

# TROP DE BARBES DANS VOTRE ASSOC' ?

**Testez l'inclusivité de votre organisation !**  
Répondez aux questions.  
À chaque réponse correspond un nombre de barbes.

Quelle est la répartition des rôles dans les réunions ?	
C'est toujours les hommes qui décident en bon père de famille et une femme qui prend note pour les PV et/ou organise la logistique de la réunion (préparation de la salle, café, rangement, etc.).	3 barbes
La répartition des rôles ne s'impose pas, mais c'est toujours les mêmes qui s'y collent par habitude.	2 barbes
En s'imposant quelques règles et nouvelles manières de fonctionner, nous découvrons doucement qu'il est possible d'échanger et de décider différemment.	1 barbe
Tous les rôles sont tournants et on veille à une juste répartition du temps de parole.	0 barbe

Que diriez-vous de la communication externe de votre organisation ? Qui est représenté-e et comment ? Avec quels rôles ?	
Une jolie fille souriante sur un flyer, c'est toujours vendeur.	3 barbes
Nos visuels et supports de communication sont le reflet de notre organisation. Si un homme dirige, c'est normal qu'il soit mis en évidence.	2 barbes
Nous essayons que toutes les personnes de notre organisation soient représentées dans nos communications, sans les caricaturer.	1 barbe
Chaque membre de l'organisation peut s'identifier, d'une manière ou d'une autre, dans nos messages et leurs supports.	0 barbe

Que faites-vous le 8 mars ?	
Le 8 mars ? C'est le carnaval ? La Saint-Patrick ?	3 barbes
C'est la fête des femmes ! On offre des fleurs aux femmes. On leur doit bien ça.	2 barbes
Notre organisation appuie les mobilisations pour les droits des femmes, tout en réfléchissant à aller encore plus loin.	1 barbe
On se mobilise collectivement, on fait grève et on va manifester.	0 barbe

Quelles sont les personnes dans mon organisation qui sont légitimes pour prendre la parole publiquement ?	
Les hommes car ils jouissent d'une facilité à s'exprimer en public. Leur organe est plus développé.	3 barbes
Nous aimerions qu'il y ait plus de femmes qui prennent la parole en public, mais elles disent toujours non.	2 barbes
Nous avons mis en place des techniques pour permettre à un maximum de personnes de prendre la parole, mais ce n'est pas facile pour tout le monde.	1 barbe
Dans l'équipe, quelques personnes, représentatives de différentes minorités ont été formées et prennent la parole à tour de rôle, en fonction de leur disponibilité ou des sujets qu'elles préfèrent.	0 barbe

Comment permettez-vous aux travailleur/euses, intervenant-es et participant-es de concilier la vie privée & vie professionnelle ?	
Les réunions après 16h sont les plus productives car il n'y a pas de femmes pour jaser.	3 barbes
Nous organisons nos événements en soirée ; chaque personne s'organise comme elle veut pour y être.	2 barbes
Nous tentons de varier la fréquence, les jours, la durée et les horaires des réunions.	1 barbe
Nous sommes flexibles, nous organisons collectivement le travail pour tenir compte au maximum des souhaits et contraintes de chacun-e.	0 barbe

Comment incluez-vous les questions de genre dans vos actions et/ou vos activités ?	
Va voir ailleurs avec tes questions de genre !	3 barbes
On se questionne, mais on est loin d'y arriver. On commence à se rendre compte qu'il y a des enjeux à ce niveau-là, mais on a d'autres chattes à fouetter.	2 barbes
On s'y forme et on commence à intégrer les questions de genre dans les activités.	1 barbe
Nous sommes fier/ères de notre programme, comprenant de nombreux aspects d'inclusion et de diversité.	0 barbe

Le langage inclusif, chez nous...	
Jamais ! Ça ne sert à rien, ça embrouille tout le monde.	3 barbes
Ça n'a jamais été discuté structurellement. C'est trop compliqué pour nous.	2 barbes
On s'est mis d'accord pour utiliser l'écriture inclusive dans nos communications internes et externes, mais cela reste difficile à appliquer concrètement.	1 barbe
Le langage inclusif fait partie de nos réflexes langagiers, tant dans nos échanges que dans nos supports de communication.	0 barbe

Ceci est un bilan indicateur qui vous aide à questionner votre structure.

- Comptez le total de barbes récoltées
- Informez-en [LaBarbeLiege.be](http://LaBarbeLiege.be)
- Discutez de ces constats au sein de votre organisation.

Si vous cherchez à interpréter ces résultats et si vous cherchez des pistes d'amélioration, nous vous invitons à consulter le dos de ce poster.

Que diriez-vous de la présence des minorités de genre dans votre équipe ?	
Les minorités ? On s'en tamponne la coquille. On a toujours fait comme ça. On privilégie les compétences, et il se trouve qu'on a plus d'hommes compétents.	3 barbes
On vise un quota, mais ce n'est pas évident de l'imposer ni de le respecter.	2 barbes
La parité hommes-femmes, on l'atteint sans effort. Ce qui est moins évident, c'est d'intégrer plus de personnes LGBTQIA+, racisées ou porteuses de handicap.	1 barbe
Notre structure n'a plus besoin de quota pour représenter la diversité de la société.	0 barbe



Initiative de La Barbe Liège, soutenue par



**L**es espaces de pouvoirs, que ce soit dans une entreprise ou une association, sont largement investis par les hommes cis blancs et hétérosexuels.

Où que vous soyez, qui que vous soyez, vous pouvez interroger la structure qui vous accueille en tant que bénévole ou travailleur/euse.

Le test que La Barbe Liège vous propose au dos vous aide à poser des constats et à mettre en lumière des éléments qui doivent être améliorés.

Faites le QUIZ au dos de ce poster !

**À VOS BARBES !**



# QUE FAIRE DES RÉSULTATS ?

Nous vous suggérons de faire un total des barbes obtenues et d'interpréter le résultat comme suit :

- 16 à 21 barbes
  - C'est pas joli joli. Tout reste à faire, mais les ressources et pistes d'amélioration ne manquent pas (voir ci-dessous). Pas à pas, vous pouvez changer les choses.
- 10 à 15 barbes
  - Les réponses obtenues devraient vous interpeller. Au delà du constat, le chemin vers l'inclusion est encore long.
- 5 à 9 barbes
  - Bravo ! En arriver là n'a pas dû se faire sans effort. Il reste toutefois des choses à améliorer pour que votre organisation impulse un véritable changement sociétal.
- 0 à 4 barbes
  - Super ! Vous êtes un modèle d'inclusivité. Nous vous encourageons à partager votre cheminement et vos ressources avec les autres actrices et acteurs du secteur.

Si on ne saurait se satisfaire d'une approche quantitative, il est intéressant d'examiner vos résultats comme des indicateurs afin d'estimer l'avancement de l'inclusion au sein de votre organisation. Une fois passé le temps des constats, quel est le travail qu'il reste à faire ?

**Faites nous part de vos résultats ! La Barbe Liège vous rendra peut-être une visite de courtoisie...**

-  [labarbeliege.be](http://labarbeliege.be)
-  [contact@labargeliege.be](mailto:contact@labargeliege.be)
-  [labarbeliege](https://www.facebook.com/labarbeliege)
-  [labarbe\\_liege](https://www.instagram.com/labarbe_liege)



Pour télécharger



le poster

## PISTES D'AMÉLIORATION

Vous avez fait le constat d'un manque d'inclusivité des minorités dans votre organisation ? Le résultat du test au dos montre que vous avez (encore) trop de barbes à votre actif ? Comment tendre vers un score à zéro barbe ? Sans être des solutions suffisantes, les points suivants sont des pistes d'amélioration.

### SE FORMER À :

- la communication et l'écriture inclusive
- l'intelligence collective et émotionnelle
- l'inclusivité, la diversité et les questions de genre
- la gestion des ressources humaines
- la prise de parole

### DYNAMIQUE D'ÉQUIPE & ORGANISATION COLLECTIVE

- donner une place aux partages d'expérience
- s'inspirer de ce que les autres font
- utiliser la progressive du petit pas
- favoriser les principes participatifs de l'intelligence collective (récolte d'avis, etc.)
- explorer d'autres manières de prendre des décisions
- s'assurer que chaque personne connaisse sa structure et les lieux où intervenir
- travailler la confiance en soi
- garantir d'entendre les minorités de genre de façon égalitaire en interne ou en externe
- observer les prises de paroles, les interruptions et le temps de parole
- organiser les réunions et/ou entrevues de façon hybride (visio/présentiel)
- réaliser des planifications concertées
- se fixer des objectifs réalistes, acceptables et atteignables
- mettre en place des partages de tâches et suggérer un tour de rôle de ces tâches

### VISION & VALEURS DE L'ORGANISATION

- garantir une représentation de la diversité de la société (les minorités de genre, les personnes racisées, les personnes porteuses de handicap, etc.)
- questionner collectivement la place du travail et/ou de l'engagement dans sa vie
- réaliser une charte interne d'inclusivité
- adopter une perspective intersectionnelle

### AJUSTEMENT AUX SITUATIONS PERSONNELLES

- proposer des activités et/ou solutions pour l'entourage éventuellement présent (garde sur place ou à domicile, activités alternatives, etc.)
- favoriser et organiser le covoiturage
- varier les jours et heures des événements pour permettre à chacun-e de trouver son moment idéal
- permettre une flexibilité des horaires en fonction de la vie privée (départ plus tôt, arrivée tardive, etc.) et/ou le télétravail, sans le rendre obligatoire
- prendre en compte les cycles hormonaux des personnes menstruées, les questions d'allaitement, etc.

### ACTIONS MILITANTES

- avoir des toilettes et vestiaires inclusifs
- faire grève le 8 mars
- aller manifester le 8 mars
- être un-e bon-ne allié-e

## RESSOURCES

### CONNAÎTRE LES MOTS

*Glossaire* en ligne sur le site de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

→ [genre.cfwb.be/outils/glossaire](http://genre.cfwb.be/outils/glossaire)

### MINORITÉS AU TAF

*Survivre au taf. Stratégies d'autodéfense pour personnes minorisées*, de Marie Dasylyva, éd.

Darannes. Ce livre est un guide d'autodéfense pour personnes confrontées au racisme, sexisme, homophobie, grossophobie, etc. dans le cadre du travail.

### TROUVER DES EXPERT-ES

*Expertalia*, base de données d'expertes et experts issus de la diversité d'origine, mis au point par l'Association des journalistes professionnels à destination du monde des médias, mais également des expertes et experts, pour leur donner une visibilité dans le paysage médiatique. → [expertalia.be](http://expertalia.be)

### GESTION INCLUSIVE

*Égalité, mixité & association. Guide pour l'égalité des femmes et des hommes dans les ASBL*, publié par le Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles. → [egalite.cfwb.be](http://egalite.cfwb.be)

### PLAFOND DE VERRE

*Recrutement non discriminant - le plafond de verre le comprendre pour le briser*, outil du projet Competentia qui propose de reconnaître et agir contre les phénomènes de discriminations → [competentia.be](http://competentia.be) > outils

*Plafond de verre*, documentation de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes → [igvm-iefh.belgium.be](http://igvm-iefh.belgium.be) > activités > emploi

### COMMUNICATION INCLUSIVE

*Petit guide pour une écriture respectueuse du genre*, édité par Fedeweb (SPF Stratégie et Appui). → [fedeweb.be](http://fedeweb.be) > publications

*Manuel d'écriture inclusive*, par l'agence de communication Mots-Clés. → [motsclés.net](http://motsclés.net) > offres > écriture inclusive

*Sexisme, médias et société*, brochure produite par Média Animation asbl qui prend le parti de décrypter le sexisme sous trois angles : la société, le monde du travail et les médias.

→ [media-animation.be](http://media-animation.be) > publications et ressources

### ALLIÉ-ES

*Camille*, podcast de Camille Regache (Binge Audio) qui propose de déconstruire les normes de l'identité de genre et de la sexualité. → [binge.audio](http://binge.audio) > podcast > camille

*Mansplaining*, podcast de Thomas Messias (Slate) qui questionne la masculinité, pour rappeler qu'elle n'est pas unique... mais plurielle. → [slate.fr](http://slate.fr) > audio > mansplaining

*Les couilles sur la table*, podcast de Victoire Tuaille (Binge Audio) qui est une synthèse indispensable et passionnante de ce que l'on sait sur la virilité, les masculinités et les hommes. → [binge.audio](http://binge.audio) > podcast > les-couilles-sur-la-table



Initiative de La Barbe Liège, soutenue par :

