



Université
de Lille

Mémoire de recherche

Master mention Science politique parcours Action Humanitaire

Faculté des sciences juridiques, politiques et sociales | Université de Lille

Année universitaire 2022-2023

L'usage des femmes médiatrices comme bonne pratique

Les cas d'ICAN et d'ONU Femmes

Autrice : CHOQUET Elodie

Directrices du mémoire :
SAIGET Marie et SÉNÉGAS Léa

Membres du jury de soutenance:
SÉNÉGAS Léa et GRAJALES Jacobo



Université
de Lille

J'ai bien pris connaissance des dispositions concernant le plagiat et je m'engage à ce que mon travail
de mémoire en soit exempt

Remerciements

Ce travail de recherche n'aurait pas pu exister sans l'aide d'un certain nombre de personnes qui m'ont apporté leur soutien tant sur le plan universitaire que sur le plan moral.

Je souhaite remercier mes deux directrices de mémoire, Madame Marie Saiget et Madame Léa Sénégas pour leurs conseils, leur patience et leur disponibilité à toutes les étapes de la confection de ce mémoire. Je vous témoigne toute ma gratitude.

Merci également à Madame Emmanuelle Bouilly en charge des travaux dirigés de « Méthodologie de la recherche » qui a pu m'apporter de solides bases sur la méthode d'enquête ainsi que les conseils de lecture.

Je tiens à remercier mes parents, Michel et Sandrine, qui m'ont toujours soutenue dans mes études tant sur le plan moral que financier ainsi que mon chat Heaven pour ces longues heures de travail à tes côtés.

Un merci tout particulier à Guillaume pour toutes les relectures que tu as pu faire durant cette année scolaire et ta patience depuis quatre ans. Ce mémoire n'aurait pas pu voir le jour sans ton soutien inconditionnel.

Sommaire

Remerciements	3
Sigles et abréviations	6
Introduction générale	7
I. Présentation de l'objet	8
II. État de la littérature	13
III. Problématisation de l'objet et hypothèses	19
IV. Choix méthodologique de la recherche et terrain d'enquête	21
A. Présentation du terrain	21
B. Retour réflexif sur le choix de l'objet et l'enquête de terrain	24
V. Annonce de plan	27
Chapitre 1. La conférence de Beijing et la résolution 1325 canaux de diffusion des femmes médiatrices comme bonne pratique	29
I. Les enjeux des modalités de diffusion par le discours, le cadrage mis au point par les Nations Unies	31
A. La diffusion de la vision victimaire des femmes produite par les Nations Unies au sein des organisations	32
B. La diffusion de l'image des femmes en tant qu'actrices pour la résolution de conflits produite par les Nations Unies au sein des organisations	35
II. Des mécanismes de diffusion favorisant la convergence des pratiques des organisations	37
A. L'objectif commun de mise en œuvre de la résolution 1325 conditionné par la création de ONU Femmes et ICAN	38
B. La résolution 1325 comme référence de légitimation des actions de ONU Femmes et ICAN	42
Chapitre 2: Une approche bottom-up de la diffusion des pratiques: du local à l'institutionnalisation au sein des organisations	49
I. S'appuyer sur les femmes médiatrices comme stratégie de communication onusienne renforçant la crédibilité de la résolution 1325	50
A. Une institutionnalisation d'une participation active des femmes médiatrices à l'échelle locale	51
B. Le discours onusien à l'épreuve des faits nuanciant la présence des femmes médiatrices pour la mise en œuvre de la résolution 1325	53
II. La médiation des femmes à l'échelle locale: entre échanges de bonnes pratiques et transformation du local	57

A. Une neutralité affirmée d'ONU Femmes grâce à la collaboration avec les femmes médiatrices	57
B. Une coopération intéressée des Nations Unies créatrice d'échanges de bonnes pratiques par l'intermédiaire des femmes leaders	60
C. Un processus interactif pour l'acceptation de la norme	63
Chapitre 3: Entre concurrence et coopération inter-organisationnelle vecteurs de diffusion de bonnes pratiques	69
I. La concurrence entre les organisations vectrices de bonnes pratiques	70
A. Une concurrence: entre quelles organisations et à quel niveau	70
B. Une professionnalisation de la paix comme conséquence de la concurrence inter-organisationnelle	72
C. Une concurrence permettant l'adoption de bonnes pratiques	76
II. Au-delà de la concurrence, la coopération en tant que créatrice de bonnes pratiques	79
A. Des programmes et une hiérarchie comme jalons de la coopération	79
B. Une homogénéisation des pratiques organisationnelles liée à la coopération	82
Conclusion générale	87
Bibliographie	91
Documents officiels / Rapports	93
Sitographie	93
Annexes	95
Annexe 1: Présentation de l'Entité des Nations unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes) et International Civil Society Action Network (ICAN)	95
Annexe 2: Retranscription de l'entretien effectué avec Stacey Schamber	97
Annexe 3: Retranscription de l'entretien réalisé avec Paivi Kannisto	104
Annexe 4: Tableau synoptique des caractéristiques sociodémographiques des enquêtées	110
Annexe 5: Corpus de rapports	111
Annexe 6: Grille d'entretien	112
Annexe 7: Exemple de mail envoyé	114
Annexe 8: Table des illustrations	115

Sigles et abréviations

CEDEF: Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

DAW: Division de la promotion de la femme

DPPA: Le Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix des Nations Unies

FPS: Femmes, paix, sécurité

ICAN: International Civil Society Action Network

INSTRAW: Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme

MSU: Mediation Support Unit

OI: Organisation internationale

ONG: Organisation non gouvernementale

ONU: Organisation des Nations Unies

ONU Femmes: Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

OSAGI: Bureau de la Conseillère spéciale pour la problématique hommes-femmes

UNIFEM: Fonds de développement des Nations Unies pour la femme

Ce mémoire étudie l'intégration de la médiation des femmes à l'échelle locale par les organisations comme l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes) et International Civil Society Action Network (ICAN). Ce dernier contribue à prolonger les études sur les bonnes pratiques en apportant un aspect nouveau à savoir l'intérêt croissant des organisations sur les femmes médiatrices dans la résolution de conflit. Ainsi, pour comprendre comment la médiation de ces femmes est devenue une bonne pratique, il convient d'étudier les différents mécanismes pouvant être à l'origine de cet engouement. Pour ce faire, ce mémoire analysera dans un premier chapitre les normes internationales en tant que canaux de diffusion des femmes médiatrices comme bonne pratique. Dans un second chapitre, l'objectif sera d'analyser l'approche bottom-up de la diffusion des pratiques à savoir comment les pratiques exercées à l'échelle locale parviennent à s'institutionnaliser au sein des organisations internationales. Pour finir, un troisième chapitre se concentrera sur les liens de concurrence et de coopération inter-organisationnels comme vecteurs de convergence des pratiques.

Mots clés: Femmes médiatrices - Résolution de conflits - Organisations internationales - Bonnes pratiques

Introduction générale

Ce chapitre a pour ambition d'introduire l'objet de recherche de ce mémoire. Après un retour sur les différents moyens mis en œuvre par les Nations Unies (ONU) pour mettre en lumière l'importance des femmes dans la résolution de conflits (résolutions et conférences) ainsi que sur les divers événements qui ont permis l'émergence de cette reconnaissance, nous nous attarderons sur les différents acteurs qui interviennent dans la résolution de conflits. Ceci sera l'occasion de faire un état de la littérature existante sur les liens entre l'ONU et les femmes, la résolution des conflits par le bas, la dépolitisation des pratiques des organisations ainsi que sur les bonnes pratiques. Pour finir, nous reviendrons sur la méthodologie utilisée puis nous réaliserons un retour réflexif sur l'enquête de terrain réalisée.

I. Présentation de l'objet

« Réaffirmant le rôle important que les femmes jouent dans la prévention et le règlement des conflits et dans la consolidation de la paix et soulignant qu'il importe qu'elles participent sur un pied d'égalité à tous les efforts visant à maintenir et à promouvoir la paix et la sécurité et qu'elles y soient pleinement associées, et qu'il convient de les faire participer davantage aux décisions prises en vue de la prévention et du règlement des différends. » (Paragraphe 5 de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies)

C'est ainsi que la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU, adoptée à l'unanimité le 31 octobre 2000, affirme l'importance qu'ont les femmes dans les efforts de paix. Cet événement a permis la naissance de l'agenda Femmes, Paix et Sécurité des Nations Unies (FPS) qui contribue à façonner l'intervention de l'ONU, des États membres ainsi que des organisations internationales sur la question du genre dans les processus de paix. En effet, cette résolution est une invitation à une plus large intégration des femmes dans la résolution de conflit.

Outre le fait de reconnaître la violence systématique à laquelle les femmes et les filles font face lors des conflits, la résolution 1325 met en lumière le rôle d'actrices qu'endossent les femmes laissant alors entendre que ce ne sont pas uniquement des victimes durant les conflits. Dans le cadre de ce mémoire, je m'intéresse particulièrement au rôle des femmes dans la résolution de conflit. Pour autant, il est nécessaire de rappeler que les femmes ne sont pas, par nature, pacifiques. C'est bien le contexte dans lequel le pays se trouve (en situation de conflit par exemple) qui influe de manière directe ou indirecte sur l'engagement des femmes¹. Les crises et conflits peuvent être une fenêtre d'opportunité pour les femmes dans la mesure où elles peuvent contribuer à la création d'un accord plus inclusif pour les membres de la société.

La résolution 1325 n'est pas la seule résolution des Nations Unies qui demande activement la participation des femmes au rétablissement de la paix puisque quatre autres résolutions prolongent cette dernière à savoir la résolution 1889 de 2009 qui demande aux États membres, aux organisations internationales et régionales d'adopter des mesures afin d'améliorer la participation des femmes dans la résolution des conflits ; la résolution 2122 de 2013 qui « constate la nécessité de renforcer davantage la participation des femmes et la prise en compte des questions liées au genre dans toutes les discussions relatives à la prévention et à la résolution des conflits armés, au maintien

¹ Casini, Annalisa. 2017. « Les multiples manières de penser le lien entre femmes, guerre et paix ». *Sextant. Revue de recherche interdisciplinaire sur le genre et la sexualité* (34): p.94

de la paix et de la sécurité et à la consolidation de la paix dans l'après-conflit »² ; la résolution 2242 de 2015 qui requiert un investissement des femmes à tous les niveaux décisionnels ; la résolution 2493 de 2019 qui appelle à nouveau les États membres à s'engager plus significativement dans l'agenda FPS.

Les résolutions ne sont pas les seuls moyens mis au point par les Nations Unies pour placer au cœur de l'agenda mondial le rôle des femmes lors des conflits puisque l'ONU a également organisé quatre conférences mondiales sur les femmes. Si la conférence de Mexico en 1975, de Copenhague en 1980 et celle de Nairobi en 1985 ont insufflé un certain nombre d'avancées pour l'inclusion des femmes dans les différents processus de paix, c'est réellement la conférence de Beijing³ qui a eu lieu en 1995 qui a permis « l'ouverture d'un nouveau chapitre dans la lutte pour l'égalité entre les sexes »⁴. La grande nouveauté de cette conférence a été la concentration sur le concept de « genre » afin de prouver que ces inégalités se situent au sein même de la structure des sociétés. Cette conférence aboutit à l'adoption à l'unanimité d'un Programme d'action perçu comme « la pierre angulaire de la promotion de la femme au XXI^e siècle »⁵. Ce programme comprend douze domaines dans lesquels une intervention semble nécessaire en vue de permettre l'autonomisation des femmes, dont « femmes et conflits armés », « femmes et prise de décisions »⁶ entre autres. Ces deux secteurs visent à promouvoir la résolution de conflit de manière non violente ou encore augmenter la participation des femmes à la résolution de conflit tout en protégeant les femmes qui vivent en zone de conflits armés. Ainsi, la conférence de Beijing offre de premières bases solides pour que les femmes puissent affirmer ou au moins revendiquer leur place dans la résolution des conflits.

² ONU Femmes. 2019. « Renforcer la participation des femmes aux processus de médiation: quels rôles pour les Nations Unies, les organisations internationales régionales et les États membres? » p.13

³ La conférence de Beijing est une conférence organisée sous l'égide des Nations Unies. Elle a eu lieu du 4 au 15 septembre 1995. Le résultat de cette conférence est l'adoption de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing à l'unanimité par les 189 pays participants. Ce programme comporte 12 domaines d'action (« femmes et pauvreté », « éducation et formation des femmes », « femmes et la santé », « violence à l'égard des femmes », « femmes et conflits armés », « femmes et économie », « femmes et prise de décision », « mécanismes institutionnels œuvrant à la promotion de la femme », « droits fondamentaux de la femme », « femmes et médias » , « femmes et environnement, jeunes filles ») permettant d'accroître l'autonomisation des femmes et par conséquent l'égalité Homme/Femme.

⁴ « Les 4 Conférences mondiales sur les femmes ». <https://www.un.org/french/womenwatch/followup/beijing5/session/fond.html> (21 avril 2023)

⁵ ibidem

⁶ « Conférences mondiales sur les femmes ». ONU Femmes. <https://www.unwomen.org/fr/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women> (21 avril 2023)

Ces différentes conférences et résolutions sont le fruit d'une pression menée par des organisations de femmes à travers le monde afin de réclamer une reconnaissance de leurs droits. Si nous prenons le cas de la conférence de Beijing, plus de 35 000 personnes étaient présentes au Forum des organisations non gouvernementales (ONG) qui se déroulait dans une ville voisine (Huairou à 50 kilomètres de Beijing). Les mouvements féministes plaident pour une reconnaissance de leurs droits depuis plusieurs décennies comme on a pu le voir avec les mouvements féministes qui ont milité pour l'accès à une citoyenneté complète à savoir le droit de vote ou encore à l'égalité des sexes. Leurs efforts ont permis de placer ces questions au cœur des débats internationaux comme l'illustre la Conférence de Mexico de 1975 qui marque le début de la Décennie des Nations Unies pour la femme ou encore la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) de 1979 ratifiée par près de 185 pays. Par la suite, les mouvements féministes ont cherché à mettre en exergue l'impact disproportionné des conflits sur les femmes et les filles ainsi que le rôle qu'elles peuvent incarner dans la résolution de ces derniers. C'est dans ce contexte de revendication que l'ONU adopte la résolution 1325. En ce sens, les réseaux de femmes ont joué un rôle majeur dans la mise à l'agenda de cet enjeu à l'échelle internationale. Par ailleurs, les différents mouvements de femmes continuent d'avoir une influence importante notamment dans la mise en œuvre des textes adoptés par les États membres de l'ONU. C'est ce qu'expliquent les autrices Margaret Keck et Kathryn Sikkink à travers la notion de « la politique de responsabilité »⁷ c'est-à-dire le fait « d'obliger les acteurs puissants à respecter leurs politiques ou principes qu'ils ont énoncés »⁸. En effet, bien que les documents officiels n'ont pas de réelle portée juridique, il n'empêche qu'ils sont des outils de pression pour les militantes afin de contraindre leur gouvernement à suivre leurs engagements⁹. Il est donc important de garder en tête le mécanisme interactionnel de la mise à l'agenda du rôle des femmes dans la résolution de conflit à l'échelle internationale. L'avènement des avancées de l'ONU en ce qui concerne les femmes est rarement une initiative portée par le haut, mais bien le résultat d'un long combat féministe.

⁷ Keck, Margaret E., et Kathryn Sikkink. 1998. *Activists Beyond Borders: Advocacy Networks in International Politics*. Ithaca, N.Y: Cornell University Press. p.24

⁸ ibidem

⁹ Ramdani, Fatma. 2016. « Les organisations féministes américaines à l'ONU : un exemple de diplomatie citoyenne ». *Politique américaine* 27(1): p.87

Le regard porté par les Nations Unies sur le rôle des femmes dans les processus de paix à travers ses conférences et résolutions est également liée au constat du manque d'efficacité et d'inclusion des interventions internationales de résolution de conflit. En effet, la régulation des conflits par des moyens militaires est de moins en moins envisageable pour l'ONU. Des pratiques telles que la médiation attirent l'attention de l'ONU comme on peut le voir avec la création de l'Unité d'appui à la médiation (MSU) en 2006. La médiation correspond à « un processus triadique de pacification qui s'instaure entre un tiers médiateur extérieur au conflit et les parties prenantes afin de dépasser la situation conflictuelle initiale et trouve une solution négociée au conflit »¹⁰ selon l'autrice Milena Dieckhoff. Ainsi, utiliser la médiation rentre dans l'objectif de combler les lacunes de l'ONU qui manquait de connaissances et de capacités d'adaptation¹¹. Dans le chapitre 1 de l'ouvrage *Les bonnes pratiques des organisations internationales*, les auteurs Simon Tordjman et Guillaume Devin citent un document intitulé « Directives des Nations Unies pour une médiation efficace » publié en juin 2012. Dans la préface de ce dernier, le Secrétaire général de l'ONU énonce la chose suivante « Chaque différend et chaque conflit est unique, et il convient de l'aborder comme tel, mais il reste que certaines pratiques de référence doivent guider le travail de tous les médiateurs »¹² permettant au Secrétaire général de donner les lignes directrices d'une bonne médiation exercée par les médiateurs. Par ailleurs, le Secrétaire général affirme la volonté de construire la paix par le bas en expliquant que « adossées à l'expérience de la communauté internationale, les directives sont enrichies de contributions d'États membres, d'organismes du système des Nations Unies, d'autres organisations internationales et régionales ou sous-régionales, d'organisations non gouvernementales, d'associations féminines, de chefs religieux, d'universitaires, de médiateurs et d'experts en médiation »¹³.

De par cette nouvelle manière de concevoir la paix, l'ONU laisse à une pluralité d'acteurs la possibilité d'intervenir dans la résolution de conflits comme les femmes dont la participation permettrait d'obtenir des accords plus durables et inclusifs. Il existe, selon les organisations spécialisées sur l'intégration des femmes dans les processus de paix, trois voies différentes pour la

¹⁰ Dieckhoff, Milena. 2022. *La médiation internationale: Entre guerre et paix*. Paris: Les Presses de Sciences Po. p.13

¹¹ Tordjman, Simon, et Guillaume Devin. 2015. « Chapitre 1. Les bonnes pratiques. Vecteurs et révélateurs du changement au sein des organisations internationales ». In *Les bonnes pratiques des organisations internationales*, Relations internationales, Paris: Presses de Sciences Po, p.45

¹² Ibid p.55

¹³ ibidem

participation des femmes à la résolution de conflit : la voie I qui s'applique au niveau le plus officiel de médiation, la voie II qui correspond à une participation non officielle effectuée par des ONG spécialisées dans la résolution de conflits par exemple. Enfin, la voie III est un travail de médiation qui se situe à l'échelle locale, au sein même des communautés pour la résolution des conflits. Dans le cadre de ce mémoire, je m'intéresserai plus particulièrement à la voie III qui me permettra d'aborder plus précisément les femmes médiatrices à l'échelle locale.

À cette échelle, les femmes peuvent intervenir dans plusieurs configurations : les cessez-le-feu, l'arrêt des violations des droits des populations durant les conflits, des mesures de confiance ainsi que l'accès aux ressources entre autres¹⁴.

C'est l'une des raisons expliquant que la communauté internationale s'intéresse aux femmes pour la résolution de conflit. Selon elle, les femmes permettraient d'obtenir des accords de paix plus durables et inclusifs et seraient même parfois plus efficaces qu'un médiateur international au vu de leur connaissance du terrain ainsi que de leurs relations sociales. Les femmes médiatrices à l'échelle locale peuvent être décrites comme des « insider mediators »¹⁵ selon ONU Femmes faisant référence à la proximité qu'ont parfois ces femmes vis-à-vis des parties du conflit. Elles auraient par conséquent une plus grande capacité à acquérir la confiance et de la crédibilité auprès de ces acteurs du conflit.

On assiste alors à un véritable phénomène de reconnaissance par l'ONU du rôle des femmes dans les conflits, permettant ainsi une résolution pacifique de ces derniers. Il semble donc intéressant pour certaines organisations telles qu'ONU Femmes d'inscrire les femmes médiatrices dans leurs bonnes pratiques au vu de leur potentielle capacité à instaurer la paix et cela de manière inclusive. Par définition, les bonnes pratiques sont « des nouveaux instruments de l'action publique, c'est-à-dire des instruments qui s'éloignent d'une régulation publique dirigiste pour privilégier la communication et la concertation »¹⁶. Ces dernières sont « utilisées à la fois comme des guides pour l'action, répondant au principe de l'efficacité, et comme instrument du changement, basé sur la valorisation des connaissances et des pratiques internes, au service de la légitimation des OI »¹⁷.

¹⁴ ONU Femmes. 2022. « Women's participation in local mediation: Lessons from Iraq, Libya, Syria and Yemen » p.16

¹⁵ *ibid* p.10

¹⁶ Klein, Asmara, Camille Laporte, Marie Saiget, et Collectif. 2015. *Les bonnes pratiques des organisations internationales*. Paris: Les Presses de Sciences Po. p.30

¹⁷ *ibid* p.31

Elles prennent des formes multiples comme des boîtes à outils, des codes de conduite, mais aussi des recommandations¹⁸. Ces bonnes pratiques sont un moyen pour les organisations de répondre le plus rapidement possible à leurs objectifs à savoir ici résoudre les conflits de manière pacifique tout en intégrant les femmes. On observe alors l'émergence de la pratique de la paix par le bas.

C'est par cette série de délimitations que j'ai choisi de concentrer mes recherches sur la médiation des femmes comme une bonne pratique des organisations internationales.

II. État de la littérature

Ces notions telles que la paix par le bas ou encore les bonnes pratiques sont des concepts que l'on retrouve dans la littérature existante. Nous étudierons d'abord la littérature sur les relations entre l'ONU et les femmes, la résolution des conflits par le bas puis sur la dépolitisation des pratiques des organisations pour finir sur la littérature existante sur les bonnes pratiques.

• L'ONU et les femmes

Étudier les femmes médiatrices en tant que bonnes pratiques des organisations c'est dans un premier temps faire un retour sur la littérature concernant le lien qui existe entre l'ONU et les femmes. Des autrices telles que Cynthia Enloe, Susan Willett ou encore Anna Nikoghosyan ont mis en avant l'image militaire de l'ONU. En effet, ces autrices défendent l'idée selon laquelle les femmes sont perçues par l'ONU comme étant des victimes dont la protection est nécessaire lors des conflits¹⁹. Ainsi, Anna Nikoghosyan revient plus précisément sur la résolution 1325 et s'attarde sur le discours de l'ONU concernant l'agenda FPS. Partant du principe que la militarisation correspond à un « processus graduel par lequel une personne ou une chose en vient peu à peu à être contrôlée par l'armée ou en vient à dépendre, pour son bien-être, d'idées militaristes »²⁰ selon la définition de Cynthia Enloe, Anna Nikoghosyan considère que la résolution 1325 est l'une des « stratégies cachées de la militarisation masculine »²¹. S'appuyer sur ces autrices nous permet de prendre en compte la manière dont l'ONU à travers la résolution 1325 construit un discours porteur de sens qui

¹⁸ *ibid* p.30

¹⁹ Willett, Susan. 2010. « Introduction: Security Council Resolution 1325: Assessing the Impact on Women, Peace and Security ». *International Peacekeeping* 17(2): p.143

²⁰ Nikoghosyan, Anna. 2018. « Cooptation du féminisme : genre, militarisme et résolution 1325 ». In *De l'usage du genre*, Alternatives Sud, Éditions Syllepse, p.129

²¹ *ibidem*

influence ensuite les organisations qui la mettent en œuvre. Nous aurons la possibilité de revenir sur cette littérature dans le cadre de notre premier chapitre consacré à la résolution 1325 et la conférence de Beijing comme canaux de diffusion de bonnes pratiques. Par ailleurs, Marie Saiget dans son article « Women's participation in African peace negotiations: cooperating with the UN agencies in Burundi and Liberia » revient sur le soutien qu'ONU Femmes apporte aux mouvements de femmes, impliquant une transformation de ces derniers²². Ainsi, ONU Femmes n'est pas une agence neutre, mais bien une agence qui intervient dans un but bien précis à savoir faire du Burundi et du Libéria une bonne pratique en ce qui concerne la participation des femmes à la résolution de conflits. Se faisant, ONU Femmes contribue à une transformation des mouvements de femmes notamment en créant une professionnalisation de ces derniers ²³. Néanmoins, la volonté de l'ONU de promouvoir la participation des femmes s'apparente à la notion de paix par le bas développée par Sandrine Lefranc et Jacques Faget.

- **La paix par le bas**

Le champ de la paix par le bas est un domaine primordial à analyser afin de comprendre l'intérêt d'intégrer cette pratique au sein des organisations. Sandrine Lefranc dans son article « Convertir le plus grand nombre à la Paix. Une ingénierie internationale de pacification » se questionne sur les programmes qui visent à permettre « une régulation non-violente du conflit, dans ses dimensions les plus locales à l'échelle des relations interpersonnelles et des comportements individuels »²⁴. Afin de définir ce qu'est la paix par le bas, l'auteur explique que ces pratiques représentent « une forme très poussée d'ingénierie sociale. Elles prétendent en effet, en même temps que sont mises en place des institutions démocratiques capables de réguler le conflit, transformer les relations sociales mêmes, entre les groupes auparavant en conflit ouvert et au sein de ces groupes, et modifier, pour chaque individu bénéficiaire des programmes (et par extension, pour chaque individu avec lequel celui-ci entrera en contact), le « rapport à autrui » dans une société qui a connu la violence. »²⁵. Ce type de régulation se fait par conséquent dans une volonté de restaurer les relations interpersonnelles dans

²² Saiget, Marie. 2016. « Women's Participation in African Peace Negotiations: Cooperating with the UN Agencies in Burundi and Liberia ». *Peacebuilding* 4(1): p.4

²³ ibidem

²⁴ Lefranc, Sandrine. 2007. « Convertir le grand nombre à la paix...Une ingénierie internationale de pacification ». *Politix* n° 80(4): p.8

²⁵ ibidem

une société ayant connu le conflit. En ce sens, l'intégration des femmes médiatrices à l'échelle locale dans la résolution de conflit rentre donc dans cette optique de pacification.

S'intéresser aux études sur la paix par le bas nécessite de s'interroger sur ce qu'est la paix. Si l'on en croit les théories libérales et réalistes des relations internationales, la paix est synonyme d'une absence de violence personnelle c'est-à-dire une absence de guerre, de violence ou encore de répression. Néanmoins, Johan Galtung²⁶ envisage la paix différemment. En effet, il y aurait d'un côté la paix négative entendue au sens d'une absence de violence personnelle et de l'autre côté la paix positive qui relève d'une absence d'injustice sociale (une harmonie entre les membres de la société par exemple)²⁷. En ce sens, intégrer les femmes médiatrices à l'échelle locale à la résolution de conflit permettrait à la fois de résoudre le conflit à proprement parler, mais également de rendre possible une plus ample égalité entre les hommes et les femmes. Au regard des différentes résolutions et conférences mises en place par l'ONU sur les femmes, l'intégration de ces dernières devient une pratique à adopter au sein des organisations internationales. Les études de ces deux auteurs permettent de mieux comprendre les raisons pour lesquelles l'intervention des femmes médiatrices est devenue un enjeu central pour l'ONU.

Néanmoins, la pratique de la paix par le bas se fait par l'intermédiaire d'élites issues des classes supérieures et diplômées, ce qui contrebalance avec cette volonté de faire participer les acteurs locaux du conflit.

L'auteur Jacques Faget a également écrit autour de la transformation de la manière de faire la paix, mais cette fois-ci, en mettant plus amplement en lumière les logiques d'élitisme qui se cachent derrière cette pratique. Lorsque Jacques Faget parle de la « paix par le bas », il fait référence à un brouillage des frontières entre acteurs étatiques et non étatiques dans la mesure où, selon lui, l'intervention de la société civile n'est pas en rupture avec l'intervention étatique, mais s'inscrit dans la continuité de cette dernière²⁸. En effet, selon l'auteur, la médiation par le bas est opérée par une élite qui se retrouve au sein des universités, dans des ONG entre autres et appartient pour la

²⁶ Johan Galtung est un sociologue et mathématicien spécialiste des études sur la paix. Il est le fondateur de l'irénologie (science de la paix). Il est également l'auteur de plusieurs ouvrages clés dans la compréhension de la paix tels que *Peace by peaceful Means*. Au cours de sa vie, il a pu jouer le rôle de médiateur afin de résoudre des conflits de manière pacifique.

²⁷ Galtung, Johan. 1969. « Violence, Peace, and Peace Research ». *Journal of Peace Research* 6(3): 167-91.

²⁸ Faget, Jacques. 2008. « Les métamorphoses du travail de paix. État des travaux sur la médiation dans les conflits politiques violents ». *Revue française de science politique* 58(2): p.310

grande majorité aux démocraties occidentales²⁹. La vision de Jacques Faget, bien que réaliste, met de côté la médiation effectuée par les acteurs locaux du conflit tels que les mères de famille dont les fils et maris sont partis au combat, des femmes affectées personnellement par le conflit entre autres. En ce sens, l'auteur ne revient pas sur les femmes médiatrices à l'échelle locale et leur capacité d'action sans l'aide de la communauté internationale. Il semble donc nécessaire, dans le cadre de ce mémoire, de poursuivre les écrits de Jacques Faget en s'intéressant à la capacité d'action des acteurs locaux qui, eux aussi, agissent pour la construction de la paix. Néanmoins, Jacques Faget et Sandrine Lefranc nous permettent de prendre en considération la création d'un groupe de femmes leaders ayant de l'influence à l'échelle locale, mais également la formation d'une élite professionnalisée au sein des organisations du Nord.

- **La dépolitisation des pratiques des organisations**

Anne Emmanuèle Calvès étudie la diffusion de pratiques au sein des organisations internationales en se concentrant sur la notion d'empowerment. Selon elle, la question de l'empowerment des femmes au sein des Nations Unies apparaît notamment lors de la conférence de Beijing donnant naissance à « un agenda pour l'empowerment des femmes »³⁰. Le concept se répand dans les organisations internationales jusqu'à ce que l'autonomisation devienne une notion « politiquement correcte dont tous les organismes internationaux, du moins sur le plan des énoncés discursifs, ne peuvent se passer »³¹. Finalement, le terme devient vague et dépolitisé.

Reprenant la conception de la paix de Johan Galtung « par des moyens pacifiques »³², les auteurs Laurent Goetschel et Tobias Hagmann préfèrent désormais le terme de « paix par des moyens bureaucratiques »³³ au vu de la dépolitisation de la paix. Pour expliquer cet événement, les auteurs font un bref retour historique qui nous permet de mieux comprendre les mécanismes liés à ces nouvelles pratiques. Selon eux, la chute de l'Union soviétique et l'augmentation des conflits intra-

²⁹ *ibid* p.330

³⁰ Calvès, Anne-Emmanuèle. 2009. « "Empowerment" : généalogie d'un concept clé du discours contemporain sur le développement ». *Revue Tiers Monde* 200(4): p.741

³¹ *ibidem*

³² Galtung, Johan. 1996. *Peace by Peaceful Means: Peace and Conflict, Development and Civilization*. 1st edition. Oslo : London ; Thousand Oaks, CA: SAGE Publications Ltd.

³³ Goetschel, Laurent, et Tobias Hagmann. 2009. « Civilian peacebuilding: peace by bureaucratic means? » *Conflict, Security & Development* 9(1): p.56

étatiques ont donné un nouvel élan à la conceptualisation de la paix de l'ONU. L'agenda pour la paix présenté par le Secrétaire général Boutros Boutros-Ghali en est l'archétype. En effet, l'agenda est devenu une référence en termes de consolidation, maintien et rétablissement de la paix faisant alors de celle-ci quelque chose nécessitant une évaluation constante grâce à des outils d'analyse.

Cette volonté de la part des différentes organisations d'acquérir une expertise sur la paix fait écho aux études de Elodie Convergne qui revient sur la création de la MSU. Selon l'auteurice, l'élaboration de cette unité est liée à l'augmentation de la concurrence entre les différents acteurs de la communauté internationale. C'est dans ce contexte de forte concurrence que l'ONU décide d'accroître son expertise grâce à une approche technocratique de la paix. Ainsi, cette expertise permet d'asseoir l'autorité de l'ONU concernant la résolution des conflits. Des outils sont donc mis en place afin de permettre une « connaissance générique »³⁴ de la résolution de conflit mettant alors de côté les connaissances du contexte local dont le médiateur pourrait avoir besoin.

Les connaissances génériques dont les organisations font usage participent à la dépolitisation des questions pourtant initialement politiques. Franck Petiteville reprend la définition d'Olivier Nay de la politisation à savoir « processus par lequel des questions ou des activités se trouvent dotées d'une signification politique et, par conséquent, sont appropriées par les acteurs impliqués dans le champ politique [...] et, parfois, font l'objet d'une réponse par les institutions politiques »³⁵. Pour comprendre en quoi consiste la dépolitisation, Franck Petiteville revient sur ses trois différentes formes « la dépolitisation normative, la dépolitisation discursive, et la dépolitisation par l'expertise »³⁶. La dépolitisation normative fait notamment référence aux outils mis en place par l'ONU et les organisations internationales (OI) pour permettre une intervention acceptée par la communauté internationale et donc consolider leur légitimité. Ces techniques sont notamment les bonnes pratiques.

Ainsi, la contribution de ces auteurs dans l'étude de la dépolitisation des pratiques nous offre la possibilité de comprendre les mécanismes par lesquels les organisations tentent d'asseoir leur légitimité dans un champ concurrentiel.

³⁴ Convergne, Elodie. 2016. « Learning to Mediate? The Mediation Support Unit and the Production of Expertise by the UN ». *Journal of Intervention and Statebuilding* 10(2): p.189

³⁵ Nay, Olivier et al. 2008. *Lexique de science politique: Vie et institutions politiques*. Paris: Editions Dalloz. p.409

³⁶Petiteville, Franck. 2016. « Les organisations internationales dépolitisent-elles les relations internationales ? » *Gouvernement et action publique* VOL. 5(3): p.116

- **Les bonnes pratiques**

Pour bien comprendre l'intérêt pour les organisations d'utiliser de bonnes pratiques, il est important de comprendre que ces dernières « s'affranchissent de débats idéologiques jugés encombrants. De ce fait, elles revendiquent une neutralité axiologique, voire une universalité technique propice à leur large diffusion et, finalement, à leur acceptation »³⁷. Si la littérature existante sur les bonnes pratiques se fait rare, il n'empêche que l'ouvrage co-rédigé par Asmara Klein, Camille Laporte et Marie Saiget tente d'analyser l'utilisation des bonnes pratiques par les organisations internationales. L'ouvrage s'inscrit dans le « bond considérable »³⁸ de l'usage de bonnes pratiques par les organisations internationales depuis les années 1980, et cela, dans un ensemble de domaines très large comme la santé ou encore l'éducation. Ceci est notamment lié aux réformes du New public management, une crise fiscale qui affecte les États et par conséquent le budget qu'ils allouent aux OI et enfin une mise en concurrence des OI avec d'autres acteurs tels que les ONG qui poussent les OI à asseoir leur réputation³⁹. Dans le chapitre 5 intitulé « UNIFEM/ ONU Femmes et les bonnes pratiques de la participation » l'auteurice Marie Saiget revient sur l'élaboration des outils d'intégration du genre à la suite de la conférence de Beijing et la résolution 1325. Il paraît intéressant de s'appuyer sur ce chapitre dans le cadre de ce mémoire puisqu'il permet de saisir les mécanismes qui se cachent derrière l'adoption de ces bonnes pratiques de la part d'ONU Femmes. La création des bonnes pratiques de cette agence s'inscrit dans une logique d'expertise et de concurrence avec une autre agence des Nations Unies qu'est le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD)⁴⁰. Les conclusions de l'auteurice nous amènent à prendre en compte la concurrence entre les organisations comme facteur potentiel de la diffusion des bonnes pratiques concernant la médiation des femmes à l'échelle locale dans la résolution des conflits.

³⁷ Klein, Asmara, Camille Laporte, et Marie Saiget. 2015. « Introduction ». In *Les bonnes pratiques des organisations internationales*, Relations internationales, Paris: Presses de Sciences Po, p.29

³⁸ *ibid* p.21

³⁹ *ibid* p.23

⁴⁰ Marie Saiget. 2015. « UNIFEM/ ONU Femmes et les bonnes pratiques de la participation » in Klein, Asmara, Camille Laporte, Marie Saiget, et Collectif. 2015. *Les bonnes pratiques des organisations internationales*. Paris: Les Presses de Sciences Po. p.119

III. Problématisation de l'objet et hypothèses

L'ensemble des champs de la littérature que nous venons d'étudier aborde des notions nécessaires pour interroger dans le cadre de ce mémoire la médiation des femmes en tant que bonne pratique des organisations. Des auteurs tels que Sandrine Lefranc et Jacques Faget nous permettent de mieux comprendre en quoi consiste la paix par le bas. La médiation des femmes à l'échelle locale fait partie intégrante des pratiques de paix par le bas des différentes organisations. Cependant, les auteurs soulignent un point important à savoir un certain élitisme qui peut exister au sein de ces pratiques à la fois parmi des acteurs locaux, mais aussi chez le personnel des organisations. Il se trouve également, selon certains auteurs tels que Anne Émmanuèle Calvès, que les pratiques adoptées par les organisations deviennent de plus en plus dépolitisées au vu de l'augmentation de la concurrence entre les organisations et l'émergence de nouveaux acteurs. La paix devient quelque chose que les organisations veulent quantifier et mesurer dans une optique d'efficacité. Ces auteurs nous aident par conséquent à prendre en compte les logiques de concurrence. Cette littérature concernant la dépolitisation des pratiques est à approfondir avec les études concernant les bonnes pratiques. Des chercheurs tels que Marie Saiget analysent l'apparition des bonnes pratiques au sein des organisations internationales en lien avec la concurrence entre les agences de l'ONU. Cependant, l'autrice n'aborde pas l'usage des bonnes pratiques par le prisme de la médiation des femmes à l'échelle locale dans les conflits. En ce sens, ce mémoire a pour finalité de prolonger les recherches des auteurs cités dans l'état de l'art sous un aspect nouveau à savoir l'usage des femmes médiatrices en tant que bonne pratique des OI pour la résolution des conflits par le bas. L'existence d'un angle mort concernant l'étude des femmes médiatrices dans la littérature scientifique étant dévoilée, il est ainsi intéressant de se demander comment la médiation des femmes à l'échelle locale est devenue une bonne pratique des organisations pour la résolution des conflits ?

Pour répondre à cette question de recherche, nous allons nous concentrer sur trois hypothèses qui seront également des pistes d'analyse dans le développement du mémoire.

Premièrement, il est possible d'envisager que ce sont les normes internationales qui font que les femmes médiatrices à l'échelle locale sont devenues une bonne pratique. L'enjeu de cette hypothèse est de se questionner sur l'impact de la conférence de Beijing et de la résolution 1325 sur le programme et la mise à l'agenda des organisations. Est-ce que ce sont ces événements qui ont permis que la médiation soit une bonne pratique ? Est-ce que la médiation des femmes à l'échelle

locale est depuis la création de ICAN et ONU Femmes une question centrale? Cette première hypothèse permet de reprendre la notion de paix par le bas développée par Sandrine Lefranc qui nous aide à saisir les stratégies top-down des organisations. Par ailleurs, des autrices telles qu'Anna Nikoghosyan et Laura J. Shepherd, défendent l'idée selon laquelle l'ONU est une organisation qui prône une image spécifique de la femme. En ce sens, à travers le discours onusien, nous étudierons la manière dont la résolution et la conférence de Beijing cadrent les pratiques des organisations.

Deuxièmement, nous pouvons interroger l'influence de la pratique à l'échelle locale sur la conduite des organisations. Ainsi, nous pouvons envisager que ce sont les pratiques existantes à l'échelle locale qui ont permis de faire des femmes médiatrices une bonne pratique au sein des organisations. L'enjeu de cette hypothèse est de s'interroger sur la pratique de la médiation des femmes qui existait déjà à l'échelle locale sans l'intervention des organisations internationales. Ainsi, se poser cette question c'est se demander si c'est parce que ces organisations ont vu sur le terrain l'usage de cette pratique qu'elles ont décidé de faire des femmes médiatrices une bonne pratique de leur organisation ou non. Par ailleurs, au-delà de cela, il est intéressant d'étudier les échanges qui existent entre les organisations internationales et la société civile afin de savoir si ces échanges participent à la création de bonnes pratiques. Cette hypothèse permet de reprendre la littérature existante sur la manière dont les organisations parviennent à moduler les actions locales comme a pu l'expliquer Marie Saiget⁴¹.

Notre dernière hypothèse vise à se questionner sur les rapports qu'entretiennent les organisations entre elles. Ceci nous permettrait de savoir si ces relations de concurrence ou de coopération sont vectrices de bonnes pratiques chez les organisations. Les relations de concurrence créent de l'expertise et de la professionnalisation qui peuvent expliquer la diffusion des bonnes pratiques au sein des organisations. Cette hypothèse nous permet de reprendre la littérature existante au sujet de la concurrence entre les organisations, mais cette fois-ci en l'appréhendant à l'aune de la médiation des femmes. En effet, Marie Saiget souligne la concurrence qui existe entre ONU Femmes et le PNUD ce qui pousse les deux agences de l'ONU à adopter de bonnes pratiques afin de légitimer leurs actions. À l'inverse, afin d'atténuer ces logiques de concurrence, l'ONU a la possibilité de mettre en place des programmes visant à coordonner les efforts des différentes organisations.

⁴¹ Saiget, Marie. 2016. « Women's Participation in African Peace Negotiations: Cooperating with the UN Agencies in Burundi and Liberia ». *Peacebuilding* 4(1): 28-40.

IV. Choix méthodologique de la recherche et terrain d'enquête

Cette partie se concentre sur la manière dont j'ai mené mes enquêtes de terrain. Dans un premier temps, nous nous attarderons sur la présentation de mon terrain à savoir des entretiens avec des membres de ICAN et ONU Femmes. Puis, dans une seconde partie, je reviendrai sur les difficultés rencontrées et la manière dont j'ai essayé de les contourner.

A. Présentation du terrain

Dans le cadre de ce mémoire, j'ai décidé de me concentrer sur deux organisations pour appuyer mes arguments. La première organisation choisie est une organisation à but non lucratif nommée International Civil Society Action Network. La seconde est une agence des Nations Unies appelée ONU Femmes. (annexe 1)

• Entretien

J'ai réalisé des entretiens semi-directifs et individuels avec le personnel de ces deux organisations à savoir ICAN et ONU Femmes. Les entretiens ont duré en moyenne 45 minutes et se sont réalisés en visioconférence puisque le personnel de ICAN se trouve à Washington. Quant à ONU Femmes, j'ai pu réaliser des entretiens avec des employées américaines, mais aussi africaines.

En ce qui concerne le choix de mes enquêtées, j'ai décidé de les sélectionner de façon non probabiliste c'est-à-dire que chaque employée de ces deux organisations n'a pas eu la même probabilité d'être choisie. Ainsi, pour ICAN je me suis rendue sur leur page internet officielle où nous pouvons identifier le portrait de chaque employée. Chez ICAN, les employées ont toutes le même poste à savoir directrice de programme. J'ai par conséquent décidé de contacter la quasi-totalité du personnel afin de maximiser les chances d'obtenir une réponse. De ce fait, j'ai contacté six personnes chez ICAN sur onze. Sur les six directrices de programme que j'ai contacté, deux d'entre elles m'ont répondu dont une directrice de programme spécialisée sur la médiation avec qui j'ai pu réaliser mon premier entretien.

Malheureusement, pour le cas d'ICAN, le terrain m'a été difficile d'accès. En effet, bien qu'ayant obtenu une réponse moins d'une heure après l'envoi du mail de la part de Stacey Schamber avec qui j'ai effectué l'entretien (retranscription en annexe 2), il s'avère qu'étant donné la taille restreinte de l'organisation, mon enquêtée m'a fait comprendre à la fin de l'entretien que les membres de ICAN

sont toutes très occupées et qu'elle espère avoir représenté au maximum leur organisation. Le même jour où s'est déroulé l'entretien à savoir le 13 février 2023, l'autre employée de ICAN qui était plutôt favorable à l'idée d'effectuer un entretien avec moi (cette dernière m'ayant demandé mon curriculum vitae ainsi que ma grille d'entretien), m'a finalement envoyé un mail en me disant que puisque je réalise un entretien avec sa collègue, j'obtiendrai de ce fait des réponses à toutes mes questions, déclinant alors ma demande d'entretien. Suite aux conseils de ma directrice de mémoire, Madame Sénégas, j'ai renvoyé un mail de relance à cette personne vingt-et-un jours plus tard en avançant de nouveaux arguments à savoir qu'il me fallait plusieurs entretiens, que de nouvelles questions me sont venues en tête au fil de mes recherches et que je souhaiterais également connaître son parcours personnel. Finalement, la directrice de programme m'a expliqué qu'elle était très occupée. J'ai donc, par volonté de respecter l'enquêtée avec qui j'ai réalisé mon premier entretien, décidé d'arrêter de relancer le personnel de cette organisation.

Pour ONU Femmes, retrouver les enquêtées a été plus compliqué. J'ai dû me rendre sur le compte LinkedIn d'ONU Femmes et étudier la liste des 3 600 employés que le site me proposait. Finalement, j'ai pu, en cliquant sur le profil d'une personne haut placée chez ONU Femmes, trouver une liste de profils similaires et c'est ainsi que j'ai pu repérer le nom de mes enquêtées. J'ai donc contacté quinze membres de chez ONU Femmes réparties sur deux continents à savoir l'Afrique et l'Amérique du Nord. Sur ces quinze mails envoyés, j'ai obtenu une réponse favorable de deux d'entre elles dont travaillant aux États-Unis (Massachusetts) et une autre en République centrafricaine. Enfin, trois des employées de chez ONU Femmes m'ont conseillé de contacter directement leur cheffe à savoir Paivi Kannisto. J'ai donc contacté la cheffe de la section Paix et sécurité de chez ONU Femmes à New York avec qui j'ai pu obtenir également un entretien (retranscription annexe 3). Ces trois entretiens étaient d'une très grande richesse dans la mesure où elles répondaient de manière très développée à mes questions. Certaines explications faisaient parfois plus d'une page. J'ai par la suite relancé plusieurs des employées à qui j'ai envoyé un mail, mais je n'ai pas eu de réponse.

Concernant le profil sociologique de mes enquêtées (annexe 4), j'ai pu relever une série de similitudes. Premièrement, elles ont toutes réalisé des études universitaires. Leur domaine d'étude

est néanmoins différent, elles ont fait respectivement des études dans la communication, le genre, l'administration ou encore des études dans le secteur social. Deuxièmement, les quatre enquêtées ont une expérience de terrain à l'international. Si nous prenons le cas de Paivi Kannisto, cette dernière a travaillé dans pas moins de six pays tels que l'Éthiopie sous l'égide du PNUD, puis au Zimbabwe, au Kenya avec le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), en Finlande dans une organisation de médiation de la paix nommée Crisis Management Initiative, et enfin aux États-Unis avec ONU Femmes. Troisièmement, deux de mes enquêtées ont déjà travaillé au sein du ministère de leur pays respectif, ce qui montre également le capital symbolique dont disposent mes enquêtées. Enfin, à l'exception de Paivi Kannisto mes trois autres enquêtées sont des « policy specialist »/ « senior program officer », impliquant une équivalence dans leurs fonctions à savoir un travail de recherche et la gestion d'une équipe pour certaines et la coordination des projets.

Au sein des trois chapitres, je vais citer à plusieurs reprises mes enquêtées afin de pouvoir les analyser. Cependant, sur quatre de mes enquêtées deux ont accepté de ne pas être anonymisées (Stacey Shamber et Paivi Kannisto dont les entretiens se retrouvent en annexe). Cependant, bien que les deux autres entretiens soient très pertinents, mes enquêtées m'ont demandé de ne pas les citer et par conséquent de les anonymiser dans mon mémoire. Afin de respecter leur demande tout en ayant la possibilité de les citer, je référence les citations de la manière suivante: « Extrait d'entretien réalisé avec une directrice de programme chez ONU Femmes réalisé le... ».

- **Corpus des rapports produits par ICAN et ONU Femmes**

J'ai également décidé de constituer un corpus des rapports produits par ces deux organisations. Ces rapports constitueront également des ressources primaires à analyser. Afin de trouver ces rapports, je me suis rendue sur les sites internet respectifs des deux organisations et j'ai écrit dans la barre de recherche « femmes médiatrices » et « women peacebuilders ». J'ai ensuite sélectionné le type de document que je souhaitais, c'est-à-dire des rapports. Des rapports ont également été fournis par des enquêtées à savoir « Women's participation in local mediation: Lessons from Iraq, Libya, Syria and Yemen » d'ONU Femmes et « Prévenir les conflits, transformer la justice, obtenir la paix. Étude de la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies » d'ONU Femmes. Je dispose donc de sept rapports qui abordent tous la question de la médiation des femmes dans des situations de conflit (annexe 5).

Dans ces rapports, j'ai analysé principalement les éléments suivants : la manière dont les deux organisations définissent ce qu'est une femme médiatrice, la quantité de références aux normes internationales à savoir principalement la résolution 1325, les différentes recommandations délivrées systématiquement à chaque fin de rapport, la collaboration avec d'autres organisations, les différentes actions menées par ces deux organisations entre autres. J'estime que ce corpus est intéressant, car il me permet d'étudier la neutralité axiologique des rapports produits par les organisations et le niveau de technicité de ces derniers. En effet, comme a pu l'expliquer Franck Petiteville, la dépolitisation peut également être « discursive »⁴² c'est-à-dire qu'à travers les rapports que produisent les organisations, ces dernières s'affranchissent de tout débat politique.

B. Retour réflexif sur le choix de l'objet et l'enquête de terrain

Tout d'abord, je souhaitais étudier la résolution de conflits en lien avec la thématique du genre. C'est notamment au cours de mon parcours scolaire que j'ai eu l'opportunité de m'intéresser à la résolution de conflits. Principalement, lors de ma licence de Science Politique à l'Université des Sciences Juridiques, Politiques et Sociales de Lille, où j'ai pu accroître mes connaissances sur les crises et conflits internationaux et les organisations internationales grâce aux nombreux enseignements dans ce domaine. Par ailleurs, je me revendique comme féministe, ce qui a également joué dans le choix de mon sujet de mémoire. Ensuite, je devais trouver un prisme par lequel je pouvais étudier la participation des femmes dans la résolution de conflit. J'ai d'abord pensé à me concentrer sur un pays en particulier comme le Burundi. Cependant, l'intervention internationale et notamment celle des Nations Unies m'intéressent également. J'ai dès lors décidé de me concentrer sur les organisations internationales. Enfin, la construction de mon sujet de mémoire a gagné en profondeur grâce aux conseils de ma première directrice de mémoire Marie Saiget, autrice de l'ouvrage *Les bonnes pratiques des organisations internationales*. Elle a donc pu m'aider à choisir quelles interventions féminines je voulais étudier et par quel prisme.

C'est notamment au cours de mes lectures scientifiques que mon raisonnement a pu évoluer. J'ai notamment commencé par lire l'introduction et deux chapitres de l'ouvrage précédemment cité afin de mieux comprendre ce que le terme de « bonne pratique » signifie et quels en sont les contours.

⁴² Petiteville, Franck. 2016. « Les organisations internationales dépolitisent-elles les relations internationales ? » *Gouvernement et action publique* VOL. 5(3): p.117

Puis les premiers articles que j'ai lus à ce sujet se trouvent dans l'état de l'art, car je considère qu'ils sont réellement les piliers de la construction de mon cheminement de pensée. Chaque lecture me conduisait à une autre me permettant ainsi d'approfondir certaines notions clés comme la paix par le bas ou encore l'expertise et la dépolitisation.

J'ai rencontré des difficultés lors de mon terrain d'enquête. En effet, comme j'ai pu l'expliquer auparavant, il était dans un premier temps complexe de trouver les contacts des membres d'ONU Femmes dont le parcours professionnel pouvait correspondre avec mon sujet de mémoire à savoir la médiation. Ainsi, j'ai passé plus d'une semaine environ à analyser les profils LinkedIn des employés correspondant à mon sujet de mémoire.

Après ces recherches, j'ai pu obtenir le nom de mes potentielles enquêtées. Cependant, il m'était impossible de contacter ces personnes. Mis à part les employées qui étaient également des chercheuses comme par exemple à la London School of Economics, aucune adresse mail n'était renseignée. C'est à la suite d'une discussion avec des camarades de promotion du master à propos de mes difficultés que j'ai pu obtenir le nom d'une application qui permet de donner les adresses mail nécessaires à mon enquête. Une fois la première adresse mail trouvée, j'ai pu obtenir l'adresse mail des autres employés puisque la constitution des adresses mail est la même pour tous les employés d'une même organisation⁴³.

Une troisième difficulté à laquelle j'ai dû faire face est le refus partiel de mes enquêtées. Ces dernières me répondaient en m'expliquant que leur contribution n'était pas forcément primordiale puisque tout existait déjà sur le site de l'organisation. Pour répondre à cela, je me suis directement référée à un article que notre professeure de méthodologie nous a conseillé de lire à savoir l'article de Barbot Janine « 6 – Mener un entretien de face-à-face » dans lequel elle explique qu'il existe une différence entre des « propositions de refus » et des « refus catégoriques »⁴⁴. Il faut, si proposition de refus, prouver l'intérêt de notre démarche et le rôle important que peut jouer l'enquêté. J'ai ainsi appuyé l'intérêt de ma démarche en explicitant que c'est le parcours de l'enquêtée en particulier que je souhaite étudier et ses expériences personnelles et professionnelles. À cela, l'enquêtée me répond qu'elle désire d'abord étudier ma grille d'entretien (voir grille d'entretien annexe 6) avant de me

⁴³ les adresses mail des membres d'ONU Femmes sont constituées de cette manière: prénom.nom@unwomen.org et pour ICAN prénom.nom@icanpeacework.org

⁴⁴ Barbot, Janine. 2012. « 6 – Mener un entretien de face à face ». In *L'enquête sociologique*, Quadrige, Paris cedex 14: Presses Universitaires de France. p.6

confirmer un rendez-vous. De ce fait, je me réfère à nouveau au texte de Barbot Janine dans lequel l'autrice nous explique qu'il faut toujours modifier sa grille d'entretien si l'enquêté nous la demande. À nouveau, j'écoute les conseils de l'autrice et décide de retirer les questions qui peuvent potentiellement réfréner l'enquêtée comme par exemple des questions concernant son avis sur les actions des autres organisations au sujet des femmes médiatrices ainsi que des questions relatives à son expérience et ses possibles rencontres avec des femmes médiatrices sur le terrain.

Une quatrième difficulté m'a également déstabilisée lors de mes entretiens à savoir la barrière de la langue. En effet, trois entretiens sur quatre se sont déroulés en anglais. Pour contourner cette difficulté, j'ai notamment demandé à mes quatre enquêtées si je pouvais les enregistrer, chose à laquelle elles ont toutes répondu de manière favorable. Le premier entretien m'a appris à me détacher de ma grille d'entretien, ce qui m'a aidé lors des entretiens suivants à plus amplement écouter mes enquêtés et rebondir plus facilement sur leurs réponses afin d'avoir des explications les plus complètes possibles.

Enfin, une dernière difficulté qui a déjà été abordée est le fait que mon terrain s'est refermé chez l'une des organisations sur laquelle je concentre mon analyse à savoir ICAN. Néanmoins, malgré ces obstacles, si je devais faire un retour sur mes entretiens de manière générale, je dirais qu'ils se sont extrêmement bien réalisés. J'ai eu la chance d'enquêter sur quatre femmes très pédagogues et très rassurantes au début de mes entretiens, ce qui m'a permis d'engager ces entretiens avec plus d'aisance. Cependant, l'assurance que j'ai acquise au fil des entretiens est également due aux lectures que j'ai pu réaliser au préalable. En effet, des articles tels que « S'imposer aux imposants. À propos de quelques obstacles rencontrés par des sociologues débutants dans la pratique et l'usage de l'entretien »⁴⁵ m'ont aidé à me préparer psychologiquement aux différences sociales qui pouvaient potentiellement impacter le déroulement de l'entretien. Ayant conscience de la position sociale que tiennent mes enquêtées, j'ai pu apprendre de ces articles à gérer mes inquiétudes et soutenir ma position d'étudiante chercheuse. Pour ce faire, j'ai soigné la présentation de mes mails en insérant le logo de l'Université de Lille (annexe 7) ainsi que mon apparence lors des entretiens en prenant soin de mettre des vêtements qui pouvaient potentiellement m'aider à me sentir en confiance.

⁴⁵ Chamboredon, Hélène, Fabienne Pavis, Muriel Surdez, et Laurent Willemez. 1994. « S'imposer aux imposants. À propos de quelques obstacles rencontrés par des sociologues débutants dans la pratique et l'usage de l'entretien ». *Genèses* 16(1): 114-32.

Mon travail de terrain a eu pour résultat d'obtenir le discours de quatre membres au total, de deux organisations différentes, ce qui m'a permis notamment de mieux comprendre les rapports qui existent entre les organisations. En effet, lors des entretiens, j'ai eu la possibilité d'obtenir un discours qui peut être différent de ce que je peux lire dans les rapports publiés sur internet. J'ai pu, par exemple, obtenir des informations sur les liens de concurrence et de coopération existants entre les organisations qui travaillent sur le même sujet ou encore des informations sur ce que font ces organisations dans la pratique.

V. Annonce de plan

Les trois différents chapitres qui composent ce mémoire correspondent à nos hypothèses. En effet, mes hypothèses sont également des axes de recherches me permettant d'analyser les différents éléments qui peuvent expliquer l'utilisation des femmes médiatrices comme bonnes pratiques au sein des organisations.

Dans un premier chapitre, nous allons nous intéresser aux normes internationales comme canaux de diffusion des femmes médiatrices comme bonne pratique. Cette partie sera l'occasion d'étudier plus en profondeur la résolution 1325 ainsi que la conférence de Beijing. Ceci nous permettra de connaître les bases que posent ces deux normes à savoir l'évolution des conflits ainsi que leur impact sur les femmes et la façon dont les deux normes reconnaissent le rôle des femmes lors des conflits. Par ailleurs, nous étudierons comment la résolution crée des effets par sa seule présence à savoir le rassemblement d'organisations autour de la question des femmes durant les conflits et la manière dont cette norme légitime l'intervention de ICAN et ONU Femmes.

Dans un second chapitre, nous nous concentrerons sur une approche bottom-up de la diffusion des pratiques, c'est-à-dire, la manière dont le local permet une institutionnalisation au sein des organisations internationales. Ce chapitre sera l'occasion d'étudier les pratiques de médiation initiées par les femmes sans l'aide internationale. De plus, ce chapitre nous permettra d'étudier les échanges entre la société civile et les organisations. Ceci rend possible la compréhension du processus interactif de la création des bonnes pratiques.

Enfin, un troisième chapitre se focalise sur les liens de concurrence et de coopération inter-organisationnels comme vecteurs de convergence des pratiques. Ainsi, nous allons dans un premier temps étudier les différentes concurrences existantes pour ensuite comprendre comment cette

concurrence conduit à une dépolitisation des pratiques des organisations et donc la construction de bonnes pratiques. Dans un second temps, nous pourrions analyser les liens de coopération à travers les divers programmes créés afin de favoriser l'entraide entre les organisations et les différents mécanismes de hiérarchie qui existent. Tout ceci contribuant également à la création d'une vision commune de la participation des femmes dans la résolution de conflit.

Chapitre 1. La conférence de Beijing et la résolution 1325 canaux de diffusion des femmes médiatrices comme bonne pratique

Ce premier chapitre a pour ambition d'interroger l'influence de la conférence de Beijing et de la résolution 1325 sur la mise à l'agenda, par les organisations, de la médiation des femmes en tant que bonne pratique. Ce chapitre s'inscrit dans la lignée de notre première hypothèse à savoir d'envisager que les normes internationales font que l'usage des femmes médiatrices à l'échelle locale est devenu une bonne pratique. Nous interrogerons ainsi les mécanismes de diffusion de bonnes pratiques par le haut afin de mieux comprendre comment et dans quelle mesure se diffusent-elles.

La conférence de Beijing organisée par l'Organisation des Nations Unies (ONU) en 1995 et la résolution 1325 adoptée par le Conseil de sécurité de l'ONU en 2000 posent les premiers jalons de l'intégration des femmes dans le processus de résolution de conflit. En effet, au-delà de représenter les femmes comme des victimes passives lors des conflits, à travers cette conférence et cette résolution, l'ONU tente désormais de présenter les femmes comme des actrices pouvant efficacement résoudre les conflits. En mettant en lumière le rôle des femmes, l'ONU à travers ces deux événements de résonance mondiale, participe à la diffusion des bonnes pratiques au sein des organisations telles que International Civil Society Action Network (ICAN) et l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes) qui ont pour fondement d'appliquer la résolution. Ainsi, la participation des femmes à l'échelle locale pour la résolution de conflit est corrélée à la volonté de l'ONU d'atteindre ses objectifs à savoir l'émergence d'une nouvelle méthode pour parvenir à une paix plus durable et inclusive. Cette nouvelle conception d'obtenir la paix fait partie intégrante de ce que certains chercheurs comme Jacques Faget et Sandrine Lefranc appellent « la paix par le bas » c'est-à-dire construire la paix par l'intermédiaire des individus à l'échelle locale soit la paix grâce aux relations interpersonnelles⁴⁶. Dès lors, la conférence et la résolution sont des canaux de diffusion de bonnes pratiques dans la mesure où ils transmettent à ICAN et ONU Femmes des outils, instruments répondant le plus possible à des objectifs d'efficacité comme l'ont expliqué les autrices Asmara Klein, Camille Laporte et Marie Saiget dans l'introduction de leur ouvrage *Les bonnes pratiques des organisations*

⁴⁶ Lefranc, Sandrine. 2007. « Convertir le grand nombre à la paix...Une ingénierie internationale de pacification ». *Politix* n° 80(4): p.8

internationales. Les bonnes pratiques sont ici des moyens mis en œuvre par l'ONU afin de renforcer leur légitimité dans la résolution de conflits. Il semble ainsi intéressant de s'appuyer sur la notion de bonne pratique pour essayer ici de comprendre de quelle manière et dans quelle mesure elle se diffuse.

Cependant, bien qu'il semble incontestable d'affirmer que la résolution et la conférence de Beijing sont des canaux de diffusion de bonnes pratiques, il n'empêche que c'est deux événements n'obligent pas les organisations à les appliquer en leur sein, mais ne font qu'orienter leur travail. Pour autant, ces deux événements possèdent une place importante dans les programmes mis en œuvre par ICAN et ONU Femmes. Par ailleurs, il convient de soulever la différence qui existe entre ICAN et ONU Femmes sur le degré d'obligation de mise en œuvre de la résolution 1325 au vu de leur statut (ONU Femmes étant une agence mandatée par l'ONU pour mettre en œuvre la résolution 1325 tandis qu'ICAN est une organisation à but non-lucratif). Néanmoins, des auteurs tels que Katharina Holzinger et Christoph Knill ont déjà étudié certains mécanismes de convergence des pratiques nous permettant de plus amplement appréhender les raisons pour lesquelles ICAN tout comme ONU Femmes sont incités d'une certaine manière à participer à la mise en œuvre de la résolution 1325. C'est en particulier le cas du mécanisme de convergence « imposition »⁴⁷ expliquant le poids du conditionnement de financement sur le comportement des organisations. Plus spécifiquement, nous chercherons donc à comprendre par quels mécanismes, malgré l'absence d'obligation, il y a une diffusion de la pratique.

Ce chapitre est composé de deux parties. L'une a pour objectif de constater la convergence des pratiques entre ICAN et ONU Femmes notamment par l'intermédiaire du discours promu par l'ONU dans la résolution 1325 créant ainsi un cadrage spécifique des objectifs. Cette première partie aura ainsi pour ambition d'interroger les conséquences de la diffusion de cette pratique. La seconde partie, quant à elle, a pour but d'analyser les différents mécanismes de diffusion de bonnes pratiques respectives aux deux organisations. Nous nous appuyerons sur le discours des enquêtées afin de mieux analyser les conséquences du discours onusien sur le travail de celles-ci.

⁴⁷ Holzinger, Katharina, et Christoph Knill. 2005. « Causes and conditions of cross-national policy Convergence ». *Journal of European Public Policy* 12(5): p.779

I. Les enjeux des modalités de diffusion par le discours, le cadrage mis au point par les Nations Unies

La conférence de Beijing et la résolution 1325 ont eu un retentissement mondial au vu du contenu novateur de ces deux dernières. La résolution 1325 est décrite par les chercheurs tels que Irène Eulriet comme un évènement révolutionnaire et historique⁴⁸ permettant à l'ONU de mettre au cœur de l'agenda mondial la place des femmes dans les conflits. En ce sens, la conférence et la résolution font, dans un premier temps, le constat du monde en mutation dans lequel les femmes doivent vivre. Les conflits sont désormais majoritairement intra-étatiques et les États sont mis en difficulté face à des acteurs armés non étatiques. En effet, les États n'ont pas le monopole de la violence et sont plutôt dans une économie de la violence. Le monopole de la violence d'un État n'est jamais total puisqu'il coexiste avec d'autres acteurs qui eux aussi disposent de moyens de coercition (organisations criminelles, groupe d'autodéfense...). Cette notion est reprise par un grand nombre de chercheurs comme Adam Baczko, interrogeant le pouvoir des juges talibans qui entrent en concurrence avec l'État⁴⁹.

Ainsi, au vu de ce constat, l'ONU diffuse à travers la conférence et la résolution, l'image de la femme comme étant à protéger, car elle serait dans un premier temps une victime lors des conflits. Des autrices telles que Susan Willett, Anna Nikoghosyan ou encore Cynthia Enloe font le bilan d'un discours onusien qui serait militarisé et masculin. Elles avancent toutes les trois l'idée selon laquelle l'inclusion du genre dans les pratiques de l'ONU ne serait en réalité qu'un empiètement des pratiques masculines de l'ONU. Il est donc pertinent dans le cadre de ce mémoire de s'intéresser à la mise à l'agenda de l'enjeu de la place des femmes dans la résolution de conflits. Par l'intermédiaire de son discours, l'ONU met au point un cadrage permettant de diffuser une interprétation particulière de la participation des femmes médiatrices dans la résolution de conflits, orientant ainsi le comportement des organisations. Cette notion de cadrage a été développée par Robert D. Benford et David A. Snow dans leur article « Processus de cadrage et mouvements sociaux: présentation et bilan ». Ils définissent le cadrage comme étant « des ensembles de croyances et de significations, orientés vers l'action, qui inspirent et légitiment les activités et les

⁴⁸ Eulriet, Irène. 2011. « L'ONU, les femmes, la paix et la sécurité ». *Inflexions* 17(2): p. 147

⁴⁹ Baczko, Adam. 2013. « Juger en situation de guerre civile. Les cours de justice Taleban en Afghanistan (2001-2013) ». *Politix* 104(4): 25-46.

campagnes des organisations de mouvement social »⁵⁰. Ce cadrage est une notion essentielle sur laquelle reposera notre analyse tout au long de cette partie afin d'étudier les conséquences de la diffusion de l'usage des femmes médiatrices en tant que bonne pratique.

A. La diffusion de la vision victimaire des femmes produite par les Nations Unies au sein des organisations

Dans le chapitre 2 intitulé « contexte mondial » du programme d'action de Beijing adopté lors de la quatrième conférence mondiale sur la femme en 1995, l'ONU atteste que « bien que la menace de conflit mondial ait été réduite, les guerres d'agression, les conflits armés, le colonialisme ou d'autres formes de domination et d'occupation étrangères, les guerres civiles et le terrorisme continuent à sévir dans de nombreuses régions du monde. Les femmes sont victimes, notamment en période de conflit armé, de graves violations de leurs droits fondamentaux — meurtre, torture, viol systématique, grossesse forcée et avortement forcé, en particulier dans le cadre des politiques de “nettoyage ethnique” »⁵¹. De la même manière, dans la résolution 1325, le Conseil de sécurité onusien constate que « la grande majorité de ceux qui subissent les effets préjudiciables des conflits armés, y compris les réfugiés et les déplacés, sont des civils, en particulier des femmes et des enfants, et que les combattants et les éléments armés les prennent de plus en plus souvent pour cible, et conscient des conséquences qui en découlent pour l'instauration d'une paix durable et pour la ré- conciliation »⁵². On remarque ainsi que l'ONU véhicule une vision spécifique du rôle des femmes lors des conflits c'est-à-dire l'image de victime. En effet, à travers ces deux citations ayant cinq ans d'écart, le constat reste pourtant le même, les femmes seraient des victimes lors des conflits. Dans son article « Cooptation du féminisme: genre, militarisme et résolution 1325 », l'autrice Anna Nikoghosyan explique que le discours de l'ONU à travers la résolution 1325 façonne lui-même le sujet sur lequel il se concentre. L'autrice parle d'une « performativité du genre »⁵³ afin d'étayer l'idée selon laquelle les « significations des notions de genre et de sécurité ont été

⁵⁰ Benford, Robert D., et David A. Snow. 2012. « Processus de cadrage et mouvements sociaux : présentation et bilan ». *Politix* 99(3): p.224

⁵¹ ONU Femmes. 2015. « Déclaration et programme d'action de Beijing. Déclaration politique et textes issus de Beijing+5 » <https://www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration> p.22

⁵² Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies, S/RES/1325. 2000. p. 1

⁵³ Nikoghosyan, Anna. 2018. « Cooptation du féminisme : genre, militarisme et résolution 1325 ». In *De l'usage du genre*, Alternatives Sud, Éditions Syllepse, p.129

produites dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre de la résolution 1325 »⁵⁴ laissant ainsi entendre que le genre est produit par le discours. Par conséquent, Anna Nikoghosyan explique que le discours produit par l'ONU induit une prise en charge spécifique du problème de la part des organisations. Il est intéressant ici de prendre appui sur l'analyse critique de la résolution 1325 de l'autrice tout en la prolongeant. En effet, le cadrage posé par l'ONU a pour conséquence une diffusion d'une image spécifique des femmes au sein des organisations comme ont pu nous l'expliquer les auteurs Robert D. Benford et David A. Snow lorsqu'ils disent que « les cadres de l'action collective sont-ils des ensembles de croyances et de significations, orientés vers l'action, qui inspirent et légitiment les activités et les campagnes des organisations de mouvement social »⁵⁵.

Si nous prenons le cas des organisations et notamment de ICAN et ONU Femmes, on remarque que le discours porté durant la conférence de Beijing et la résolution 1325 a façonné l'image qu'ont ces deux organisations sur les femmes lors des conflits armés. La diffusion des bonnes pratiques se fait ainsi par l'intermédiaire de l'analyse de la résolution au sein même de l'organisation. Ceci peut s'observer à travers le rapport fourni par une de mes enquêtées, Paivi Kannisto, intitulé « Prévenir les conflits, transformer la justice, obtenir la paix. Étude mondiale sur la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies ». Dans ce rapport produit par ONU Femmes, le premier chapitre est consacré au contexte actuel dans lequel la résolution 1325 doit être appliquée. Les causes de la guerre (l'apparition de nouveaux acteurs non étatiques par exemple) ainsi que sa nature sont en perpétuelle évolution. À travers ces mutations, ONU Femmes revient sur la position qu'occupent les femmes lors des conflits. Avant même d'aborder les femmes comme des actrices pouvant résoudre les conflits, le rapport, tout comme la résolution 1325, fait d'abord état de la position de victime qu'occupent ces femmes : « En 2000, lorsque la résolution 1325 a été adoptée, les principaux problèmes rencontrés par les femmes en situation de conflit étaient la force brutale de la violence sexuelle, la perte d'enfants ou de leurs proches en raison du conflit, le fait d'être forcées de se battre ou de devenir combattantes volontaires, et le fait de devoir laisser derrière tout ce qu'elles possédaient en devenant des réfugiées vulnérables ou des personnes déplacées internes. Aujourd'hui, ces préoccupations restent inchangées, mais à ceci est venu s'ajouter le fait que dans certaines guerres, les préoccupations des femmes se sont intensifiées alors que simultanément la nature de la guerre envahit leurs espaces les plus intimes, les espaces familiaux et

⁵⁴ ibidem

⁵⁵ Benford, Robert D., et David A. Snow. 2012. « Processus de cadrage et mouvements sociaux : présentation et bilan ». *Politix* 99(3): p.224

communautaires au sein desquels leurs sentiments d'identité et de sécurité sont profondément menacés. »⁵⁶. À travers ce rapport produit par une agence onusienne, nous pouvons nous apercevoir de la manière dont l'ONU diffuse ses pratiques à travers la résolution 1325. En effet, la résolution 1325 est un discours qui produit du « sens plutôt que de simple phrases ou énoncés » comme l'explique l'autrice Laura J. Shepherd⁵⁷ illustrant donc qu'à travers son cadrage concernant la participation des femmes, l'ONU produit une définition spécifique du sujet que nous retrouverons par la suite au sein des organisations. Ainsi, à travers son discours, l'ONU parvient à influencer les pratiques et les conceptions des organisations.

Ce discours d'après lequel les femmes sont des victimes lors des conflits est d'autant plus renforcé que les conflits sont de plus en plus complexes avec l'apparition de nouveaux acteurs non étatiques et impliquent, selon l'ONU, une augmentation des dangers pour les femmes. D'ailleurs, la résolution 1325 repose sur quatre piliers⁵⁸ dont le troisième est « la protection des droits des femmes et des filles pendant et après le conflit »⁵⁹. L'ONU renforce certaines normes genrées selon lesquelles les femmes doivent être protégées notamment par des hommes⁶⁰ et dont le recours à la violence serait une déviance⁶¹ comme l'explique Laetitia Bucaille dans son article « Femmes à la guerre. Égalité, sexe et violence ».

Ainsi, l'ONU à travers sa résolution 1325, accroît la mobilisation d'un certain nombre d'organisations dont l'un des objectifs est de protéger les femmes lors des conflits au vu de leur statut de victime. Si nous prenons le cas d'ONU Femmes, l'idée selon laquelle les femmes sont des

⁵⁶ UN Women. 2015. « Prévenir les conflits, transformer la justice, obtenir la paix : étude mondiale sur la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies / ONU Femmes » https://www.un.org/peacebuilding/sites/www.un.org.peacebuilding/files/documents/globalstudywps_en_web.pdf p.21

⁵⁷ Nikoghosyan, Anna. 2018. « Cooptation du féminisme : genre, militarisme et résolution 1325 ». In *De l'usage du genre*, Alternatives Sud, Éditions Syllepse p.130

⁵⁸ Les quatre piliers de la résolution 1325 sont « 1) Le rôle des femmes dans la prévention des conflits, 2) La participation des femmes à la consolidation de la paix, 3) La protection des droits des femmes et des filles pendant et après les conflits et 4) leurs besoins spécifiques lors du rapatriement et de la réinstallation et pendant les période de relèvement, de réintégration et de reconstruction postérieures aux conflits » Affaires politiques et consolidation de la paix « Les femmes, la paix et la sécurité». <https://dppa.un.org/fr/women-peace-and-security#> (28 avril 2023)

⁵⁹ Affaires politiques et consolidation de la paix « Les femmes, la paix et la sécurité». <https://dppa.un.org/fr/women-peace-and-security#> (28 avril 2023).

⁶⁰ Benvindo, Bruno. 2004. « Joshua S. GOLDSTEIN, War and Gender. How Gender Shapes the War System and Vice Versa, Cambridge, Cambridge University Press, 2001, 523 p. » *Clio. Femmes, Genre, Histoire* (20): p.1

⁶¹ Bucaille, Laetitia. 2013. « Femmes à la guerre. Égalité, sexe et violence ». *Critique internationale* 60(3): p. 15

victimes est très présente. Dans le rapport « Prévenir les conflits, transformer la justice, obtenir la paix. Étude sur la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies », le mot « victime » apparaît sur quatre-vingt-deux pages sur quatre cent vingt et le mot « protection » revient sur cent onze pages. Ces chiffres illustrent l’empreinte du discours onusien selon lequel la résolution 1325 influence la construction de l’image de la femme en tant que victime dans les organisations. Les interprétations de l’ONU à travers ce discours influencent donc la conception que les organisations ont des femmes. Par ailleurs, l’analyse de la résolution permet à ONU Femmes d’obtenir de l’expertise et donc de renforcer ses capacités dans l’application de la résolution 1325. On observe alors une homogénéisation des conceptions par l’intermédiaire de la diffusion de la vision victimaire des femmes dans le discours onusien.

B. La diffusion de l’image des femmes en tant qu’actrices pour la résolution de conflits produite par les Nations Unies au sein des organisations

Au-delà de présenter les femmes comme des victimes au même titre que les enfants lors des conflits, l’ONU souhaite également promouvoir la participation des femmes dans la résolution de ces derniers.

En effet, la conférence de Beijing et la résolution 1325 promeuvent une nouvelle conception de la paix à savoir une paix inclusive qui se fait par l’intermédiaire des femmes. Des auteurs tels que Johan Galtung ont inventé des concepts faisant référence à une paix qui ne renvoie pas uniquement à une absence de conflits armés et de violences (paix négative), mais bien à une paix positive qui a pour but d’obtenir une justice sociale et lutter contre toute « violence structurelle »⁶². Cette paix se fait par l’intermédiaire des locaux impactés par les conflits. L’intégration des femmes médiatrices dans les bonnes pratiques des organisations rentre ainsi dans l’optique des Nations Unies d’obtenir une paix inclusive. Cette paix est une paix dite par le bas dont certains auteurs tels que Sandrine Lefranc ont étudié. Selon elle, cette conception de la paix a gagné en influence au sein des organisations au milieu des années 1990. Cette paix par le bas a pour but de « transformer, par le dialogue, l’ennemi non pas seulement en adversaire (ce que l’on attend de l’organisation

⁶² La violence structurelle est un concept défini par Johan Galtung. Il considère que la violence structurelle correspond aux différentes contraintes qui pèsent sur un individu à cause des structures d’une société provoquant ainsi des inégalités entre les individus. Le potentiel des individus est donc déterminé par les contraintes que les structures et les institutions peuvent imposer.

démocratique du jeu politique), mais en partenaire, voire en ami »⁶³. C'est donc en voulant mobiliser les individus à la « base » que l'ONU décide de par la conférence et la résolution 1325 de changer sa manière de faire la paix. Dans la résolution 1325, l'ONU revendique alors la nécessité d'intégrer les femmes dans la résolution de conflit afin de régler les conflits de manière pacifique « Réaffirmant le rôle important que les femmes jouent dans la prévention et le règlement des conflits et dans la consolidation de la paix et soulignant qu'il importe qu'elles participent sur un pied d'égalité à tous les efforts visant à maintenir et à promouvoir la paix et la sécurité et qu'elles y soient pleinement associées, et qu'il convient de les faire participer davantage aux décisions prises en vue de la prévention et du règlement des différends »⁶⁴.

La résolution donne par conséquent une ligne directrice, un cadrage à respecter, et laisse les organisations la mettre en œuvre sur le terrain bien que cette dernière n'ait pas de caractère contraignant. Cette idée se retrouve dans chaque entretien réalisé lorsque j'ai demandé à mes enquêtées si la résolution a une influence sur leur pratique au quotidien. La réponse est systématiquement oui et plus encore. La résolution est pour le personnel de ICAN et ONU Femmes l'essence même de la participation des femmes à la résolution de conflits.

« - Did the resolution 1325 and the Beijing Conference influence your practice in the daily life?

- It's all my work, so I would say it's very much influencing what we do and what we implement, but none of this work would happen without those Security Council resolution and if there wouldn't be, the Security Council resolution or before it's Beijing but encouraged the, you know, it's thanks to Beijing conference that the Security Council resolution exists, and because the resolution exist there is a space for women. In my view there wouldn't be space for women and there wouldn't be space for any gender equality issues in any peace and security issues if there wouldn't be the Security Council resolution. » (Extrait d'entretien réalisé avec Paivi Kannisto, cheffe de la section Paix et sécurité chez ONU Femmes USA, le 28 mars 2023) (annexe 3)

⁶³ Lefranc, Sandrine. 2007. « Convertir le grand nombre à la paix...Une ingénierie internationale de pacification ». *Politix* n° 80(4): p.80

⁶⁴ Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies, S/RES/1325. 2000. p. 1

À travers cet extrait d'entretien réalisé avec Paivi Kannisto, nous pouvons constater l'engouement porté par le personnel onusien envers la résolution 1325 et la conférence de Beijing. Ces deux évènements sont au fondement des principes d'ONU Femmes et d'ICAN tant la résolution fournit un cadrage solide concernant la participation des femmes à la résolution des conflits, ce qui contribue à obtenir une paix plus durable et plus inclusive. La conférence et la résolution ont favorisé une prise de conscience des acteurs de la communauté internationale et notamment dans notre cas chez les organisations tant elles diffusent un ensemble de croyances envers la participation des femmes médiatrices dans la résolution de conflits. On observe donc à nouveau une homogénéisation, une diffusion des conceptions promues par l'ONU.

Cette première partie nous a permis de constater la diffusion de bonnes pratiques sur le modèle de la résolution 1325 et la conférence de Beijing. Dans une première sous-partie, nous avons constaté la façon dont l'ONU a construit l'image de la femme dans les conflits comme étant une victime, parfois au même titre que les enfants. En construisant cette image à travers la résolution 1325 et la conférence de Beijing, l'ONU défend un discours qui cadre les actions des différents acteurs de la communauté internationale. En ce sens, c'est en étudiant la résolution 1325 qu'ONU Femmes s'est doté de bonnes pratiques. En effet, effectuer un retour critique sur la résolution a permis à l'organisation de faire état des avancées majeures favorisées par cette dernière. Ainsi, l'image que véhicule l'ONU à travers ces deux évènements se retrouve chez les deux organisations impliquant donc une homogénéisation des pratiques. Dans une seconde sous-partie, nous avons pu analyser la manière dont la paix par le bas s'est diffusée chez ces deux organisations à nouveau grâce au cadrage posé par l'ONU. Afin de compléter cette première partie, nous allons désormais interroger les mécanismes qui expliquent cette diffusion de bonnes pratiques au-delà de l'analyse poussée de la résolution 1325 et la conférence de Beijing qu'effectuent les organisations.

II. Des mécanismes de diffusion favorisant la convergence des pratiques des organisations

Dans cette deuxième partie, il est important d'examiner les différents mécanismes permettant une convergence des pratiques des organisations. La convergence a été étudiée par Katharina Holzinger et Christoph Knill qui, dans leur article « Causes and conditions of cross-national policy convergence », analysent les différents mécanismes de diffusion qui permettent une convergence

des politiques⁶⁵. Nous nous concentrons sur certains mécanismes développés par ces deux auteurs dans le cadre de cette seconde partie afin d'identifier par quels moyens l'ONU a diffusé l'usage des femmes médiatrices en tant que bonne pratique au sein de chez ONU Femmes et ICAN. Se faisant, cette partie tend à essayer de comprendre pourquoi ICAN tout comme ONU Femmes mettent au cœur de leur pratique la résolution 1325, alors même que cette dernière n'a pas de caractère obligatoire. Dans une première sous-partie, nous reviendrons sur le fondement des deux organisations nous permettant ainsi d'interroger les mécanismes faisant que la résolution 1325, dès la création des deux organisations, occupe une place majeure bien que celle-ci soit dépourvue de caractère obligatoire. Cette seconde sous-partie sera consacrée à une étude sur les logiques de légitimité qui permettent également une convergence des pratiques d'ONU Femmes et ICAN. Se faisant, nous reviendrons à la fois sur le poids des ressources symboliques (rapports de force) ainsi que sur les ressources matérielles qui influencent l'action de ICAN.

A. L'objectif commun de mise en œuvre de la résolution 1325 conditionné par la création de ONU Femmes et ICAN

La résolution 1325 a un rôle catalyseur dans la mesure où son existence même rend légitime une concentration d'organisations appliquant la résolution. Dans le cadre de nos deux organisations à savoir ICAN et ONU Femmes, il est essentiel d'expliquer dans un premier temps qu'elles sont créées dans le but de mettre en œuvre la résolution 1325. Les deux organisations n'ont pas le même degré d'incitation de mise en œuvre au vu des raisons respectives pour lesquelles elles ont été créées. En ce sens, cette différence va avoir des impacts sur les mécanismes de convergence en raison de cette différence marquée de degré de contrainte.

ICAN est une organisation à but non lucratif basée aux États-Unis et plus précisément à Washington. Elle est créée en 2006 soit six ans après la résolution 1325. ICAN a pour mission de soutenir les efforts réalisés par les femmes, qui à l'échelle locale, essaient de bâtir une paix plus durable et inclusive. En affirmant vouloir soutenir les femmes à participer à la résolution de conflits, ICAN reconnaît l'impact sexospécifique qu'ont les conflits sur les femmes. En ce sens, l'organisation tente d'influencer les décisions des gouvernements en ce qui concerne leur politique de gestion des conflits. Les deux objectifs de ICAN sont une reprise des principes promus dans la résolution 1325. On retrouve alors une marque très présente de l'ONU dans les aspirations de

⁶⁵ Benford, Robert D., et David A. Snow. 2012. « Processus de cadrage et mouvements sociaux : présentation et bilan ». *Politix* 99(3): p.779

l'organisation. D'ailleurs, en consultant la page internet officielle de l'agence dans la résolution « about us », il est mentionné que l'organisation « bring the word and spirit of UN Security Council Resolution 1325 and the global women, peace and security agenda to life »⁶⁶. Nous comprenons donc que l'essence même de l'organisation est de permettre une plus ample application de la résolution 1325 ainsi que son agence Femmes, Paix, Sécurité (FPS). La médiation des femmes à l'échelle locale est devenue une bonne pratique au sein de chez ICAN grâce à la résolution 1325.

Par ailleurs, le rapport majeur de l'organisation s'intitule « The better peace tool », rédigé en 2018, étant un guide dont le but est de fournir aux différents acteurs de la communauté internationale des clés pour appliquer la résolution 1325⁶⁷. De par cet outil et les objectifs de l'organisation, on comprend que ICAN a pour ligne directrice de rendre effective la résolution 1325.

Cependant, nous pouvons chercher plus spécifiquement pourquoi la résolution a une place aussi prépondérante chez ICAN. Pour comprendre cela, il convient de s'intéresser au profil et au parcours de la fondatrice de ICAN à savoir Sanam Naraghi-Anderlini qui a été la cheffe de la société civile et une des rédactrices de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU en 2000. Elle a par la suite conçu et dirigé une initiative du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) dont le but était principalement d'améliorer l'intégration du genre dans les pratiques du PNUD. Dernier point important à relever, Sanam Naraghi-Anderlini est, depuis 2011, experte sur le genre au sein de l'équipe de médiation de l'ONU. En résumé, Sanam Naraghi-Anderlini est considérée comme une pionnière dans son domaine⁶⁸.

En ce sens, la directrice de ICAN étant l'une des rédactrices de la résolution 1325, nous pouvons valider l'idée selon laquelle la résolution a un impact direct sur les pratiques de cette organisation étant donné que Sanam-Naraghi Anderlini travaille activement pour l'application de cette résolution au sein des États, mais également au sein même des Nations Unies. L'entretien mené avec une directrice de programme de chez ICAN, Stacey Schamber, confirme cette idée dans la mesure où elle revient sur l'impact de la résolution sur leur pratique à savoir l'intégration des femmes médiatrices à l'échelle locale:

⁶⁶ ICAN « About » <https://icanpeacework.org/about-us/> (28 avril 2023)

⁶⁷ International Civil Society Action Network. 2018. « The better peace tool » https://icanpeacework.org/wp-content/uploads/2018/02/BPT_2018.pdf (23 avril 2023)

⁶⁸ ICAN. 2022. « Sanam Naraghi Anderlini MBE Bio » <https://icanpeacework.org/2022/12/sanam-naraghi-anderlini-bio/> (28 avril 2023).

- « - Since when has the mediation have been part of your practice and why?
- Are you asking me personally or ICAN?
 - ICAN but you personally too if you want
 - Okay. So for ICAN it's been from the beginning. So as you may have seen or read Sanam Anderlini, our founder and director is one of the authors of the first UN security council resolution 1325 right? So she's been doing this mediation work for 25 years by now. And so therefore from the beginning that was very much part of ICAN's work and actually if you look at our website The better peace initiative is probably, the oldest program at ICAN because mediation work from the local to the international levels has been there from the beginning and our last partners who you know kind of founded the Women's Alliance for security leadership. That was very much part of their work in the very beginning. » (Extrait d'entretien réalisé avec Stacey Schamber, directrice de programme chez ICAN, le 13 février 2023) (annexe 2)

En revenant directement sur le fondement de leur organisation avec notamment la participation de Sanam Naraghi-Anderlini à la rédaction de la résolution 1325, on comprend que c'est bel et bien la résolution qui a permis de faire des femmes médiatrices à l'échelle locale une bonne pratique. Sanam-Naraghi Anderlini peut donc être décrite comme une « entrepreneuse de transfert » ou « passeuse »⁶⁹ selon David P. Dolowitz et David Marsh dans leur article « Who Learns What from Whom: A Review of the Policy Transfer Literature ». Ce terme correspond à l'investissement « dans la promotion des solutions méritant, selon eux, d'être diffusées »⁷⁰. Ici, la trajectoire personnelle de Sanam-Naraghi Anderlini peut être considérée comme un mécanisme de diffusion puisqu'elle va promouvoir la résolution 1325 au sein même de son organisation.

Pour ONU Femmes, la résolution 1325 est au fondement de cette organisation, mais pour des raisons différentes que pour ICAN. En effet, ONU Femmes est une entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Cette organisation est le fruit du regroupement de plusieurs composantes des Nations Unies ayant toutes pour objectif de promouvoir l'égalité des

⁶⁹ Dolowitz, David, et David Marsh. 1996. « Who Learns What from Whom: A Review of the Policy Transfer Literature ». *Political Studies* 44(2): 343-57.

⁷⁰ Thierry Delpeuch. 2008. « L'analyse des transferts internationaux de politiques publiques : un état de l'art » Centre d'études et de recherches internationales Sciences Po. p. 41

sexes et l'autonomisation des femmes. Cette fusion avec la Division de la promotion de la femme (DAW), l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme (INSTRAW), le Bureau de la Conseillère spéciale pour la problématique hommes-femmes (OSAGI), Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM), donne naissance à ONU Femmes en 2010, soit dix ans après la résolution 1325. Si c'est la réforme de l'ONU, souhaitant regrouper les mandats afin d'accroître leur efficacité, qui a permis la création d'ONU Femmes, il n'en reste pas moins que la résolution 1325 est au cœur de l'existence d'ONU Femmes. Dans son chapitre « UNIFEM/ONU Femmes et les bonnes pratiques de la participation » de l'ouvrage *Les bonnes pratiques des organisations internationales*, l'autrice Marie Saiget soutient que « l'agence s'impose comme coordinatrice de l'axe femmes, paix et sécurité »⁷¹. Notre enquête confirme les recherches de l'autrice puisque les trois enquêtées qui travaillent chez ONU Femmes ont affirmé que leur agence a un rôle de coordination et est donc chargée de veiller à la bonne application de la résolution sur le terrain.

« Au sein du système des Nations Unies ONU Femmes est l'Agence qui est mandatée pour non seulement mener des interventions comme les autres dans le domaine de l'égalité des genres, mais également à la coordination des interventions du genre, ce qui fait que, au-delà de ce que l'on fait concrètement sur le terrain, on a également deux mandats supplémentaires donc le premier mandat, c'est le mandat opérationnel, correspondant à ce qu'on fait sur le terrain, mais également le mandat de coordination pour lequel donc soit au niveau national donc avec le gouvernement, le ministère du genre, et également au sein du système des Nations Unies on a pour mandat donc de coordonner des interventions dans le domaine du genre et s'assurer que voilà, ça répond à un certain nombre de critères d'engagement auxquels toutes les agences des Nations-Unies sont soumises. » (Extrait d'entretien avec une directrice de programme Femmes, Paix Sécurité et Action Humanitaire chez ONU Femmes, le 10 mars 2023)

Il est donc intéressant de voir ici que le statut d'ONU Femmes, à savoir une agence des Nations Unies, implique une certaine responsabilité vis-à-vis de l'application de la résolution 1325. Pour

⁷¹ Saiget, Marie. 2015. « Chapitre 5. UNIFEM/ONU Femmes et les bonnes pratiques de la participation ». In *Les bonnes pratiques des organisations internationales*, Relations internationales, Paris: Presses de Sciences Po, p.119

autant, la résolution 1325 n'est pas mentionnée spécifiquement dans les Statuts de l'organisation⁷². En tant qu'agence de l'ONU spécialisée sur les questions de genre, l'agence est néanmoins contrainte d'appliquer la résolution puisque son mandat est lié à l'existence de cette dernière. De ce fait, la médiation des femmes à l'échelle locale est une bonne pratique d'ONU Femmes puisqu'elle est contrainte de promouvoir les objectifs des Nations Unies à savoir une plus ample participation des femmes dans la résolution de conflit.

Ainsi, nous pouvons affirmer grâce à notre enquête que la médiation des femmes à l'échelle locale en tant que bonne pratique de ICAN et ONU Femmes est directement liée à leur existence même. Pour le cas de ICAN, la diffusion des femmes médiatrices comme bonne pratique s'est faite par des mécanismes de participation à la rédaction de la résolution ainsi que par l'intermédiaire de la figure de Sanam-Naraghi Andelini. En ce qui concerne ONU Femmes, c'est parce qu'elle est mandatée par les Nations Unies pour mettre en œuvre la résolution 1325 que cette dernière a fait de la participation des femmes à la résolution de conflit à l'échelle locale une bonne pratique. La diffusion se fait ici par des mécanismes d'échanges directs entre ONU Femmes et l'ONU. Ce retour sur les fondements de ces deux organisations nous permet donc d'affirmer l'absence d'obligation vis-à-vis de l'application de la résolution 1325, mais pour autant, des mécanismes de diffusion expliquent cette large diffusion de la pratique des femmes médiatrices au sein de chez ICAN et ONU Femmes. Au-delà de ce retour sur les fondements des deux organisations, il convient également de s'interroger sur les différents mécanismes de diffusion utilisés par les organisations pour légitimer leurs interventions.

B. La résolution 1325 comme référence de légitimation des actions de ONU Femmes et ICAN

Des auteurs tels que Sophie Jacquot et Cornelia Woll ont déjà étudié la manière dont les acteurs peuvent légitimer leurs actions en s'appuyant sur des normes internationales. Les autrices avancent ainsi l'idée des « usages de légitimation »⁷³ permettant à des acteurs « d'utiliser la référence à « l'Europe » ainsi que les figures discursives qui lui sont liées (« l'intérêt européen », « la contrainte européenne », « la nécessaire application des critères de Maastricht ») comme mode de légitimation

⁷² Résolution 64/289 de l'Assemblée Générale des Nations Unies, A/RES/64/289. 2010.

⁷³ Jacquot, Sophie, et Cornelia Woll. 2008. « Action publique Européenne : les acteurs stratégiques face à l'Europe ». *Politique européenne* 25(2): p.178

des décisions »⁷⁴. On comprend ainsi que les acteurs peuvent s'appuyer sur les normes internationales pour justifier les pratiques existantes. Notre enquête confirme les conclusions des deux autrices, mais cette fois-ci dans le cadre de la résolution 1325.

Dans le cas de ICAN et ONU Femmes, il est possible de retrouver les logiques de légitimation qui permettent à ces organisations de justifier leurs pratiques auprès de la communauté internationale. En effet, la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU est une résolution qui au-delà de son aspect novateur, a un rayonnement international.

En outre, en demandant aux gouvernements de laisser les femmes médiatrices résoudre les conflits, les organisations s'assurent une certaine légitimité qui renforce donc leur position face aux acteurs pouvant faire blocage à la mise en œuvre de la résolution dans leur pays. Lors de mes entretiens réalisés avec des employées de chez ICAN et ONU Femmes, j'ai pu demander si elles ressentent l'impact de la résolution dans leurs pratiques au quotidien. La réponse était unanime: la résolution est à la base de leur travail et permet l'implantation de la résolution à l'échelle nationale. Ainsi, elles se considèrent elles-mêmes comme actrices dans la mise en œuvre de la résolution.

« - Est-ce que vous ressentez l'impact de cette résolution dans vos pratiques au quotidien ? Vous y faites souvent référence, c'est surtout un appui ?

- Moi oui, parce que c'est vraiment la base de notre travail et particulièrement ici au niveau national, parce que nous avons un plan d'action national donc, c'est -à-dire que c'est localisé. Donc c'est un engagement de l'État et notre rôle, c'est également d'appuyer les États membres à respecter leurs engagements dans ce sens-là. Donc oui, j'en ferai référence assez souvent. » (Extrait d'entretien avec une directrice de programme Femmes, paix Sécurité et Action Humanitaire chez ONU Femmes, le 10 mars 2023)

Dans cet extrait d'entretien, on se rend compte que l'enquêtée utilise quotidiennement la résolution 1325 pour encourager les différents gouvernements à la mettre en œuvre. Cet usage de la norme pour influencer les pratiques fait écho aux études de Margaret Keck et Kathryn Sikkink qui, à travers la notion de « la politique de responsabilité »⁷⁵, expliquent qu'il est possible « d'obliger les

⁷⁴ ibidem

⁷⁵ Keck, Margaret E., et Kathryn Sikkink. 1998. *Activists Beyond Borders: Advocacy Networks in International Politics*. Ithaca, N.Y: Cornell University Press p.24

acteurs puissants à respecter leurs politiques ou principes qu'ils ont énoncés »⁷⁶. De cette manière, s'appuyer sur la résolution 1325 permet de contraindre les États à respecter leurs engagements. La diffusion de bonnes pratiques se fait donc par des logiques de légitimation des actions des organisations.

Un autre type de légitimation entre également en compte pour l'organisation ICAN. En effet, en application de la résolution, ICAN se montre digne de confiance vis-à-vis de l'ONU. Par ailleurs, étant donné que la résolution est un texte ayant un rayonnement international important, mettre en œuvre la résolution permet à certaines organisations de renforcer leur crédibilité et légitimer leurs actions. Puisque ICAN applique les normes établies par l'ONU, alors on peut remarquer qu'il peut y avoir des logiques de financement pouvant entrer en jeu. Ainsi, les logiques de légitimité dépassent les ressources symboliques telles que les rapports de force avec les gouvernements qui résistent à la norme pour influencer également les ressources matérielles.

« And we have also received grants from UN women and UNDP and our work so right now for instance we are working with UNDP Iraq on some of their work related to preventing violence extremism. So those are some of the ways in which we work with the UN » (Extrait d'entretien réalisé avec Stacey Schamber, directrice de programme chez ICAN, le 13 février 2023)

Lors de cet entretien réalisé avec Stacey Schamber, membre de l'organisation ICAN, on remarque qu'il existe des logiques de financement entre les organisations. ONU Femmes étant l'agence des Nations Unies mandatée pour mettre en œuvre la résolution 1325, il s'avère que cette dernière peut financer les organisations qui participent à la mise en œuvre de la résolution 1325. En ce sens, la diffusion de bonnes pratiques se fait également par l'intermédiaire des logiques de conditionnement de financement. Comme ont pu l'expliquer les auteurs Katharina Holzinger & Christoph Knill, le financement est un mécanisme de convergence de pratiques dans la mesure où le financement peut être utilisé « as an incentive or penalty »⁷⁷ impliquant alors une certaine orientation des pratiques de l'organisation afin de continuer à percevoir cette aide. Cette imposition est indirecte, répondant à un degré d'obligation qui semble inférieur à celui d'ONU Femmes. Néanmoins, pour les auteurs

⁷⁶ ibidem

⁷⁷ Holzinger, Katharina, et Christoph Knill. 2005. « Causes and conditions of cross-national policy convergence ». *Journal of European Public Policy* 12(5): p. 781

Katharina Holzinger & Christoph Knill le financement est un mécanisme de contrainte puissant, car il implique une asymétrie de pouvoir entre deux acteurs⁷⁸. Le financement de certaines actions de ICAN par ONU Femmes met en lumière le fait que ICAN dispose de suffisamment d'expertise, d'expérience et donc de fiabilité dans l'application de la résolution 1325, mais aussi que ICAN est tout aussi contrainte que ONU Femmes dans l'application de la résolution 1325.

Enfin, puisque cette résolution et la conférence de Beijing sont considérées comme des événements historiques ayant permis des avancées considérables sur la question des femmes dans les conflits, il paraît pertinent d'avancer l'idée selon laquelle c'est la légitimité et la notoriété de la résolution et de la conférence en elles-mêmes qui ont permis la diffusion de la pratique des femmes médiatrices au sein de chez ICAN et ONU Femmes. En effet, il se trouve que la résolution est un guide pour l'action des organisations requérant une augmentation de la participation des femmes dans la résolution de conflits. Cette idée se retrouve dans les recherches de Robert D. Benford et David A. Snow lorsqu'ils expliquent que la crédibilité d'un cadre repose sur trois facteurs, dont la « crédibilité de ceux qui l'utilisent »⁷⁹. Ainsi, la crédibilité de ceux qui tentent de mettre en œuvre la résolution dépend de la crédibilité du cadre en lui-même et inversement. La légitimité de l'ONU et celle de ICAN et ONU Femmes sont intrinsèquement liées puisque chacun dépend de la crédibilité de l'autre. Ce mécanisme de diffusion à savoir la notoriété de la résolution est causé par l'usage de la résolution pour légitimer les actions des deux organisations.

Cette seconde partie nous a permis d'étudier les mécanismes expliquant la diffusion de bonne pratique au sein d'ONU Femmes et ICAN. Dans une première sous-partie, nous avons questionné la place de la résolution 1325 dans la création de l'organisation. Se faisant, nous avons pu voir que la diffusion se fait par des logiques de participation à la rédaction de cette résolution et par des échanges entre ONU Femmes et les Nations Unies contraignant cette entité à appliquer cette résolution. Cependant, nous avons pu relever le manque de caractère obligatoire de la résolution 1325. Pour autant, dans une seconde sous-partie, nous sommes revenus sur la manière dont les organisations s'appuient sur la résolution pour légitimer leurs actions. La résolution offre aux organisations de la légitimité pouvant aider ces dernières à s'imposer face aux gouvernements dans le cadre de l'application de l'agenda FPS. Puis, aider à la mise en œuvre de la résolution permet à

⁷⁸ ibidem

⁷⁹ Benford, Robert D., et David A. Snow. 2012. « Processus de cadrage et mouvements sociaux : présentation et bilan ». *Politix* 99(3): p.234

ICAN d'obtenir des financements de la part d'ONU Femmes. On observe donc des logiques de financement qui participent à la diffusion de bonnes pratiques. Enfin, la notoriété même de la résolution contribue à légitimer les actions menées par ICAN et ONU Femmes. Se faisant, bien qu'il n'y ait pas de caractère obligatoire, il existe tout de même un degré d'obligation qui contraint aussi bien ICAN que ONU Femmes d'appliquer la résolution.

Ce chapitre consacré à la résolution 1325 et à la conférence de Beijing comme canaux de diffusion de bonnes pratiques nous a aidés à identifier plusieurs mécanismes par lesquels ces événements ont permis de transmettre de bonnes pratiques à ICAN et ONU Femmes.

Dans un premier temps, nous avons pu étudier les conséquences du discours porté dans la résolution 1325 et la conférence de Beijing sur les pratiques des deux organisations. Cette partie nous a permis d'analyser le degré de répercussion sur les pratiques des organisations. Si nous prenons le cas de la victimisation des femmes que nous retrouvons dans la résolution 1325 et dans la conférence de Beijing, on a pu se rendre compte, en s'appuyant sur les études de Anna Nikoghosyan que ces deux événements ont, grâce à la fabrication de leur discours, permis de cadrer les croyances de ICAN et ONU Femmes. Cette diffusion implique alors une homogénéisation des conceptions par la victimisation. Par ailleurs, nous avons pu également constater une convergence des pratiques concernant la volonté de reconnaître les femmes médiatrices comme des actrices dans la résolution de conflit et plus précisément la volonté d'obtenir une paix par le bas.

Dans un second temps, nous avons étudié de manière plus approfondie les mécanismes de diffusion de bonnes pratiques. En effet, l'existence même de la résolution 1325 a permis la création d'une myriade d'organisations dont le but est d'appliquer la résolution 1325. Ceci est notamment le cas pour ICAN dont la fondatrice est l'une des rédactrices de la résolution. Il y a donc des mécanismes de diffusion de bonnes pratiques qui se font par la participation à l'élaboration de la résolution ainsi que par l'intermédiaire de la figure de Sanam-Naraghi Anderlini dont la position peut s'apparenter à ce que David P. Dolowitz et David Marsh appellent une « passeuse »⁸⁰. En ce qui concerne ONU Femmes, au-delà du rôle de premier plan qu'a cette organisation dans l'application de la résolution, c'est également par des mécanismes d'échanges directs entre les Nations Unies et son entité que la diffusion de bonnes pratiques s'effectue. En ce sens, ce retour sur la création des deux organisations nous a permis de souligner le caractère non obligatoire de la résolution 1325 bien qu'ONU Femmes est une agence mandatée par l'ONU pour mettre en œuvre la résolution. Dans une seconde sous-

⁸⁰ Dolowitz, David, et David Marsh. 1996. « Who Learns What from Whom: A Review of the Policy Transfer Literature ». *Political Studies* 44(2): 343-57

partie, nous avons pu comprendre que la résolution 1325 est un moyen pour les organisations de légitimer leurs actions à l'échelle locale et nationale. Par ailleurs, un autre mécanisme a également été soulevé. Ce mécanisme est celui décrit par Katharina Holzinger et Christoph Knill lorsqu'ils expliquent le mécanisme de convergence « imposition »⁸¹ qui revient sur le caractère contraignant du conditionnement de financement. En ce sens, ICAN au même degré qu'ONU Femmes est contrainte d'appliquer la résolution. Enfin, par un mécanisme de réciprocité, l'ONU a besoin de la crédibilité d'ONU Femmes et ICAN tout comme ces deux organisations ont besoin de la notoriété de la résolution pour pouvoir mettre en œuvre leurs programmes d'action. Ce mécanisme de diffusion est intrinsèquement lié aux raisons mêmes de la diffusion à savoir un usage de la résolution de la part des deux organisations pour légitimer leurs actions et récolter des subventions. Ce chapitre nous a permis d'étudier la résolution 1325 et la conférence de Beijing comme des canaux de diffusion de bonnes pratiques. Cependant, il est également nécessaire de s'interroger sur l'impact du local dans l'institutionnalisation des pratiques de médiation au sein des organisations.

⁸¹ Holzinger, Katharina, et Christoph Knill. 2005. « Causes and conditions of cross-national policy convergence ». *Journal of European Public Policy* 12(5): p.780

Chapitre 2: Une approche bottom-up de la diffusion des pratiques: du local à l'institutionnalisation au sein des organisations

Dans le cadre de ce second chapitre, nous allons explorer notre deuxième hypothèse à savoir envisager que ce sont les pratiques existantes à l'échelle locale qui ont permis de faire de la médiation des femmes une bonne pratique au sein de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes) et International Civil Society Action Network (ICAN). Ainsi, après avoir étudié une approche top-down de la diffusion de bonnes pratiques, nous interrogerons ici l'approche bottom-up.

La médiation des femmes à l'échelle locale est devenue une bonne pratique des organisations pour la résolution de conflits également grâce aux femmes médiatrices elles-mêmes. En effet, il est intéressant de changer d'échelle d'analyse et de se concentrer plus spécifiquement sur les pratiques exercées par les femmes à l'échelle locale pour la résolution de conflit. Les femmes médiatrices, aussi appelées « artisanes de la paix »⁸² par les organisations telles qu'ICAN, se placent notamment en tant qu'interlocutrices entre les parties du conflit afin d'aider à obtenir un accord de paix convenant à ces acteurs. Les femmes médiatrices de la voie III⁸³ peuvent être décrites comme des « insider mediator »⁸⁴ puisque de manière générale, les femmes médiatrices ont des liens plus ou moins étroits avec les parties du conflit.

Ce chapitre a donc pour ambition de comprendre les mécanismes de diffusion des bonnes pratiques permettant de faire des femmes médiatrices à l'échelle locale des actrices centrales chez ICAN et ONU Femmes. Si tout un discours existe notamment chez ONU Femmes pour tenter de prouver l'efficacité de la participation des femmes médiatrices à la résolution de conflits, il n'empêche qu'il n'est pas possible pour nous de contredire leur discours dans la mesure où nous ne disposons pas de

⁸² Sanam Naraghi Anderlini. 2020. « Recognizing Women Peacebuilders: critical actors in effective peacemaking » <https://icanpeacework.org/2021/07/reconnaitre-les-femmes-artisanes-de-la-paix/> (23 avril 2023) p.9

⁸³ Selon ONU Femmes il existe trois niveaux de participation des femmes à la médiation. La voie I correspond au niveau le plus officiel de médiation; la voie II correspond à une participation non officielle effectuée par des organisations non gouvernementales; la voie 3 est la médiation qui s'effectue à l'échelle locale au sein même des communautés touchées par le conflit.

⁸⁴ UN Women. 2022. « Women's Participation in Local Mediation: Lessons from Iraq, Libya, Syria and Yemen » <https://arabstates.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/06/womens-participation-in-local-mediation-lessons-from-iraq-libya-syria-and-yemen> (23 avril 2023) p.10

données suffisantes pour le faire (les données concernant l'efficacité de la médiation des femmes dans certains cas concrets sont des éléments trouvés dans les rapports d'ONU Femmes). Il est néanmoins possible de dépasser ce discours, faisant état de la place qu'ont les femmes médiatrices au sein des programmes d'ONU Femmes et ICAN, en se demandant à quel point ce discours correspond aux faits. En effet, le discours prôné par ONU Femmes est porteur de sens dans la mesure où c'est un discours produit par une agence des Nations Unies (ONU) qui tente de légitimer ses actions.

Pour se faire, notre chapitre se divisera en deux parties. La première se concentrera plus spécifiquement sur la résolution 1325. Si cette résolution a d'ores et déjà été analysée lors du premier chapitre, il n'empêche qu'il est intéressant d'interroger l'influence des femmes médiatrices sur la résolution elle-même autant sur la création que sur la mise en œuvre de cette dernière. Dans une seconde partie, nous tenterons d'analyser les échanges interactifs entre les femmes médiatrices et les organisations internationales nous permettant ainsi d'étudier la collaboration entre ICAN/ONU Femmes et les femmes médiatrices, mais aussi de comprendre comment l'international tente d'influencer les pratiques.

I. S'appuyer sur les femmes médiatrices comme stratégie de communication onusienne renforçant la crédibilité de la résolution 1325

La résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies est un texte sur lequel l'ONU et les organisations telles que ICAN et ONU Femmes reviennent constamment pour appuyer la véracité de leurs revendications à savoir une plus ample participation des femmes à la résolution de conflit. Cependant, cette résolution n'est pas le fruit d'une initiative propre à l'ONU, mais bien le résultat d'un travail de médiation exercé par les femmes à l'échelle locale ainsi que celui d'une pluralité d'organisations féministes. En ce sens, la résolution s'adosse à des pratiques déjà existantes. L'objectif de cette première partie est donc d'interroger le rôle des pratiques locales sur les pratiques internationales. Ce faisant, nous étudierons dans un premier temps la conception de la résolution 1325 afin d'analyser la manière dont les femmes médiatrices ont influencé cette dernière. Puis, nous nous attarderons sur l'impact qu'ont les femmes médiatrices dans la mise en œuvre de la résolution 1325.

A. Une institutionnalisation d'une participation active des femmes médiatrices à l'échelle locale

La résolution 1325 ne part pas de rien et ne fait que reconnaître le rôle qu'ont les femmes durant les conflits. Ainsi, lorsque je demande à mes enquêtées comment la médiation pratiquée par les femmes est devenue importante pour leur organisation, la réponse est la suivante:

« Alors, la résolution 1325 « reconnaît », c'est le terme exact, « reconnaît » l'impact particulier du conflit sur les femmes et les filles. C'est une question de reconnaissance et de mettre en avant ce rôle-là. Il y a beaucoup de statistiques qui ont été mises en avant, donc c'est plus une reconnaissance. Après bien sûr, les organisations, qui sont internationales, nationales, appuient parce qu'elles ont plus peut-être, de compétences techniques, de capacité financière à se déplacer. Donc, elles appuient vraiment ces mouvements-là, mais c'est la reconnaissance d'abord de l'impact différentiel donc du conflit sur les femmes et de leur rôle dans la consolidation de la paix donc les termes qui sont utilisés par la résolution. Donc c'est plus une reconnaissance et un appui de ces... parce que souvent plus ces interventions et ces initiatives restent à petite échelle et ne sont pas nécessairement intégrées dans les mouvements et processus de consolidation de la paix de manière formelle et c'est ce que demande la résolution, c'est que ce qui est fait par les organisations féminines, ce qui est fait par les femmes, puisse être intégré à part entière dans les processus de consolidation de la paix » (Extrait d'entretien avec une directrice de programme Femmes, Paix, Sécurité et Action Humanitaire chez ONU Femmes, le 10 mars 2023)

Grâce à cet extrait d'entretien, on se rend compte que le personnel onusien et plus spécifiquement les employés de chez ONU Femmes ont conscience de l'existence de la médiation des femmes à l'échelle locale avant l'avènement de la résolution 1325. Cette reconnaissance se retrouve également dans les rapports de l'organisation où l'on retrouve des phrases affirmant que « Les femmes ont toujours participé aux négociations et à la consolidation de la paix, mais toujours au niveau informel et elles sont rarement visibles pour les agents du maintien de la paix et les

intervenants chargés de son rétablissement »⁸⁵. Par conséquent, les femmes médiatrices diffusent indirectement des bonnes pratiques aux organisations telles que ICAN et ONU Femmes si l'on en croit le discours onusien. Néanmoins, il convient de nuancer ces propos puisqu'il s'agit ici d'un discours visant la promotion de l'efficacité de la résolution 1325. Ainsi, en affirmant que la résolution est le fruit du travail des femmes, l'ONU parvient à se détacher de toutes critiques pouvant aller à l'encontre de ce que la résolution tente de promouvoir.

C'est notamment par l'intermédiaire d'une reconnaissance par ONU Femmes de « l'efficacité »⁸⁶ que les organisations basent leurs actions. Cette idée se confirme grâce à notre enquête issue d'un corpus de rapport. En effet, dans le rapport « Prévenir les conflits, transformer la justice, obtenir la paix. Étude mondiale sur la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies » une section complète est dédiée aux « effets positifs de l'inclusion des femmes »⁸⁷ illustrant bien l'idée selon laquelle c'est l'efficacité des pratiques de médiation des femmes avant la résolution 1325 qui a permis l'avènement de cette dernière.

Lien entre l'influence des femmes sur les processus de paix et les résultats et la mise en œuvre des processus¹⁶

Influence des femmes sur le processus	Négociations en cours	Aucun accord conclu	Accord conclu/aucune mise en œuvre	Accord conclu/mise en œuvre partielle	Accord conclu/mis en œuvre	Accord conclu/mise en œuvre en cours
Aucune ou faible		Aceh (1999-2003) Colombie (1998-2002) Géorgie-Abkhazie (1997-2007) Moldavie (1992-2005) Chypre (1999-2004)	Rwanda (1992-1993) Turquie Arménie (2008-2011) Initiative de Genève - processus de paix israélo-palestinien (2003-2013)	<i>IP-Oslo</i> (1991-1995) <i>Mail</i> (1990-1992)	<i>Tadjikistan</i> (1993-2000)	Kirghizstan (2013-présent)
Modérée	Turquie-Kurdistan (2009-2014)	Égypte (2011-2013) Sri Lanka (2000-2004)	<i>Érythrée</i> (1993-1997) <i>Somalie I</i> (1992-1994) <i>Somalie II</i> (2001-2005) <i>Darfour</i> (2009-2013) <i>Somalie III</i> (1999-2001) Togo (1990-2006)	Îles Salomon (2000-2014) Macédoine (2001-2013) Népal (2005-2012)	Afghanistan (2001-2005) Bénin (1990-2001) <i>Le Salvador</i> (1990-1994)	
Forte		Fidji (2006-2013)		<i>Guatemala</i> (1989-1999) <i>Mexique (Chiapas)</i> (1994-1997) <i>Burundi</i> (1996-2013) <i>Nord du Mail</i> (1990-1996)	RDC (1999-2003) Kenya (2008-2013) Liberia (2003-2011) Irlande du Nord (2001-2013) Papouasie-Nouvelle-Guinée (1997-2005) <i>Somalland</i> (1991-1994) <i>Afrique du Sud</i> (1990-1997)	Yémen (2011-2014)

*Les cas en italique ont été conclus avant l'adoption de la résolution 1325

Tableau produit par Paffenholz et al. « Making Women Count: Assessing Women's Inclusion and Influence on the Quality and Sustainability of Peace Negotiations and Implementation » dans le rapport UN Women. 2015. « Prévenir les conflits, transformer la justice, obtenir la paix : étude mondiale sur la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies / ONU Femmes » p.42⁸⁸

⁸⁵ UN Women. 2015. « Prévenir les conflits, transformer la justice, obtenir la paix : étude mondiale sur la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies / ONU Femmes » https://www.un.org/peacebuilding/sites/www.un.org.peacebuilding/files/documents/globalstudywps_en_web.pdf (le 23 avril 2023) p.40

⁸⁶ *ibid* p.42

⁸⁷ *ibid* p.41

⁸⁸ *ibid* p.42

Ce tableau (annexe 8, illustration 1) représente la participation des femmes aux processus de paix, corrélée aux résultats recueillis à la suite de ces processus. Ceci permet de se rendre compte qu'avant la résolution 1325 (les cas résolus avant la résolution 1325 sont en italiques) des pratiques de médiation des femmes ont donné des preuves que la présence de médiatrices permet d'obtenir des accords et une mise en œuvre de ces derniers. La diffusion des bonnes pratiques se fait ainsi également par des logiques bottom-up grâce à la reconnaissance de la participation des femmes médiatrices dans la résolution de conflits. En mettant cela en avant, ONU Femmes institutionnalise ces dernières au sein de son organisation. En ce sens, si l'on en croit le discours onusien, la résolution 1325 n'est que le reflet des expériences des femmes médiatrices ayant travaillé à la résolution de conflits. Ceci implique alors que l'ONU et les autres organisations ne peuvent qu'appuyer les pratiques qui existent déjà à l'échelle locale afin d'accentuer leur capacité d'action. Cependant, il convient ici de se demander si ce discours ne surjoue pas la place des femmes médiatrices. Il est important de garder à l'esprit qu'il est tout à fait possible que cette reconnaissance soit une technique de communication de la part de l'ONU pour donner de la crédibilité à la résolution 1325.

B. Le discours onusien à l'épreuve des faits nuancé la présence des femmes médiatrices pour la mise en œuvre de la résolution 1325

Les femmes médiatrices agissent également sur la mise en œuvre de la résolution de manière volontaire ou involontaire. En effet, en voulant prouver les effets positifs des femmes médiatrices dans la résolution de conflit, ONU Femmes s'appuie sur des cas où la participation des femmes s'est avérée efficace.

Dans son chapitre « UNIFEM/ONU Femmes et les bonnes pratiques de la participation » de l'ouvrage *Les bonnes pratiques des organisations internationales*, l'autrice Marie Saiget revient sur l'utilisation de cas pratiques au sein du rapport « Women's participation in Peace Negotiations » rédigé par ONU Femmes. L'utilisation de ces cas permet, selon l'autrice, d'établir « des *standard practices* sur la participation des femmes aux négociations de paix »⁸⁹. Marie Saiget revient donc sur l'agence ONU Femmes en tant que créatrice de bonnes pratiques de manière top-down. Cependant, il convient de prolonger les études de Marie Saiget en se questionnant cette fois-ci sur comment ces

⁸⁹ Saiget, Marie. 2015. « Chapitre 5. UNIFEM/ONU Femmes et les bonnes pratiques de la participation ». In *Les bonnes pratiques des organisations internationales*, Relations internationales, Paris: Presses de Sciences Po, p.120

cas pratiques sont vecteurs de diffusion de bonnes pratiques au sein de chez ONU Femmes c'est-à-dire de manière bottom-up. ONU Femmes et ICAN qui, rappelons-le, ont pour fondement de veiller à la mise en œuvre de la résolution 1325, doivent donc étudier les cas où la médiation des femmes à l'échelle locale a fonctionné afin de pouvoir ensuite rediffuser ces cas à l'échelle internationale. Nous avançons donc l'idée selon laquelle c'est en analysant comment les femmes médiatrices mettent en œuvre la résolution 1325 sur le terrain que la diffusion de ces dernières en tant que bonne pratique s'effectue chez ICAN et ONU Femmes. Puisque les femmes médiatrices génèrent des données, les organisations peuvent par la suite promouvoir l'effectivité de la résolution 1325.

Cette idée se retrouve dans l'ensemble des rapports choisis dans le cadre de ce mémoire et notamment celui visant à étudier la mise en œuvre de la résolution 1325⁹⁰. Ce rapport est constitué de quatorze sections qui abordent toutes des points spécifiques de la participation des femmes à la résolution de conflit comme « 4. Protéger et promouvoir les droits et le leadership des femmes et des filles dans les contextes humanitaires » ou encore « 8. Prévention des conflits : les origines du programme pour les Femmes, la Paix et la Sécurité »⁹¹. Dans chacune de ces quatorze sections, il y a des pages dédiées à des cas concrets de participation des femmes dans le processus de pacification. Ces pages sont appelées des « pleins feux sur le processus de paix à/au... ». Le rapport en compte plus de neuf cas concrets tels que les Philippines, la Colombie, le Mali, le Kenya entre autres.

Ces « plein feu sur » sont l'occasion pour ONU Femmes d'analyser à la fois les efforts réalisés par les femmes et contribuent à améliorer leur participation pour les prochaines initiatives de résolution de conflits dans un autre contexte. Si nous prenons le cas de la Colombie, ONU Femmes explique que malgré l'échec des précédents pourparlers en 2002, les organisations de femmes ont continué à œuvrer pour trouver un accord de paix entre le gouvernement et les Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC). Pour se faire, les femmes ont, de manière non officielle, utilisé la médiation afin de rouvrir le dialogue entre les communautés ainsi que le dialogue avec les groupes armés pour la libération des otages. Si ce travail dans l'ombre des processus officiels n'a pas permis l'obtention d'une place à la table des négociations en 2012, c'est un an plus tard que leur

⁹⁰ UN Women. 2015. « Prévenir les conflits, transformer la justice, obtenir la paix : étude mondiale sur la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies / ONU Femmes » https://www.un.org/peacebuilding/sites/www.un.org.peacebuilding/files/documents/globalstudywps_en_web.pdf (le 23 avril 2023)

⁹¹ *ibid* p.8 et 9

travail a été reconnu. À travers ces « pleins feux sur le processus de paix en Colombie »⁹² ONU Femmes met en avant l'autonomie avec laquelle les femmes parviennent à asseoir leur légitimité. En étudiant ce cas concret de participation, ONU Femmes a pu étudier le rôle crucial des femmes médiatrices pour résoudre les conflits par le bas.

De la même manière, dans le rapport d'ONU Femmes produit en 2022 « Women's Participation in Local Mediation: Lessons from Iraq, Libya, Syria and Yemen », on s'aperçoit à nouveau, qu'ONU Femmes analyse le succès de la médiation des femmes dans la résolution de conflit. On retrouve dans ce rapport des « case study » qui sont au nombre de sept⁹³. Ici, ce retour permet à l'organisation de plus amplement comprendre le parcours de ces femmes et la manière dont elles parviennent à négocier. Par exemple, dans le cas du Yémen, ONU Femmes a pu analyser les liens familiaux qui existent entre les femmes et les parties du conflit, ce qui les aide à influencer les décisions⁹⁴. De la même manière, étudier des cas concrets de médiation permet à ONU Femmes de mieux prendre en compte les normes sociales et culturelles qui impactent la participation des femmes. Au-delà de voir ces normes comme des contraintes qui minimisent l'influence des femmes, les « case study » aident à prendre en compte la médiation dans un tout et non de manière isolée⁹⁵. En effet, c'est en appuyant sur des aspects culturels que les femmes parviennent à obtenir des résultats. Dans le cas du Yémen, il existe des principes tribaux qui impliquent une protection de la femme, car elle est considérée comme sans défense. Ces normes basées sur des stéréotypes permettent aux femmes médiatrices de se déplacer et participer aux processus de paix sans être ciblées par les attaques. Ainsi, c'est bien l'étude des cas concrets de médiation des femmes à l'échelle locale qui permet aux organisations de faire des femmes une bonne pratique. Les étudier permet à ONU Femmes de non pas percevoir les femmes médiatrices comme détachées du contexte local, mais bien de les analyser dans un ensemble complet. Ceci permet à ONU Femmes d'obtenir une série de recommandations pouvant aider à mieux identifier et comprendre comment fonctionne la médiation.

⁹² *ibid* p.46

⁹³ UN Women. 2022. « Women's Participation in Local Mediation: Lessons from Iraq, Libya, Syria and Yemen » <https://arabstates.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/06/womens-participation-in-local-mediation-lessons-from-iraq-libya-syria-and-yemen> (23 avril 2023)

⁹⁴ *ibid* p.22

⁹⁵ *ibid* p.31

Cependant, au-delà du discours promu par ONU Femmes dans lequel on retrouve une très importante production de données sur la place des femmes médiatrices dans la résolution de conflit, ce discours ne correspond qu'à un degré partiel de la réalité. En effet, dans un entretien réalisé avec une directrice de programme chez ONU Femmes, j'ai pu lui demander de m'expliquer plus précisément un projet sur lequel ONU Femmes a travaillé en coopération avec des femmes pour la consolidation de la paix. Cette dernière m'explique donc un projet qui a été signé en 2019 pour établir un document constitué de recommandations à remettre au gouvernement de la République centrafricaine. Ce document aurait regroupé 450 personnes d'après elle. Or, lorsque je demande à l'enquêtée quel était le pourcentage de femmes présentes, le chiffre ne correspond pas au discours pourtant promu dans les différents rapports.

« - Combien de femmes étaient présentes à cette plateforme?

- *Je pense qu'il y en avait si je ne dis pas de bêtises... 7 ou 8% qui étaient des femmes...*

Voilà. C'est faible on va dire...» (Extrait d'entretien avec une directrice de programme Femmes, Paix Sécurité et Action Humanitaire chez ONU Femmes, le 10 mars 2023)

Ceci illustre bien le paradoxe qui existe entre d'un côté ONU Femmes qui promeut une augmentation de la participation des femmes dans les processus de résolution de conflit, mais qui, pour autant, ne parvient pas elle-même à intégrer les femmes dans ses actions.

Cette première partie nous a permis de questionner le rôle des femmes médiatrices en ce qui concerne l'écriture de la résolution 1325 ainsi que sa mise en œuvre. Nous avons pu dans un premier temps comprendre que la diffusion des femmes en tant que bonne pratique des organisations se fait par l'intermédiaire de la résolution 1325 qui est le reflet des pratiques de médiation déjà existantes. Cependant, nous avons pu constater que cette reconnaissance pouvait être une technique de communication employée par ONU Femmes pour renforcer sa crédibilité.

Dans une seconde sous-partie, nous avons pu réaliser que la diffusion de la médiation des femmes en tant que bonne pratique se fait également par l'analyse des cas concrets de médiation des femmes. En étudiant ces cas pratiques, ONU Femmes participe à la mise en œuvre de la résolution 1325 et peut même améliorer cette contribution. En effet, au-delà d'établir une reconnaissance de l'efficacité des pratiques de médiation des femmes, l'étude de cas permet également à ONU Femmes d'améliorer ses propres pratiques. Cependant, il semblerait que le discours porté par ONU

Femmes ne corresponde qu'en partie aux faits puisqu'en réalité, peu de femmes participent aux projets menés par ONU Femmes. Dans une seconde partie, nous nous interrogerons de manière plus spécifique sur les échanges interactifs avec les femmes médiatrices comme canaux de diffusion de bonnes pratiques.

II. La médiation des femmes à l'échelle locale: entre échanges de bonnes pratiques et transformation du local

L'une des spécificités d'ONU Femmes et de ICAN est la proximité que ces dernières veulent entretenir avec la société civile. En ce sens, ces deux organisations promeuvent des échanges constants avec les femmes médiatrices afin de pouvoir au mieux comprendre les besoins de ces femmes. Cette partie va donc interroger ces échanges sous le prisme de la diffusion de bonnes pratiques de manière bottom-up. Dans une première sous-partie, nous analyserons la place qu'ont les femmes dans leurs relations avec ICAN et ONU Femmes. Par ailleurs, dans une seconde partie, nous interrogerons plus spécifiquement la mise en réseau des femmes médiatrices par l'intermédiaire des « workshop ». Enfin, dans la dernière sous-partie, nous analyserons la façon dont les blocages à la norme sur le terrain de la part des acteurs gouvernementaux influent sur la diffusion de bonnes pratiques. Cette partie sera l'occasion de s'appuyer sur les écrits de l'autrice Jenny Lorentzen qui questionne le lien entre la norme (ici la résolution 1325) et la pratique (ici les résistances de certains acteurs face à l'intégration des femmes aux processus de paix)⁹⁶.

A. Une neutralité affirmée d'ONU Femmes grâce à la collaboration avec les femmes médiatrices

L'une des composantes d'ONU Femmes est la société civile puisque l'organisation considère qu'elle est « une source dynamique d'idées et de perspectives politiques, de partenariats et de soutien. Elle joue un rôle moteur essentiel dans la réalisation des objectifs stratégiques communs que sont l'égalité des sexes, les droits des femmes et leur autonomisation »⁹⁷. La société civile et plus précisément les femmes médiatrices sont donc des partenaires majeurs sur lesquels les organisations s'appuient, comme a pu me l'expliquer une enquêtée en disant que les acteurs locaux

⁹⁶ Lorentzen, Jenny. 2020. « Women's Inclusion in the Malian Peace Negotiations: Norms and Practices ». *Swiss Political Science Review* 26(4): 487-505.

⁹⁷ ONU Femmes. « Société civile ». <https://www.unwomen.org/fr/partnerships/civil-society> (6 mai 2023).

sont les acteurs du changement. À nouveau, il est nécessaire de se rappeler que ce discours est un discours porteur de sens puisque, comme nous avons pu l'étudier dans la première partie, peu de femmes médiatrices travaillent avec ONU Femmes.

Plus qu'un appui, il semblerait intéressant d'étudier la manière dont les organisations telles qu'ONU Femmes et ICAN sont dépendantes des femmes médiatrices pour mettre en œuvre leurs programmes.

Lors des entretiens réalisés avec le personnel de chez ICAN et ONU Femmes, j'ai eu la possibilité de demander à ces femmes ce que leur organisation apporte concrètement aux femmes médiatrices (annexe 6). Les réponses sont toutes similaires à savoir un appui, un soutien financier, matériel et moral aux femmes médiatrices qui pratiquent à l'échelle locale la médiation.

« So first of all, through our network, we provide a lot of solidarity and support to them. So even for instance in response to the earthquake in Turkey and Syria, we're doing a lot of you know communicating with them over signal, in WhatsApp or email, sharing informations and offering our empathy and support » (Extrait d'entretien réalisé avec Stacey Schamber, directrice de programme chez ICAN, le 13 février 2023) (annexe 2)

« Et puis, je pense que c'est aussi leur donner les moyens, que ce soit quelquefois même financier, à travers des critères, mais également d'autres moyens avec par exemple, des interventions dans le cadre du renforcement de la santé mentale et de leadership et des femmes leaders leur permettent finalement de faire face à beaucoup de traumatismes. Dans ce contexte-là, ce qui est important, c'est de soutenir l'intervention. » (Extrait d'entretien avec une directrice de programme Femmes, Paix Sécurité et Action Humanitaire chez ONU Femmes, le 10 mars 2023)

À travers ces deux extraits d'entretien, on se rend compte que les deux organisations revendiquent la même manière de procéder à savoir soutenir les pratiques qui existent indépendamment de l'intervention de ces organisations.

Par ailleurs, ce soutien se ferait uniquement sous l'accord des femmes médiatrices comme a pu l'expliquer mon enquêtée Paivi Kannisto lorsqu'elle m'explique que l'intervention d'ONU Femmes dépend majoritairement de la collaboration avec les réseaux de femmes à l'échelle locale.

« - UN Women is supporting quite often women's participation in peace negotiation processes. And often when it's the UN United Nations led peace mediation process, which is currently it's only Syria, Yemen, Libya... what's one more? Of UN led peace mediation processes. I'm forgetting one now, but there is one more, but that's where we are liaising with the political mission. And if I'm very honest about this depends how much its collaboration and how much its competition is, depending how people get along. Personal chemistries of people between you know if the people get along the collaboration is also, but there is always collaboration. Sometimes It's easier, sometimes it's a little bit more difficult and we are very much at UN Women supporting women and women's organizations, civil society, basically, to be part of peace processes.

- So it depends on the collaboration with the civil society?

- A lot is depending on civil society, collaboration and civil society is a very important partner for UNwomen and civil society is a very important actor in peace processes »

(Extrait d'entretien avec Paivi Kannisto, cheffe de la section Paix et Sécurité chez ONU Femmes USA, le 28 mars 2023) (annexe 3)

En analysant cet extrait d'entretien, on constate la place prépondérante qu'occupent les femmes médiatrices dans le discours onusien. Cet extrait d'entretien nous permet alors d'interroger la réelle marge de manœuvre des femmes médiatrices puisqu'à nouveau, ce discours est un discours porteur de sens correspondant aux objectifs de l'ONU. En ce sens, comprendre cela, c'est se rendre compte que l'ONU met les femmes médiatrices au centre de son discours afin d'appuyer sa volonté de construire une image d'entité neutre, au service des femmes, permettant ainsi aux femmes médiatrices de prendre l'initiative de la collaboration. Cependant, cette neutralité est déconstruite par l'autrice Marie Saiget dans son article « Women's participation in African peace negotiations: cooperating with the UN agencies in Burundi and Liberia »⁹⁸ sur lequel nous allons nous appuyer dans la seconde sous-partie.

Partant du postulat qu'ONU Femmes tente de se construire une image d'identité neutre, il est possible, bien que nous n'ayons pas de fait pour appuyer nos propos, que le personnel onusien lors des entretiens contribue à entretenir cette image de neutralité. En affirmant que l'ensemble des initiatives provient des femmes médiatrices, ONU Femmes se garantit une certaine légitimité et

⁹⁸ Saiget, Marie. 2016. « Women's Participation in African Peace Negotiations: Cooperating with the UN Agencies in Burundi and Liberia ». *Peacebuilding* 4(1): 28-40.

crédibilité sur la scène internationale. Se faisant, cette neutralité permet à ONU Femmes d'affirmer qu'elle coopère amplement avec la société civile comme nous avons pu le voir au début de cette sous-partie.

B. Une coopération intéressée des Nations Unies créatrice d'échanges de bonnes pratiques par l'intermédiaire des femmes leaders

Une fois le contact pris avec les femmes médiatrices à l'échelle locale, les organisations peuvent proposer aux femmes médiatrices de se rencontrer au cours d'un atelier de discussion. Ces ateliers sont l'occasion pour ONU Femmes de constituer un réseau de femmes médiatrices ayant pour objectif de favoriser la diffusion de pratiques et de conseils entre ces femmes ou encore, créer une solidarité entre elles lors des situations de conflits nécessitant leur médiation. Un rapport produit par ONU Femmes intitulé « Meeting report. Women building peace in the Arab States. Regional synergies and cross-learning » retrace le déroulé d'un atelier de discussion qui a eu lieu en 2022 à Beyrouth, capitale du Liban. Pendant cet atelier, plus de quarante femmes médiatrices étaient présentes. Cette rencontre a permis aux femmes médiatrices d'échanger leurs expériences, leurs préoccupations ainsi que leurs stratégies pour permettre une plus ample reconnaissance des femmes médiatrices à l'échelle nationale. Comme l'explique le rapport, l'atelier a commencé par un tour des différentes expériences en fonction du pays à savoir le Yémen, la Libye, la Palestine, la Jordanie, la Tunisie, le Liban, l'Irak, la Syrie et la Finlande. Cette amorce a permis aux femmes médiatrices de revenir sur un certain nombre de sujets tels que le manque de reconnaissance de leur travail de la part des acteurs nationaux, la protection des femmes entre autres. Ces discussions ont finalement abouti à des recommandations et un partage de bonnes pratiques. En effet, ONU Femmes a créé au sein même de cet atelier de discussion cinq groupes de travail permettant ainsi d'aborder un éventail de domaine « 1. Local agreements on natural resource management and climate change issues 2. Transitional justice issues 3. Brokering ceasefires 4. Preventing and resolving community tensions 5. Mediating in contexts of violent extremism »⁹⁹. Le rapport explique que grâce à ces groupes de travail, les participantes ont pu partager leur meilleure pratique pour aboutir à leurs objectifs. Par ailleurs, à la fin du rapport, une partie intitulée « IV. Recommendations by Themes across the Region » fait état de toutes les recommandations que les femmes ont pu adresser à un certain nombre d'acteurs internationaux et locaux. Sur les quarante-deux recommandations, trente-deux

⁹⁹ Arab States UN Women. 2022. « Women building peace in the Arab states. Regional Synergies and Cross-Learning » <https://arabstates.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/11/women-building-peace-in-the-arab-states-regional-synergies-and-cross-learning> (23 avril 2023) p.11

sont à l'intention d'ONU Femmes. Il s'agit par exemple de créer plus d'espaces d'échange sécurisés pour les femmes, d'augmenter leur travail sur le terrain pour plaider en faveur d'une meilleure mise en œuvre de la résolution 1325 ou encore « UN Women should diversify their access to society and actively engage key local entry points, including religious actors, local leaders and others in order to implement change at the local level, to better acknowledge women's role and engagement in the community, and to effectively fight extremism and illiteracy »¹⁰⁰ illustrant ainsi la diffusion de bonnes pratiques.

Cette focalisation sur un atelier de discussion en particulier permet de mieux saisir les mécanismes par lesquels l'utilisation des femmes médiatrices est une bonne pratique des organisations. En effet, dans un premier temps, en échangeant avec les femmes médiatrices lors d'un atelier de discussion, leur expertise permet aux organisations de se rendre compte de leur importance dans la résolution de conflits. En ce sens, à travers les ateliers de discussion, les femmes médiatrices parviennent à solliciter l'intérêt des organisations. Dans un second temps, il est également possible d'affirmer que ces ateliers, dont le but est le partage de pratiques entre les femmes, transfèrent aussi des bonnes pratiques aux organisations. Comme nous avons pu le voir à travers le rapport d'ONU Femmes, les femmes médiatrices adressent une série de recommandations à l'organisation lui permettant ainsi d'accroître son expertise et son efficacité dans l'application de la résolution 1325.

Les ateliers de discussions permettent donc dans ce cas des échanges entre les femmes médiatrices elles-mêmes, mais également entre les femmes médiatrices et ONU Femmes permettant ainsi la diffusion de bonnes pratiques, car les femmes médiatrices semblent être le moyen le plus efficace pour permettre l'obtention d'accords de paix plus durables et inclusifs. Néanmoins, une autre logique entre en jeu dans le cadre de ces ateliers à savoir la création d'une élite modulée par ONU Femmes.

L'autrice Marie Saiget dans son article « Women's participation in Africa peace negotiations: coopératif with the UN agencies in Burundi and Liberia » explique que le soutien qu'ONU Femmes apporte aux mouvements de femmes transforme ces mouvements¹⁰¹. Pour expliquer ceci, l'autrice revient sur plusieurs cas concrets dont la guerre civile au Libéria durant laquelle ONU Femmes a

¹⁰⁰ *ibid* p.16

¹⁰¹ Saiget, Marie. 2016. « Women's Participation in African Peace Negotiations: Cooperating with the UN Agencies in Burundi and Liberia ». *Peacebuilding* 4(1): p.4

aidé les femmes à s'organiser en réseau pour améliorer leur efficacité et leur visibilité¹⁰². Cependant, comme Marie Saiget le démontre, cette aide apportée aux femmes n'est pas quelque chose de neutre et se fait dans une volonté de faire du Libéria et du Burundi des cas de bonnes pratiques. L'autrice déconstruit alors ce que l'une de ses enquêtées de chez ONU Femmes lui dit lors d'un entretien « We facilitated meetings between women without pushing ourselves forward. [...] UNIFEM appeared neutral, without political interest: it was easier to make women join together at our place. Because at this time, there were important ethnic divisions. »¹⁰³. Marie Saiget explique ainsi que la participation d'ONU Femmes contribue à une « professionnalisation des mouvements de femmes »¹⁰⁴ par l'intermédiaire de ces ateliers de discussion et par le financement de plusieurs projets. Ainsi, ONU Femmes a créé une élite de femmes en augmentant leur capital culturel et social lors des conférences.

Il est intéressant de prendre appui sur les études de l'autrice et des applications au cas plus précis des femmes médiatrices. En effet, notre enquête confirme la thèse de l'autrice pour le cas des femmes médiatrices. Lors des entretiens réalisés avec les employées d'ONU Femmes et de ICAN, on se rend compte que ces dernières font systématiquement référence aux « femmes leaders » lorsqu'elles me détaillent leurs programmes. Cependant, lorsque je demande si les femmes médiatrices font partie d'une élite sociale et économique, la réponse est différente et les enquêtées m'expliquent que ces femmes sont issues de toutes les couches sociales et qu'il n'existe pas nécessairement d'élites.

«[...]Et donc l'idée pour nous, c'était de réunir en fait, les femmes leaders qui sont présentes sur le terrain qui œuvrent voilà au niveau communautaire, dans différents domaines donc les femmes qui ont... voilà les femmes leaders qui organisent des activités dans leur communauté, dans leur zone pour venir à Bangui et pendant 2 jours, vraiment s'asseoir, discuter de ces thématiques-là. » (Extrait d'entretien avec une directrice de programme Femmes, Paix Sécurité et Action Humanitaire chez ONU Femmes, le 10 mars 2023)

Cet extrait d'entretien et une partie de réponse d'une enquêtée lorsque je lui demande de

¹⁰² ibid p.5

¹⁰³ ibid p.6

¹⁰⁴ ibidem

m'expliquer un des projets que son bureau pays a organisé pour les femmes médiatrices. À travers cela, on se rend compte qu'ONU Femmes transforme, comme Marie Saiget l'a expliqué, les réseaux de femmes ici en sélectionnant uniquement les femmes leaders pour mener à bien leur projet. Ainsi, l'objectif de l'ONU étant de promouvoir une paix par le bas se transforme au fur et à mesure en une paix par l'intermédiaire d'une élite. Sandrine Lefranc revient sur cette élite en expliquant que la paix « paix démocratique – le dialogue – se manifeste de la manière la plus explicite dans des processus qui visent des catégories sociales mieux définies, qui sont classiquement celles qui sont durablement en contact avec les agents des organisations internationales sur le terrain. Ces catégories sont généralement présentées comme constituées par l'ensemble des leaders de niveau intermédiaire ou issus de la « base » : leaders respectés, mais pas les plus visibles, dans des domaines d'activité non politiques (religion, université, etc.) ou hors des systèmes formels d'attribution des pouvoirs (comme parfois les chefs traditionnels), dirigeants associatifs, professions libérales, etc. »¹⁰⁵. Notre enquête confirme la thèse de Sandrine Lefranc puisqu'on retrouve à nouveau cette idée de triage des interlocuteurs d'ONU Femmes à savoir la recherche de femmes leaders au niveau communautaire. De ce fait, au vu de la sélection effectuée par ONU Femmes, nous pouvons affirmer l'idée selon laquelle ONU Femmes met fortement en lumière les femmes médiatrices, mais en réalité, l'organisation les sélectionne. Ceci nuance l'idée défendue par l'ONU qui souhaite une paix par le bas.

À travers cette sous-partie, nous avons pu interroger la manière dont la mise en réseau des femmes médiatrices par l'intermédiaire des ateliers de discussion permet de diffuser des bonnes pratiques aux organisations comme ICAN et ONU Femmes. En même temps que recevoir de bonnes pratiques, les organisations transforment les réseaux de femmes impactant ainsi le domaine d'activité de ces femmes (professionnalisation du secteur). Les ateliers sont un lieu où le local transforme l'international, mais aussi où l'international module le local.

C. Un processus interactif pour l'acceptation de la norme

Si la résolution 1325 offre un cadre normatif fort pour l'augmentation de la participation des femmes aux processus de paix, il n'empêche que la résolution n'a pas la capacité d'obliger les États signataires à l'appliquer. En outre, les femmes médiatrices font face à une série d'obstacles que les

¹⁰⁵ Lefranc, Sandrine. 2007. « Convertir le grand nombre à la paix...Une ingénierie internationale de pacification ». *Politix* n° 80(4): p.12

organisations telles que ICAN tentent de dépasser en offrant des recommandations à destination des Nations Unies, des États membres et des médiateurs internationaux. En effet, dans son rapport « Better peace tool », l'organisation à but non lucratif ICAN propose des solutions pour contrer les six barrières suivantes: « Barrier One: “We represent everyone.” Conflict parties won't accept women at the table. Barrier Two: “The mediator can't do everything,” or doesn't consider inclusion of women a priority. Barrier Three: “Who are these women anyway?” Questioning the legitimacy of women peacebuilders. Barrier Four: “This doesn't concern women.” Military and security issues are ‘technical’ and ‘not relevant’ to civil society. Barrier Five: “I'm here because of my own credentials.” When women delegates say, “We don't represent women.” Barrier Six: “The exclusion of women is cultural,” and “the peace table isn't the place to deal with gender equality” »¹⁰⁶. En ce sens, ce rapport constitue un outil à disposition des différents acteurs de la communauté internationale pour la mise en œuvre de la résolution 1325 en dépit des blocages.

Jenny Lorentzen dans son article « Women's Inclusion in Malian Peace Negotiations: Norms and Practices » revient sur les blocages que rencontrent les femmes dans la négociation. L'autrice interroge cela, mais sous un angle bien précis à savoir la manière dont la pratique (ici les différents blocages) influence la norme. Pour expliquer sa thèse, Jenny Lorentzen s'appuie sur les écrits de Martha Finnemore et Kathryn Sikkink qui théorisent le cycle de vie de la norme. Selon elles, il existerait trois phases allant de l'émergence de la norme à son acceptation¹⁰⁷. Néanmoins, selon Jenny Lorentzen, ces auteurs décrivent le cycle de la norme de manière linéaire, sans blocage. L'autrice prend alors le contre-pied de leurs écrits et se concentre sur la manière dont les blocages influencent la norme. Pour ce faire, la chercheuse revient sur le processus de paix au Mali et plus précisément sur le cessez-le-feu de Ouagadougou en 2013 et l'accord d'Alger en 2015. Au-delà des initiatives des femmes à l'échelle locale pour participer aux cessez-le-feu (quatre femmes se sont rendues sur place sans invitation pour exiger une place à la table des négociations) ce sont les acteurs de la communauté internationale qui se regroupent pour forcer l'acceptation de ces femmes « According to the interviewees, MINUSMA, UN Women, and several representatives of the international community who were involved in the mediation process shared a commitment to supporting

¹⁰⁶ International Civil Society Action Network. 2018. « The better peace tool » https://icanpeacework.org/wp-content/uploads/2018/02/BPT_2018.pdf (23 avril 2023) p.34

¹⁰⁷ Lorentzen, Jenny. 2020. « Women's Inclusion in the Malian Peace Negotiations: Norms and Practices ». *Swiss Political Science Review* 26(4): p.489

women's inclusion in the negotiations »¹⁰⁸. À travers cet article, on remarque que la résistance à l'inclusion des femmes au processus officiel provoque une réaction de ces dernières qui vont par la suite être soutenues par les organisations internationales comme ONU Femmes. Par conséquent, les obstacles à l'application de la résolution 1325 illustrent le fait qu'ONU Femmes a besoin de l'activisme des femmes médiatrices pour permettre l'acceptation de cette dernière. La pratique des femmes médiatrices à l'échelle locale influence donc la manière dont ONU Femmes procède pour appliquer la résolution. Sans l'activisme des femmes à l'échelle locale, il n'y aurait pas, ou du moins peu, d'interventions d'ONU Femmes pour supporter ces dernières.

Les blocages permettent ainsi une synergie des efforts de la part des organisations qui vont appuyer les initiatives des femmes et produire des rapports de recommandation afin d'accroître leur participation. Ainsi, au-delà de transformer les réseaux de femmes comme nous avons pu l'étudier dans la deuxième sous-partie, l'agence d'ONU Femmes elle aussi évolue en fonction de l'activisme des femmes médiatrices. Nous retrouvons à nouveau cette idée selon laquelle l'international transforme le local et inversement. Si nous revenons sur la concentration des efforts fournis par ONU Femmes et ICAN pour surmonter les obstacles à la participation des femmes à la résolution de conflits, que nous identifions au sein de leurs rapports, on se rend compte de l'influence des femmes médiatrices sur leur pratique. C'est notamment dans le rapport « Renforcer la participation des femmes aux processus de médiation: quels rôles pour les Nations Unies, les organisations régionales et les États membres » produit par ONU Femmes que nous repérons un condensé de bonnes pratiques, sur la base de la mobilisation des femmes médiatrices, afin de dépasser les obstacles à la participation de ces dernières¹⁰⁹.

Cette seconde partie du chapitre nous a permis d'identifier certains mécanismes permettant de faire des femmes médiatrices une bonne pratique de ICAN et ONU Femmes. Premièrement, en interrogeant la collaboration qui peut exister entre ces organisations et les femmes médiatrices, nous avons pu comprendre la prépondérance qu'ont ces femmes dans le choix de la relation qu'elles entretiennent avec ICAN et ONU Femmes. Se faisant, les femmes médiatrices diffusent une image autre que celle qui est dans un premier temps décrite dans la résolution 1325 à savoir des victimes/bénéficiaires. Ainsi, avec cette prise de contact avec les femmes médiatrices, ICAN et ONU

¹⁰⁸ *ibid* p.496

¹⁰⁹ UN Women. 2021. « Renforcer la participation des femmes aux processus de médiation : Quels rôles pour les Nations Unies, les organisations régionales et les États membres ? » <https://www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2021/08/increasing-womens-participation-in-mediation-processes> (23 avril 2023)

Femmes tentent de véhiculer une image d'organisation neutre uniquement présente au service de ces femmes. Ces constatations servent donc à questionner le discours des enquêtées puisqu'elles aussi contribuent à la diffusion de cette image. Deuxièmement, grâce à la mise en réseau des femmes médiatrices par l'intermédiaire d'un atelier de discussion, ONU Femmes se dote de bonnes pratiques. En échangeant avec les femmes médiatrices lors d'un atelier de discussion, leur efficacité et leur expertise permettent aux organisations de se rendre compte de leur importance dans la résolution de conflits. Puis, ces ateliers sont l'occasion pour les organisations d'obtenir des recommandations de la part des femmes médiatrices afin d'améliorer leur efficacité dans l'application de la résolution 1325. Néanmoins, cette mise en réseau des femmes permise ici par ONU Femmes a des effets pervers. En effet, ONU Femmes crée une professionnalisation des mouvements de femmes comme a pu l'expliquer Marie Saiget¹¹⁰. Ainsi, s'interroger sur la diffusion bottom-up dans cette sous-partie a mis en exergue le fait que les ateliers sont un lieu où le local transforme l'international (diffusion de bonnes pratiques), mais aussi où l'international module le local (professionnalisation).

Troisièmement, nous avons pu nous interroger sur les blocages auxquels font face les femmes médiatrices pour parvenir à acquérir une place à la table des négociations. En nous appuyant sur les études de Jenny Lorentzen, nous avons à nouveau constaté l'activisme des femmes médiatrices mettant ainsi en lumière leur capacité d'action pour obtenir une place à la table des négociations. C'est grâce à ce militantisme que ONU Femmes peut intervenir à l'échelle locale.

Ce chapitre consacré à une approche bottom-up de la diffusion des pratiques nous a aidés à identifier plusieurs mécanismes par lesquels la médiation des femmes à l'échelle locale est devenue une bonne pratique des organisations pour la résolution de conflit. En se concentrant sur une échelle plus locale, à savoir les femmes médiatrices elles-mêmes, nous avons pu interroger la manière dont les pratiques exercées par les femmes à l'échelle locale pour la résolution de conflit influencent les pratiques de ICAN et ONU Femmes. Dans une première grande partie, nous avons étudié la médiation des femmes à l'échelle locale à l'aune de la résolution 1325. En ce sens, nous avons décentralisé le regard porté sur la résolution 1325 afin de mettre en lumière les actions menées par les femmes médiatrices qui influencent donc les pratiques des organisations. Cependant, nous avons tenté de mettre en question ce discours puisque la reconnaissance de la résolution 1325 peut être une stratégie de communication de l'organisation afin de légitimer ses actions.

¹¹⁰ Saiget, Marie. 2016. « Women's Participation in African Peace Negotiations: Cooperating with the UN Agencies in Burundi and Liberia ». *Peacebuilding* 4(1): 28-40.

Puis, dans une seconde partie, nous avons interrogé plus spécifiquement les relations que ICAN et ONU Femmes entretiennent avec les femmes médiatrices nous permettant d'étudier les mécanismes de diffusion de bonnes pratiques par l'intermédiaire des échanges et des rencontres avec ces femmes. En voulant prouver le leadership des femmes dans leur relation avec ONU Femmes, on constate une volonté de l'organisation de se construire une image neutre au service des femmes médiatrices. Or, cette stratégie contribue à renforcer l'idée selon laquelle ONU Femmes tente de légitimer ses interventions sur la scène internationale. Par ailleurs, dans une seconde sous-partie, nous avons relevé le mécanisme de diffusion lié à la participation aux ateliers de discussion avec les femmes médiatrices. C'est par l'intermédiaire des recommandations et des retours d'expériences des femmes médiatrices qu'ONU Femmes se dote de bonnes pratiques. Cependant, en s'appuyant sur les études menées par Marie Saiget ¹¹¹, nous avons pu comprendre qu'ONU Femmes influence les mouvements de femmes en créant une élite de médiatrices comme notre étude de terrain a également pu le révéler. Enfin, la synergie des efforts pour lutter contre les blocages à la participation des femmes montre également que la pratique (blocage de la part des gouvernements et activisme des femmes) influence la norme (la manière dont ONU Femmes procède pour appliquer la résolution 1325).

Ce deuxième chapitre nous a permis de s'interroger autour de notre deuxième hypothèse qui était de savoir si la médiation des femmes à l'échelle locale a permis de faire de ces dernières une bonne pratique au sein des organisations. Bien que nous puissions relever un certain nombre de mécanismes affirmant qu'il existe bel et bien des mécanismes de diffusion bottom-up, il n'empêche qu'il n'est pas possible de confirmer totalement cette hypothèse. En effet, le discours promu par l'ONU aussi bien à travers la résolution que par l'intermédiaire de son personnel, illustre sa volonté de construire une image de neutralité laissant croire qu'elle n'est pas maîtresse des relations qu'elle entretient avec la société civile. Ce discours contribue à renforcer la légitimité des interventions d'ONU Femmes et s'apparente ainsi à une stratégie de communication. Nous avons pu nuancer les propos de l'organisation en revenant sur le nombre de femmes qui participent aux actions d'ONU Femmes et montrer que l'agence transforme le local en créant une élite de femmes médiatrices. Après avoir nuancé l'impact de la diffusion bottom-up de bonnes pratiques, il convient de s'interroger sur une diffusion plus horizontale à savoir les relations qu'entretiennent ICAN et ONU

¹¹¹ Saiget, Marie. 2016. « Women's Participation in African Peace Negotiations: Cooperating with the UN Agencies in Burundi and Liberia ». *Peacebuilding* 4(1): p.6

Femmes entre elles et entre les autres organisations qui abordent la question de la participation des femmes.

Chapitre 3: Entre concurrence et coopération inter-organisationnelle vecteurs de diffusion de bonnes pratiques

Ce dernier chapitre a pour ambition de répondre à notre troisième hypothèse qui est de savoir si les relations de concurrence ou de coopération sont vectrices de bonnes pratiques chez les organisations. En effet, après avoir enquêté sur la diffusion de bonnes pratiques à l'échelle internationale (chapitre 1) puis à l'échelle locale (chapitre 2) il paraît ici nécessaire de s'intéresser à l'échelle inter-organisationnelle. Ce changement de niveau permet de mettre en lumière certains éléments qui amènent les organisations telles que l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes) et l'organisation à but non lucratif International Civil Society Action Network (ICAN) à adopter des bonnes pratiques. En ce sens, nous étudierons ici la concurrence et la coopération en tant que composantes essentielles de la diffusion de ces pratiques. En effet, dans un contexte d'augmentation exponentielle d'acteurs (organisations non gouvernementales, fondations...)¹¹² intervenant dans le champ de la résolution de conflits, certaines organisations internationales comme les Nations Unies (ONU) doivent renforcer leur légitimité et par conséquent adopter des bonnes pratiques afin d'apporter des preuves tangibles du bien-fondé de ses interventions.

En ce sens, ce chapitre se concentre dans un premier temps sur la concurrence entre les organisations. Cette première partie sera l'occasion de mieux comprendre où se situe concrètement la concurrence entre les agences grâce aux entretiens réalisés avec des employées de ICAN et ONU Femmes. Puis, plus spécifiquement, nous allons nous attarder sur l'expertise en tant que conséquence de la concurrence entre les organisations. L'expertise prend forme à travers la professionnalisation du personnel des organisations. Dans cette première partie, nous analyserons le travail de plusieurs chercheurs ayant travaillé sur la dépolitisation des pratiques des organisations à savoir Elodie Convergne qui revient sur l'unité de médiation des Nations Unies dans laquelle il existe une course à l'expertise qui provoque une technocratisation de la paix¹¹³. Dans la continuité, les auteurs Laurent Goetschel et Tobias Hagmann interrogent la dépolitisation de la paix liée à la

¹¹² Klein, Asmara, Camille Laporte, et Marie Saiget. 2015. *Les bonnes pratiques des organisations internationales*. Presses de Sciences Po. p.25

¹¹³ Convergne, Elodie. 2016. « Learning to Mediate? The Mediation Support Unit and the Production of Expertise by the UN ». *Journal of Intervention and Statebuilding* 10(2): 181-99.

professionnalisation de celle-ci.¹¹⁴ Néanmoins, pour atténuer les effets pervers de la concurrence entre les organisations, il peut exister des programmes et d'autres outils. Ceci sera l'objet de notre seconde partie qui interrogera le lien entre la coopération et la diffusion des bonnes pratiques notamment par l'intermédiaire de son personnel. Ainsi, bien que la concurrence entre les organisations internationales soit très largement abordée dans la littérature au vu des nombreuses références au sein de notre première partie, il n'empêche que nous défendons l'idée que la coopération, tout autant que la concurrence, permet de faire de l'usage des femmes médiatrices une bonne pratique des organisations.

I. La concurrence entre les organisations vectrices de bonnes pratiques

Cette partie a pour but d'interroger le lien entre la concurrence entre les organisations et l'adoption de bonnes pratiques de ces dernières. Comme nous allons le voir, au-delà de stimuler l'innovation, la concurrence pousse les organisations à adopter des pratiques qui répondent au mieux à une légitimité internationale. Nous reviendrons donc dans un premier temps sur la concurrence en elle-même c'est-à-dire à quel niveau se situe cette dernière (au niveau financier par exemple) et entre quelles organisations. Puis, nous nous attarderons sur l'expertise en tant que conséquence de la concurrence sous le prisme de la professionnalisation des employés d'ONU Femmes et ICAN. Enfin, nous terminerons cette première partie en interrogeant plus spécifiquement l'adoption des bonnes pratiques matérialisées sous des formes diverses telles que les rapports sur lesquels nous avons concentré notre analyse depuis le premier chapitre.

A. Une concurrence: entre quelles organisations et à quel niveau

Il convient, avant d'aborder plus spécifiquement la professionnalisation de la paix comme conséquence de la concurrence, de revenir sur quelles agences sont en concurrence et à quels niveaux. Nous entendons ici la concurrence comme étant une situation de rivalité entre plusieurs acteurs qui poursuivent le même objectif.

Marie Saiget s'interroge, dans son chapitre de l'ouvrage *Les bonnes pratiques des organisations internationales* « UNIFEM/ONU Femmes et les bonnes pratiques de la participation » sur la concurrence qui existe entre ONU Femmes et le Programme des Nations Unies pour le

¹¹⁴ Goetschel, Laurent, et Tobias Hagmann. 2009. « Civilian peacebuilding: peace by bureaucratic means? » *Conflict, Security & Development* 9(1): 55-73.

développement (PNUD). Elle explique que la volonté d'ONU Femmes de s'imposer en tant que « coordinatrice de l'axe « Femmes, Paix et Sécurité » »¹¹⁵ s'inscrit dans « un champ concurrentiel entre agences onusiennes, qui élaborent et diffusent leurs propres normes, directives et autres instruments sur des thématiques proches. C'est le cas du programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), de l'agence des Nations Unies pour les réfugiés (UNHCR) et du Fonds des Nations Unies pour la population (UNFPA), qui sont les principaux organismes onusiens intégrant le genre à leur action [...]»¹¹⁶. En ce sens, l'autrice Marie Saiget affirme l'idée selon laquelle les agences des Nations Unies qui abordent la thématique du genre sont en concurrence du fait notamment des logiques d'expertise qui régissent le comportement des agences (nous reviendrons plus précisément sur ce point dans la prochaine sous-partie). Il convient donc de s'appuyer sur les études de Marie Saiget puisque celle-ci nous offre un cadre délimitant notre analyse. En effet, nous focaliserons cette partie uniquement sur les concurrences existantes entre les organisations qui travaillent sur le même sujet à savoir la thématique du genre. Se faisant, lors des entretiens réalisés, j'ai pu demander aux employées de chez ONU Femmes et ICAN comment sont les relations entre les agences abordant la même thématique (annexe 6). La première réaction que j'ai obtenue systématiquement est que les relations sont exclusivement des relations de coopération. Cependant, en appuyant mon enquête sur des articles scientifiques, j'ai pu recueillir des réponses intéressantes.

« - Ok! I asked this question because my teachers explained to me that there is a competition between the other agencies since you're work on the same subject, but I don't know where is the competition at which level?

- Competition, especially most if I would say most of the competition links to funding (rire) you know we are all quite dependent on voluntary funding mostly from Member States. And it's especially at country level where it can be getting attempts between UN entities working on different issues. So for so that's where you know... on gender issues in general, there is a lot of competition, but I would say that for women peace and security specifically. » (Extrait d'entretien avec Paivi Kannisto, cheffe de la section Paix et Sécurité chez ONU Femmes USA, le 28 mars 2023) (annexe 3)

¹¹⁵ Saiget, Marie. 2015. « Chapitre 5. UNIFEM/ONU Femmes et les bonnes pratiques de la participation ». In *Les bonnes pratiques des organisations internationales*, Relations internationales, Paris: Presses de Sciences Po, p.119

¹¹⁶ ibidem

À travers cet extrait d'entretien, on se rend compte que la concurrence, quand elle existe, se situe au niveau des financements. En effet, le budget accordé aux agences des Nations Unies est fluctuant d'une période à une autre. Ce sont les bailleurs de fonds (États membres des Nations Unies) qui octroient un certain budget pour un projet/ pays en particulier. C'est à ce moment-là que les agences vont entrer en compétition pour obtenir ces financements. Par ailleurs, les fonds attribués aux organisations varient en fonction des contextes géopolitiques. Par exemple, une de mes enquêtées m'explique que l'un des défis auxquels ces organisations doivent faire face est la diminution de leurs fonds à cause de la guerre en Ukraine puisque les États redirigent leurs donations. La restriction des fonds alloués à la thématique du genre exacerbe la concurrence entre les agences des Nations Unies. Cette restriction amène les organisations à accroître leur expertise est donc leur professionnalisation sur la thématique du genre afin d'asseoir leur légitimité.

B. Une professionnalisation de la paix comme conséquence de la concurrence inter-organisationnelle

Comme nous avons pu le préciser dans la première sous-partie, l'autrice Marie Saiget affirme l'idée selon laquelle les organisations et plus précisément les agences des Nations Unies investissent massivement dans la production d'expertise afin d'affirmer leur présence et leur légitimité dans un champ fortement concurrentiel comme nous avons pu l'étudier¹¹⁷. Cette augmentation de l'expertise au sein des organisations internationales se trouve chez d'autres auteurs comme Elodie Convergne qui revient sur la création de l'équipe de médiation des Nations Unies (MSU) dans un contexte de perte de légitimité de l'ONU¹¹⁸ liée à l'apparition d'une myriade de nouveaux acteurs intervenants dans la résolution de conflits. Ainsi, Elodie Convergne dans son article « Learning to Mediate? The Mediation Support Unit and the Production of Expertise by the UN » interroge sous le prisme sociologique la bureaucratie des organisations internationales. En s'appuyant sur les études de Micheal Barnett et Martha Finnemore, l'autrice affirme que la bureaucratisation « leads to an increasingly technocratic and depoliticized approach to peace, in which international expertise is

¹¹⁷ Saiget, Marie. 2015. « Chapitre 5. UNIFEM/ONU Femmes et les bonnes pratiques de la participation ». In *Les bonnes pratiques des organisations internationales*, Relations internationales, Paris: Presses de Sciences Po, p.118

¹¹⁸ Convergne, Elodie. 2016. « Learning to Mediate? The Mediation Support Unit and the Production of Expertise by the UN ». *Journal of Intervention and Statebuilding* 10(2): p. 182

preferred to the input of local acteurs, and political issues are cast as technical problems »¹¹⁹. Ainsi, à travers cette citation, on observe une augmentation de la dépolitisation des organisations permise par l'expertise. Les études de Elodie Convergne sont à compléter avec l'article de Laurent Goetschel et Tobias Hagmann « Civilian peacebuilding: peace by bureaucratic means? » Dans lequel ils reviennent plus largement sur la consolidation de la paix. Selon eux, la paix positive décrite par Johan Galtung à savoir une paix dépourvue d'injustice sociale¹²⁰ s'est finalement professionnalisée au point de devenir une paix « by bureaucratic means »¹²¹ avec le recrutement d'experts dans la résolution de conflits capables de mettre en œuvre des projets promouvant la paix dans différents pays.

En s'intéressant plus spécifiquement aux profils sociologiques de mes enquêtées (annexe 4), il est possible de confirmer les propos de ces auteurs. Plus encore, nous pouvons avancer l'idée selon laquelle les acteurs qui participent à la construction de la paix par le bas font partie d'une élite professionnalisée issue des universités et ayant un statut internationalisé. Cependant, contrairement à ce que certains auteurs affirment comme Jacques Faget, il ne semble pas primordial de faire partie des pays occidentaux pour pouvoir faire partie de cette élite¹²², du moins en ce qui concerne l'agence ONU Femmes. Pour appuyer cet argument, nous allons ici nous concentrer sur le profil de deux de mes enquêtées mettant ainsi en lumière l'idée selon laquelle la paix est un secteur professionnalisé. Une des mes enquêtées est une directrice de programme chez ONU Femmes dans un pays d'Afrique centrale. Cette dernière, avant de travailler pour ONU Femmes a fait ses études à l'Université Paris 1 Sorbonne illustrant d'ores et déjà la haute formation que cette directrice de programme a suivie ainsi que son profil internationalisé (celle-ci n'étant pas française). Elle a ensuite poursuivi sa formation dans plusieurs pays pour après travailler à l'international (Rwanda, Burundi etc...) dans l'objectif d'œuvrer dans le développement. Une seconde enquêtée, Paivi Kannisto d'origine finlandaise, est cheffe de la section Femmes, Paix, Sécurité (FPS) chez ONU Femmes États-Unis. Elle possède également un diplôme universitaire spécialisé dans le

¹¹⁹ *ibid* p.183

¹²⁰ Galtung, Johan. 1969. « Violence, Peace, and Peace Research ». *Journal of Peace Research* 6(3): 167-91.

¹²¹ Goetschel, Laurent, et Tobias Hagmann. 2009. « Civilian peacebuilding: peace by bureaucratic means? » *Conflict, Security & Development* 9(1): p.56

¹²² Faget, Jacques. 2008. « Les métamorphoses du travail de paix. État des travaux sur la médiation dans les conflits politiques violents ». *Revue française de science politique* 58(2): p.322

management et le leadership. Puis, au cours de l'entretien, l'enquêtée revient sur son parcours professionnel jusqu'à ONU Femmes.

« - My journey to UNWomen? When I was a student I really wanted to work for development aid. You know, it had been my dream already at the high school. Not sure why maybe it's all the books I read. You know, Finnish countryside, but I wanted to work for... in Africa and countries like that. So then there was an opportunity to apply for junior professional Officer program which Finnish Government funding and I know France also funds junior professional officer programs. So I applied for that. It took a long time. I also got another job. I worked at the university for a little while in Finland and I got eventually I got, selected to be a junior professional officer and yet another it took a year to get that position before it was a long process. It almost took two years altogether, but my first position was if it was part of UNDP in Ethiopia. That was 1989, so that was a long time ago and so I became a junior professional officer in Ethiopia with UNDP Office for Project Services. I stayed there for a bit more than a year and then... in all honesty approach it collapsed and I was transferred to UNDP Office in Zimbabwe. So I moved from Ethiopia to Zimbabwe and I mean, if I hadn't moved from Ethiopia, I would have been evacuated because of war few months later anyway. So it was kind of good to be transitioned just before the whole country collapsed because of war. And then I was in Zimbabwe for two years. I went back to Finland. I was looking for a job and the first job I got was a position in Kenya for a UN environment program as a fund program management officer. So I spent seven years with UNEP in Kenya. And it used to be called UNEP UN Environment. Now it's just called UN environment, but it's still the same organization. So I will see in Nairobi for seven years. And after...that you know my husband was there. He got a job in Geneva, so we moved to Geneva. He was also working for UNEP, UN environment program. And eventually I got a job with UN AIDS, ONU SIDA. And so I moved to work there in Geneva.

So we worked with them for about five years in Geneva. And then to surprising my husband got a job in Finland working for United Nations so to my surprise, I found myself working in Finland where there was just a very small UN office, so I actually worked in Finland first in a peace mediation organization called Crisis management initiative. That's the office of President Ahtisaari. And then after that I worked for

Finnish Ministry of Foreign Affairs as a senior gender advisor. And from there I got recruited to UNwomen in New York so from a Ministry of Foreign Affairs » (Extrait d'entretien avec Paivi Kannisto, cheffe de la section Paix et Sécurité chez ONU Femmes USA, le 28 mars 2023) (annexe 3)

À travers la longueur de la réponse de l'enquêtée lorsque je lui demande son parcours jusqu'à ONU Femmes, nous pouvons analyser plusieurs éléments. Premièrement, nous retrouvons à nouveau l'image d'une professionnelle de chez ONU Femmes ayant une trajectoire internationalisée. En effet, Paivi Kannisto a travaillé dans six pays à savoir l'Éthiopie, le Zimbabwe, le Kenya, la Finlande, les États-Unis et la Suisse. Deuxièmement, au-delà du profil internationalisé, on retrouve la volatilité du personnel onusien qui a auparavant œuvré pour une pluralité d'organisations. Ici, Paivi Kannisto a travaillé pour le PNUD, le programme des Nations Unies pour l'environnement, ONU Sida et enfin ONU Femmes. Notre enquête confirme les études de Sandrine Lefranc qui affirme l'idée selon laquelle « Les carrières individuelles, souvent construites sur le principe de l'aller-retour entre organisations inter-gouvernementales, gouvernements et ONG, témoignent de la porosité des frontières entre les différents types d'organisation »¹²³. Enfin, les trois enquêtées travaillant chez ONU Femmes n'ont pas désiré s'employer pour ONU Femmes dans un premier temps, mais cette organisation est apparue pour elles comme une opportunité dans la suite de leur carrière. De manière plus générale, le genre lui-même n'est pas le domaine qui les intéresse depuis le commencement de leur carrière. Au contraire, les trois enquêtées voulaient travailler dans le développement. Le genre est, selon elles, l'une des fenêtres d'opportunité offrant la possibilité de travailler dans ce domaine. Parfois même, œuvrer chez ONU Femmes n'est qu'une coïncidence comme l'explique une de mes enquêtées lorsque je demande « pourquoi ONU Femmes et pas une autre organisation? ».

Ce retour sur le profil sociologique des enquêtées nous permet de prendre conscience que l'expertise et la dépolitisation comme conséquence de la concurrence se retrouvent au sein même des membres de ces organisations (profil international, universitaire et le turn-over). Le savoir des employées est de plus en plus spécialisé offrant ainsi à ONU Femmes la capacité de s'imposer en tant qu'agence productrice d'expertise dans un champ concurrentiel. Par ailleurs, la professionnalisation d'ONU Femmes lui a permis de conserver une image d'agence neutre sur la

¹²³ Lefranc, Sandrine. 2007. « Convertir le grand nombre à la paix...Une ingénierie internationale de pacification ». *Politix* n° 80(4): p.16

scène internationale lui octroyant la possibilité d'échanger et travailler avec un panel d'acteurs comme les États, les autres organisations internationales entre autres comme nous allons le voir dans la deuxième partie. Cette concurrence amène ONU Femmes à certes se professionnaliser, mais aussi adopter des bonnes pratiques qui lui accordent une large acceptation de ces dernières sur la scène internationale.

C. Une concurrence permettant l'adoption de bonnes pratiques

La chercheuse Marie Saiget dans son chapitre d'ouvrage « UNIFEM/ONU Femmes et les bonnes pratiques de la participation » interroge le lien entre la concurrence et la diffusion de bonnes pratiques. En ce sens, l'auteur revient sur la concurrence qui existe entre le PNUD et ONU Femmes pour ensuite poursuivre son raisonnement en s'intéressant aux rapports produits par ONU Femmes dans lesquels l'organisation élabore une série de bonnes pratiques permettant une plus ample participation des femmes à la résolution de conflits. Se faisant, selon l'auteur les rapports sont l'illustration de « la volonté d'affirmation de l'agence dans ce champ d'expertise par la production de bonnes pratiques »¹²⁴. En nous appuyant sur les rapports que nous avons choisis pour réaliser ce mémoire de recherche, nous pouvons confirmer les études de Marie Saiget. En effet, si nous prenons le cas le plus emblématique du rapport concernant l'étude de l'application de la résolution 1325 intitulé « Prévenir les conflits, transformer la justice, obtenir la paix : étude mondiale sur la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies » on remarque que ce dernier est un rapport à destination des États membres et les Nations Unies afin de leur fournir des recommandations visant à ce qu'ils intègrent plus amplement les femmes médiatrices en leur sein. À partir de la page trois cent quatre-vingt-dix-huit du rapport jusqu'à la dernière page (quatre cent seize pages) ONU Femmes dresse une liste de recommandations aux différents acteurs comme « Les États membres, l'ONU et la communauté internationale doivent s'abstenir d'avoir recours au statut d'observatrices comme substitution à une participation réelle et efficace. Les femmes ne doivent pas rester à l'écart comme observatrices, mais faire partie intégrante des négociations et du processus de prise de décisions sur l'avenir de leur pays »¹²⁵. En ce sens, l'agence s'affirme ici dans

¹²⁴ Saiget, Marie. 2015. « Chapitre 5. UNIFEM/ONU Femmes et les bonnes pratiques de la participation ». In *Les bonnes pratiques des organisations internationales*, Relations internationales, Paris: Presses de Sciences Po, p.120

¹²⁵ UN Women. 2015. « Prévenir les conflits, transformer la justice, obtenir la paix : étude mondiale sur la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies » p. 398 https://www.un.org/peacebuilding/sites/www.un.org.peacebuilding/files/documents/globalstudywps_en_web.pdf (le 23 avril 2023)

un champ concurrentiel en s'imposant comme agence de premier plan dans le domaine de l'agenda FPS.

Dans son article « Les organisations internationales dépolitisent-elles les relations internationales? », le chercheur Franck Petiteville revient sur la dépolitisation des pratiques des organisations internationales. En s'appuyant sur la définition d'Olivier Nay, l'auteur définit la dépolitisation comme étant un « processus par lequel des questions ou des activités se trouvent dotées d'une signification politique et, par conséquent, sont appropriées par les acteurs impliqués dans le champ politique [...] et, parfois, font l'objet d'une réponse par les institutions politiques »¹²⁶. Franck Petiteville ajoute néanmoins des précisions à cette définition et interroge trois formes de dépolitisation. Premièrement, l'auteur revient sur la « dépolitisation normative »¹²⁷ qui s'apparente, selon lui, à une volonté des organisations internationales et notamment l'ONU de « créer un consensus mondial autour de leur action »¹²⁸. Se faisant, les organisations peuvent avoir recours à l'usage de bonnes pratiques qui se matérialisent « sous la forme de « recommandations », « instructions », « directives », « codes de conduite ». Sous couvert de normes de référence pour l'action publique internationale, les bonnes pratiques « s'affranchissent de débats idéologiques jugés encombrants. De ce fait, elles revendiquent une neutralité axiologique, voire une universalité technique propice à leur large diffusion et, finalement, à leur acceptation » (Klein et al., 2015, p. 29) »¹²⁹. La seconde dépolitisation est la « dépolitisation discursive »¹³⁰ qui s'appuie sur les discours produits par les organisations internationales. Ici, Franck Petiteville avance l'idée selon laquelle les organisations tentent de paraître les plus politiquement neutres, sans éléments pouvant susciter un débat. Enfin, il existerait la « dépolitisation par l'expertise » que nous avons interrogée dans le cadre de la sous-partie précédente. Les études de Franck Petiteville sont à compléter avec les recherches d'Anne-Emmanuèle Calvès qui revient dans son article « empowerment »: généalogie d'un concept clé du discours contemporain sur le développement » sur la dépolitisation

¹²⁶ Petiteville, Franck. 2016. « Les organisations internationales dépolitisent-elles les relations internationales ? » *Gouvernement et action publique* VOL. 5(3): p.115

¹²⁷ *ibid* p.116

¹²⁸ *ibidem*

¹²⁹ Petiteville, Franck. 2016. « Les organisations internationales dépolitisent-elles les relations internationales ? » *Gouvernement et action publique* VOL. 5(3): p.117

¹³⁰ *ibidem*

du terme « empowerment » par les organisations internationales¹³¹ à tel point que « l'empowerment des femmes est devenu, comme le souligne Bissiliat (2000, p. 26), une des notions « politiquement correctes dont tous les organismes internationaux, du moins sur le plan des énoncés discursifs, ne peuvent se passer »¹³². Finalement, l'empowerment des femmes est devenu selon l'autrice « un mot à la mode »¹³³ qui est tellement flou qu'il en est incontestable.

Ce retour sur les études de Franck Petiteville et Anne-Emmanuèle Calvès nous permet de mieux saisir la manière dont les rapports et discours produits par ONU Femmes s'ancrent dans une volonté de l'organisation de créer et adopter des bonnes pratiques. Si nous reprenons le cas du rapport « Prévenir les conflits, transformer la justice, obtenir la paix. Étude mondiale sur la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies », nous retrouvons cette neutralité tout au long du rapport. En effet, au-delà de sa neutralité à travers l'appui sur des cas concrets, le rapport donne des directives aux différents acteurs, mais qui s'affranchissent de tout débat permettant ainsi une large acceptation des recommandations d'ONU Femmes. À travers l'étude des rapports produits par ONU Femmes, mais aussi par ICAN comme le rapport « Better Peace Tool » qui est un outil à la disposition des États et de l'ONU pour améliorer leurs actions concernant la participation des femmes à la résolution de conflits, nous pouvons remarquer la « dépolitisation normative »¹³⁴ au sein de ces rapports.

Cette première partie nous a permis de plus amplement comprendre comment la concurrence entre les organisations offre à ONU Femmes la possibilité d'adopter des bonnes pratiques. Se faisant, nous sommes dans un premier temps revenus sur quelles organisations étaient en concurrence et pour quelles raisons. Afin de s'imposer dans ce champ concurrentiel, les organisations vont investir massivement dans la production d'expertise. Cependant, cette volonté d'accroître l'expertise de l'agence crée en même temps une transformation de la paix faisant ainsi d'elle un secteur professionnel à part entière avec des experts diplômés et internationaux. Par ailleurs, la dernière sous-partie nous a permis de compléter notre enquête puisque nous nous sommes plus particulièrement intéressés à comment se fait concrètement la diffusion de bonnes pratiques par le

¹³¹ Calvès, Anne-Emmanuèle. 2009. « “Empowerment” : généalogie d'un concept clé du discours contemporain sur le développement ». *Revue Tiers Monde* 200(4):p. 735

¹³² *ibid* p.741

¹³³ *ibid* p.743

¹³⁴ Petiteville, Franck. 2016. « Les organisations internationales dépolitisent-elles les relations internationales ? » *Gouvernement et action publique* VOL. 5(3): p.116

prisme de la concurrence. Ces bonnes pratiques sont, dans ce cas précis, sous forme de rapport avec une série de recommandations. Cependant, il est nécessaire de poursuivre notre analyse en s'interrogeant cette fois-ci sur les mécanismes de coopération qui peuvent exister entre les organisations afin de compléter la thèse des auteurs cités dans la première partie.

II. Au-delà de la concurrence, la coopération en tant que créatrice de bonnes pratiques

S'intéresser aux relations de concurrence entre les organisations ne permet pas d'étudier l'ensemble des relations qu'elles entretiennent. Plus précisément, la concurrence n'est pas l'unique composante qui régit le comportement des organisations. Au contraire, pour atténuer les effets négatifs de la concurrence (duplication des efforts, mauvaise coordination sur le terrain), il peut exister des programmes afin d'obtenir une meilleure efficacité. Cette seconde partie a donc pour objectif d'étudier les rapports de coopération entre les organisations à travers des programmes, notamment pour ensuite s'interroger sur la création d'une vision commune des femmes médiatrices par l'intermédiaire des logiques de coopération. Si les logiques de concurrence entre les organisations sont majoritairement abordées dans la littérature scientifique comme nous avons pu le voir à travers l'analyse des études réalisées par Elodie Convergne, Laurent Goetschel et Tobias Hagmann, en revanche, la coopération quant à elle ne semble pas faire précisément l'objet de recherches scientifiques. En effet, l'idée de s'interroger sur les logiques de coopération est apparue lors des entretiens réalisés avec les membres de ICAN et ONU Femmes.

A. Des programmes et une hiérarchie comme jalons de la coopération

Lors des entretiens réalisés avec le personnel de chez ONU Femmes, j'ai eu l'opportunité de demander quel type de relation ONU Femmes entretient avec les autres organisations qui intègrent le genre dans leur pratique (annexe 6). En posant cette question, nous avons pu remarquer des réponses assez similaires. Cependant, il faut adopter un certain recul vis-à-vis de ces extraits d'entretien dans la mesure où nous avons ici la présence d'un discours onusien dont il faut se déprendre. Par ailleurs, comme nous l'avons étudié dans la partie précédente, les enquêtées elles-mêmes confirment les relations de concurrence qui existent entre les organisations.

« - Une autre question que je me posais c'était comment les organisations qui travaillent sur la même thématique, typiquement ONU Femmes, travaillent sur les mêmes thématiques que d'autres organisations, comme le PNUD, ICAN l'organisation sur laquelle je travaille. Du coup, j'aimerais savoir un peu comment sont les relations entre les organisations? Est-ce qu'il y a des coopérations ou c'est plus des relations de compétition que vous avez entre ces organisations ?

- Alors non, ce sont des relations de collaboration, tout simplement parce que la thématique du genre est très très vaste et que tous ceux qui peuvent contribuer à cela sont les bienvenus. Au sein du thème des Nations Unies, on a des cadres de coopération qui sont bien définis, bien ficelés et au niveau national, on travaille dans le cadre de OneUN, on a un cadre commun de coopération convenu avec le gouvernement et entre les différentes agences pour savoir qui fait quoi quand, où. » (Extrait d'entretien avec une directrice de programme Femmes, Paix Sécurité et Action Humanitaire chez ONU Femmes, le 10 mars 2023)

À travers cet extrait d'entretien, on remarque que des outils sont mis en place par l'ONU afin de limiter la concurrence entre ses agences. Par exemple, comme a pu l'expliquer une directrice de programme chez ONU Femmes, des cadres de coopération sont mis en place afin, comme son nom l'indique, de limiter la concurrence et favoriser la coopération. En ce sens, chaque organisation a des programmes à respecter afin de ne pas empiéter sur les actions d'une autre. Cette coopération justifie notamment une augmentation de l'efficacité sur le terrain et par conséquent une meilleure application des objectifs tels que l'augmentation de la participation des femmes à la résolution de conflits. Ces programmes de coopération sont par exemple le programme « One United Nations » permettant d'améliorer la cohérence, l'efficacité et la réputation de l'ONU¹³⁵.

Si ces différents programmes de coopérations ne sont pas tellement abordés aussi bien dans la littérature scientifique que sur le site officiel des Nations Unies, nous retrouvons quand même une trace de ces coopérations dans les rapports. Premièrement, dans le rapport « Renforcer la participation des femmes aux processus de médiation : Quels rôles pour les Nations Unies, les

¹³⁵ « UN General Assembly - Delivering as One ». <https://www.un.org/en/ga/deliveringasone/> (15 mai 2023).

organisations régionales et les États membres ? » Dans la section « Le rôle d'ONU Femmes »¹³⁶ il est mentionné que le mandat de l'organisation est complémentaire avec le mandat du Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix des Nations Unies (DPPA) en lien avec « la stratégie commune des organisations sur les questions du genre et sur la médiation lancée en 2011 »¹³⁷. En se concentrant un peu plus sur cette stratégie, on se rend compte qu'elle a été créée dans le but d'augmenter l'efficacité et la « qualité de l'expertise »¹³⁸ des différentes interventions autrefois élaborées de manière autonome¹³⁹. Deuxièmement, la coopération se retrouve également dans l'élaboration même des différents rapports produits respectivement par ONU Femmes et ICAN. Si nous prenons l'exemple du rapport « Prévenir les conflits, transformer la justice, obtenir la paix. Étude mondiale sur la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies » on identifie dans les remerciements l'organisation ICAN qui a participé à la rédaction de ce rapport. Autre exemple, si nous nous appuyons sur un rapport produit par ICAN on retrouve ONU Femmes dans les remerciements. On observe donc une collaboration dans la rédaction des rapports qui permet le partage de connaissance et d'expertise entre ces deux agences. Ce partage permet à ONU Femmes et ICAN de connaître les stratégies efficaces et les bonnes pratiques à adopter concernant l'augmentation de la participation des femmes médiatrices à la résolution de conflits.

Par ailleurs, une autre stratégie est également mise en place afin de limiter la concurrence entre les organisations. Comme l'explique Marie Saiget dans son chapitre « UNIFEM/ONU Femmes et les bonnes pratiques de la participation », ONU Femmes est l'agence qui « s'impose comme coordinatrice de l'axe « femmes, paix, sécurité », un rôle reconnu par le Secrétaire général de l'ONU en octobre 2010 »¹⁴⁰. Notre enquête de terrain confirme les propos de l'autrice, selon qui

¹³⁶ UN Women. 2021. « Renforcer la participation des femmes aux processus de médiation : Quels rôles pour les Nations Unies, les organisations régionales et les États membres ? » p.16 <https://www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2021/08/increasing-womens-participation-in-mediation-processes> (23 avril 2023)

¹³⁷ *ibid* p.17

¹³⁸ *ibidem*

¹³⁹ Département des Affaires Politiques. 2017. « Directives pour des stratégies de médiation tenant compte de la problématique hommes-femmes » p.16 [https://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/DPA_GenderMediation-Guidance_2017\(FR\).pdf](https://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/DPA_GenderMediation-Guidance_2017(FR).pdf)

¹⁴⁰ Saiget, Marie. 2015. « Chapitre 5. UNIFEM/ONU Femmes et les bonnes pratiques de la participation ». In *Les bonnes pratiques des organisations internationales*, Relations internationales, Paris: Presses de Sciences Po, p.119

ONU Femmes a un rôle hiérarchiquement supérieur aux autres organisations travaillant sur le même sujet.

« I mean just in terms of the UN agency, I'll start there. Sanam has been... she was one of the first member of the UN assembly mediation team and so she provides training regularly on gender responsive and inclusive mediation to their team of mediators in DPPA which is the department of political and peacekeeping affairs. And we have also received grants from UN women and UNDP and our work so right now for instance we are working with UNDP Iraq on some of their work related to preventing violence extremism. So those are some of the ways in which we work with the UN. Also, I don't know if you're familiar with the women's peace and humanitarian fund. UN Women as the secretary for that fund and ICAN used to be on the board and now we're in international NGO partner of that fund. So that's some of our UN collaboration. We've also provided a lot of input, for example, to the UN office on counterterrorism. Right now, there actually the UN is trying to develop a new agenda for peace and we have a consultation with them next week on that » (Extrait d'entretien réalisé avec Stacey Schamber, directrice de programme chez ICAN, le 13 février 2023) (annexe 2)

À travers cet extrait d'entretien, on se rend compte de la relation hiérarchique qui existe entre ONU Femmes et ICAN puisque comme l'explique Stacey Schamber, membre de chez ICAN, son organisation apporte une expertise à ONU Femmes et plus généralement aux Nations Unies dans le cadre de la création d'un nouvel agenda pour la paix. En revanche, ONU Femmes finance les projets de ICAN ce qui illustre à nouveau cette relation asymétrique. On observe alors, par l'intermédiaire des relations de coopération entre les agences, d'une domination de certaines pratiques sur d'autres étant donné qu'une hiérarchie régit les relations entre les organisations. Ces mécanismes de coopération amènent à une homogénéisation des pratiques des organisations travaillant sur la même thématique.

B. Une homogénéisation des pratiques organisationnelles liée à la coopération

Par l'intermédiaire de ces cadres de coopération qui permettent une diffusion de l'expertise, on retrouve une évidente uniformisation des discours et pratiques des organisations. En effet, on retrouve une certaine similarité dans la structure ainsi que le contenu des rapports produits par

ICAN et ONU Femmes. Ceci peut s'expliquer par une série de mécanismes que nous allons analyser.

Premièrement, comme nous avons pu l'étudier dans la première sous-partie, les deux organisations co-rédigent certains de leurs rapports ensemble, ce qui favorise le partage d'expertise au sujet de la participation des femmes à la résolution de conflits. Par conséquent, les sources citées par les deux organisations sont régulièrement les mêmes telles que l'ouvrage rédigé par Sanam-Naraghi Anderlini *Women Building Peace: What They do, Why it's Matter* ainsi que les conclusions tirées¹⁴¹. Ce mécanisme s'apparente à celui développé par Katharina Holzinger et Christoph Knill appelé « transnational communication »¹⁴². Plus précisément, à l'intérieur de ce mécanisme se trouve le mécanisme de convergence « Lesson-drawing »¹⁴³ dans lequel les auteurs expliquent que ce mécanisme se réfère « to constellations of policy transfer in which governments rationally utilize available experience elsewhere in order to solve domestic problems. According to Rose, who introduced the concept, lesson-drawing is based on a voluntaristic process whereby government A learns from government B's solution to a common problem what to do ('positive lessons') or what not to do ('negative lessons') »¹⁴⁴. On comprend alors que les organisations sont des acteurs rationnels cherchant à optimiser leurs actions. Pour se faire, elles vont mutuellement s'appuyer sur l'expérience de chacune afin d'en tirer des leçons. Se faisant, ce mécanisme contribue à la convergence des bonnes pratiques des deux organisations.

Un deuxième facteur est la volatilité du personnel onusien. En effet, comme nous l'avons déjà abordé dans une précédente sous-partie, le personnel onusien avec qui nous avons pu obtenir des entretiens est très volatile notamment entre les différentes agences des Nations Unies telles que le PNUD (annexe 4). En outre, les trois employées de chez ONU Femmes ont toutes travaillé au sein du PNUD pour une durée plus ou moins longue. En ce sens, le personnel onusien participe à la diffusion d'une vision commune de la participation des femmes dans la résolution de conflit. En allant d'organisations à organisations, elles participent au transfert de connaissances et de bonnes

¹⁴¹ Anderlini, Sanam-Naraghi. 2007. *Women Building Peace: What They Do, Why It Matters*. Boulder: Lynne Rienner Publishers Inc.

¹⁴² Holzinger, Katharina, et Christoph Knill. 2005. « Causes and conditions of cross-national policy convergence ». *Journal of European Public Policy* 12(5): p.783

¹⁴³ ibidem

¹⁴⁴ Holzinger, Katharina, et Christoph Knill. 2005. « Causes and conditions of cross-national policy convergence ». *Journal of European Public Policy* 12(5): p.784

pratiques entre les organisations, favorisant ainsi une certaine continuité dans la production de rapports. De la même manière, Sanam-Naraghi Anderlini travaille pour les Nations Unies dans l'équipe de médiation. En tant que membre fondateur de ICAN elle a donc permis la diffusion de la vision onusienne au sein même de son organisation. Tout comme le premier argument de cette sous-partie, ce mécanisme de convergence s'apparente à un autre mécanisme étudié par Katharina Holzinger et Christoph Knill appelé « transnational problem-solving »¹⁴⁵ qui correspond à « it is driven by the joint development of common problem perceptions and solutions to similar domestic problems and their subsequent adoption at the domestic level »¹⁴⁶. En ce sens, si nous transposons ce mécanisme aux organisations, nous pouvons dire que la similarité des rapports est également due à la constitution d'un réseau d'expertes qui partagent une expérience professionnelle et universitaire commune.

Finalement, à travers ces deux facteurs, on observe une certaine mise en réseau des organisations ayant une vision commune des femmes médiatrices. Cette mise en réseau permise grâce à l'échange d'expertise ainsi que la volatilité du personnel permet la création d'un espace offrant une diffusion de bonnes pratiques. Les deux organisations possèdent alors une vision commune des femmes médiatrices et des différentes recommandations nécessaires pour l'amélioration de la participation des femmes. À titre d'exemple, les deux organisations plaident pour un plus ample respect de la part des États membres vis-à-vis de leur engagement concernant la mise en œuvre des objectifs de la résolution 1325.

Cette dernière partie de ce mémoire nous a octroyé la possibilité d'étudier les relations entre les organisations sous un angle nouveau, dépassant ainsi l'analyse de certains auteurs que nous avons pu citer comme Elodie Convergne. En ce sens, cette partie nous a permis dans un premier temps de revenir sur les différents programmes qui existent permettant de réguler la concurrence qui peut exister notamment entre les agences des Nations Unies. Par ailleurs, au-delà de ces cadres de coopération, une hiérarchie existe entre les organisations traitant du même sujet. Ceci met ainsi en avant la supériorité hiérarchique qu'ONU Femmes possède vis-à-vis des autres organisations au vu de son statut (agence mandatée par les Nations Unies). Enfin, nous avons pu étudier la similarité des rapports entre ICAN et ONU Femmes grâce aux mécanismes de convergence « transnational

¹⁴⁵ ibidem

¹⁴⁶ ibidem

problem-solving »¹⁴⁷ et « Lesson-drawing »¹⁴⁸, illustrant ainsi la convergence des bonnes pratiques de ces deux organisations amenée grâce à la coopération entre certaines organisations telles que ICAN et ONU Femmes.

Ce dernier chapitre dédié à la diffusion de bonnes pratiques par l'intermédiaire des relations inter-organisationnelles nous a permis de revenir dans un premier temps sur les relations de concurrence entre les organisations qui travaillent sur la même thématique (principalement entre ONU Femmes et le PNUD). Se faisant, nous sommes revenus sur un certain nombre d'auteurs ayant tous mis en lumière les relations de concurrence qui existent entre les agences ainsi que les conséquences qui en découlent à savoir une course à l'expertise comme a pu l'expliquer Marie Saiget dans son chapitre 5 « UNIFEM/ ONU Femmes et les bonnes pratiques de la participation » dans lequel elle affirme l'idée selon laquelle ONU Femmes est un cas exemplaire d'une organisation qui investit dans l'expertise afin d'assurer sa légitimité¹⁴⁹. Ainsi, les organisations souhaitent trouver le moyen le plus efficace facilitant le consensus sur la scène internationale. En ce sens, les organisations adoptent des bonnes pratiques sous la forme de recommandations. Cependant, les relations de concurrence ne sont pas les seules relations qui régissent le comportement des organisations. En effet, bien que cette relation ne soit pas étudiée par des chercheurs, il n'empêche que les entretiens réalisés ont permis de prendre en considération ce type de relation. De ce fait, plutôt que d'affirmer qu'il existe uniquement des relations de concurrence entre les organisations, nous avons démontré que les relations de coopération au même titre que les relations de concurrence incitent ICAN et ONU Femmes à adopter des bonnes pratiques. Se faisant, dans une première sous-partie, nous sommes revenus sur les cadres et programmes de coopération afin de mieux comprendre dans quel cadre la coopération se situe. Ces cadres illustrent la hiérarchie qui existe entre ICAN et ONU Femmes impliquant ainsi une domination de certaines bonnes pratiques. Par ailleurs, au-delà de cette domination, le partage de l'expertise entre ICAN et ONU Femmes contribue à une harmonisation de leurs bonnes pratiques. Dès lors, il est possible de confirmer notre troisième hypothèse selon laquelle les relations de concurrence ou de coopération sont vectrices de bonnes pratiques chez ICAN et ONU Femmes.

¹⁴⁷ ibidem

¹⁴⁸ Holzinger, Katharina, et Christoph Knill. 2005. « Causes and conditions of cross-national policy convergence ». *Journal of European Public Policy* 12(5): p.783

¹⁴⁹ Saiget, Marie. 2015. « Chapitre 5. UNIFEM/ONU Femmes et les bonnes pratiques de la participation ». In *Les bonnes pratiques des organisations internationales*, Relations internationales, Paris: Presses de Sciences Po, p.120

Conclusion générale

Ce mémoire de recherche a eu pour ambition d'interroger les raisons pour lesquelles la médiation des femmes à l'échelle locale est devenue une bonne pratique des organisations pour la résolution des conflits. Se faisant, nous avons choisi deux organisations à savoir l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes) et International Civil Society Action Network (ICAN) puis nous avons élaboré trois hypothèses nous permettant d'analyser différentes échelles de diffusion de bonnes pratiques. Premièrement, nous avons émis l'hypothèse selon laquelle ce sont les normes internationales qui font que l'usage des femmes médiatrices à l'échelle locale est devenu une bonne pratique. Cette première hypothèse, qui correspond également à notre premier chapitre, nous a offert l'opportunité de revenir sur l'impact de la conférence de Beijing et la résolution 1325 sur la mise à l'agenda de l'usage des femmes médiatrices au sein d'ONU Femmes et ICAN. Deuxièmement, nous avons envisagé que ce sont les pratiques existantes à l'échelle locale qui ont permis de faire de la médiation des femmes une bonne pratique. Ainsi, nous sommes revenus sur les mécanismes d'échange entre les femmes médiatrices et les organisations offrant ainsi une diffusion de bonnes pratiques. Enfin, notre dernière hypothèse et dernier chapitre ont eu pour objectif de questionner les relations de concurrence et/ou de coopération entre les organisations permettant ainsi une diffusion des bonnes pratiques. Finalement, nos trois hypothèses ont donné l'occasion de se questionner sur trois échelles de diffusion différentes à savoir une diffusion top-down, une diffusion bottom-up puis une diffusion plus horizontale.

Pour répondre à ces hypothèses, nous avons pris appui sur plusieurs sources issues de notre terrain d'enquête. En effet, quatre entretiens semi-directifs ont été réalisés avec le personnel de chez ICAN et ONU Femmes. Ces entretiens nous ont permis d'approfondir certaines questions notamment au sujet des logiques de concurrence et de coopération entre les organisations puisque ceci n'est pas abordé de manière explicite dans les rapports ou sur les sites officiels. Par ailleurs, les entretiens ont été une source essentielle d'information concernant le parcours professionnel du personnel onusien, sur la manière dont ils travaillent avec les femmes médiatrices ainsi que sur l'importance que représente la résolution 1325 pour les enquêtées.

En plus de ces entretiens semi-directifs, notre étude s'est appuyée sur un corpus de sept rapports dont trois produits par ICAN et quatre de chez ONU Femmes. Ces rapports sont une source considérable de renseignement notamment sur l'impact du discours onusien sur la propre

conception d'ONU Femmes concernant le rôle des femmes lors des conflits ou encore la manière dont les deux organisations s'épaulent sur la médiation des femmes pour légitimer leurs actions.

Par ailleurs, ce mémoire nous a également permis de revenir sur un certain nombre d'auteurs ayant travaillé sur des thématiques différentes. Par exemple, la notion de bonnes pratiques étudiée principalement par Marie Saiget et de paix par le bas étudiée par Sandrine Lefranc, sont des concepts ayant appuyé notre argumentation tout le long de ce mémoire. Bien que nous nous soyons adossés à ces auteurs pour rédiger ce mémoire, nous avons toutefois tenté de dépasser leurs conclusions soit en poursuivant leur thèse soit en l'analysant sous un angle nouveau comme nous l'avons fait avec les écrits de Marie Saiget. En effet, il existe un angle mort concernant l'étude des femmes médiatrices dans la littérature scientifique et plus précisément, la question de l'usage des femmes médiatrices en tant que bonne pratique des organisations n'a jamais été interrogée.

Ce mémoire amène alors vers plusieurs résultats. Premièrement, notre enquête confirme l'hypothèse selon laquelle la résolution 1325 et la conférence de Beijing ont fait de l'usage des femmes médiatrices une bonne pratique chez ICAN et ONU Femmes. En effet, bien que ces deux événements n'aient pas de caractère contraignant, c'est-à-dire qu'ils n'obligent pas les organisations à les mettre en œuvre, il n'empêche que les deux organisations les appliquent et les promeuvent. Se faisant, une des conséquences de cette convergence est l'homogénéisation des pratiques et des conceptions de ICAN et ONU Femmes. Par ailleurs, nous avons soulevé plusieurs mécanismes permettant cette convergence à savoir le poids de la notoriété de la résolution 1325, la trajectoire personnelle de la créatrice de ICAN (Sanam-Naraghi Anderlini), le conditionnement de financement et enfin de la fondation même de l'organisation (ONU Femmes étant mandatée par les Nations Unies pour appliquer la résolution 1325).

Deuxièmement, nous sommes revenus sur notre deuxième hypothèse qui met en lumière le lien entre l'existence des pratiques de médiation des femmes à l'échelle locale et la diffusion de bonnes pratiques au sein de ces organisations. Si nous avons pu souligner plusieurs mécanismes de diffusion tels que les échanges directs entre les femmes médiatrices et les organisations lors des ateliers de discussion ou encore par l'intermédiaire de l'étude des cas concrets de médiation, toutefois, nous ne pouvons que confirmer partiellement cette hypothèse. Le second chapitre nous a permis de mettre en question le possible décalage qui existe entre les faits et ce qu'ONU Femmes énonce. Bien qu'il soit difficile de remettre en question les données fournies par ONU Femmes, il n'empêche que nous pouvons affirmer l'idée selon laquelle la production de données sur la place des femmes médiatrices dans la résolution de conflits et dans les projets mis en place par

l'organisation est un discours qui surjoue la place de ces femmes notamment pour des raisons de légitimation. En effet, c'est en voulant prouver le lien solide entre ONU Femmes et la société civile que l'organisation parvient à s'assurer une certaine réputation sur la scène internationale.

Troisièmement, notre enquête a pu confirmer l'hypothèse selon laquelle c'est également par l'intermédiaire des relations de concurrence et de coopération entre les organisations travaillant sur la même thématique que la diffusion des femmes médiatrices en tant que bonne pratique est possible. Si certains auteurs tels que Marie Saiget ont largement appréhendé l'impact de la concurrence sur la production d'expertise au sein des organisations en lien avec la production de bonnes pratiques¹⁵⁰, notre enquête a éclairé les liens de coopération qui régissent le comportement des organisations. Par exemple, notre enquête a pu prouver que le partage d'expertise entre ONU Femmes et ICAN a permis la convergence des pratiques. Ainsi, nous avons relevé plusieurs mécanismes comme le « Lesson-drawing »¹⁵¹ développés par les auteurs Katharina Holzinger et Christoph Knill expliquant le partage d'expérience entre deux organisations et le mécanisme « transnational problem-solving »¹⁵² correspondant à la création d'un réseau d'experts de par la volatilité du personnel onusien.

Nous défendons alors la thèse selon laquelle l'usage des femmes médiatrices comme bonne pratique des organisations se fait par des mécanismes de diffusion top down, horizontaux et dans une moindre mesure bottom-up.

Cependant, notre recherche n'est pas exhaustive et comporte certaines limites. Les entretiens réalisés, bien que très enrichissants, ne sont pas assez conséquents. Comme nous avons pu l'expliquer lors de l'introduction, nous n'avons obtenu qu'un seul entretien avec le personnel de ICAN ce qui implique une insuffisance dans les données dont nous disposons pour cette agence. Par ailleurs, les rapports sur lesquels nous avons décidé d'analyser sont tous récents (le plus vieux étant de 2015). Ainsi, là encore, il est nécessaire de prendre en considération cet élément pouvant potentiellement influencer les conclusions que nous avons émises. Des rapports plus anciens nous auraient permis d'étudier l'importance qu'ont les femmes médiatrices à la genèse de ces deux jeunes organisations que sont ICAN et ONU Femmes.

¹⁵⁰ ibidem

¹⁵¹ Holzinger, Katharina, et Christoph Knill. 2005. « Causes and conditions of cross-national policy convergence ». *Journal of European Public Policy* 12(5): p.783

¹⁵² ibid p.784

Bibliographie

• Ouvrages

Anderlini, Sanam-Naraghi. 2007. *Women Building Peace: What They Do, Why It Matters*. Boulder: Lynne Rienner Publishers Inc.

Dieckhoff, Milena. 2022. *La médiation internationale: Entre guerre et paix*. Paris: Les Presses de Sciences Po.

Galtung, Johan. 1996. *Peace by Peaceful Means: Peace and Conflict, Development and Civilization*. 1st edition. Oslo: London; Thousand Oaks, CA: SAGE Publications Ltd.

Keck, Margaret E., et Kathryn Sikkink. 1998. *Activists Beyond Borders: Advocacy Networks in International Politics*. Ithaca, N.Y: Cornell University Press.

Klein, Asmara, Camille Laporte, et Marie Saiget. 2015. *Les bonnes pratiques des organisations internationales*. Presses de Sciences Po.

• Chapitres d'ouvrages

Barbot, Janine. 2012. « 6 – Mener un entretien de face à face ». In *L'enquête sociologique*, Quadrige, Paris cedex 14: Presses Universitaires de France, 115-41.

Nikoghosyan, Anna. 2018. « Cooptation du féminisme : genre, militarisme et résolution 1325 ». In *De l'usage du genre*, Alternatives Sud, Éditions Syllepse, 127-41.

Saiget, Marie. 2015. « Chapitre 5. UNIFEM/ONU Femmes et les bonnes pratiques de la participation ». In *Les bonnes pratiques des organisations internationales*, Relations internationales, Paris: Presses de Sciences Po, 113-29.

Tordjman, Simon, et Guillaume Devin. 2015. « Chapitre 1. Les bonnes pratiques. Vecteurs et révélateurs du changement au sein des organisations internationales ». In *Les bonnes pratiques des organisations internationales*, Relations internationales, Paris: Presses de Sciences Po, 41-59.

• Articles scientifiques

Baczko, Adam. 2013. « Juger en situation de guerre civile. Les cours de justice Taleban en Afghanistan (2001-2013) ». *Politix* 104(4): 25-46.

Benford, Robert D., et David A. Snow. 2012. « Processus de cadrage et mouvements sociaux : présentation et bilan ». *Politix* 99(3): 217-55.

Benvindo, Bruno. 2004. « Joshua S. GOLDSTEIN, War and Gender. How Gender Shapes the War System and Vice Versa, Cambridge, Cambridge University Press, 2001, 523 p. » *Clio. Femmes, Genre, Histoire* (20): 271-73.

- Bucaille, Lætitia. 2013. « Femmes à la guerre. Égalité, sexe et violence ». *Critique internationale* 60(3): 9-19.
- Calvès, Anne-Emmanuèle. 2009. « “Empowerment” : généalogie d’un concept clé du discours contemporain sur le développement ». *Revue Tiers Monde* 200(4): 735-49.
- Casini, Annalisa. 2017. « Les multiples manières de penser le lien entre femmes, guerre et paix ». *Sextant. Revue de recherche interdisciplinaire sur le genre et la sexualité* (34): 90-96.
- Chamboredon, Hélène, Fabienne Pavis, Muriel Surdez, et Laurent Willemez. 1994. « S’imposer aux imposants. A propos de quelques obstacles rencontrés par des sociologues débutants dans la pratique et l’usage de l’entretien ». *Genèses. Sciences sociales et histoire* 16(1): 114-32.
- Convergne, Elodie. 2016. « Learning to Mediate? The Mediation Support Unit and the Production of Expertise by the UN ». *Journal of Intervention and Statebuilding* 10(2): 181-99.
- Delpuech, Thierry. 2008. « L’analyse des transferts internationaux de politiques publiques: un état de l’art ».
- Dolowitz, David, et David Marsh. 1996. « Who Learns What from Whom: A Review of the Policy Transfer Literature ». *Political Studies* 44(2): 343-57.
- Eulriet, Irène. 2011. « L’ONU, les femmes, la paix et la sécurité ». *Inflexions* 17(2): 147-52.
- Faget, Jacques. 2008. « Les métamorphoses du travail de paix. État des travaux sur la médiation dans les conflits politiques violents ». *Revue française de science politique* 58(2): 309-33.
- Galtung, Johan. 1969. « Violence, Peace, and Peace Research ». *Journal of Peace Research* 6(3): 167-91.
- Goetschel, Laurent, et Tobias Hagmann. 2009. « Civilian peacebuilding: peace by bureaucratic means? » *Conflict, Security & Development* 9(1): 55-73.
- Holzinger, Katharina, et Christoph Knill. 2005. « Causes and conditions of cross-national policy convergence ». *Journal of European Public Policy* 12(5): 775-96.
- Jacquot, Sophie, et Cornelia Woll. 2008. « Action publique européenne: les acteurs stratégiques face à l’Europe ». *Politique européenne* 2(25): 161.
- Lefranc, Sandrine. 2007. « Convertir le grand nombre à la paix...Une ingénierie internationale de pacification ». *Politix* n° 80(4): 7-29.
- Lorentzen, Jenny. 2020. « Women’s Inclusion in the Malian Peace Negotiations: Norms and Practices ». *Swiss Political Science Review* 26(4): 487-505.
- Petiteville, Franck. 2016. « Les organisations internationales dépolitisent-elles les relations internationales ? » *Gouvernement et action publique* VOL. 5(3): 113-29.
- Ramdani, Fatma. 2016. « Les organisations féministes américaines à l’ONU : un exemple de diplomatie citoyenne ». *Politique américaine* 27(1): 85-112.
- Saiget, Marie. 2016. « Women’s Participation in African Peace Negotiations: Cooperating with the UN Agencies in Burundi and Liberia ». *Peacebuilding* 4(1): 28-40.

Willett, Susan. 2010. « Introduction: Security Council Resolution 1325: Assessing the Impact on Women, Peace and Security ». *International Peacekeeping* 17(2): 142-58.

Documents officiels / Rapports

ONU Femmes. 2015. « Déclaration et Programme d'action de Beijing, Déclaration politique et textes issus de Beijing +5 » (<https://www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>) (consulté le 24 avril 2023)

Résolution 64/289 de l'Assemblée générale des Nations Unies, A/RES/64/289. 2010

Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies, S/RES/1325. 2000

Sitographie

ICAN. « About » <https://icanpeacework.org/about-us/> (28 mars 2023)

ONU Femmes. « Conférences mondiales sur les femmes ». <https://www.unwomen.org/fr/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women> (21 avril 2023)

ONU Femmes. « Les 4 Conférences mondiales sur les femmes ». <https://www.un.org/french/womenwatch/followup/beijing5/session/fond.html> (21 avril 2023)

Département des affaires politiques et consolidation de la paix. « Les femmes, la paix et la sécurité ». <https://dppa.un.org/fr/women-peace-and-security#> (15 mai 2023)

ICAN. 2022. « Sanam Naraghi Anderlini MBE Bio ». <https://icanpeacework.org/2022/12/sanam-naraghi-anderlini-bio/> (28 avril 2023)

ONU Femmes. « Société civile ». <https://www.unwomen.org/fr/partnerships/civil-society> (15 mai 2023)

General Assembly of the United Nations. « Delivering as One ». <https://www.un.org/en/ga/deliveringasone/> (15 mai 2023)

Annexes

Annexe 1: Présentation de l'Entité des Nations unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes) et International Civil Society Action Network (ICAN)

• International Civil Society Action Network

ICAN est une organisation à but non lucratif fondée par Sanam Naraghi-Anderlini en 2006. Sanam Naraghi-Anderlini est une rédactrice de la résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies de 2000. C'est une chercheuse spécialisée dans le domaine des femmes, de la paix et de la sécurité ayant travaillé plus de 24 ans dans la résolution de conflits au sein de la société civile, pour différents gouvernements, mais aussi pour les Nations Unies (c'est la première experte sur le genre à intégrer l'équipe de médiation de l'ONU). ICAN a pour ambition de promouvoir une paix inclusive où les femmes peuvent être des membres actifs dans le rétablissement de la paix. ICAN se dote d'une double stratégie qui est d'influencer les politiques concernant la paix des différents membres de la communauté internationale et soutenir les mouvements de femmes locales qui participent activement à la construction de la paix. Ainsi, ICAN est une organisation qui souhaite appuyer l'application de la résolution 1325 à travers le monde. Cette dernière est composée de onze membres étant toutes des femmes.

• Entité des Nations unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

ONU Femmes est une agence spécialisée des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. C'est en juillet 2010 que l'Assemblée générale des Nations Unies décide de créer ONU Femmes grâce à la résolution 64/289 du Conseil de Sécurité. Cette agence est le fruit d'une fusion entre quatre composantes existantes au sein de système onusien à savoir la Division de la promotion de la femme (DAW), l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme (INSTRAW), le Bureau de la Conseillère spéciale pour la problématique hommes-femmes (OSAGI) et le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM). Cette unification s'inscrit dans la réforme de l'ONU pour que ses agences aient plus d'impact grâce au regroupement des ressources. Cette agence a plusieurs missions comme appuyer les actions de la société civile grâce à une aide technique et financière permettant ainsi d'accroître leur leadership des femmes, aider les États membres à suivre leurs engagements entre

autres. Cette agence des Nations Unies possède des bureaux régionaux et bureaux pays à travers plusieurs continents notamment en Afrique avec 20 bureaux pays repartis sur le continent, mais aussi des bureaux de liaison (Genève, Union africaine, Union européenne, Washington D.C, pays nordiques, Japon, Conseil de coopération du Golfe).

Annexe 2: Retranscription de l'entretien effectué avec Stacey Schamber

Nom du fichier: Schamber.m4a

Date de l'entretien: 13-02-23

Lieu: domicile de l'enquêtée par Zoom

Durée: 35 minutes

Nom de l'enquêteur: Elodie Choquet

Fiche Signalétique de Madame Stacey Schamber:

Genre: Femme; Profession: Senior Program Officer chez ICAN; lieu de résidence: Washington; niveau d'étude: niveau universitaire

E: How did you become interested in gender?

S: So I think for me it started in college, I went to women's college and so that helped me to become more aware of issues of gender and I ended up just working a lot with women in my life. My first job after college was working with teenagers girls who have different emotional and behavior problems and then I went to become a social worker. And that is a very female dominated profession so i both studied and worked closely with a lot of women and the majority of my clients happened to be women.

E: OK, thank you. What has been your journey to ICAN? It's the good pronunciation? ICAN?

S: Yes exactly that's ICAN. As I mentioned I have a first career as a clinical social worker a job that I really loved, it was a privilege to do that work but I both became burned out and I felt better that it was important to try address larger systemic and structural issues rather than just working with individuals and families. I wanted to have a greater impact basically and try to prevent violence and trauma and a lot of these struggles. That I was witnessing so that kind of led me into the field of peacebuilding. And I'm self-taught and trained in that area. So, I went through training in mediation and dialogue facilitation and I attended conferences and read as much as I could about. But then I ended up making a career change in my mid 30s where I went overseas and I was trying to get more international experience in peacebuilding. And I ended up doing a lot of humanitarian work and work related to gender based violence and then that sort of allowed me to connect with local organizations doing peacebuilding and other work. I spent about 3 years in Lebanon working a lot on that responses with care of Syrian refugees in Lebanon. This is back between 2012. 2015 and then when my work there ended, I spent a year in India working with the conflict management company so that was sort of how I developed some of my experience and then I moved to Washington DC, back in 2017 and I was just through different networking and channels so I've met Sanam, who's the founder and director of ICAN and ICAN as an organization has grown a lot in these last 6years I would say and I was part of that growth when she brought me on to the team.

E: OK, very interesting thank you , can you tell me more about your missions at ICAN?

S: Sure, so I mean the mission of the organization is on our website. It's basically to promote inclusive and sustainable peace in countries affected by conflict extremism, militarism and closing political space and ICAN all of our work is gender responsive. So we recognize the ways in which conflict has an impact on people according to their gender identity in different groups and our work

in ICAN is both to shape peace security policy globally, to making more gender responsive and inclusive and then also to sustain and strengthen a global network of women peacebuilders and women who lead peace and security organizations. So we connect them to one another. We conduct advocacy with and on their behalf we elevate their voices to policy making circles and support their work through grant making and technical assistance.

E: OK thank you so why ICAN and not another organization?

S: That's a great question. I really like ICAN because it both bridges policy and practice. It is definitely trying to advance the fields of women peace and security and bring about as many political and global changes as possible in terms of how this work is done but it also you know it's directed and guided very much by the work of women peacebuilders who were at the center of the UN security council resolution in these agenda and so I get to be in relationship with them and I learn from them and support their work and so it's kind of like trying to bring about change from the bottom up and top down and I also value ICAN because it's small NGO so we are able to be responsive to the needs of our partners and flexible in the work that we do but it's very much about kind of bridging that space between the work and the context of what's happening on the ground and larger systems that are influencing and affecting them.

E: OK thank you , how do you interact with other agencies working on the same issue?

S: So it's a good question I wasn't sure what you mean by other agencies if you asking specifically UN agency for instance?

E: OH yeah, maybe or another such as Search for common ground or International Alert I think?

S: Yeah. I mean just in terms of the UN agency, I'll start there. Sanam has been... she was one of the first member of the UN assembly mediation team and so she provides training regularly on gender responsive and inclusive mediation to their team of mediators in DPPA which is the department of political and peacekeeping affairs. And we have also received grants from UN women and UNDP and our work so right now for instance we are working with UNDP Iraq on some of their work related to preventing violence extremism. So those are some of the ways in which we work with the UN. Also, I don't know if you're familiar with the women's peace and humanitarian fund. UN women as the secretary for that fund and ICAN used to be on the board and now we're in international NGO partner of that fund. So that's some of our UN collaboration. We've also provided a lot of input, for example, to the UN office on counterterrorism. Right now, there actually the UN is trying to develop a new agenda for peace and we have a consultation with them next week on that. We do provide input into their policies and then we do collaborate with a lot of peer organizations. So, you mentioned a couple of them. I would say those that we collaborate most closely with 1st, there is the US civil society working group on women, peace and security. So organizations like Alliance for peace building, US institute for peace and a lot of organizations which that work on gender and women peace and security like WIPS Women international peace and security. So these organizations are some that we collaborate with a lot for the US based advocacy. And then globally we in the past couple of years, we've done a lot of advocacy related to funding to try to change the relationship between donors and local organizations and advocate for more flexible and sustainable funding for our partners and so we are part of the group that includes global network for women peacebuilders like [inaudible] just the global partnership for the prevention of armed conflict. So these are some organisations that we've collaborated closely with

and we have cohosted roundtable discussion with donors and others on these topics. We've co-authored the paper together on funding and on advocacy again like around the General Assembly resolutions.

E: Ok, so you have many contacts with members of others organisations so?

S: We... I would say we're open in collaborative with a lot of other organisations, yes

E: Okok thank you, you answered all the questions that I wrote, since when has the mediation have been part of your practice and why?

S: Are you asking me personally or ICAN?

E: ICAN but you personally too if you want

S: Okay. So for ICAN it's been from the beginning. So as you may have seen or read Sanam Anderlini, our founder and director is one of the authors of the first UN security council resolution 1325 right? So she's been doing this mediation work for 25 years by now. And so therefore from the beginning that was very much part of ICAN's work and actually if you look at our website The better peace initiative is probably, the oldest program at ICAN because mediation work from the local to the international levels has been there from the beginning and our last partners who you know kind of founded the Women's Alliance for security leadership. That was very much part of their work in the very beginning. For me personally, I would say it probably started back in 2010 when I went through local training and learned some of the skills involved in mediation. For period of time in my life I was active with the organization mediators beyond borders which is a member based organization of different mediators globally who do a variety of different work. A lot of people come to mediation with either a background in law or family therapy something like that. So I guess you could say I entered kind of from the therapy, something like that. So I guess you could say I entered kind of from the therapy perspective, but I pretty quickly realized as I learned about the mediation fields that what I was interested in was the big scale conflicts of war and violent conflicts and wanting to understand more about that space and how those conflicts were mediated and resolved or prevented.

E: Ok, so yes, so you answer the question, the mediation at the local level become important thank's to the resolution 1325? and the Beijing conference?

S: Yes

E: So for you the Beijing conference and the resolution have an influence on your practice or not really?

S: Nooo I mean I would say definitely the resolution 1325 does, I mean the Beijing conference was certainly around like CEDAW and other women's rights for gender equality, it's certainly has influence, but ICAN as an organization very much sits at this nexus between the peace and the security field and the gender or feminist movements. So we end up talking a lot to peacebuilders about why gender matters, and then we talk a lot to gender organization about the importance of peacebuilding... So, yeah I would say that the resolution 1325 and the subsequent resolutions that

make-up the women peace and security agenda, there are now ten of them are very much the guiding framework for our work.

E: What was the place of the mediation before these international standards?

S: I mean that's a big research question because women have often been peacebuilders and mediators specially in their families and their communities. So there is a long history there and we actually started a project a couple years ago at ICAN looking the history and trying to identity examples across different cultures and different time periods of women who actually were peacebuilders to show that precedent and that lineage all the way up to our present day network. But I would say that the resolutions are important and you know the international standards become important because it formally recognizes who women mediators are and the importance of including them. And now it continues to be a very influent issue today that even though women do, mediate and they have done more and more in international arenas there is still a lot of barriers to women who are trying to do that track one high level mediation.

E: So others questions came to my mind, what do you mean by women mediators or peacebuilders? What do they do in practice?

S: Yes! This is an important question and also a distinction. I think I had shared the paper of recognizing women peacebuilders?

E: Yesss, I've already read it

S: But you have also this paper in french in our website

E: Yes absolutely

S: I hopefully you like it, it's easier to read

E: Yes it was very clear

S: I mean basically a mediator is someone who is involved in a conflict trying to make an agreement and is often the go between two or more parties. Mediators by definition tend to be neutral or should be neutral and they don't really bring their own concerns or political vision to the discussion but peacemakers or we like to use the terms peacebuilders because we see peace as a work that continually needs to be built or created or sustained in some way. They often do a wider variety of tasks and activities. They do perform mediation but it's in service of their own values and vision for peace. So if you see a diagram there is an overlap between the work of peacebuilders and mediators, many people are both, but there is also an important distinction to be made because peacebuilders are those who are trying to address the conflict none violently through mediation but maybe also through others activities as well. And they have clear vision of peace and usually pluralism and tolerance and respect for the diversity and inclusion that tends to drive those values, tend to drive the work that they do. So there is a sort of recognition of the need to build up the capacity for peace and create a culture of positive peace so not just mediating an end to the conflict so that the violence stops but creating a society that is more positive and healthy and secure for everyone.

E: OK thank you so when I do my researches, I read that there is a very few examples of women mediators but your organization focuses on them so can you explain me why there is few examples of mediators actually?

S: So there are actually many women who are trained and skilled in mediation. But as I mentioned earlier, they are not often recognized or included in different processes. And this is actually common barrier that they face so often. You'll hear like the UN or different governments say "oh we can't include women because we don't know who women are » right? who are mediators or who could be involved in the peace process. And that's usually just an excuse because most people and my organization included can identify a lot of mediators or peacebuilders in local context who should be included. You will also see on our website that there are these networks of women mediators that have been developed in the last decade. Also so for example the women mediators across commonwealth, the mediterranean network of women mediators and they're part of the global alliance as well. So they are connected to each other. So in the network that ICAN spearhead called WAS we have a number of members who are also members of women mediators across the Commonwealth. So there is some overlap there.

E: Is a specific profile of women mediators from what backgrounds do they come?

S: That's a great question. So many different backgrounds and I think I shared a link with you to the website from the women mediators across the Commonwealth. I'll direct you there. Because I know that all of those members do identify as mediators and you can click and read their bio those to look at their specific background but there are often civil society leaders in their communities. Some of them may have their own organizations. In addition to doing mediation they may do a variety of humanitarian and peacebuilding, the lane and development work. In some cases women become mediators out of their personal own personal experiences and struggles. So for example, our partner Visaka who's from Sri Lanka, her son was involved in the Sri Lankan civil war and she went into the jungle and search for him, to meet with some of the armed rebels and so of you know, need and necessity. To end the conflict and find her son, she ended up becoming a mediator.

E: Maybe in generally maybe they comes from an elite or not?

S: Not necessarily. Some women may be considered elite in the context but you can also find women at the very grassroots level who are not considered wealthy or elite in their contexts but they nevertheless have access to different communities and they earn or build the trust for the local communities. And then they start learning and practicing the skills of mediation.

E: So when you explained to me your background, you said that you went to Lebanon? So, you meet a women mediator?

S: I did meet some when I was there yes

E: Ok alright so, what you do with them?

S: So, one of them was involved in the organization mediators beyond borders that I mentioned, when i was volunteering with that organization, they had a training, they developed a training specifically for young women in mediation and so my friend Shinan who was a mediator from Lebanon, she ended up participating in that training, so that's one.

E: Ok, what do you think the organizations bring to women mediators?

S: Here I'll speak not just about women mediators but about women peacebuilders and our network because that really who ICAN serves and work with. So first of all, through our network, we provide a lot of solidarity and support to them. So even for instance in response to the earthquake in Turkey and Syria, we're doing a lot of you know communicating with them over signal, in whatsapp or email, sharing informations and offering our empathy and support. At ICAN we also developed a lot of gender tools and ressources. So again from our API webpage, you'll find an animation that we've developed in different languages as well a 10 point guidance or a better peace tool which again we translated into different languages. So that's those resources we share with our partners. We offer training to them specifically on inclusive and gender responsive mediation but also other topics like advocacy or if they have their own organization and they need help for budgeting or things like that. We offer training. We also do advocacy i mean both with our partners sometimes we'll go to different events like last year for instance we were at the UK's conference of the prevention of sexual violences in conflicts and we co-hosted a panel discussion with some of our partners, that's an example of our join advocacy. Sometimes our partners who go to events like the commission on status of women at the UN. So we just try to amplify and support their messaging over social media. And then we tried to facilitate access, you know political access whether it's giving them opportunities to speak at different events, nominating them from different awards and recognitions and inducing them to different donors to support their work so there's a lot that we do.

E: OK, do you expect an increase of women mediator as the result of your actions?

S: Good question! I think overall yes and the reason I say that is because back in 2020 almost 3 years ago now we launched our she built peace campaign to stand with women peacebuilders and that campaign or the frameworks that I've mentioned to you on recognizing women peacebuilders protecting them and funding them came out of that campaign but that campaign was developed with our partners and many of them launched the campaign in their own country contexts. So part what of I have seen in the last couple of years is that our partners are sharing informations about Women peacebuilders and who they are and that's actually helping other women to recognize that they're peacebuilders too. So it's a way of both kind of normalizing and professionalizing the work of peacebuilding so that people have more awareness of what it is and what peacebuilding involves and then that helps other people to both identifies as peacebuilders or realize that they want to become peacebuilders more involved and then they engage more in different activities in their communities whether it's joining peace clubs or committees or just developing local projects to respond to the needs of their communities.

E: OK, and the last question so what challenges do you think your organization will face regarding women mediation in the future?

S: So again, I'll answer this question more for peacebuilders but i would say the two main challenges that come to mind for me are access to funding both because the world we are living in is changing very rapidly and it's historically been very challenging to get funding directly to local organizations doing the work on the ground who need it both to do the work but also to sustain themselves and their organization. So there I would say there's some growing interest or recognition among donors so that is an issue that they need to look at and address, but it still a challenge right now and the others is political access. You know that what I was describing earlier about the track

one level mediation and the barriers that women face to do access that so we pretty much all of the major world conflicts, Afghanistan, Syria, Yemen and Cameroon. You know women have been excluded from the high level peace processes. So i think that continues to be a challenge of having the UN and different government recognize that women peacebuilders need to be included from the beginning and they can do a lot of mediation and you know play an active role in helping to further the dialogue. And build peace.

E: Ok thank you so much so the interview is over, it was very quick and interesting thank you so much

S: you're welcome yeah i hope your researches passed well

Annexe 3: Retranscription de l'entretien réalisé avec Paivi Kannisto

Nom du fichier: Paivi.m4a

Date de l'entretien: 28-03-23

Lieu: Bureau de l'enquêtée par Zoom

Durée: 37minutes

Nom de l'enquêteur: Elodie CHOQUET

Fiche Signalétique de Madame Paivi Kannisto:

Genre: Femme; Profession: Chef chez ONU Femmes États-Unis de la section Peace and Security;

Situation: mariée; Lieu de résidence: Helsinki; niveau d'étude: universitaire

E: What has been your journey to UNWomen? And have you ever worked in other organization?

P: My journey to UNWomen. When I was a student I really wanted to work for development aid. You know, it had been my dream already at the high school. Not sure why maybe it's all the books I read. You know, Finnish countryside, but I wanted to work for... in Africa and countries like that. So then there was an opportunity to apply for junior professional Officer program which Finnish Government funding and I know France also funds junior professional officer programs. So I applied for that. It took a long time. I also got another job. I worked at the university for a little while in Finland and I got eventually I got, selected to be a junior professional officer and yet another it took a year to get that position before it was a long process. It almost took two years altogether, but my first position was if it was part of UNDP in Ethiopia. That was 1989, so that was a long time ago and so I became a junior professional officer in Ethiopia with UNDP Office for Project Services. I stayed there for a bit more than a year and then... in all honesty approach it collapsed and I was transferred to UNDP Office in Zimbabwe. So I moved from Ethiopia to Zimbabwe and I mean, if I hadn't moved from Ethiopia, I would have been evacuated because of war few months later anyway. So it was kind of good to be transitioned just before the whole country collapsed because of war. And then I was in Zimbabwe for two years. I went back to Finland. I was looking for a job and the first job I got was a position in Kenya for a UN environment program as a fund program management officer. So I spent seven years with UNEP in Kenya. And it used to be called UNEP UN Environment. Now it's just called UN environment, but it's still the same organization. So I will see in Nairobi for seven years. And after...that you know my husband was there. He got a job in Geneva, so we moved to Geneva. He was also working for UNEP, UN environment program. And eventually I got a job with UN AIDS, ONU SIDA. And so I moved to work there in Geneva.

So we worked with them for about five years in Geneva. And then to surprising my husband got a job in Finland working for United Nations so to my surprise, I found myself working in Finland where there was just a very small UN office, so I actually worked in Finland first in a peace mediation organization called Crisis management initiative. That's the office of President Ahtisaari. And then after that I worked for Finnish Ministry of Foreign Affairs as a senior gender advisor. And from there I got recruited to UNwomen in New York so from a Ministry of Foreign Affairs.

E: OK. And So what is your mission at UN women?

P: I'm chief now, which is called Chief of Peace, Security and resilience. It's basically leading the women peace and security agenda at UN women and UN women is the lead organization coordinating with women, peace and security for the whole UNsystem.

E: OK. So you manage all the teams around this resolution?

P: I manage UN women has the headquarter team working on the resolution. All the 10 resolutions on women, peace and security. So I leave the headquarter team we have about and that includes women, peace and security. The risk reduction work and I lead the team of about 50 people and which is both in New York and in Geneva, and then we have regional advisors in all the six regional offices on Women peace and security.

E: OK. OK. Thank you.

P: So we are together, we formed the women peace and security team of UN women, so the headquarter team and the six regional advisors.

E: So my second question is how do you interact with other agencies working on the same issues such as the UNDP or other agencies?

P: OK, They are...let me say that women peace and security is especially managed by... I mean, a part from UNwomen, the department for Political and Peacebuilding Affairs DPPA, then DPO, Department of Peace Operations and Office of Special Representative of Sexual Violence in conflict. So we together, and Secretary General's office, so we basically, you know when the women peace and security, kind of political issues are discussed or policy issues that's these entities. Then on country level, it's of course UNDP is involved, UNFPA, but especially the peacekeeping and political missions. You know from in countries like today I just come out of a meeting with MINUSMA, which is maybe you know the UN peacekeeping mission in Mali. So we had a women peace and security discussion with the Security Council members and then. But how I collaborate and manage UNwomen is chairing the UN Standing Committee on Women, Peace and Security. So this is a coordination committee for all the UN entities working on women, peace and security.

E: OK, so it's the UN standing committee. That's it?

P: Yes, UN standing committee on women, peace and security. And that's the coordination for all the UN entities on women's peace and security issues. Also UN women, so not me personally, but my colleague is chairing gender working group on counterterrorism compact. So that's all the United Nations organizations that are working both on counterterrorism and gender issues. So counterterrorism organizations, but looking specifically into gender issues, we mean counterterrorism. And then in addition to that we are part of many internal United Nations System is full of coordination committees and working groups, so we are members of different, you know, working groups on different peace and security issues, and we bring you know UN women's views into those working groups and of course then in addition to that we are in touch with other UN entities on a everyday basis just on normal working issues.

E: Ok! I asked this question because my teachers explained to me that there is a competition between the other agencies since you're working on the same subject, but I don't know where is the competition at which level?

P: Competition, especially most if I would say most of the competition links to funding (rire) you know we are all quite dependent on voluntary funding from mostly from Member States. And it's

especially at country level where it can be getting attempts between UN entities working on different issues. So for so that's where you know... on gender issues in general, there is a lot of competition, but I would say that for women peace and security specifically. I don't know. Maybe I'm a little bit naive or something, but it's a little bit more limited. You know, there are certain issues, but for example, the peacekeeping or political missions, they take care of it. They're focused generally...should be when how the mission even itself it's operating, they are huge operations or in political processes. UN women is more supporting the government on women, peace and security, for example, preparation on or implementation of national action plans on women, peace and security or working with civil society to support their participation in women, peace and security. Of the fact is, there is a competition, especially at country level. In my view competition in women, peace and security is... how would I say... a little bit less contained at the headquarter level.

E: Sorry what? Contained?

P: It's not so... visible at headquarter level.

E: OK. I understand. Thank you. And so, uh, since when has mediation has been part of your practice? I mean, in UN Women.

P: Yes, mediation?

E: Yes mediation by women at the local level.

P: UN Women is supporting quite often women's participation in peace negotiation processes. And often when it's the UN United Nations led peace mediation process, which is currently it's only Syria, Yemen, Libya... what's one more? Of UN led peace mediation processes. I'm forgetting one now, but there is one more, but that's where we are liaising with the political mission. And if I'm very honest about this depends how much its collaboration and how much its competition is, depending how people get along. Personal chemistries of people between you know if the people get along the collaboration is also, but there is always collaboration. Sometimes it's easier, sometimes it's a little bit more difficult and we are very much at UN women supporting women and women's organizations, Civil society, basically, to be part of peace processes.

E: So it depends on the collaboration with the civil society?

P: A lot is depending on civil society, collaboration and civil society is a very important partner for UNwomen and civil society is a very important actor in peace processes.

E: Yes, of course. OK. So did the resolution 1325 and the Beijing Conference influence your practice in the daily life?

P: It's all my work, so I would say it's very much influencing what we do and and what we implement, but none of this work would happen without those Security Council resolution and if there wouldn't be, the Security Council resolution or before it's Beijing but encouraged the, you know, it's thanks to Beijing conference that the Security Council resolution exists, and because the resolution exist there is a space for women. In my view there wouldn't be space for women and

there wouldn't be space for any gender equality issues in any peace and security issues if there wouldn't be the Security Council resolution.

E: OK, OK. So can you explain, if you have in mind, one program on the for women mediation?

P: A program for women in mediation?

E: Yes, if you know, what your organization does for the women mediation?

P: Are you looking for like a specific project?

E: Yes

P: You know it's... Maybe I could explain something about the we have a program which is focused on meet and in North Africa. And this is actually funded by Germany's, German government. And we call up, you know, so they grateful for especially Ministry of Development Cooperation of Germany and also [inaudible] the development organization we be collaborating with them but this is collaboration to ensure women's participation in peace processes, and this is especially focused on Libya, Yemen and Syria. So this is also now the peace processes, the United Nations. It's basically DPPA and their political missions are leading in the peace talks and Iraq, where there is no peace process anymore. But there is the Reconstruction peace building processes in Iraq. So we are supporting women participation in peace processes, but we are also producing materials and mechanisms and support to United Nations political missions and peace processes so that they can better take women into account and they are better prepared to include women in these peace processes. So it's twofold. And we are working with women, civil society and women's Organizations to provide information, training, materials for them. We are working with political missions so that they are aware of what's going on with the women's organizations, what women's organizations have to offer and that if there are negotiations we are serving as a bridge between the political mission that is basically doing the mediation work and between women's organizations so that women can participate. There is space for women. We are doing research to inform the processes so... and we are also generally organizing the annual meeting to look at, you know, progress and serve related information, research, findings and we are we are providing specific information to women so that, uh, so that they are, they can be better prepared to take part in so they can... There is like a helpline that they can call and ask I would like to participate in this. You know, we have information we need to be part. What do we need to do? How do I go about it?

E: So it's even more...

P: In the same way also for political missions. We help them if they want us to how to connect to women. We support them.

E: OK. So it's mostly moral support, I guess, no?

P: It's support for peace mediators and his support for women so, there are better ...and there is also information that we get from women and information that we get from these political missions, and that information is being provided to the Security Council when Security Council is discussing Syria, or when Security Council is, is discussing Libya's case of when they are discussing Yemen or Iraq, because we have had this lot of collaboration, information and research. We can provide

information to the Security Council so when they make decisions about these countries, we can help them with information about women, peace and security, so that they take it into account in their decision making.

E: OK. OK. So also I've read in academic articles that there is few example in the in the reality of women mediators. And yet all the organizations such as UN Women or ICAN or other organizations focus on them. And I would like to know why the women mediators are very important for all this organization?

P: Why there should women mediators? Yes, this is not the question. You know what's you know, why are we promoting that? There should be women, mediators and. What kind of their value added is that what you are asking you know? Is there benefit to have women as mediators?

E: Uh, yes, I would, I would like to know why all this organizations focuses on women mediators because...

P: I mean because one one thing is of course that it's hearing glaring gap. You know, so many men are mediators and so few women are mediators. So it's very visible gap but also. We say when women are mediators, I mean, I think it's important to see that both women and men can be mediators. It's an important model for women coming from a conflict country, and it's also enables also women to participate. There are countries where women wouldn't say a word if it's a man who is mediating, but if it's a woman then also women can speak they can always but when you know, when it's been, the mediator is a woman also, women can speak and women have a lot of important information. You know, if I can say this to me for the peace mediation, it's not, you know, the actual peace agreement of course it's important that there is a peace agreement. But peace agreement alone doesn't do anything. You know it has no value if nobody implements it. It's for every woman and man, every girl and boy needs to implement that peace every day in their lives. And it's very important that women are part of a peace process, but women are seen as being mediators. Women can see also that they can contribute to peace. So it's both men and women are there. It doesn't make sense to leave anyone, because if you do very one sided process. You are just doing again over inequalities and it's inequalities, which are often behind the conflict. So for a peace process, why would you repeat all the exclusion that led to conflict in the first instance? It's Important to show that this is for all peace is for all the future societies for all and everybody needs to be part of it in the future. Otherwise, in my view, you know, It's not...It will be a very temporary peace if you do it without... You know, both women and men. And you see that most of the peace agreements fail. My one 'cause is they fail because they excluded such a big part of the society.

E: Yes, of course, such as...

P: And I'm sure you have get read the global study you have, you have a global study, right? That's on women, peace and security. Do you know the report from 2015? But it has a massive amount of research and information about women, peace and security.

E: which report?

P: I can send you a link after.

E: Oh, yes, yes, thank you

P: After this I mean it's maybe a bit old now. It's eight years old. But it's still it. Still has a very relevant information, so I'll say I can send you a link afterwards. Yeah. And it's in France as well. So it's a, it's a 400 page report, so.

E: OK, perfect. OK, OK. Yes, I would like the link if you could.

P: But it has all this information about the peace processes that last longer because we've been out there and what's the value of, women mediators as well.

E: Maybe the last questions, if you... ohh we we don't have the time to...

P: We have. I have two 2-3 more minutes so it's OK ask and let's see how far we can go.

E: So the last question, have you ever worked with women mediators, so you said that you went in Nairobi or Zimbabwe or Ethiopia? Have you met women mediators during this?

P: Not when I used to work before. I mean. When I was working for a peace mediation organization called Crisis management initiative in Finland, that's when I was dealing with peace mediators. But I have worked in my current job a lot with women peace mediators and I also worked quite a bit with women peace mediators in my previous job at Finnish Ministry of Foreign Affairs so Yeah, we when there are... I'm sure you are aware there is an alliance of the female women mediators and there are also specific networks in Europe, in Africa, in Asia or women mediators. So we, we work, I work and you and women works very closely with women mediators.

E: OK, OK. In the daily life, so you see them currently?

P: Yeah, we meet mediators very often we discuss with them. We support their work and we share information with them and if there is a possibility to have women also, I mean to support women being part of the process, we do, we do but. But also I say there are women mediators at global level that are known in the UN Security Council and that are known at global level. But there are a lot of local level women mediators as well, and they do really important work at local level and they should be recognized as well.

E: OK. I understand. Thank you. So their interview is over. If you ask any questions, I can answer..

Annexe 4: Tableau synoptique des caractéristiques sociodémographiques des enquêtées

Tableau synoptique des caractéristiques sociodémographiques des enquêtées

Entretiens	Genre	Diplôme	Lieu de résidence	Nom de la Structure	A travaillé au PNUD ou dans une autre agence des Nations Unies	Emploi chez ONU Femmes
1	F	Diplôme universitaire	Washington (États-unis)	ICAN		Senior Program Officier
2	F	Diplôme universitaire	Quincy (États-Unis)	ONU Femmes	X	Policy specialist
3	F	Diplôme universitaire	Bangui (République centrafricaine)	ONU Femmes	X	Programme spécialiste
4	F	Diplôme universitaire	Helsinki (Finlande)	ONU Femmes	X	Cheffe

Annexe 5: Corpus de rapports

Rapports produits par International Civil Society Action Network:

- International Civil Society Action Network. 2018. « The better peace tool » https://icanpeacework.org/wp-content/uploads/2018/02/BPT_2018.pdf (23 avril 2023)
- Melinda Holmes, Sanam Naraghi Anderlini, Stacey Schamber. 2021. « Protéger les femmes artisanes de la paix: en première ligne de la lutte pour la paix durable » <https://icanpeacework.org/2021/07/protéger-les-femmes-artisanes-de-la-paix/> (23 avril 2023)
- Sanam Naraghi Anderlini. 2020. « Recognizing Women Peacebuilders: critical actors in effective peacemaking » <https://icanpeacework.org/2021/07/reconnaître-les-femmes-artisanes-de-la-paix/> (23 avril 2023)

Rapports produits par l'Entité des Nations unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes:

- Arab States UN Women. 2022. « Women building peace in the Arab states. Regional Synergies and Cross-Learning » <https://arabstates.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/11/women-building-peace-in-the-arab-states-regional-synergies-and-cross-learning> (23 avril 2023)
- UN Women. 2021. « Renforcer la participation des femmes aux processus de médiation : Quels rôles pour les Nations Unies, les organisations régionales et les États membres ? » <https://www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2021/08/increasing-womens-participation-in-mediation-processes> (23 avril 2023)
- UN Women. 2022. « Women's Participation in Local Mediation: Lessons from Iraq, Libya, Syria and Yemen » <https://arabstates.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/06/womens-participation-in-local-mediation-lessons-from-iraq-libya-syria-and-yemen> (23 avril 2023)
- UN Women. 2015. « Prévenir les conflits, transformer la justice, obtenir la paix : étude mondiale sur la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies » https://www.un.org/peacebuilding/sites/www.un.org.peacebuilding/files/documents/globalstudywps_en_web.pdf (le 23 avril 2023)

Annexe 6: Grille d'entretien

1. Le parcours

- Comment en êtes-vous arrivé à vous intéresser au genre ?
 - Jusqu'à ICAN/UNwomen quel a été votre parcours ? Dans quelle autre organisation avez-vous travaillé?
 - Pouvez-vous m'expliquer en quoi consiste votre mission chez ICAN/UNWomen
 - Pourquoi cette organisation (ICAN/ UNWomen) et pas une autre?
-

2. Les relations entre les acteurs et les organisations

- Quel lien entretenez-vous avec les autres agences qui traitent du même thème?
 - Avez-vous des contacts avec les membres d'autres organisations?
 - Que pensez-vous des programmes X des agences telles que ICAN/ UNWomen / PNUD, Search for common ground?
 - La thématique du genre est centrale aux Nations Unies, comment travaillez-vous avec les autres agences ?
 - Mes professeurs m'ont expliqué qu'il y avait une concurrence entre les agences qui travaillent sur le même sujet, mais je ne sais pas où se trouve précisément la concurrence. Sur le financement ? Sur le terrain?
 - Est-ce qu'il existe des programmes de coopération?
-

3. Question sur la médiation en lien avec les normes internationales

- Depuis quand la médiation est inscrite dans vos pratiques? Et Pourquoi?
 - Est-ce que la médiation des femmes à l'échelle locale est devenue importante pour votre organisation depuis la résolution 1325 et la conférence de Beijing?
 - Est-ce que la résolution et la conférence de Beijing ont influé sur vos pratiques? Tout particulièrement s'agissant de la médiation des femmes?
 - Quelle était la place de la médiation avant ces normes internationales?
-

4. Les effets internes dans l'organisation

- Qu'entendez-vous par "femmes médiatrices" // "artisanes de la paix"? Que font ces femmes dans la pratique?
- J'ai lu dans des articles académiques qu'il y a peu d'exemples de femmes médiatrices et pourtant votre organisation se concentre dessus au vu de vos rapports. Comment cela se fait-il?
- Y a-t-il un profil spécifique de médiatrices? De quel milieu viennent-elles?
- Avez-vous déjà travaillé avec des femmes médiatrices ? Si oui, à quelles occasions ? Est-ce que vous pouvez me donner des exemples de votre travail avec des femmes médiatrices ?
- Que pensez-vous que l'organisation apporte pour les femmes médiatrices?

- Est-ce que vous espérez une augmentation des femmes médiatrices grâce à vos actions?
- Quels sont les défis que vous pensez que votre organisation va devoir relever au sujet des femmes médiatrices dans l'avenir ?

Annexe 7: Exemple de mail envoyé

☐ university interview request 1 message



Expéditeur : Elodie Choquet

6 Mars 2023 16:23

À: [redacted]

Dear Mrs ~~Catherine Jérôme Mangin~~

My name is Elodie Choquet and I am a student in a master's degree in Political Science - Humanitarian Action at the University of Lille in France.

As part of my studies, I have to do a research paper in which I would like to request information on women's mediation at the local level in conflict resolution situations.

In this sense, I would like to discuss with you about this subject. Indeed, this will not be a form but a discussion around some axes.

Would you be willing to give me an hour to answer some questions on this topic by video conference? We can stop the interview whenever you want.

The interview is of course strictly for academic purposes.

Best regards,

Choquet Elodie



Elodie Choquet- étudiante en Science-Politique parcours Action Humanitaire à la faculté des Sciences Juridiques Politiques et Sociales

Annexe 8: Table des illustrations

Illustration 1:

Tableau intitulé « Lien entre l'influence des femmes sur les processus de paix et les résultats et la mise en œuvre des processus » produit par Paffenholz et al. « Making Women Count: Assessing Women's Inclusion and Influence on the Quality and Sustainability of Peace Negotiations and Implementation » dans le rapport UN Women. 2015. « Prévenir les conflits, transformer la justice, obtenir la paix : étude mondiale sur la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies / ONU Femmes » p.42