inter DOM** » pour les référentes des DOM .Ces réunions viennent alimenter les réflexions sur l'évaluation du programme et son adaptation selon les contextes locaux spécifiques de ces territoires.

- Un **regroupement annuel national** de 3 jours animé par les référentes inter régionales et les coordinatrices nationales permet de mutualiser l'ensemble des actions et de faire évoluer la structuration, les objectifs et contenus du programme au regard des constats de terrain. Cette rencontre nationale permet de renforcer la cohérence des actions de terrain.

Valorisation des actions de terrain et recueil des données

Les référentes, interface entre la confédération et le terrain, recueillent les données concernant les actions et les font remonter les actions à la coordination nationale qui en fait le bilan quantitatif et qualitatif. Des outils de suivi et d'évaluation spécifiques ont été construits à cet effet (voir dossier joint).

Missions de la référente dans le programme

- ❖ **Faire connaître et expliquer les programmes :**
 - * Présentation des programmes,
 - * Remise à niveau sur les programmes/présentation des nouveautés,
- ❖ **Former les acteurs de terrain à la mise en œuvre des programmes (en rencontres inter-régionales)**
 - * Organisation, animation
- ❖ **Accompagner les acteurs de terrain pour la mise en œuvre du point de vue de la méthode**
 - * Création d'outils/de documentation adaptés au terrain, avec les AD ou FR (plaquettes etc.)
 - * Accompagnement dans la recherche de participants aux actions
 - * Aide méthodologique à la mise en place des formations/groupes de parole
 - * Co-animation avec les animatrices/formatrices de terrain
 - * Analyse de la pratique avec les AD et FR
 - * Aide à la réalisation d'un bilan de l'action/d'un rapport d'activités (par exemple, destiné aux financeurs) Mise à disposition et explication des outils d'évaluation du programme.
- ❖ **Accompagner les acteurs de terrain pour la recherche de financement**
 - * Apport d'une méthodologie aux AD et FR dans la recherche de financeurs (ARS, collectivités locales...)
 - * Accompagnement dans le montage d'un projet
 - * Aide pour la rédaction de la demande de subventions
 - * Aide au dépôt d'un projet
 - * Suivi des dossiers de demande de financement
 - * Mise en contact des AD et FR avec des structures de financement
 - * Accompagnement des AD et FR lors des rencontres avec des financeurs potentiels
 - * Conseils aux AD et FR sur le financement des actions
- ❖ **Recueil des données concernant les actions et lien avec la coordination nationale**

Le suivi des actions des référentes

Un **carnet de bord référentes** (voir le dossier joint) reprenant les missions des référentes décrites précédemment est transmis trimestriellement à la coordination nationale. L'analyse de ces carnets de bord permet d'évaluer la progression du programme ce qui peut faciliter ou éventuellement freiner sa mise en œuvre et de connaître les difficultés rencontrées par la référente sur son territoire.

Les documents de gestion à l'attention des référentes (voir dossier joint)

- factures
- demandes d'engagement financier
- convention

Les modalités d'action des référentes sont officialisées dans une convention passée entre la Confédération et la Fédération Régionale ou l'Association Départementale employeuse.

Les outils de suivi – évaluation et valorisation des programmes

L'évaluation des actions de terrain

- ❖ **Le Focus-Group ou RBPA (réunion bilan post action) permet une évaluation qualitative des actions**

Une évaluation par focus group se réalise lors d'une dernière séance en fin de session ou dans l'idéal à plus 3 ou 6 mois avec les participant-es d'un groupe de parole ou d'une formation. Ces focus se déroulent sous la forme d'une interview enregistrée lors de laquelle sont posées des questions ouvertes.

Ces questions permettent au groupe de s'exprimer sur le vécu individuel dans le groupe, ce qu'ils-elles ont appris et l'impact qu'ils-elles ont observé dans leur vie personnelle ou professionnel.

Les enregistrements sont transmis à la référente qui les envoie à des chargées de missions confédérales qui ont pour tâche de les retranscrire pour l'une et d'en faire une analyse sociologique pour l'autre.

Ces données ne sont disponibles pour les AD qu'à N+1, mais l'interview enregistrée reste un outil très intéressant à réécouter pour faire un bilan aux financeurs locaux, car c'est un vrai temps d'évaluation collectif et on entend des remarques et paroles des participantes.s qui pourraient échapper à la prise de note.

- ❖ **Les Fiches actions** (voir dossier joint)

Ces fiches à remplir par l'animatrice des groupes de parole et formations permet de faire un bilan quantitatif de l'action et de connaître le contexte dans lequel elle a été réalisée. Elles permettent de compléter et éclairer le bilan enregistré. Les données recueillies sur ces permettent également de faire une synthèse des actions menées nationalement

Suivi des actions des animatrices/formatrices

- ❖ **Un carnet de bord d'animatrice-formatrice** (voir dossier joint)

Il permet de faire une évaluation du processus de mise en place des actions dans le cadre du programme.

Ces outils nécessitent un temps d'appropriation qui peut être pris lors d'un regroupement inter régional ou en réunions de travail en AD.

Les trames écrites sont disponibles auprès de la référente qui peut dans un premier temps aider les animatrices à remplir leur carnet de bord.

Outils de communication disponibles :

Tous peuvent être demandés

- à la référente régionale ou disponibles en libre accès sur le site du Planning en format numérique
- au centre de documentation du Planning Familial pour le format papier

Le site Internet du programme Genre et Santé Sexuelle :

<http://www.genresantesexuelle.fr/>

Le 4 pages sur le programme Genre et Santé Sexuelle

www.planning-familial.org

Cliquer **le Mouvement**

Cliquer **les Programmes**

Cliquer **Genre et Santé Sexuelle**, le 4 pages est téléchargeable en bas

Le livret de présentation des formations Genre et Santé Sexuelle

www.planning-familial.org

Cliquer **le Mouvement**

Cliquer **les Programmes**

Cliquer **Genre et Santé Sexuelle**, le guide est téléchargeable tout en bas

Le Référentiel Genre et Santé Sexuelle

www.planning-familial.org

Cliquer **le Mouvement**

Cliquer **les Programmes**

Cliquer **Actions GSS 2015**, le référentiel : Une démarche d'éducation populaire au service d'un programme « Genre et Santé Sexuelle » est téléchargeable tout en bas

Les Vidéos clips sur la santé sexuelle (scénettes jouées par les militantes et paroles de dames du Planning)

www.planning-familial.org

Cliquer **le Mouvement**

Cliquer **les Programmes**

Cliquer **Actions GSS 2015**, le film est en ligne tout en bas

Vidéo La force du Collectif (interviews de participantes aux groupes de paroles)

www.planning-familial.org

Cliquer **Le Mouvement**

Cliquer **les Programmes**

Cliquer **la Force du collectif**

La brochure Genre et santé sexuelle - Le Guide pour Agir

Les flyers.

Les actes de la rencontre du 15 janvier 2016

