



Organisation  
des Nations Unies  
pour l'éducation,  
la science et la culture

# Guide pour **l'égalité des genres** dans les politiques et les pratiques de formation des enseignants

Guide pour  
**l'égalité des genres**  
dans les politiques  
et les pratiques  
de formation des  
enseignants

Publié en 2017 par l'Organisation des Nations Unies  
pour l'éducation, la science et la culture  
7, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France

© UNESCO 2017

ISBN 978-92-3-200130-6



Œuvre publiée en libre accès sous la licence Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 IGO (CC-BY-NC-ND 3.0 IGO) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/>). Les utilisateurs du contenu de la présente publication acceptent les termes d'utilisation de l'archive ouverte de libre accès UNESCO ([www.unesco.org/open-access/terms-use-ccbyncnd-fr](http://www.unesco.org/open-access/terms-use-ccbyncnd-fr)).

Titre original : *A Guide for gender equality in teacher education policy and practices*  
Publié en 2015 par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

Les désignations employées dans cette publication et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'UNESCO aucune prise de position quant au statut juridique des pays, territoires, villes ou zones, ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières ou limites.

Les idées et les opinions exprimées dans cette publication sont celles des auteurs ; elles ne reflètent pas nécessairement les points de vue de l'UNESCO et n'engagent en aucune façon l'Organisation.

Mise en page et impression dans les ateliers de l'UNESCO

*Imprimé en France*

## AVANT-PROPOS

L'éducation est un droit humain fondamental, et l'égalité entre les sexes est essentielle à son plein épanouissement. L'UNESCO promeut l'égalité des genres dans l'éducation et par l'éducation pour faire en sorte que les femmes et les hommes, les filles et les garçons jouissent d'un droit égal d'accès aux possibilités d'apprentissage, d'un traitement impartial dans les processus d'apprentissage, de résultats équitables et des mêmes chances de promotion dans tous les domaines de la vie.

La mission de l'UNESCO comprend la mise en œuvre d'un vaste et important agenda pour l'éducation en vue de couvrir des questions complexes et multiples, comme la persistance des inégalités, des injustices et de l'exclusion fondées sur le genre que l'on observe dans des contextes diversifiés et changeants. Le *Guide pour l'égalité des genres dans les politiques et les pratiques de formation des enseignants* est conçu comme un outil visant à introduire la perspective de genre dans tous les aspects de la formation initiale et continue des enseignants, en particulier les politiques et la planification, la budgétisation, l'élaboration des programmes d'études, la pédagogie et le matériel didactique, les services de soutien, le suivi et l'évaluation. L'intégration de la perspective de genre exige une transformation de la culture des Instituts de formation des enseignants (IFE), de la redevabilité et des processus d'enseignement et d'apprentissage. Des progrès ont été accomplis dans la prise en compte des questions de genre dans les politiques sectorielles nationales de nombreux pays ; toutefois, à cause de plusieurs facteurs interdépendants, transformer les cultures et les pratiques institutionnelles reste un défi.

Les inégalités entre les genres dans le monde se manifestent dans maints aspects de l'éducation, notamment l'accès, la rétention, la réussite, le choix d'une carrière et les possibilités de formation. Ces inégalités sont à la fois la cause et la conséquence d'une discrimination systémique et de stéréotypes sexistes. Dans certains pays, les disparités liées au genre sont défavorables aux garçons et aux hommes. Il est néanmoins indéniable que ce sont les filles et les femmes qui souffrent des pires formes de discrimination. Par ailleurs, s'agissant de la parité et de l'égalité entre les genres, le métier d'enseignant présente un tableau contrasté. Il ressort d'une étude sur la féminisation de la profession enseignante<sup>1</sup> et des données mondiales de 2010 fournies par l'Institut de statistique de l'UNESCO (ISU) que, sur l'ensemble du monde, les femmes sont majoritaires parmi les enseignants du primaire (62 %). On constate, en outre, une surreprésentation des femmes dans l'enseignement en Asie centrale (90 %), en Europe centrale et orientale (82 %), en Amérique latine et dans les Caraïbes (78 %), en Amérique du Nord et en Europe occidentale (83 %). Cette prédominance des femmes dans le corps enseignant ne se retrouve pas automatiquement dans l'enseignement secondaire où leur représentation à ce niveau demeure inégale. Dans la région d'Asie du Sud, de l'Ouest et de l'Est et dans la région du Pacifique, d'importants efforts ont été faits pour accroître la proportion d'enseignantes respectivement de 32 % à 46 % et de 49 % à 62 % entre 1990 et 2010. L'Afrique subsaharienne, qui affiche la proportion la plus faible d'enseignantes durant la même période, a enregistré une progression marginale de 40 % à 43 %. L'égalité des genres dans l'éducation passe par l'adoption dans l'ensemble du système éducatif de politiques, plans, stratégies et budgets qui tiennent compte des sexes.

Intégrer l'égalité des genres dans les IFE à l'échelle du système est crucial pour deux raisons principales. La première est que l'égalité des genres est une priorité de l'agenda mondial du développement. La seconde est que les enseignants occupent une place centrale dans le système éducatif, car ils jouent un rôle clé dans la transmission des valeurs et des savoirs ainsi que dans le développement des potentialités et des compétences de l'être humain. Pour ces raisons, parmi d'autres, l'UNESCO a décidé de faire de l'égalité des genres une priorité de ses programmes, estimant que cette question devait figurer au cœur de l'agenda international pour l'éducation post-2015. Éduquer les filles et les femmes est essentiel non seulement pour l'amélioration de leurs conditions de vie, mais aussi pour les effets multiplicateurs qui en résultent habituellement sur le développement personnel, social et économique en général. La conviction qui est la nôtre, à l'UNESCO, est que l'éducation, et particulièrement l'éducation des filles et des femmes, est l'un des meilleurs investissements pour la paix et pour le développement durable.

---

1. UNESCO. 2011. *Women and the Teaching profession: Exploring the Feminization Debate*, par le Secrétariat du Commonwealth et l'UNESCO.

L'égalité des genres dans l'éducation et par l'éducation : telle est la finalité ultime de ce *Guide*. Il entend contribuer à la qualité de la formation des enseignants pour faire en sorte que filles et garçons, femmes et hommes, soient traités sur un pied d'égalité et jouissent des mêmes chances d'accès à l'apprentissage. En bénéficiant d'équales conditions d'éducation, les étudiants peuvent développer leur potentiel, acquérir l'autonomie nécessaire pour réaliser leurs rêves, contribuer au développement social, culturel, politique et économique et en tirer profit de façon égale.

J'espère que ce *Guide* vous sera utile pour renforcer les capacités des IFE afin qu'ils transforment leur culture institutionnelle. Les établissements d'enseignement en général, et les IFE en particulier, où qu'ils soient situés, doivent promouvoir l'égalité des genres par l'intégration de la perspective de genre dans les politiques et les plans relatifs aux enseignants, l'élaboration des programmes d'études, la pédagogie, la recherche et la communication.

En outre, j'ai personnellement la conviction que l'égalité des genres dans tous les domaines de la vie, y compris dans l'éducation, dépend de l'élimination de toutes les formes de discrimination et de l'égalité d'accès à l'éducation, aux choix de carrière, au développement professionnel et aux services pour les femmes comme pour les hommes. C'est par l'éducation qu'il nous faut commencer.

Qian Tang (Ph.D.)  
Sous-Directeur général pour l'éducation

## REMERCIEMENTS

L'UNESCO remercie particulièrement tous les spécialistes qui, par leurs multiples connaissances, leur créativité et leur enthousiasme, ont contribué à la rédaction des modules, parmi lesquels :

M<sup>me</sup> Alice Lamptey, conseillère pour l'enseignement supérieur, Université panafricaine, qui a dirigé le travail des auteurs (Ghana) ;

Prof. Rudo Barbra Gaidzanwa, Professeur de sociologie, Université du Zimbabwe (Zimbabwe) ;

Dr Emebet Mulugeta, Professeur agrégé, Université d'Addis-Abeba (Éthiopie) (Institut International de l'UNESCO pour le Renforcement de Capacité en Afrique IIRCA) ;

Prof. Sami Samra, Professeur agrégé en éducation, Université Notre Dame (Liban) ;

Prof. Overson Shumba, Faculté de mathématiques et de sciences naturelles, Université Copperbelt (Zambie).

L'UNESCO tient à saluer l'expertise et la contribution des pairs évaluateurs :

Prof. N'Dri Therese Assie-Lumumba, Africana Studies and Research Centre (centre d'études et de recherches africaines), Université Cornell (États-Unis d'Amérique) ;

Dr John Oliphant, Recteur, Lesotho College of Education (Lesotho) ;

Dr Docent Vappu Sunnari, Études sur les femmes et le genre, Université de Oulu (Finlande).

L'UNESCO exprime sa reconnaissance et ses remerciements au Centre panafricain des enseignants (CPAE) de l'Internationale de l'éducation (IE) qui a collaboré à l'expérimentation du *Guide* à Accra (Ghana), avec la participation de quarante formateurs d'enseignants de dix pays : Cabo Verde, Éthiopie, Ghana, Guinée, Lesotho, Liberia, Mozambique, Tanzanie, Zambie et Zimbabwe.

Ce *Guide* est le fruit du travail de coordination mené par la Section du développement des enseignants et des politiques éducatives de l'UNESCO, sous la supervision générale du Directeur de la Division du développement des enseignants et de l'enseignement supérieur du Secteur de l'éducation au siège de l'UNESCO.

Enfin, une mention de gratitude pour leurs précieuses contributions est à attribuer aux entités suivantes de l'UNESCO : l'unité Genre du Bureau de la planification stratégique, le Bureau exécutif du Secteur de l'éducation, l'Équipe spéciale sur les « Enseignants pour l'Éducation pour tous », le Conseil des publications, l'Institut international de l'UNESCO pour la planification de l'éducation et le Bureau international d'éducation. La qualité et la richesse de ce *Guide* doivent beaucoup à leurs avis, analyses et suggestions éditoriales.

# SOMMAIRE

Avant-propos .....	3	Glossaire et clarification des concepts .....	9
Remerciements .....	5	Introduction .....	14
Acronymes et abréviations .....	8	Le Guide .....	15

## **MODULE 1** COMPRENDRE LE CONCEPT DE GENRE ..... 19

1.1. Introduction .....	20
1.2. Clarification du concept de genre .....	21
1.3. Caractéristiques de genre .....	21
1.4. Autres caractéristiques importantes du genre ....	22
1.5. Termes techniques relatifs au genre .....	22
1.6. Clarification entre besoins sexospécifiques pratiques et intérêts sexospécifiques stratégiques .....	23
1.7. Évolution des conceptions et des approches de l'égalité des genres .....	24
1.8. Distinction entre l'approche WID (Les femmes dans le développement) et l'approche GAD (Genre et développement) .....	25
1.9. Références .....	25

## **MODULE 2** FORMULER DES POLITIQUES ET DES PLANS SEXOSPÉCIFIQUES ..... 29

2.1. Introduction .....	30
2.2. La politique nationale dans le cadre des engagements internationaux et régionaux .....	31
2.3. Politique et intégration de la perspective de genre dans la politique de formation des enseignants .....	32
2.4. De la politique à la planification .....	37
2.5. Références .....	38

## **MODULE 3** CULTURE ET ENVIRONNEMENT INSTITUTIONNELS ..... 41

3.1. Introduction .....	42
3.2. Définitions de la culture institutionnelle et de l'environnement institutionnel .....	42
3.3. Traditions, normes et pratiques formelles et informelles .....	44
3.4. Politiques et pratiques sexospécifiques .....	44
3.5. Harcèlement sexuel et autres formes de violence fondée sur le genre .....	45
3.6. Ressources pour élaborer des politiques et des programmes sensibles au genre .....	46
3.7. Références .....	47

## **MODULE 4** DÉVELOPPER ET OFFRIR DES SERVICES DE SOUTIEN SENSIBLES AU GENRE POUR LES PERSONNELS ET LES PROFESSEURS STAGIAIRES ..... 49

4.1. Introduction .....	50
4.2. Rôle clé des services de soutien .....	50
4.3. Conclusion .....	56
4.4. Références .....	57

## **MODULE 5** LE PROGRAMME D'ÉTUDES DE LA FORMATION DES ENSEIGNANTS ..... 59

5.1. Introduction .....	60
5.2. Programmes d'études formel et caché et genre .....	60
5.3. Préoccupations relatives à l'égalité des genres dans le programme d'études .....	61
5.4. Langage du programme d'études et genre .....	62
5.5. Structure du programme d'études et genre .....	63
5.6. Contenu du matériel didactique et genre .....	63
5.7. Évaluation et genre .....	64
5.8. Références .....	65

## **MODULE 6** PÉDAGOGIE ET MATÉRIEL DIDACTIQUE ..... 67

6.1. Introduction .....	68
6.2. Les interactions dans l'environnement d'apprentissage .....	68
6.3. Éliminer les stéréotypes sexistes .....	69
6.4. Les stratégies en classe à l'appui de l'intégration du genre .....	69
6.5. Attitudes des enseignants et genre .....	70
6.6. Proximité et genre .....	70
6.7. Références .....	71

**MODULE 7 PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET DE GESTION POUR UNE BUDGÉTISATION SEXOSPÉCIFIQUE DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION DES ENSEIGNANTS ....73**

7.1.	Introduction .....	74
7.2.	Budgétisation sexospécifique dans les établissements .....	74
7.3.	Pourquoi une analyse budgétaire selon le genre ? .....	75
7.4.	Hiérarchies, budgets et division du travail selon le genre .....	77
7.5.	Méthodes et outils de budgétisation sexospécifique .....	78
7.6.	Suivi et évaluation sexospécifiques .....	79
7.7.	Références .....	79

**MODULE 8 INTÉGRER LES QUESTIONS DE GENRE DANS LA RECHERCHE ET DIFFUSER LES RÉSULTATS DE RECHERCHE .....81**

8.1.	Introduction .....	82
8.2.	Qu'est-ce que la recherche ? .....	82
8.3.	Le genre et son incidence sur les activités institutionnelles et la recherche .....	83
8.4.	Identifier et intégrer les aspects liés au genre dans la recherche .....	84
8.5.	Qui peut mener des activités de recherche sensibles au genre ? .....	84
8.6.	Recherche-action .....	85
8.7.	Point de vue et parti pris .....	86
8.8.	Ressources disponibles .....	86
8.9.	Interprétation des résultats .....	90
8.10.	Références .....	91

**MODULE 9 SUIVI ET ÉVALUATION INSTITUTIONNELS AXÉS SUR LA SENSIBILITÉ AU GENRE .....93**

9.1.	Introduction .....	94
9.2.	Suivi et évaluation .....	94
9.3.	Suivi et évaluation participatifs et sexospécifiques .....	95
9.4.	Suivi et évaluation sensibles au genre des plans de travail d'un établissement .....	96
9.5.	Indicateurs de suivi et d'évaluation sensibles au genre .....	96
9.6.	Suivi et évaluation sensibles au genre des plans de travail et activités des établissements .....	97
9.7.	Partage et exploitation des données et résultats du suivi et de l'évaluation .....	99
9.8.	Conclusion .....	99
9.9.	Références .....	100

**MODULE 10 PLAIDOYER POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES ..... 103**

10.1.	Introduction .....	104
10.2.	Pourquoi un plaidoyer pour le genre ? .....	104
10.3.	Définition et formes de plaidoyer .....	105
10.4.	Principales étapes du processus de plaidoyer pour l'égalité des genres .....	106
10.5.	Mobilisation de soutiens et de ressources .....	108
10.6.	Références .....	109



## ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS

<b>ADEA</b>	.....	Association pour le développement de l'éducation en Afrique
<b>BIE</b>	.....	Bureau international d'éducation de l'UNESCO
<b>BRIDGE</b>	.....	Programme développement-genre (Institut des études sur le développement)
<b>CBO</b>	.....	Organisation de communauté de base
<b>CIVICUS</b>	.....	Alliance mondiale pour la participation des citoyens
<b>CPAE</b>	.....	Centre panafricain des enseignants
<b>CPD</b>	.....	Formation professionnelle continue
<b>CRDI</b>	.....	Centre canadien de recherches pour le développement international
<b>CSO</b>	.....	Organisation de la société civile
<b>DUDH</b>	.....	Déclaration universelle des droits de l'homme
<b>EPT</b>	.....	Éducation pour tous
<b>FAO</b>	.....	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
<b>FIDA</b>	.....	Fonds international de développement agricole
<b>GAD</b>	.....	Genre et développement
<b>GDRC</b>	.....	Centre de recherche sur le développement mondial
<b>GRB</b>	.....	Budgétisation sexospécifique
<b>GTES</b>	.....	Groupe de travail sur l'enseignement supérieur
<b>IDISA</b>	.....	Indice de développement et des inégalités entre les sexes en Afrique
<b>IE</b>	.....	Internationale de l'éducation
<b>IFE</b>	.....	Institut de formation d'enseignants
<b>IFRC</b>	.....	Fédération internationale des sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge
<b>IIEP</b>	.....	Institut International de Planification de l'Éducation
<b>IIFE</b>	.....	Institut international de l'UNESCO pour la planification de l'éducation
<b>IIRCA</b>	.....	Institut international de l'UNESCO pour le renforcement des capacités en Afrique
<b>IPS</b>	.....	Indice de parité entre les sexes
<b>ISNAR</b>	.....	Service international pour la recherche agricole nationale
<b>ISU</b>	.....	Institut de statistique de l'UNESCO
<b>MFFDC</b>	.....	Ministère des femmes, de la famille et du développement communautaire (Malaisie)
<b>OIT</b>	.....	Organisation internationale du Travail
<b>OMD</b>	.....	Objectifs du Millénaire pour le développement
<b>ONU</b>	.....	Organisation des Nations Unies
<b>ONU-Femmes</b>	.....	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme
<b>ONUSIDA</b>	.....	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
<b>OUA</b>	.....	Organisation de l'unité africaine
<b>PNUD</b>	.....	Programme des Nations Unies pour le développement
<b>REL</b>	.....	Ressources éducatives libres
<b>SNV</b>	.....	Organisation néerlandaise pour le développement
<b>TIC</b>	.....	Technologie de l'information et de la communication
<b>UNESCO</b>	.....	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
<b>UNFPA</b>	.....	Fonds des Nations Unies pour la population
<b>UNICEF</b>	.....	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
<b>UNIFEM</b>	.....	Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (rebaptisé ONU-Femmes)
<b>WID</b>	.....	Les femmes dans le développement

# GLOSSAIRE ET CLARIFICATION DES CONCEPTS

**Accès.** Aptitude à utiliser une ressource ou une possibilité.

**Analyse budgétaire selon le genre.** Analyse des politiques, des plans de travail et des activités d'un établissement visant à s'assurer de l'affectation des ressources. Elle est, en général, suivie de la planification et de la mise en œuvre de politiques, d'activités ou de plans de travail conçus pour garantir l'égalité des genres.

**Analyse selon le genre.** Exercice visant à interpréter et comprendre les normes et les valeurs qui façonnent et guident le comportement des hommes et des femmes. L'analyse selon le genre est un processus qui consiste à examiner les raisons des disparités qui existent entre les hommes et les femmes, et la manière dont ces disparités sont construites, se perpétuent et favorisent à la fois les hommes et les femmes dans des circonstances et des situations données.

**Audit sensible au genre.** Exercice qui doit être effectué préalablement à toute initiative visant à lutter contre les inégalités et les injustices entre les genres, de façon à appréhender pleinement la situation des hommes et des femmes dans un IFE. Un audit sensible au genre a principalement pour objet de mettre en évidence les écarts liés au sexe et au genre dans différents domaines, comme les effectifs, la rétention, la réussite, les installations universitaires et non-universitaires, les personnels et les dotations, les possibilités de progression, notamment à des postes universitaires, administratifs et de direction.

**Aveugle au genre.** Se dit d'un IFE dont les dirigeants et les gestionnaires ne font aucun effort pour développer leur conscience ou leur sensibilisation à l'égard de l'intégration des questions de genre dans la mission, la vision, les politiques, les programmes et les activités quotidiennes de leur établissement à tous les niveaux. Dans bien des cas, l'aveuglement au genre est accentué par des facteurs historiques, culturels, traditionnels et religieux, nécessitant par conséquent davantage d'efforts et d'actions de plaidoyer.

**Besoins sexospécifiques pratiques.** Besoins des femmes et des hommes qui découlent de responsabilités et de tâches associées aux rôles qui leur sont traditionnellement dévolus, ou nécessités perçues

comme étant immédiates. Répondre aux besoins sexospécifiques pratiques peut améliorer la qualité de vie des hommes et des femmes. En outre, la satisfaction des besoins sexospécifiques pratiques ne remet pas en cause la division des rôles entre les sexes ou les rôles liés au genre. Il est donc nécessaire de cibler et de satisfaire les besoins sexospécifiques pratiques, en particulier des femmes, pour résoudre les problèmes de condition ou d'accès.

**Condition.** Conditions matérielles ou physiques dans lesquelles vivent des hommes et des femmes.

**Conscient du genre.** Qui connaît l'existence de problèmes, de différences et d'inégalités entre les hommes et les femmes. Toutefois, cette conscience ne se traduit pas obligatoirement en acte ou action de la part d'une personne ou d'un établissement, comme la mise en place de politiques et de structures. Un IFE peut être conscient du genre sans être nécessairement sensible au genre.

**Corps humain.** Ensemble de la structure physique d'un homme ou d'une femme.

**Disparités liées au genre.** Différence de statut social entre les hommes et les femmes en matière de possibilités, de réussite et de droit de propriété. Les disparités liées au genre renvoient également aux différences de revenu, de statut, de possibilités et de pouvoir qui existent entre les hommes et les femmes dans des contextes donnés. Dans de nombreuses sociétés, les hommes et les femmes ont des rôles, des possibilités et des statuts différents. Ces différences liées au genre tendent à être systématiques et institutionnalisées, et elles nécessitent une action concertée pour les éliminer et rétablir progressivement la parité hommes-femmes. De nombreuses sociétés utilisent des dispositifs et des programmes d'action positive pour atteindre la parité entre les sexes.

**Données ventilées par sexe.** Présentation de données ou d'informations organisée de manière à pouvoir distinguer les effets ou les incidences sur les hommes/garçons, d'une part, et sur les femmes/filles, d'autre part, des politiques, plans de travail, activités, apports de ressources, budgets ou autres prestations de services.

**Écart lié au genre.** Les conclusions ou résultats d'un audit sensible au genre doivent révéler les écarts liés au genre en indiquant les différences de situation entre les femmes et les hommes, et évaluer les connaissances, attitudes, pratiques et comportements dominants auxquels il convient de porter attention. On peut dire qu'un écart lié au genre existe lorsque des hommes et des femmes ont des points de vue différents sur des attitudes, centres d'intérêt, comportements, connaissances, conceptions et préférences concernant des sujets, comme le vote et le soutien de certaines politiques, certains programmes ou certains changements de la société. Les écarts liés au genre peuvent être attribués à des différences de conception, de préférence économique et sociale, d'expérience et d'autonomie entre les hommes et les femmes. Les écarts liés au genre peuvent être imputables à plusieurs facteurs, parmi lesquels la race, la classe, l'âge, la situation matrimoniale et la religion. Lorsque des hommes et des femmes appartenant à la même classe sociale et à la même race partagent les mêmes avis et les mêmes sentiments sur des sujets spécifiques, on peut conclure à l'absence d'écart lié au genre.

**Égalité des genres dans l'éducation.** Situation dans laquelle les apprenants des deux sexes sont traités sur un pied d'égalité, jouissent d'équales conditions d'accès à des possibilités d'apprentissage et reçoivent une éducation dans des conditions égales. Ils acquièrent une autonomie et peuvent concrétiser leur potentiel pour contribuer au développement social, culturel, politique et économique et en recueillir les bénéfices de façon égale. Une action ou un traitement spécial peut être appliqué pour compenser des désavantages historiques et sociaux qui empêchent les apprenants des deux sexes d'accéder à l'éducation et d'en bénéficier de manière égale.

**Égalité des genres.** Situation dans laquelle les femmes et les hommes bénéficient du même statut et ont des chances égales d'exercer leurs droits individuels et de réaliser pleinement leur potentiel pour contribuer au développement politique, économique, social et culturel et en recueillir les bénéfices. Elle exprime la valeur égale que la société accorde aux similitudes comme aux différences entre les femmes et les hommes et aux rôles différents qu'ils jouent. Offrir aux hommes et aux femmes des ressources, des possibilités et un soutien indépendamment de leur sexe biologique est une manière de promouvoir l'égalité des genres.

**Équité des genres.** Stade ou stratégie qui fait partie du processus de réalisation de l'égalité des genres. Des mesures ciblées sont souvent indispensables pour compenser des désavantages historiques et sociaux qui empêchent les femmes et les hommes d'être égaux par ailleurs. Ces mesures, comme l'action positive, peuvent nécessiter des différences de traitement entre femmes et hommes pour rétablir l'égalité.

**Féminisme.** Ensemble de mouvements et d'idéologies qui prônent l'égalité sociale, culturelle, politique et économique. Le féminisme vise à définir, défendre et instaurer l'égalité des droits et des chances pour les femmes et les hommes. Il organise des campagnes de lutte contre les inégalités liées au genre et informe les femmes pour qu'elles puissent faire des choix et se libérer de la discrimination fondée sur le genre dans l'environnement, la culture, la société et la communauté dont elles font partie. Depuis des décennies, partout dans le monde, les féministes élaborent des théories dans diverses disciplines en réponse à la construction sociale du genre. Le féminisme a, dans les premiers temps, suscité d'abondantes critiques, en particulier parce qu'il ne prenait en compte que la situation des femmes blanches, éduquées et de classe moyenne. À la suite de ces critiques, le féminisme a évolué vers un mouvement aux dimensions ethno-spécifiques et multiculturelles plus marquées.

**Formation des enseignants.** Politiques et procédures conçues pour doter les enseignants, futurs ou en activité, des connaissances, attitudes, comportements et compétences indispensables pour s'acquitter de leur mission. La formation des enseignants est un processus continu tout au long de la vie parce que l'acquisition de techniques, de connaissances et de compétences nouvelles leur est indispensable pour se maintenir à la hauteur de leur métier d'enseignant.

**Genre.** Terme qui renvoie aux relations socialement construites entre les hommes et les femmes. Les sociétés décident des ressources auxquelles les hommes et les femmes peuvent avoir accès collectivement ou séparément, au travail qu'ils peuvent effectuer, aux vêtements qu'ils portent, ainsi qu'aux connaissances qu'ils ont le droit d'acquérir et à la manière de les acquérir et de les utiliser. Le genre a trait à des relations qui sont sujettes à variation selon le temps et selon le lieu. Contrairement au sexe qui est fixe, le genre est susceptible d'évoluer dans le temps en fonction des circonstances. Les relations de genre entre les hommes et les femmes peuvent varier

d'une classe, d'une race et d'une culture à l'autre. Dans certains établissements, la culture détermine les postes de direction, d'administration et de services attribués aux hommes et aux femmes. Le genre peut également conditionner le choix d'une spécialité par les étudiants.

**Harcèlement sexuel.** Toute forme de coercition, d'intimidation, d'avances et de demandes de faveurs sexuelles, pouvant aussi prendre la forme de promesses de récompense inopportunes ou inappropriées en échange de faveurs sexuelles et de harcèlement verbal ou physique à caractère sexuel. Le harcèlement sexuel est un délit dans de nombreuses sociétés modernes. Il est toutefois extrêmement difficile de faire respecter la législation en la matière.

**Hiérarchie de genre.** Classification des personnes selon le genre qui leur confère par rapport aux autres une position, un privilège ou des rapports de force au sein d'une institution et qui, de ce fait, détermine la position ou la division du travail et des responsabilités en matière de prise de décision et de gestion, de même que l'accès aux ressources et leur utilisation.

**Indicateurs sensibles au genre.** Nombre, opinion ou perception qui indique dans quelle mesure des politiques, plans de travail, activités, apports de ressources, budgets et autres services portent attention aux hommes et aux femmes de manière équitable, en temps utile et avec efficacité. Un indicateur peut servir de signal ou d'indice pour déterminer les différents effets que des politiques, plans de travail, activités, apports de ressources, budgets et autres services produisent sur des membres, hommes et femmes, de l'établissement.

**Initiative de budgétisation sensible au genre.** Actions, interventions ou projets spécifiques visant à établir des budgets sexospécifiques. Lorsqu'une initiative de budgétisation sensible au genre est entreprise, il est nécessaire de mener le suivi et l'évaluation de sa mise en œuvre et de son impact.

**Intégration de la perspective de genre.** Processus selon lequel des approches et des considérations relatives à l'égalité des genres deviennent la norme, et non plus la seule responsabilité d'un individu (souvent d'une femme) ou d'un département de manière isolée et temporaire. L'intégration de la perspective de genre consiste à répondre aux préoccupations relatives à l'égalité des sexes dans la législation, les politiques, les programmes et les activités pour faire en sorte que

toutes les initiatives de développement intègrent les préoccupations des hommes et des femmes et que leurs besoins soient pris en considération de façon égale et équitable dans le but d'atteindre l'égalité des genres. L'intégration de la perspective de genre est une stratégie ou une méthodologie comportant des étapes précises visant, notamment, à :

- collecter et analyser des données ventilées par sexe au moyen d'analyses selon le genre ;
- recenser les questions d'égalité des genres et les écarts liés au genre qui sont évidents, moins évidents et les moins évidents, en procédant à une analyse selon le genre des données ventilées par sexe et en menant des consultations avec des femmes et avec des hommes ;
- sensibiliser à ces questions ou écarts par le dialogue sur les politiques et par le plaidoyer ;
- mobiliser des soutiens en faveur du changement par la création d'alliances/partenariats ;
- élaborer des stratégies, des programmes et des initiatives afin de combler les écarts existants ;
- mettre en place ces initiatives et les appuyer par la fourniture de ressources adéquates ;
- renforcer les capacités des personnels dans le domaine de la planification et de la mise en œuvre (ce qui nécessite également des ressources) ;
- assurer le suivi, l'évaluation, l'établissement de rapports, la synthèse des enseignements tirés et la communication ;
- tenir les particuliers et les institutions responsables des résultats pour mobiliser la volonté politique et le leadership.

**Intérêts sexospécifiques stratégiques.** Position, pouvoir, statut et maîtrise des hommes et des femmes (les uns par rapport aux autres) sur des décisions et des ressources dans une société donnée. Cibler des intérêts sexospécifiques stratégiques et y répondre consiste à aider aussi bien des hommes que des femmes à réaliser une plus grande égalité et une plus grande équité en changeant des rôles et des stéréotypes négatifs existants fondés sur le genre.

**Lobbying.** Tentative visant à influencer ou mener une activité dans le but de promouvoir une cause ou un intérêt particulier, en recourant habituellement au plaidoyer. Elle peut être le fait d'individus et de groupes d'intérêt (ou groupes de pression) qui cherchent à persuader des dirigeants, des gouvernements et des décideurs.

**Maîtrise/pouvoir.** Aptitude à prendre des décisions concernant des ressources et des possibilités et à en retirer des bénéfices.

**Neutre du point de vue du genre.** Se dit d'approches, de programmes et de politiques qui n'introduisent pas de déséquilibre dans les relations de genre existantes et se contentent de les maintenir ou de les reproduire sans aucune modification. Il peut y avoir reconnaissance de l'existence de questions relatives à l'égalité des genres, mais sans nécessairement volonté ni recherche d'un changement ou d'un rééquilibrage des relations de genre existantes.

**Parité entre les sexes dans l'éducation (indicateur du pourcentage de filles par rapport aux garçons).**

Situation correspondant à l'égalité de représentation et de participation d'apprenants des deux sexes à l'éducation. Cet indicateur est utile, même s'il ne mesure pas, en soi, l'égalité des genres. L'indice de parité entre les sexes (IPS) au sens défini dans le *Rapport mondial de suivi sur l'EPT* mesure le rapport entre la valeur correspondant au sexe féminin et la valeur correspondant au sexe masculin pour un indicateur donné. Une valeur comprise entre 0,97 et 1,03 indique une bonne parité entre les sexes.

**Pédagogie.** Principes et pratiques d'éducation des enfants. Fondements théoriques et historiques énonçant des méthodologies d'enseignement et d'apprentissage.

**Plaidoyer.** Défense active d'une idée ou d'une cause exprimée dans des stratégies et des méthodes qui influencent les opinions et les décisions de personnes et d'organisations. Le plaidoyer est traditionnellement associé à des processus visant à influencer les politiques publiques et les affectations de ressources au sein de systèmes politiques, économiques et sociaux.

**Position.** Statut respectif des hommes et des femmes dans une société, ainsi que rapports de force qui régissent la maîtrise ou la prise de décision sur l'utilisation de ressources.

**Préjugés sexistes.** Manières de penser, activités, interventions et actions discriminatoires ou contraires à l'équité qui introduisent une discrimination à l'égard d'un genre dans des programmes, des projets et des politiques. Les préjugés sexistes peuvent avoir des effets et des conséquences discriminatoires et préjudiciables

sur le genre qui fait l'objet d'un traitement inéquitable ou discriminatoire.

**Programme d'études formel (également appelé programme d'études prescrit ou prévu).** Ensemble d'objectifs, de contenus, de ressources et de méthodes d'évaluation qui sont établis par un gouvernement ou un établissement d'enseignement.

**Programme d'études informel (également appelé programme d'études caché ou non officiel).** Attitudes, valeurs, croyances, hypothèses, comportements et objectifs non déclarés qui sous-tendent le processus d'apprentissage et sont établis par des individus, des familles, des sociétés, des religions, des cultures et des traditions.

**Renforcement des capacités.** Processus par lesquels des individus et des organisations continuent à développer leurs capacités pour atteindre les objectifs individuels, sociaux et économiques qu'ils recherchent par l'amélioration de leurs connaissances, compétences, systèmes et institutions. Le renforcement des capacités permet à des individus et à des organisations de conserver un rôle utile dans la société dont ils font partie.

**Rôles liés au genre.** Rôles assignés par la société, par exemple : enseignant, agriculteur, chauffeur, médecin, infirmière, secrétaire, mère, père, mari ou femme. Les rôles liés au genre regroupent des attentes et des activités socialement et culturellement définies que les hommes et les femmes exécutent dans des situations particulières. Ces rôles sont assimilés au cours de la socialisation et peuvent être institutionnalisés par l'éducation, les systèmes politiques et économiques, la législation, la culture et les traditions. Les rôles liés au genre varient et sont façonnés culturellement, socialement et politiquement par l'âge, la classe, la race, l'origine ethnique, la religion et le lieu des personnes. Les rôles liés au genre peuvent en outre évoluer lorsque la situation des personnes se modifie, par exemple lorsque leur pouvoir ou leur niveau de richesse augmente. Les femmes peuvent être en mesure d'exercer davantage de pouvoir et d'autorité sur les membres du foyer et les voisins si leur niveau de richesse augmente, tandis que les hommes peuvent perdre leur autorité et leur pouvoir si leur contribution au revenu du ménage diminue. On attend souvent des femmes qu'elles jouent de multiples rôles simultanément, c'est-à-dire gagner un salaire, enfanter, s'occuper des malades ou des enfants, travailler comme

employée de maison et assurer la gestion du ménage. Ces rôles simultanés, et parfois incompatibles, que les femmes ont à assumer ne leur laissent plus guère de temps, d'énergie et de possibilités de loisirs.

**Sensible au genre.** Qui reconnaît la nécessité de prêter attention aux différences et aux inégalités entre les femmes et les hommes. Une politique sensible au genre intègre et traduit des actes en programmes, stratégies et activités dans le but d'améliorer les relations de genre et de réduire les inégalités entre les sexes.

**Sexe.** Se réfère aux différences biologiques entre les hommes et les femmes, ainsi qu'aux caractéristiques biologiques qui définissent l'être humain en différenciant la masculinité et la féminité. Ainsi, une personne est de sexe masculin ou de sexe féminin indépendamment de sa race, classe, âge ou origine ethnique. Cependant, la signification sociale attribuée à la constitution biologique d'une personne peut varier selon son origine ethnique. Des personnes peuvent avoir des caractéristiques biologiques masculines et féminines à cause de complications physiologiques.

**Sexospécifique.** Se dit de politiques et d'initiatives clairement définies qui prennent en compte les différents besoins, aspirations, capacités et contributions des femmes et des hommes. Ce concept est l'expression de la conscience d'un changement de perception et d'actions souhaitées pour garantir l'égalité et l'équité, dont la réalisation passe souvent par l'intégration de la perspective de genre. Les politiques sexospécifiques répondent aux besoins, demandes et exigences exprimés par des hommes et des femmes en faveur de politiques qui bénéficient à l'un des genres ou aux deux.

**Stéréotypes sexistes/fondés sur le genre.** Caractéristiques et qualités généralisées qui sont attribuées à des groupes spécifiques ethniques, nationaux, culturels ou raciaux, lesquels sont ensuite censés présenter ces caractéristiques quelles que soient leurs aspirations et qualités personnelles. Les stéréotypes sexistes sont fréquemment utilisés pour justifier l'exploitation, les désavantages et la discrimination de groupes spécifiques, comme les femmes, les minorités et les personnes handicapées. Les préjudices subis par des groupes défavorisés, comme les femmes, à cause des stéréotypes vont bien au-delà de ce que l'on imagine. Les femmes qui osent briser les stéréotypes sont souvent vilipendées

et stigmatisées. Les stéréotypes existent et peuvent être fondés sur le genre, la classe, l'âge, la race, l'origine ethnique et/ou d'autres attributs qui touchent aussi bien les hommes que les femmes.

**Suivi et évaluation sensibles au genre.** Processus consistant à collecter, analyser et évaluer la mise en œuvre de politiques, plans de travail, activités et budgets, ainsi qu'à examiner la participation des femmes et des hommes et les divers effets (positifs ou négatifs) qu'ils peuvent produire.

**Transformateur du genre (également sexotransformateur).** Se dit de politiques et d'activités qui visent à combattre les politiques, pratiques et programmes entachés de préjugés ou discriminatoires et qui induisent des changements propres à améliorer la vie de chacun.

**Violence fondée sur le genre.** Tout acte de violence fondé sur le sexe et causant, ou pouvant causer, à des femmes et des filles ou à des hommes et des garçons un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée<sup>1</sup>.

1. Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, décembre 1993. <http://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r104.htm>

# INTRODUCTION

Depuis les années 60, plusieurs initiatives et mesures ont été mises en œuvre aux niveaux international, régional et national pour prendre en compte l'égalité des genres et édifier des sociétés dans lesquelles les femmes sont à la fois actrices et bénéficiaires du processus de développement. Des pays ont pris des mesures, évalué leur contexte, formulé des stratégies et signé ou ratifié divers instruments internationaux et régionaux destinés à promouvoir l'égalité des genres. Plus récemment, en 2011, un nombre impressionnant d'États membres de l'UNESCO, de pays développés comme de pays en développement, réunis lors de la 36<sup>e</sup> Session de la Conférence générale ont souligné que les « enseignants » constituaient le domaine d'attention prioritaire pour parvenir à une éducation de qualité, à l'égalité des genres et à l'équité d'accès à l'Éducation pour tous (EPT). En dépit de ces efforts, les questions relatives à l'égalité des genres, telles que les inégalités d'accès aux ressources, aux bénéfices de l'éducation, aux services de santé et à la terre, ainsi que la violence fondée sur le genre, demeurent des droits fondamentaux, tout comme la protection contre la violence fondée sur le genre qui persiste, en particulier dans les pays en développement. Une étape importante vers l'égalité des genres est l'intégration de la perspective de genre dans le processus éducatif par le biais des programmes d'études et de la formation des enseignants. Pour cela, les établissements d'enseignement doivent adopter des politiques et des plans adaptés à la situation, transformer leur environnement institutionnel, fournir des services sensibles au genre et mettre en place une budgétisation sexospécifique dans leurs approches des programmes d'études et des pratiques pédagogiques.

Réunis en 1990 à Jomtien (Thaïlande) pour la Conférence mondiale sur l'éducation, les participants ont proclamé la Déclaration mondiale sur l'EPT. Cette Conférence a adopté les six objectifs de l'EPT, parmi lesquels l'Objectif 5 qui a spécifiquement trait aux différences liées au genre<sup>1</sup>, thème repris dans l'Objectif 3<sup>2</sup> des Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) en 2000. Dans la Stratégie à moyen terme de l'UNESCO, y compris pour la période 2014-2021, l'égalité entre les sexes est présentée comme l'une des priorités globales. Dans le cadre de cette stratégie, l'UNESCO a pris des mesures audacieuses pour promouvoir l'égalité des genres dans l'enseignement et l'apprentissage par le biais de son programme pour l'éducation. Une étude réalisée par l'UNESCO et le Secrétariat du Commonwealth (2011) sur la féminisation de la profession enseignante a mis en évidence plusieurs difficultés, dont la capacité d'élaborer et de pérenniser des pratiques et une culture sensibles au genre dans le domaine de la formation des enseignants. Il est crucial de transformer les établissements d'enseignement et leur environnement organisationnel si l'on veut parvenir à l'égalité des genres dans l'éducation. Les IFE doivent être considérés sous l'angle d'indicateurs de performance où le genre n'est pas un élément « surajouté », mais fait partie intégrante de leur mission.

Le présent *Guide pour l'égalité des genres dans les politiques et les pratiques de formation des enseignants* se veut un outil pratique pour promouvoir une culture institutionnelle sexospécifique. Il vise à renforcer les capacités des formateurs d'enseignants, des gestionnaires et des professeurs stagiaires dans l'optique de transformer leurs pratiques de manière efficace grâce à des approches participatives novatrices de l'enseignement et de l'apprentissage.

1. Éliminer les disparités entre les sexes dans l'enseignement primaire et secondaire d'ici 2005 et instaurer l'égalité dans ce domaine en 2015 en veillant notamment à assurer aux filles un accès équitable et sans restriction à une éducation de base de qualité avec les mêmes chances de réussite.
2. Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

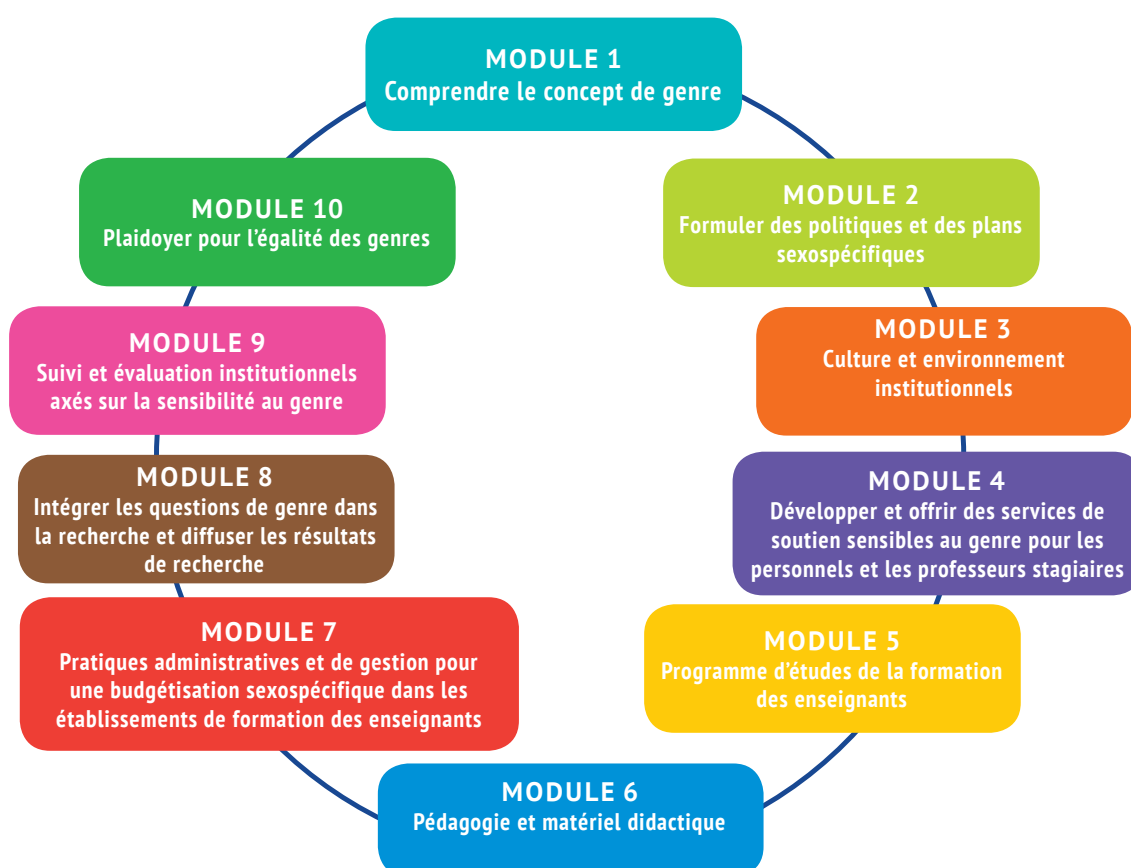
## LE GUIDE

Comme on l'a évoqué dans l'introduction, ce *Guide* a pour but de contribuer au renforcement des capacités du personnel enseignant, du personnel administratif et des étudiants en proposant une stratégie destinée à promouvoir une culture institutionnelle sexospécifique et à réaliser l'égalité des genres dans l'éducation par le biais de l'éducation. Il convient d'y voir non pas un outil de plus, mais une contribution pour développer la compréhension des concepts et des principes d'intégration du genre, ouvrir de nouvelles perspectives et enrichir les connaissances et les compétences pratiques permettant d'introduire la dimension de genre dans les politiques, les plans, les stratégies et les pratiques institutionnelles en fonction de la diversité des besoins et des contextes.

Le *Guide* comprend un glossaire, une description des concepts fondamentaux relatifs au genre, des études de cas et des activités conçues pour aider l'utilisateur à progresser dans sa perception et sa compréhension de la question par la réflexion, la discussion et l'application de compétences pratiques. Les considérations conceptuelles, les références bibliographiques et les suggestions de lecture permettent à l'utilisateur d'enrichir sa connaissance des questions de genre, sa capacité de les intégrer et ses compétences dans des contextes diversifiés.

Le *Guide* est articulé autour de la mission et des principales dimensions des fonctions des IFE qu'il présente par modules. Chaque module représente un aspect essentiel de la formation des enseignants où l'intégration de la perspective de genre est considérée comme importante. Les modules abordent les divers aspects de la formation des enseignants de façon spécifique pour chaque thème traité, tout en soulignant l'imbrication étroite des questions de genre et, par là même, l'interdépendance des modules (Figure 1).

Figure 1. Interdépendance des modules





Le *Guide* est conçu pour être utilisé de manière holistique. Il couvre un large éventail de contextes à des degrés d'adaptation divers. Les modules peuvent être utilisés séparément pour une formation ciblée axée sur les besoins. Le glossaire et les Modules 1, 9 et 10 sont utilisables dans tous les contextes. Quant aux Modules 2, 3, 4, 5, 6, 7 et 8, aux études de cas et aux activités d'apprentissage, ils peuvent être adaptés en fonction de la diversité des contextes régionaux.

Le *Guide* vise à fournir aux utilisateurs des orientations pour intégrer la perspective de genre dans les domaines de la formation des enseignants qui ont été identifiés, en particulier les politiques et les plans, la mise en place de services de soutien, l'environnement institutionnel, les programmes d'études, la pédagogie et le matériel didactique, la gestion, l'administration et la budgétisation, la recherche et la communication, le suivi et l'évaluation, et le plaidoyer. Il s'appuie sur les réalisations et les travaux en cours à la lumière d'exemples de bonnes pratiques, d'études de cas, de références bibliographiques et d'autres suggestions de lecture.

### Aspects méthodologiques du *Guide*

- Présenter des points de vue internationaux en matière de genre.
- Inviter les utilisateurs à tirer parti des informations fournies.
- Proposer des références bibliographiques et d'autres suggestions de lecture.
- Indiquer des possibilités de renforcement des capacités grâce à des études de cas et des exemples de bonnes pratiques susceptibles d'être reproduites dans des situations différentes.

### Mode d'emploi du *Guide*

- d'adopter une approche participative, comportant de brefs exposés présentés en utilisant des auxiliaires audiovisuels d'enseignement et d'apprentissage ;
- de faire en sorte que les participants soient libres de poser des questions, de soumettre des commentaires et de faire des suggestions à tout moment au cours d'un exposé ;
- de prévoir des activités propices à l'apprentissage, telles que des exercices par groupe, des discussions, des exposés et des travaux individuels. En se référant à leur propre contexte, les participants peuvent être invités à rassembler et analyser des données ventilées par sexe (sur le nombre d'enseignants et d'enseignantes à chaque niveau d'enseignement) et des textes portant sur la politique de formation des enseignants (ou de l'enseignement général ou de l'enseignement supérieur) et/ou sur leur propre politique institutionnelle et leurs politique et plans nationaux du secteur de l'éducation pour les utiliser dans des activités d'apprentissage, le cas échéant.

## Vue d'ensemble : présentation du contenu des modules

### Module 1 **COMPRENDRE LE CONCEPT DE GENRE**

Le Module 1 expose les fondements conceptuels, fournit des informations globales et clarifie les concepts et les définitions. Quelle que soit la société dans laquelle ils vivent, les hommes et les femmes ont des conceptions, des besoins, des centres d'intérêt et des rôles différents. Ces différences renforcent la culture, l'expérience et les traditions par la socialisation dans la société.

### Module 2 **FORMULER DES POLITIQUES ET DES PLANS SEXOSPÉCIFIQUES**

Le Module 2 met l'accent sur les politiques en général et les politiques relatives aux enseignants en particulier. Il examine en quoi l'élaboration d'une politique relative aux enseignants qui tient compte des sexospécificités est une étape majeure vers une formation des enseignants sensible au genre. Il traite de l'évaluation et de la formulation d'instruments de politique internationaux et régionaux signés et ratifiés par des pays, puis de la mise au point de plans d'action et de stratégies pour les mettre en œuvre. Il attire également l'attention sur les mesures permettant de résoudre les questions d'égalité des genres, comme les inégalités d'accès à l'éducation, de choix de carrière et de possibilités de formation qui s'offrent aux filles et aux garçons, ainsi qu'aux femmes et aux hommes.

### **Module 3 CULTURE ET ENVIRONNEMENT INSTITUTIONNELS**

Le Module 3 décrit les cultures et les environnements institutionnels en attirant l'attention sur des pratiques comme le harcèlement sexuel et d'autres formes de violence fondée sur le genre. Il présente les traditions et les pratiques formelles et informelles, les règles et les réglementations, les mécanismes intellectuels et autres mécanismes de coordination, et les relations sociales qui existent dans des IFE. Il explique les raisons pour lesquelles il est nécessaire et important d'élaborer des règles et des réglementations institutionnelles, et de créer des environnements institutionnels propices à la justice et à l'équité entre les hommes et les femmes.

### **Module 4 DÉVELOPPER ET OFFRIR DES SERVICES DE SOUTIEN SENSIBLES AU GENRE POUR LES PERSONNELS ET LES PROFESSEURS STAGIAIRES**

Le Module 4 expose brièvement quelques-uns des principaux services de soutien que peuvent offrir des IFE, tels que logement, restauration, transport, garderies, santé, congés spéciaux et ordinaires, orientation professionnelle et sécurité, et qui sont essentiels pour les personnels, les étudiants et les communautés voisines. Il explique le rôle de certains services de soutien pour promouvoir l'égalité des genres dans l'enseignement et l'apprentissage au sein d'IFE et attire l'attention sur les difficultés et les problèmes que rencontrent les formateurs d'enseignants et les stagiaires quand ces services font défaut, en particulier les étudiants défavorisés dans des situations de post-conflit et de post-catastrophe.

### **Module 5 LE PROGRAMME D'ÉTUDES DE LA FORMATION DES ENSEIGNANTS**

Le Module 5 traite du programme d'études de la formation des enseignants, de son importance dans le processus éducatif dans la mesure où il sélectionne et organise les connaissances et de la façon dont les connaissances transforment le caractère, les attitudes et les modèles de comportement des apprenants. Il s'emploie à définir le programme d'études et les différents types de programmes : officiel, prévu, caché et mis en œuvre. Il met plus particulièrement l'accent sur la façon dont l'enseignant peut intégrer la perspective de genre dans les programmes d'études de sa discipline et sur la façon de concevoir des activités en classe en rapport avec l'égalité des genres.

### **Module 6 PÉDAGOGIE ET MATÉRIEL DIDACTIQUE**

Le Module 6 porte sur la pédagogie et le matériel didactique et, plus spécialement, sur la façon d'intégrer les questions relatives à l'égalité des genres dans les méthodologies d'enseignement et d'apprentissage. Il adopte une approche holistique en présentant la pédagogie comme un processus d'enseignement et comme un lieu d'interaction entre l'enseignant et les apprenants, les connaissances et l'environnement. Il met en évidence différentes manières d'intégrer la perspective de genre quelles que soient les approches pédagogiques ou les méthodologies didactiques qui sont adoptées et appliquées par un établissement.

### **Module 7 PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET DE GESTION POUR UNE BUDGÉTISATION SEXOSPÉCIFIQUE DANS LES IFE**

Ce module expose aux gestionnaires et aux administrateurs d'IFE le concept de budgétisation sexospécifique, c'est-à-dire un ensemble de procédures et d'outils conçus pour que les ressources soient affectées et utilisées d'une manière qui contribue à réduire les inégalités entre les sexes et, partant, à améliorer les perspectives et les possibilités d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes. Ce module est étroitement lié au Module 2 (Formuler des politiques et des plans sexospécifiques), au Module 4 (Développer et offrir des services de soutien sensibles au genre pour les personnels et les professeurs stagiaires) et au Module 9 (Suivi et évaluation institutionnels axés sur la sensibilité au genre). Les gestionnaires, les administrateurs et les utilisateurs du présent *Guide* sont invités à étudier ces modules pour mieux en comprendre les implications pour la budgétisation sexospécifique.

## **Module 8 INTÉGRER LES QUESTIONS DE GENRE DANS LA RECHERCHE ET DIFFUSER LES RÉSULTATS DE RECHERCHE**

Ce module a trait à l'intégration des questions d'égalité des genres dans la recherche. Il s'intéresse à la production des connaissances et met en lumière les types et les composantes de la recherche, ainsi que les processus et les procédures applicables pour mener des activités de recherche sensibles et réactives en matière de genre qui soient bénéfiques pour les hommes comme pour les femmes dans des IFE ou autres. Il suggère des moyens de mettre en œuvre des résultats de recherche sexospécifiques et des solutions sensibles au genre, et il reconnaît l'importance de la dimension de genre des technologies de l'information et de la communication (TIC) et de leur utilisation pour promouvoir la communication, le débat et la diffusion des résultats de recherche en dehors du cadre des IFE.

## **Module 9 SUIVI ET ÉVALUATION INSTITUTIONNELS AXÉS SUR LA SENSIBILITÉ AU GENRE**

Le Module 9 présente une vue d'ensemble du suivi et de l'évaluation participatifs et sensibles au genre aux gestionnaires, administrateurs et autres personnes occupant des postes de responsabilité et de direction dans des IFE. Il décrit le suivi et l'évaluation sensibles au genre comme une stratégie destinée à examiner l'ensemble des politiques, activités et plans de travail institutionnels sous l'angle du genre. Il expose également aux gestionnaires et aux administrateurs des méthodes de suivi et d'évaluation sensibles au genre.

## **Module 10 PLAIDOYER POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES**

Le Module 10 est consacré à la sensibilisation des IFE et des partenaires à l'intérêt de développer ou renforcer les capacités, d'établir des partenariats et de mobiliser des ressources en vue d'intégrer et de promouvoir l'égalité des genres et les pratiques requises de façon durable. Il montre que les éducateurs et les formateurs d'enseignants ont, plus que d'autres, des atouts et une influence qui leur permettent de dénoncer les lois, les politiques, les traditions, les croyances, les attitudes et les pratiques qui font obstacle à la progression de l'équité. Bien souvent, les compétences liées au genre ne sont ni obligatoires ni perçues comme une qualité professionnelle essentielle que les enseignants sont tenus de posséder.

# Comprendre le concept de genre

Module 1

## 1.1 Introduction

Le Module 1 pose les fondements et le cadre général permettant de comprendre les modules suivants. Quelle que soit la société dans laquelle ils vivent, les hommes et les femmes ont des conceptions, des besoins, des centres d'intérêt et des rôles différents. Dans de nombreux cas, ces différences sont accentuées par des facteurs, tels que la classe, la race, la caste, l'origine ethnique, la culture, les traditions et l'époque. Il existe, certes, des cas où les hommes sont désavantagés par rapport aux femmes. Le plus souvent, toutefois, les femmes et les filles ont un statut inférieur, moins de possibilités, plus difficilement accès aux ressources et moins de pouvoir et d'influence que les hommes et les garçons. Il en résulte des inégalités dont l'élimination devrait cependant conduire à un développement équitable des deux sexes. Le point positif est que, comme les rôles liés au genre sont acquis, ils sont susceptibles d'évoluer, d'où la nécessité d'un processus continu de plaidoyer et de formation. Les IFE jouent un rôle clé dans les systèmes éducatifs et exercent habituellement une grande influence à l'extérieur en tant qu'agents du changement dans la société. Pour cela, ils doivent s'appropriier pleinement le concept d'égalité des genres et d'intégration des perspectives de l'égalité des genres dans leurs activités quotidiennes, notamment dans les politiques, les programmes d'études et les services qu'ils mettent en place. La capacité de ces établissements d'intégrer la dimension de genre offre un vaste potentiel de progression vers l'égalité des chances de développement aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

**Formation des enseignants.** Politiques et procédures conçues pour doter les enseignants, futurs ou en activité, des connaissances, attitudes, comportements et compétences indispensables pour s'acquitter de leur mission. La formation des enseignants est un processus

continu tout au long de la vie parce que l'acquisition de techniques, de connaissances et de compétences nouvelles leur est indispensable pour se maintenir à la hauteur du métier d'enseignant.

### 1.1.1 Objectifs

Les objectifs de ce module sont les suivants :

1. démystifier et permettre de bien comprendre la notion de genre en expliquant les principaux concepts et termes et en retraçant son évolution au fil du temps ;
2. motiver l'utilisateur et le convaincre, par des moyens simples, de prendre conscience des

- perceptions, attitudes, comportements et pratiques personnelles et institutionnelles en matière de genre et de les remettre en question ;
3. poser des jalons pour des actions personnelles et institutionnelles visant à lutter contre les inégalités entre les sexes.

### 1.1.2 Résultats attendus

À l'issue de ce module, les responsables institutionnels, les gestionnaires, les membres du personnel, les étudiants et les parties prenantes des IFE seront capables :

1. d'avoir une bonne connaissance et une compréhension claire des notions essentielles relatives au genre ;
2. de comprendre la dynamique du genre qui est en jeu et trouver la motivation nécessaire pour lancer des actions sexospécifiques au niveau personnel et par le biais de politiques, de structures et de programmes institutionnels ;
3. d'intégrer la perspective de genre dans leurs différentes tâches.

#### Activité 1

- Essayez de vous rappeler des histoires, proverbes, jeux ou chansons qui décrivent les rôles des hommes et des femmes dans votre société.
- Décrivez en quoi ils ont façonné vos propres perceptions, attitudes et comportements.

## 1.2 Clarification du concept de genre

Le concept de genre est généralement mal compris et, souvent, employé à tort ou au hasard pour désigner une proportion déséquilibrée d'hommes et de femmes dans une réunion. Le concept de genre est cependant bien plus qu'un concept numérique. Un moyen simple de comprendre ce que signifie le genre est de distinguer les notions de sexe et de genre.

**Sexe.** Se réfère aux différences biologiques entre les hommes et les femmes.

**Genre.** Renvoie aux rôles dévolus aux hommes et aux femmes dans une société donnée, et aux relations et représentations qui découlent de ces rôles.

**Rôles et carrières liés au genre.** Ils sont assignés par la société, par exemple : mère, père, mari, femme, fille, fils, chauffeur, mentor, enseignant, pasteur, imam, chef, président, aide-soignante, femme de ménage, cuisinière, etc. Chaque société attribue des rôles aux hommes et aux femmes en fonction des besoins et des perceptions propres à cette société. Ces rôles reflètent en général les croyances et les principes économiques, culturels, religieux et politiques d'une société. Si les rôles des hommes et des femmes sont semblables dans de nombreuses cultures, leur attribution au sein d'une culture donnée peut varier. Qui plus est, bien souvent, les rôles liés au genre déterminent et renforcent la

dynamique du pouvoir à l'intérieur d'une société, ce qui conduit à des situations d'inégalité et d'injustice entre les hommes et les femmes..

**Intégration de la perspective de genre.** Processus selon lequel des approches et des considérations relatives à l'égalité des genres deviennent la norme, et non plus la seule responsabilité d'un individu (la plupart du temps une femme) ou d'un département de manière isolée et temporaire.

### Activité 2

• *Travail individuel : dans les propositions suivantes, indiquez s'il s'agit de rôles liés au sexe ou de rôles liés au genre :*

- *Allaiter*
- *S'occuper des enfants*
- *Faire la cuisine*
- *Produire du sperme*

## 1.3 Caractéristiques de genre

À la différence des caractéristiques sexuelles, qui sont d'ordre biologique, les rôles liés au genre possèdent les caractéristiques dynamiques suivantes :

**Comportement acquis.** Dès l'enfance, nous apprenons ce que signifie la masculinité ou la féminité à travers des stéréotypes. On offre, par exemple, une voiture ou une tenue de sport à un garçon, et une poupée ou une trousse de couture à une fille. Toutefois, la prise de conscience se renforçant, ces pratiques évoluent dans de nombreuses sociétés et font ainsi progresser l'égalité et l'équité des chances de développement pour les deux sexes.

**Changement avec le temps.** Autrefois, les femmes n'avaient pas le droit de vote dans de nombreux pays, mais, avec le temps, la situation a changé. Le nombre de femmes économiquement actives dans le monde a, lui aussi, évolué rapidement au fil des années, et cette évolution a une influence sur les rôles des femmes et des hommes au sein des familles et des communautés.

**Différences d'une culture à l'autre.** Dans de nombreuses cultures, certains rôles (agriculteur, éleveur de bétail, docteur, chauffeur, pilote, etc.) sont réservés à un sexe particulier.

**Différences au sein d'une même culture.** La définition des rôles au sein d'une culture peut également varier à cause de divers facteurs, notamment sociaux, économiques, ethniques, religieux et politiques, y compris la classe sociale. À titre d'exemple, certains groupes culturels répartissent différemment les tâches agricoles dans la même société, et il arrive que ce soit la femme qui est chargée de prendre soin du bétail, alors que, dans une autre culture, ce rôle incombe à l'homme.

### Activité 3

- *Souvenez-vous d'un événement de votre enfance qui montre que l'on vous a traité différemment parce que vous étiez un garçon ou une fille. Rétrospectivement, qu'avez-vous pensé à l'époque ?*
- *Réagiriez-vous autrement aujourd'hui, compte tenu de ce que vous connaissez du concept de genre ?*

## 1.4 Autres caractéristiques importantes du genre

**Relationnel.** Le genre est d'ordre relationnel et renvoie à la manière dont les hommes et les femmes (pris non pas isolément) interagissent entre eux et sont socialisés, ainsi qu'à la dynamique et aux conséquences qui découlent de leurs rôles individuels et assignés.

**Institutionnel.** Le genre est « institutionnellement » structuré parce qu'il renvoie non seulement aux relations entre les hommes et les femmes au niveau personnel et au niveau privé, mais aussi aux systèmes sociaux, juridiques et religieux sur lesquels reposent les valeurs, les croyances et les cultures d'une société donnée.

**Hiérarchique.** Le genre a une dimension hiérarchique parce que les différences entre les hommes et les femmes (loin d'être neutres) ont tendance à attribuer plus d'importance et de valeur aux caractéristiques et aux activités associées à certains rôles, ce qui entraîne une inégalité des rapports de force.

**Spécifique au contexte.** Les rôles liés au genre et les relations de genre varient en fonction du contexte, de l'origine ethnique, de facteurs socioéconomiques et culturels, etc. Il est donc nécessaire d'inclure une perspective de diversité dans l'analyse selon le genre et le plaidoyer axé sur le genre, d'autant plus que ce *Guide* s'adresse à des IFE situés dans toutes les régions où l'UNESCO est présente.

## 1.5 Termes techniques relatifs au genre

De même que nous avons clarifié le concept de genre en distinguant, de façon simple, les notions de sexe et de genre, nous pouvons expliciter les termes techniques suivants qui sont employés par les défenseurs de l'égalité des genres et les spécialistes du développement et qui sont essentiels pour bien comprendre le concept de genre :

**Accès.** Aptitude à utiliser une ressource ou une possibilité, par exemple en cas d'héritage.

**Besoins sexospécifiques pratiques.** Besoins des femmes et des hommes qui découlent de responsabilités et de tâches associées aux rôles qui leur sont traditionnellement dévolus, ou nécessités perçues comme étant immédiates. Répondre aux besoins sexospécifiques pratiques peut améliorer la qualité de vie des hommes et des femmes. Toutefois, la satisfaction des besoins sexospécifiques pratiques ne remet pas en cause la division des rôles entre les sexes ou les rôles liés au genre. Il convient donc de cibler et de satisfaire les besoins sexospécifiques pratiques, en particulier des femmes, pour résoudre les problèmes de condition ou d'accès.

**Condition.** Conditions matérielles ou physiques dans lesquelles vivent des hommes et des femmes.

**Intérêts sexospécifiques stratégiques.** Position, pouvoir, statut et maîtrise des hommes et des femmes (les uns par rapport aux autres) sur des décisions et des ressources dans une société donnée. Cibler des intérêts sexospécifiques stratégiques et y répondre consiste à aider aussi bien des hommes que des femmes à réaliser une plus grande égalité et une plus grande équité en changeant des rôles et des stéréotypes négatifs existants fondés sur le genre.

**Maîtrise/pouvoir.** Aptitude à prendre des décisions concernant des ressources et des possibilités et à en retirer des bénéfices.

**Position.** Statut respectif des hommes et des femmes dans une société, ainsi que rapports de force qui régissent la maîtrise ou la prise de décision sur l'utilisation de ressources.

Une action positive peut, par conséquent, être nécessaire en cas de déséquilibre entre les chances de développement des hommes ou des femmes, pour qu'ils bénéficient de manière égale de ces chances de développement. Prenons un exemple : la création d'une crèche ou d'une garderie dans un IFE pour des mères qui allaitent et suivent parallèlement une formation répond à leurs besoins sexospécifiques pratiques. Toutefois, une politique permettant à ces étudiantes de différer leurs études et de reprendre leur formation après avoir accouché est une meilleure solution si l'on veut répondre à leurs intérêts sexospécifiques stratégiques. Une telle politique leur donnerait la possibilité de faire un choix entre les différentes solutions qui s'offrent à elles. Elle leur permettrait en outre de profiter des ressources et des possibilités existantes le cas échéant, sans leur donner l'impression d'avoir manqué une occasion à cause de leur grossesse.

## 1.6 Clarification entre besoins sexospécifiques pratiques et intérêts sexospécifiques stratégiques

Tableau 1. Ce tableau compare les besoins sexospécifiques pratiques des besoins sexospécifiques stratégiques

Besoins sexospécifiques pratiques	Intérêts/Besoins sexospécifiques stratégiques
<p>Renvoient aux ressources, installations et services qui permettent aux hommes et aux femmes d'assumer leurs rôles et de s'en acquitter, mais ne modifient pas nécessairement leur position dans la société :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sont perçus comme immédiats et à court terme.</li> <li>• Impliquent les personnes comme bénéficiaires plutôt que comme participants actifs.</li> <li>• Sont en rapport avec les conditions de la vie quotidienne : nourriture, logement, revenus, soins de santé, prestations sociales, etc.</li> <li>• Sont facilement identifiables par ceux qui en ont besoin.</li> <li>• Peuvent être satisfaits par des apports matériels spécifiques : nourriture, services de soins de santé, formation, etc.</li> <li>• Peuvent en général être satisfaits sans modifier les rôles traditionnellement dévolus aux hommes et aux femmes et les relations de genre.</li> </ul>	<p>Visent à modifier les rôles liés au genre par des interventions, comme l'accès à l'éducation, l'autonomisation économique, l'information, la participation et la prise de décision.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sont orientés vers le long terme.</li> <li>• Incitent les personnes à jouer un rôle actif ou leur permettent d'être acteurs du changement.</li> <li>• Établissent des corrélations entre la position défavorisée des hommes et/ou des femmes dans la société, la subordination, l'absence de ressources et d'éducation, la vulnérabilité à la pauvreté et à la violence, etc.</li> <li>• Ne sont pas facilement identifiables par ceux qui en ont besoin.</li> <li>• Peuvent être satisfaits par la sensibilisation à la dimension de genre, le renforcement de l'estime de soi des femmes, la confiance en soi, l'éducation, la formation pratique, la mobilisation politique, l'autonomisation par l'action positive.</li> <li>• Peuvent contribuer à l'autonomisation des femmes et/ou des hommes et transformer les relations de genre.</li> </ul>

Source : Adapté de Moser, C.O.N. 1989. Gender Planning in the Third World : Meeting Practical and Strategic Gender Needs, World Development, vol 17, n° 11, pp. 1799–1825.

### Activité 4

Lisez à haute voix chacune des affirmations l'une après l'autre et demandez à des volontaires d'indiquer si elles sont vraies ou fausses en justifiant leur choix. Vous pouvez également afficher des panneaux « vrai » ou « faux » sur deux murs opposés et répartir les participants en deux groupes pour réaliser l'activité. Cette activité peut aussi être effectuée individuellement.

- Le « genre » n'est autre qu'un synonyme de femmes.
- Les hommes et les femmes ne seront jamais égaux parce qu'ils sont biologiquement différents.
- Toutes les discussions sur le genre sont source de conflit dans les familles.
- Les relations entre les hommes et les femmes au sein de la famille et de la communauté sont des relations culturelles et ne doivent pas être remises en question.
- Les actions visant à promouvoir l'égalité des genres doivent toujours respecter le contexte social et culturel des personnes.



## 1.7 Évolution des conceptions et des approches de l'égalité des genres

Les concepts d'égalité des genres et d'équité des genres sont le fruit d'une longue maturation. Ils ont évolué en fonction de différents objectifs, approches et stratégies qui non seulement sont spécifiques aux besoins mondiaux et nationaux, mais aussi varient au sein d'une culture et d'un groupe de plaidoyer à l'autre. Si l'on regarde l'histoire, l'égalité des femmes et la non-discrimination fondée sur le sexe ont été reconnues et établies pour la première fois par la Charte des Nations Unies (1945) et par la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) (1948). Mais, jusqu'à la fin des années 60, l'objectif de l'égalité était axé principalement sur la fonction de procréation des femmes, l'accès aux soins de santé, une bonne alimentation et la régulation des naissances. Durant les années 70 et 80, l'accent s'est déplacé du plaidoyer pour l'égalité des genres à l'échelle mondiale vers la contribution des femmes au développement économique national et international. Cette période a été marquée par la promotion de l'approche WID (Les femmes dans le développement) et par d'autres événements importants qui devaient faire date, comme la première Conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue au Mexique en 1975 et la déclaration de la Décennie des Nations Unies pour la femme entre 1976 et 1985.

Ces événements historiques ont tenté d'attirer l'attention sur les droits des femmes au développement et la reconnaissance de leur rôle et de leur contribution à l'économie nationale et internationale, mais ils ont surtout permis aux femmes de faire entendre leur voix, en particulier dans les pays en développement. En dépit de réalisations marquantes, les spécialistes du développement et les défenseurs de l'égalité des genres ont rapidement pris conscience des lacunes de l'approche WID, impuissante à remédier à l'inégalité des relations entre les hommes et les femmes en matière d'objectifs personnels et d'objectifs de développement. Le défaut commun à la plupart des projets WID était de ne pas prendre en compte les multiples rôles des femmes, aboutissant ainsi à des modèles de développement non viables et, à terme, défavorables aux femmes.

C'est la raison pour laquelle l'approche GAD (Genre et développement) a été adoptée à la fin des années 80, l'optique étant d'éliminer les disparités sociales, économiques et politiques entre les hommes et les femmes d'une manière plus holistique et pragmatique. Dans les années 90, les questions relatives à l'égalité des genres ont été dûment intégrées dans l'agenda mondial du développement, notamment l'EPT et les Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD).

**Égalité des genres.** Situation dans laquelle les femmes et les hommes bénéficient du même statut et ont des chances égales d'exercer leurs droits individuels et de réaliser pleinement leur potentiel pour contribuer au développement politique, économique, social et culturel et en recueillir les bénéfices. Elle exprime la valeur égale que la société accorde aux similitudes comme aux différences entre les femmes et les hommes et aux rôles différents qu'ils jouent. Offrir aux hommes et aux femmes des ressources, des possibilités et un soutien indépendamment de leur sexe biologique est une manière de promouvoir l'égalité des genres.

**Équité des genres.** Stade ou stratégie qui fait partie du processus de réalisation de l'égalité des genres. Des mesures ciblées sont souvent indispensables pour compenser des désavantages historiques et sociaux qui empêchent les femmes et les hommes d'être égaux par ailleurs. Ces mesures, comme l'action positive, peuvent nécessiter des différences de traitement entre femmes et hommes pour rétablir l'égalité.

## 1.8 Distinction entre l'approche WID (Les femmes dans le développement) et l'approche GAD (Genre et développement)

**Tableau 2. Ce tableau explique le sens de l'intégration des femmes dans le développement et ce qui la distingue de l'approche genre et développement**

	Genre dans le développement	Genre et développement
Approche	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vise à intégrer les femmes dans le processus de développement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vise à développer l'autonomie des femmes et à transformer l'inégalité des relations entre les femmes et les hommes</li> </ul>
Objet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les femmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les relations entre les hommes et les femmes</li> </ul>
Problème	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exclusion des femmes du processus de développement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inégalité des rapports de force qui fait obstacle à un développement équitable et à la pleine participation des femmes</li> </ul>
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développement plus efficient et efficace</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développement équitable, durable</li> <li>• Partage des décisions et du pouvoir entre les femmes et les hommes</li> </ul>
Stratégies	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en œuvre des projets des femmes, des activités en faveur des femmes et des projets intégrés</li> <li>• Accroître la productivité des femmes et leurs revenus</li> <li>• Améliorer la capacité des femmes à gérer leur ménage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les besoins à court terme définis par les femmes et les hommes pour améliorer leur condition et y répondre</li> <li>• Identifier les intérêts à plus long terme des femmes et des hommes et y répondre</li> </ul>

Source : Adapté du Conseil canadien pour la coopération internationale. 1991. *Two Halves Make a Whole : balancing gender relations in development*. Ottawa, CCIC..

### Activité 5

Répondez aux questions suivantes en groupe, puis partagez vos réponses en session plénière.

- Donnez deux exemples qui illustrent la façon dont, selon vous, votre établissement renforce les rôles liés au genre et les inégalités entre les sexes.
- Proposez des solutions concrètes pour réagir à ces situations à la lumière de ce que vous connaissez maintenant du genre et promouvoir la progression des hommes et des femmes..

## 1.9 Références

Canadian Council for International Cooperation (1991). *Two Halves Make a Whole: Balancing gender relations in development*. Ottawa : CCIC.

Moser, C. O. N. (1989). Gender planning in the Third World: Meeting practical and strategic gender needs. *World Development*, vol. 17, N° 11, p. 1799-1825.

### Autres documents utiles

Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA). 2006. *A Toolkit for Mainstreaming Gender in Higher Education in Africa*. Accra : Association des universités africaines. [http://www.ungei.org/resources/files/Toolkit\\_complete.pdf](http://www.ungei.org/resources/files/Toolkit_complete.pdf) (page consultée le 3 juillet 2014).

- Commission de l'Union africaine. 2005. Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes (Protocole de Maputo). Maputo : CUA. [http://www.achpr.org/files/instruments/women-protocol/achpr\\_instr\\_proto\\_women\\_fra.pdf](http://www.achpr.org/files/instruments/women-protocol/achpr_instr_proto_women_fra.pdf) (page consultée le 3 juillet 2014).
- Derbyshire, H. 2012. Gender mainstreaming: Recognising and building on progress.
- Égalité maintenant. 2011. *Guide d'utilisation du Protocole relatif aux droits des femmes en Afrique pour l'action en justice*. Égalité maintenant et Mouvement de solidarité pour les droits des femmes africaines. [http://www.equalitynow.org/sites/default/files/Protocol\\_Manual\\_FR.pdf](http://www.equalitynow.org/sites/default/files/Protocol_Manual_FR.pdf) (page consultée le 3 juillet 2014).
- Gawaya, R. et Semafumu Mukasa, R. 2005. The African Women's Protocol: A new dimension for women's rights in Africa. *Gender & Development*, Vol. 13, N° 3, p. 42-50.
- Moser, A. et Moser, C. 2005. Gender mainstreaming since Beijing: A review of success and limitations in international institutions. *Gender & Development*, Vol. 13, N° 2, p. 11-22.
- Mulugeta, E. 2012. *Gender Mainstreaming in Teacher Education Policy: A Training Module*. Addis-Abeba : Institut international de l'UNESCO pour le renforcement des capacités en Afrique (IIRCA). [http://www.eng.unesco-iicba.org/sites/default/files/Gender\\_Mainstreaming\\_in\\_Teacher\\_Education\\_Policy.pdf](http://www.eng.unesco-iicba.org/sites/default/files/Gender_Mainstreaming_in_Teacher_Education_Policy.pdf) (page consultée le 3 juillet 2014)
- ONU-Femmes. 1995. *Quatrième Conférence mondiale sur les femmes: lutte pour l'égalité, le développement et la paix*. Beijing (Chine), septembre 1995. <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/> (page consultée le 3 juillet 2014).
- Oxfam International. 2003. *Oxfam's Policy on Gender Equality*. [http://www.oxfam.org.nz/imgs/whatwedo/gender/gender\\_policy2003.pdf](http://www.oxfam.org.nz/imgs/whatwedo/gender/gender_policy2003.pdf) (page consultée le 3 juillet 2014)
- UNESCO. 2011. *Teacher Training Modules that Address Gender Issues and Promote Gender Equality*. Ministry of Education and Training (MOET) du Viet Nam, Viet Nam Institute of Education Sciences (VNIES), Department of Teachers and Educational Administrators of MOET du Viet Nam, Bureau de l'UNESCO à Hanoi et Bureau international d'éducation de l'UNESCO (BIE). [https://www.academia.edu/2764201/Teacher\\_Training\\_Modules\\_that\\_address\\_gender\\_issues\\_and\\_promote\\_Gender\\_Equality](https://www.academia.edu/2764201/Teacher_Training_Modules_that_address_gender_issues_and_promote_Gender_Equality) (page consultée le 3 juillet 2014).
- Université Johns Hopkins/Population Communication Services (JHU/PCS). 1999. *Workshop Manual through the Gender Lens: A Practical Approach to Reproductive Health Behaviour*. Change Communication Programs, préparé en collaboration avec le Centre pour le développement et les activités en matière de population (CEDPA).
- Views from the UK Gender and Development Network. *Gender & Development*, Vol. 20, N° 3, p. 405-422.

---

## **Intégration des questions relatives à l'égalité des genres : exemples de politiques et de plans d'action**

- Banque mondiale. 2002. *Integrating Gender into the World Bank's Work: A strategy for action*. <http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/strategypaper.pdf> (page consultée le 3 juillet 2014)
- Commonwealth of Learning. COL's Policy on Gender. <http://www.col.org/progServ/policy/Pages/gender.aspx>
- Ministère des affaires étrangères de la Finlande. 2003. *Strategy and Action Plan for Promoting Gender Equality in Finland's Policy for Developing Countries 2003-2007*. Helsinki : MAF. <http://formin.finland.fi/public/?contentid=84307&contentlan=2&culture=en-US>
- Ministère du développement international (DFID). 2002. *Gender Manual: A Practical Guide for Development Policy Makers and Practitioners*. Londres : Ministère du développement international. <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.dfid.gov.uk/Documents/publications/gendermanual.pdf> (page consultée le 3 juillet 2014).
- Ministère du développement international (DFID). 2007. *Gender Equality Action Plan (GEAP) 2007–2009: Making faster progress to gender equality*. Londres : Ministère du développement international.
- Ministère du développement international (DFID). 2008. *The Gender Manual: A practical Guide*. Londres : Ministère du développement international. <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.dfid.gov.uk/Documents/publications/dfid-gender-manual-2008.pdf> (page consultée le 3 juillet 2014).
- Organisation mondiale de la santé (OMS). 2007. WHO gender mainstreaming strategy. <http://www.who.int/gender/mainstreaming/strategy/en/>

Secrétariat du Commonwealth. Gender mainstreaming. <http://secretariat.thecommonwealth.org/Internal/190683/190810/250635/250636/gendermainstreaming/>

Watkins, F. 2004. *Evaluation of DFID Development Assistance: Gender equality and women's empowerment. DFID's experience of gender mainstreaming: 1995 to 2004*. Paris : OCDE. <http://www.oecd.org/countries/bangladesh/35074862.pdf> (page consultée le 3 juillet 2014).

---

## **Partenaires de développement soutenant, sous des formes diverses, des activités liées à l'égalité des genres aux niveaux national et régional**

Action Aid International. <http://www.actionaid.org>

African Women's Development Fund (AWDF). <http://www.awdf.org>

Agence canadienne de développement international (ACDI). <http://www.acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/acdi-cida.nsf/fra/NIC-5493749-HZK>

Agence des États-Unis pour le développement international (USAID). <http://www.usaid.gov>

Agence norvégienne de coopération pour le développement (NORAD). <http://www.norad.no/en/front-page>

Agence suédoise de coopération internationale au développement (ASDI). <http://www.sida.se/english/>.

Banque africaine de développement. 2001. The Gender Policy. Environment and Sustainable Development Unit (OESU). <http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Policy-Documents/10000003-EN-THE-GENDER-POLICY.PDF> (page consultée le 3 juillet 2014).

Banque asiatique de développement (BAD). 2003. Our Framework Policies and Strategies. Gender and Development. <http://www.adb.org/sites/default/files/pub/2003/gender-policy.pdf> (page consultée le 3 juillet 2014).

Banque interaméricaine de développement. Gender and diversity. <http://www.iadb.org/en/topics/gender-indigenous-peoples-and-african-descendants/gender-indigenous-peoples-and-african-descendants,1212.html>

CARE International. <http://www.care-international.org/>

Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching. <http://www.carnegiefoundation.org/>

Commission européenne. Égalité entre les femmes et les hommes. [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_fr.htm)

Conseil de l'Europe. Égalité entre les femmes et les hommes. [http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/default\\_FR.asp?](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/default_FR.asp?)

Fondation Ford. Gender, sexuality and reproductive justice. <http://www.fordfoundation.org/issues/sexuality-and-reproductive-health-and-rights>

Fondation Kellogg. <http://www.wkkf.org/>

Fondation Rockefeller. <http://www.rockefellerfoundation.org/>.

ONU-Femmes. <http://www.unwomen.org/fr>

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). <http://www.oecd.org/fr/>

Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO). Genre. [http://www.fao.org/gender/gender-home/fr/?no\\_cache=1](http://www.fao.org/gender/gender-home/fr/?no_cache=1)

Organisation internationale du Travail (OIT). Égalité des genres. <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/lang--fr/index.htm>

Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE). Gender equality. <http://www.osce.org/odihr/gender>

PNUD. Le PNUD et l'égalité des sexes. <http://www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/fast-facts/french/FF-Gender-Equality-and-UNDP---FR.pdf>

Réseau mondial de chaires consacré au genre. <http://www.catunescomujer.org/globalnetwork/>

Programme alimentaire mondial (PAM). Politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes. <http://fr.wfp.org/content/politique-du-pam-en-mati%C3%A8re-de-probl%C3%A9matique-hommes-femmes-2009>



# Formuler des politiques et des plans sexospécifiques

Module 2

## 2.1 Introduction

Les politiques visant à promouvoir l'égalité et l'équité des genres dans le domaine de la formation initiale et continue des enseignants, de leur rétention et du soutien qui leur est apporté doivent être au cœur des réformes, des politiques et de la planification de l'éducation à l'échelle nationale. Depuis les années 60, plusieurs initiatives ont été mises en œuvre pour promouvoir les questions d'égalité des genres de telle sorte que les femmes soient à la fois actrices et bénéficiaires du processus de développement. Des évaluations ont été faites, des instruments de politique internationaux et régionaux ont été signés et ratifiés par des États, et des plans d'action et des stratégies ont été élaborés, en particulier au niveau des pays. Malgré cela, les questions liées au genre, telles que les inégalités d'accès aux ressources et aux bénéfices de l'éducation, notamment le droit à l'éducation, aux services de santé et à la terre, ainsi que la protection contre la violence restent des défis majeurs pour les femmes dans le monde. L'un des principaux points de départ pour progresser vers l'égalité des genres est de prendre en compte les questions de genre dans le processus éducatif et, plus précisément, d'intégrer la perspective de genre dans la formation des enseignants en général et dans les IFE en particulier. Force est néanmoins de constater que bon nombre de politiques éducatives et, plus particulièrement, les rares politiques de formation des enseignants qui existent en Afrique ne traitent pas des inégalités et des injustices entre les genres qui prévalent dans ce secteur. C'est ce qu'il ressort d'une évaluation des politiques de formation des enseignants et des politiques éducatives menée dans trois pays d'Afrique de l'Ouest : le Ghana, le Nigéria et le Sénégal. Le Module 2 a pour objet de combler ces lacunes et de faciliter l'élaboration de politiques sexospécifiques.

### 2.1.1 Objectifs

Les objectifs de ce module :

1. clarifier le concept de politique ;
2. décrire brièvement et commenter les différentes composantes d'une politique ;
3. expliquer le cycle d'élaboration des politiques et les questions d'égalité des genres qui se posent à chaque phase du processus d'élaboration des politiques ;
4. exposer les étapes à suivre pour intégrer la perspective de genre dans la formation des enseignants.

Afin d'atteindre ces objectifs, le module est divisé en trois sections. La section 1 est consacrée aux engagements internationaux et régionaux qui servent de cadre aux politiques nationales. La section 2 explique le concept de « politique publique », le cycle d'élaboration des politiques et le processus d'intégration de la perspective de genre dans une politique. Enfin, la section 3 examine le processus de mise en œuvre des politiques. Ce module propose en outre des exercices préparatoires et des activités en groupe pour aider les participants à intérioriser et mettre en pratique ce qu'ils ont appris.

### 2.1.2 Résultats attendus

À l'issue de ce module, les participants seront capables de:

1. développer leur sensibilisation aux questions d'égalité des genres dans la formation des enseignants ;
2. comprendre le concept de politique, ses principales composantes et le cycle d'élaboration des politiques ;
3. posséder les connaissances et les compétences de base nécessaires pour intégrer la perspective de genre dans la politique de leur établissement.

## 2.2 La politique nationale dans le cadre des engagements internationaux et régionaux

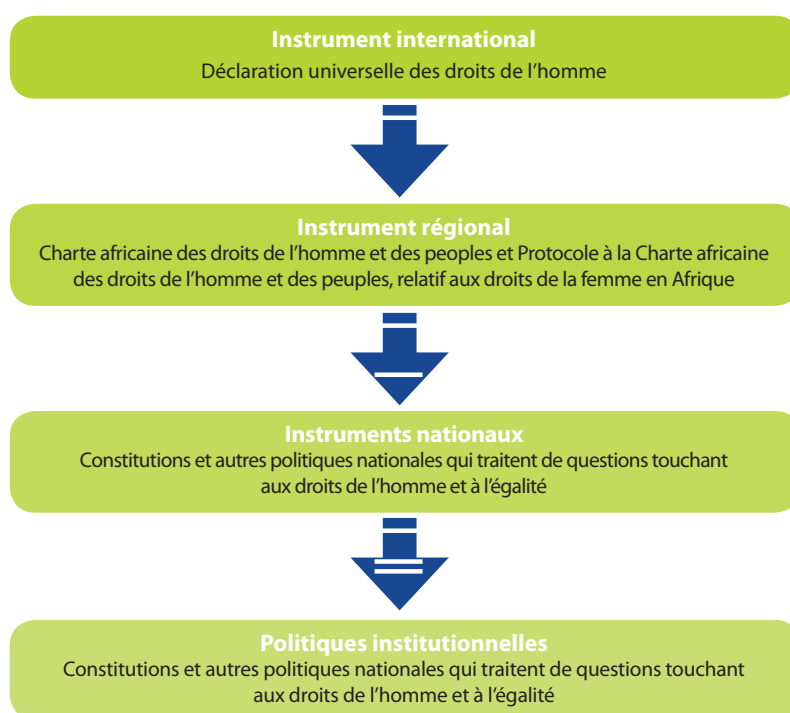
Comme on l'a expliqué dans la section « Introduction » de ce Guide, les instruments internationaux servent de cadre élargi aux pays et aux régions pour formuler des politiques qui prennent en compte les questions relatives aux droits de l'homme et d'autres questions de développement. Au niveau régional par exemple, la mise en œuvre de la DUDH en Afrique a débouché sur l'adoption en 1981, par l'Organisation de l'unité africaine (OUA) de l'époque, de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, laquelle est entrée en vigueur en 1986. De nombreux pays ont également formulé un Plan national d'action pour l'égalité des genres en vue d'honorer les engagements qu'ils avaient énoncés dans la Plateforme pour l'action de Beijing (BPoA). Il apparaît ainsi que, s'inspirant des grandes lignes tracées dans les instruments internationaux, les États ont abordé les questions relatives aux droits de l'homme par le biais de leurs instruments nationaux, en l'occurrence leurs constitutions, leurs lois et leurs politiques. Dans la plupart des cas, les lois et les politiques nationales reposent sur des instruments juridiques internationaux et régionaux ou sont formulées dans le cadre des instruments juridiques internationaux, régionaux et nationaux. Les politiques nationales servent, à leur tour, de cadre aux institutions et aux organisations pour élaborer leurs politiques. Par conséquent, avant toute initiative de politique, un établissement doit commencer par un examen des politiques nationales afin de s'assurer que le contenu de cette politique institutionnelle soutient la mise en œuvre de la politique nationale. Les établissements peuvent aussi jouer un rôle en effectuant une analyse critique de la politique nationale. Dans le contexte de la formation à l'enseignement par exemple, des membres du personnel d'IFE peuvent faire une analyse critique de la politique de formation des enseignants ou de la politique de l'enseignement supérieur sous l'angle du genre et soumettre à débat ces questions de genre, ce qui peut conduire à une révision de la politique. La figure 1 illustre les rapports qui existent entre les politiques institutionnelles et les instruments nationaux, régionaux et internationaux.

Activité 1

### EXERCICE PRÉPARATOIRE

- *Quels sont les instruments juridiques, internationaux et régionaux, relatifs au genre que vous connaissez ?*
- *Quel lien y a-t-il entre les politiques internationales/régionales, nationales et institutionnelles ?*

**Figure 1. Instruments internationaux et régionaux servant de cadre aux politiques nationales**





## 2.3 Politique et intégration de la perspective de genre dans la politique de formation des enseignants

### 2.3.1 Politique

Il existe différentes définitions du concept de politique en fonction du contexte. La définition utilisée dans ce module est celle qui est donnée par Pal (2002, p. 2). Selon Pal, « la politique est une manière d'agir ou de s'abstenir d'agir adoptée par les pouvoirs publics pour résoudre un problème donné ou un ensemble de problèmes interdépendants ». Une définition voisine présente la politique comme « une ligne directrice ou un cadre adopté par les pouvoirs publics pour résoudre un problème particulier ou un ensemble de problèmes interdépendants ».

L'importance de la politique et, plus précisément, de la politique éducative, a été résumée dans les termes suivants : « [Une politique nationale...] peut... guider les décisions et actions futures de développement de l'éducation de façon cohérente, y compris celles des agences de coopération internationale. Elle représente aussi un engagement public du gouvernement sur l'orientation future du secteur » (Jallade, Radi et Cuenin, 2001, p. 46).

Une politique comprend au moins trois composantes de base : définition du problème, objectifs et instruments.

Le problème correspond à la question à résoudre par la politique. Dans le contexte de la formation des enseignants par exemple, une inégalité de répartition des IFE dans les diverses régions d'un pays, qui prive certains groupes d'un accès à la formation, peut être considérée comme un problème. Identifier et définir des problèmes prend parfois beaucoup de temps et peut être le résultat de discussions menées à différents niveaux. Ces précisions ne figurent toutefois pas dans le document de politique lui-même ; les problèmes majeurs sont habituellement discutés dans les coulisses.

Les objectifs, qui sont la deuxième composante, sont liés à la définition du problème. Ils expriment notre vision de la situation dans laquelle nous voulons être après résolution des problèmes qui ont été identifiés. Dans l'exemple ci-dessus (inégalité de répartition des IFE), notre objectif peut être la mise en place d'au moins un de ces établissements dans chaque région d'ici la fin de la cinquième année qui suit la formulation et la validation de la politique. On distingue habituellement deux types d'objectifs, les objectifs généraux et les objectifs spécifiques. Ils doivent être énoncés clairement dans la politique.

Les instruments de politique, la troisième composante, désignent les moyens utilisés pour aborder les problèmes afin de résoudre le problème qui a été défini et, par là même, atteindre les objectifs. Les instruments de politique répondent à la question du « comment ». Dans certaines politiques, ils sont appelés « stratégies ». Ce sont simplement les moyens exposés dans la politique pour pouvoir atteindre les objectifs. Les instruments peuvent indiquer un projet de structure chargée de mettre en œuvre la politique, les sources de financement recensées ou une liste des divers partenaires du développement. Dans l'exemple cité précédemment, la création d'un partenariat entre le gouvernement et la communauté ou entre le gouvernement et diverses organisations internationales en vue de mobiliser des financements et bénéficier d'une assistance technique peut être la stratégie choisie pour implanter des IFE dans chaque région.

Une politique doit garantir la cohérence interne des trois principaux éléments : définition du problème, objectifs et instruments. Il convient donc de formuler les objectifs de telle sorte qu'ils traitent le problème qui a été identifié et les stratégies nécessaires pour permettre aux responsables de la mise en œuvre d'atteindre les objectifs. Par ailleurs, une politique doit être verticalement et horizontalement compatible (l'action publique adoptée dans un secteur ne doit pas être en contradiction avec l'action adoptée dans un autre secteur).

- *Comment comprenez-vous le concept de politique et de politique publique ?*
- *Pourquoi est-il nécessaire de discuter de l'égalité des genres dans le contexte de la politique de formation des enseignants ?*
- *Qu'entend-on par politique sexospécifique ?*

Activité 2

Activité 3

**LES DIFFÉRENTES COMPOSANTES DE LA POLITIQUE**

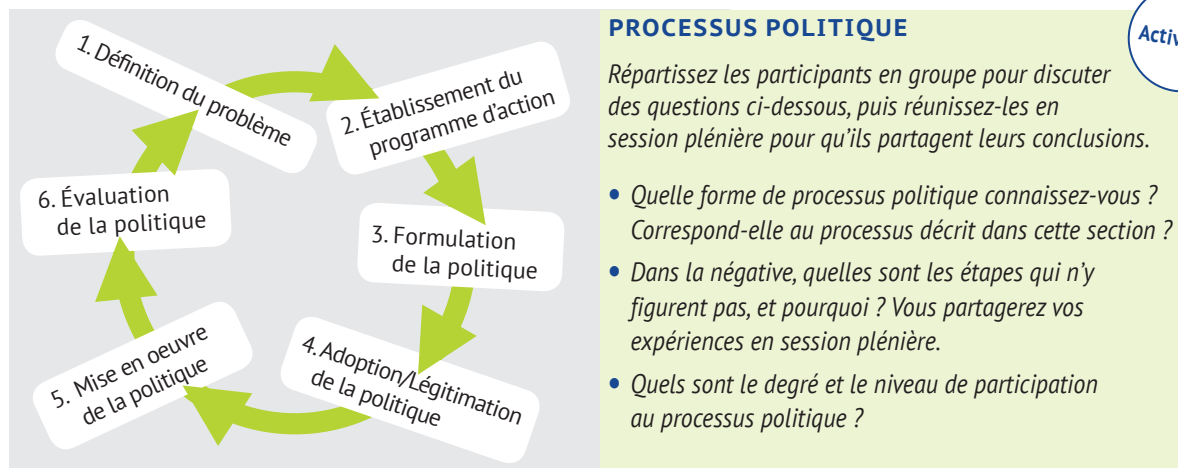
Cette activité a pour but d'ouvrir la discussion sur les différentes composantes d'une politique, tout en aidant les participants à mieux les comprendre. Il y a 12 affirmations sur le tableau. Chaque affirmation décrit un problème (traité par le biais de la politique), un objectif ou un instrument/une stratégie. Indiquez votre choix en face de chaque affirmation, dans la colonne « Réponse ».

Affirmations	Réponses
1. Promouvoir la sensibilisation à l'importance du bien-être des enseignants.	
2. Désigner des points focaux pour le genre dans les divisions de la formation des enseignants.	
3. L'éloignement de l'école dissuade les filles d'y aller.	
4. La qualité de l'éducation se dégrade.	
5. Créer un club de filles dans les IFE.	
6. Promouvoir l'idée qu'une longue carrière dans l'enseignement est possible.	
7. Faire en sorte que le taux d'encadrement n'excède pas 1 enseignant pour 40 étudiants.	
8. Améliorer la qualité de l'enseignement et la formation professionnels	
9. Accroître la proportion de femmes à des postes de décision.	
10. Les femmes ne représentent que 13 % des enseignants dans le secondaire.	
11. Créer une ligne budgétaire pour des activités liées à l'éducation des filles.	
12. Simplifier les programmes d'études, les évaluations, l'administration et le financement de l'éducation pour garantir l'uniformité.	

**2.3.2 Le cycle d'élaboration des politiques**

La description des phases du cycle d'élaboration des politiques varie selon les auteurs (Haddad, 1995 ; Pal, 2002). Dans sa version la plus couramment adoptée, le cycle comprend : la définition du problème, l'établissement du programme d'action, la formulation de la politique, l'adoption de la politique ou la légitimation de la politique, la mise en œuvre de la politique et l'évaluation de la politique. La figure 2 illustre ces différentes phases du cycle d'élaboration des politiques.

**Figure 2. Le cycle d'élaboration des politiques**



Activité 4

### 2.3.3 Politique sexospécifique

Formuler une politique sexospécifique suppose d'avoir conscience et connaissance des positions différentes que les femmes et les hommes occupent dans une société, ainsi que de leurs possibilités différentes d'accès aux ressources et de maîtrise des ressources. Une politique sexospécifique vise à éliminer les inégalités entre les sexes dans le secteur où elle est mise en œuvre. Elle rend dès lors possible l'égalité des genres en faisant en sorte que les hommes et les femmes bénéficient de manière identique et équitable de la mise en œuvre de la politique. Par définition, une politique sexospécifique examine la question du genre dans toutes ses composantes de base en intégrant la perspective de genre.

Dans ce contexte, l'intégration de la perspective de genre consiste à connaître l'existence de disparités liées au genre, leurs causes et leurs conséquences et à faire en sorte de les prendre en considération à chaque phase du cycle d'élaboration de la politique ou de l'analyse et de la révision de la politique. Elle renvoie aux efforts visant à examiner et modifier les processus de formulation et de mise en œuvre de la politique, dans tous les domaines et à tous les niveaux, sous l'angle du genre en vue d'éliminer et de corriger les disparités qui existent ou apparaissent entre les hommes et les femmes. Elle correspond à une stratégie conçue pour modifier le processus de conception, de mise en œuvre et d'évaluation de la politique en fonction des besoins, priorités, centres d'intérêt et valeurs sexospécifiques et souvent diversifiés d'hommes et de femmes qui occupent des positions différentes (True, 2003).

### 2.3.4 Intégration de la perspective de genre dans la politique de formation des enseignants

Deux cas peuvent se présenter pour les IFE. Soit ils n'ont pas de politique du tout, soit ils ont une politique, mais celle-ci ne prend pas en compte les questions de genre ou n'intègre pas la perspective de genre. Dans le premier cas, ils doivent élaborer leur propre politique sexospécifique. Dans le deuxième cas, ils doivent revoir leur politique sous l'angle du genre. Cette partie du module est consacrée à l'intégration de la perspective de genre à chacune des phases du cycle d'élaboration des politiques selon la séquence illustrée sur la figure 2 : définition du problème, établissement du programme d'action, formulation de la politique, légitimation de la politique et évaluation de la politique.

**Définition du problème.** La définition du problème expose la nature, l'ampleur et l'importance du problème dans le contexte de l'environnement politique existant (engagements politiques et juridiques internationaux, régionaux et nationaux). Cette phase consiste à identifier un problème, à l'examiner et à explorer des solutions possibles en menant des recherches et des discussions. Elle exige de cerner les contours du problème de façon aussi claire que possible. Elle suppose d'avoir au préalable recueilli des informations dans divers documents et collecté, le cas échéant, des données primaires. Elle nécessite, en outre, des IFE qu'ils situent le problème dans le contexte des politiques nationales et des plans de développement pertinents. Plusieurs types de questions sont susceptibles de faciliter l'identification d'un problème, par exemple : Qu'attend-on des IFE sur le plan de leur contribution à la réalisation d'objectifs convenus aux niveaux national et international, comme l'EPT et les OMD ? Quelles sont les questions sur lesquelles ils doivent concentrer leur attention, en particulier les questions d'égalité des genres ? La pénurie d'enseignants est-elle un problème ?

La question des écarts liés au genre parmi les enseignants s'est-elle posée ? Les disparités de genre entre les filles et les garçons sont-elles un problème ? Y a-t-il un lien avec les écarts liés au genre dans le corps enseignant ? Ces questions parmi d'autres aident à identifier les problèmes de formation des enseignants, de même que les problèmes de genre qui se posent au niveau national et qui peuvent être traités en formulant une politique adaptée dans les établissements concernés.

S'appuyant sur une analyse exploratoire des questions relatives aux enseignants et au genre qui sont exposées dans des documents nationaux, les IFE ont à examiner les problèmes qui les concernent. Quels sont les problèmes à traiter par un IFE ? Il peut s'agir par exemple du faible niveau des effectifs, de la qualité de l'éducation, du manque de formateurs d'enseignants qualifiés, de la pénurie de financements, etc. Quel que soit le problème qui est identifié, l'établissement doit l'étudier du point de vue de l'égalité des genres. Pour cela, il doit commencer par rechercher les disparités de genre pouvant exister dans divers domaines et à

différents niveaux parmi les étudiants, les enseignants et le personnel administratif. Cette recherche peut ainsi porter sur :

- la proportion d'hommes et de femmes dans le personnel enseignant ;
- la proportion d'hommes et de femmes dans le personnel enseignant, par qualification ;
- la proportion d'hommes et de femmes à des postes administratifs clés ;
- la proportion d'hommes et de femmes parmi les stagiaires ;
- la proportion d'hommes et de femmes parmi les stagiaires, par performances académiques.

Ce type de statistiques et d'analyse préliminaire permet de révéler d'éventuelles disparités liées au genre et, par la suite, d'en examiner les causes. De plus, l'attitude institutionnelle, manifestée par l'existence d'instruments en faveur de l'équité et de l'égalité tels que l'action positive, de structures telles que des points focaux pour le genre et d'autres pratiques comme une politique de lutte contre la violence fondée sur le genre et des études au sein de l'établissement, est un indicateur du type de problèmes à traiter dans le cadre de la politique.

**Établissement du programme d'action.** Après avoir identifié le problème, il faut statuer sur la nécessité d'une politique. Dans l'affirmative, il faut s'efforcer d'informer les personnels et les décideurs concernés du problème et des solutions possibles pour en faire une question nécessitant une politique. Les politiques, stratégies, programmes ou structures déjà existants peuvent parfois résoudre une partie du problème. Par exemple : Le programme de développement professionnel continu qui est en place peut-il répondre au problème de qualification des enseignants ? Est-il possible de lutter contre les disparités de performances entre les genres par l'introduction d'aides didactiques plutôt que par une politique ? La politique nationale ou le plan national d'action pour l'égalité des genres déjà en place permettent-ils d'y remédier ? Dans ce cas, l'établissement peut être amené à revoir les politiques, programmes ou structures existants et, parallèlement, à y introduire une perspective de l'égalité des genres afin de les renforcer et d'être plus efficace dans la résolution des problèmes. Si des politiques sexospécifiques existent, les IFE peuvent être conduits à élaborer un plan plus concret pour les mettre en œuvre, tandis que, pour d'autres problèmes, une politique peut s'imposer. Dans ce cas, le problème

peut être soumis à l'autorité concernée sous la forme d'un programme d'action.

**Définition des objectifs ou des résultats.** Après avoir défini le problème et si la nécessité d'une politique est établie, il faut définir les objectifs à atteindre pour résoudre le problème en question. Dans le contexte des IFE, les objectifs peuvent être d'augmenter les effectifs, d'améliorer la qualité, d'obtenir des ressources, de limiter la forte rotation des effectifs ou de réduire les disparités entre les genres.

Les objectifs de la politique doivent énoncer de façon claire et précise les préoccupations touchant au genre. Si le problème concerne le taux d'abandon des femmes, l'un des objectifs peut être de « faire en sorte que les deux sexes achèvent leur cycle complet de formation ». Dans ce cas, il faut aussi prendre conscience que des mesures différentes sont parfois indispensables pour que les femmes et les hommes bénéficient équitablement des résultats. Dans un IFE par exemple, en fonction de l'évolution des disparités entre les genres dans ce contexte spécifique, il peut être nécessaire d'adopter une action positive pour les admissions et de proposer des aides didactiques pour les hommes ou pour les femmes. Différents types d'indicateurs de performance et de données ventilées par sexe sont à utiliser pour refléter les dimensions de genre. Les objectifs énoncés doivent prendre en considération les divers obstacles liés au genre auxquels sont confrontés les femmes et les hommes pour bénéficier des résultats dans des conditions égales et équitables (Status of Women, 1996, p. 16).

**Formulation de la politique.** La formulation de la politique comprend essentiellement deux étapes : déterminer les options possibles pour une politique et sélectionner l'option optimale. Dans le cadre de ce processus, il peut être nécessaire de débattre des choix qui s'offrent en analysant à la fois les avantages et les coûts de chaque option. Une recherche, comportant une étude approfondie du problème au moyen de données primaires, secondaires ou les deux, permet de dégager les options possibles. S'agissant de la collecte d'informations, il est important d'accéder à toutes les données afférentes à l'établissement de formation des enseignants, consulter toutes les personnes et toutes les organisations concernées et utiliser des données numériques ventilées par sexe. Une analyse des politiques existantes peut aussi être menée. Sur la base des informations qui ont été recueillies,

sont ensuite présentées les options optimales pour atteindre l'objectif de la politique de manière efficace et effective.

Pour que les questions d'égalité des genres soient prises en compte dans le processus d'analyse et de discussion, il convient de considérer les positions différentes que les femmes et les hommes occupent dans une société et les conséquences qui en résultent sur les effectifs et la réussite des femmes et des hommes dans des IFE. Le genre, en tant que cadre analytique, doit être pris en considération dans l'analyse et les options qui sont présentées. Il importe en outre d'inclure les hommes et les femmes dans le processus de formulation de la politique.

Pour intégrer les questions liées à l'égalité des genres dans le choix d'une politique destinée à promouvoir l'égalité et l'équité des genres, l'un des critères de choix est l'absence d'éléments juridiques, économiques et culturels faisant obstacle à une participation équitable (Status of Women, 1996). La contribution de la politique envisagée à la réalisation des autres engagements politiques et juridiques du gouvernement est un atout pour son acceptation.

**Légitimation de la politique.** Pour qu'une politique obtienne un statut juridique, elle doit avoir la forme d'un document de politique officiel approuvé par les autorités concernées de l'établissement de formation des enseignants, ainsi que par le ministère ou les services ministériels concernés, selon les structures et les pratiques du pays en question. Cette étape est importante, car elle confère une légitimité à la politique. Une politique, dès lors qu'elle est approuvée, sert également d'instrument de plaidoyer et de document pour mobiliser des fonds.

**Mise en œuvre de la politique.** La mise en œuvre désigne les activités concrètes proprement dites à réaliser pour atteindre les buts et les objectifs de la politique. À ce stade, un certain nombre de décisions importantes sont prises concernant les réglementations, les structures, le budget et les partenariats. Toutes ces décisions sont essentielles pour mettre en œuvre la politique. La mise en œuvre d'une politique implique un engagement. L'expérience montre que bon nombre de pays et d'organisations disposent d'instruments de politique très performants, mais, la plupart du temps, sur le papier. Après l'élaboration de la politique, phase qui mobilise énormément de ressources, sa mise en œuvre mérite

une grande attention. La première question à se poser est celle des changements indispensables pour mettre en œuvre la politique. Faut-il instaurer de nouvelles règles et réglementations institutionnelles ou plutôt revoir les règles et les réglementations existantes ? Dans un établissement de formation des enseignants par exemple, faut-il revoir les réglementations relatives à la formation continue pour faire en sorte que les hommes et les femmes en bénéficient dans des conditions égales et équitables ? Faut-il prévoir une politique de lutte contre le harcèlement sexuel ? Faut-il élaborer une stratégie de mobilisation des ressources ? Quelles sont les structures à mettre en place ou à remanier ? Des crédits supplémentaires sont-ils nécessaires ou faut-il plutôt réexaminer les dotations budgétaires actuelles à la lumière de l'égalité des genres (cf. budgétisation sexospécifique) ? Comment suivre le déroulement du processus de mise en œuvre ? Comment les informations sont-elles compilées et partagées ? Tous ces aspects et bien d'autres sont à étudier. Et pour chacun d'eux, il faut se poser la question suivante : Comment créer une situation dans laquelle à la fois les hommes et les femmes bénéficient de la mise en œuvre de la politique ? Dans le domaine budgétaire, on peut envisager d'affecter des crédits à des activités spécifiques ciblées en direction des hommes ou des femmes ou en direction de personnes issues de régions défavorisées ou de personnes handicapées, etc.

**Évaluation de la politique.** L'évaluation consiste à suivre et mesurer le processus et les effets de la mise en œuvre de la politique. La recherche et l'analyse font partie des stratégies utilisées pour déterminer si les objectifs de la politique ont été atteints et si des résultats imprévus, positifs ou négatifs, sont apparus. Le processus d'évaluation a comme autre objet d'identifier les différents types d'effets : directs ou indirects, à court terme ou à long terme. Les informations issues de l'évaluation sont destinées à servir d'apport au prochain cycle ou processus d'élaboration des politiques.

L'étape de suivi et d'évaluation de la politique est habituellement délicate, car elle exige une grande cohérence dans le suivi, la collecte d'informations et les efforts pour pouvoir comparer les objectifs de la politique avec le résultat des activités réalisées pour la mettre en œuvre. Les objectifs de la politique servent de cadre à tout instrument conçu pour collecter et compiler des informations en vue de l'évaluation. Les instruments ainsi conçus doivent inclure le genre comme catégorie d'analyse et incorporer la

problématique hommes-femmes dans les questions. Les questions ayant spécifiquement trait aux femmes qui sont exposées dans la définition du problème doivent être examinées, et les données recueillies durant le processus de collecte doivent concerner à la fois les hommes et les femmes. Dans le contexte des IFE, les données à réunir sur les effectifs, les performances et la réussite, la formation continue, l'avancement, le leadership et l'administration doivent être ventilées par sexe. Les données relatives aux activités menées pour répondre à des questions de genre, comme le harcèlement sexuel, doivent aussi être analysées pour guider la formulation de la politique. Selon la durée d'exécution de ces activités, il peut être nécessaire d'examiner leurs effets à court terme et à long terme. Dans la mesure où l'objectif global d'une évaluation de la politique est de consolider ses points forts et d'éliminer ses points faibles, il est important de mettre à profit les apports de l'évaluation de la politique dans le cycle suivant de l'élaboration des politiques.

## 2.4 De la politique à la planification

La diffusion d'une politique est une étape cruciale de sa mise en œuvre. Toutes les parties prenantes concernées doivent connaître la politique, l'accepter, se l'approprier et adhérer à sa mise en œuvre. Il faut donc associer les parties prenantes au processus bien avant d'élaborer la politique. Par ailleurs, la diffusion de la politique permet d'en avoir une connaissance plus approfondie, les responsables de la mise en œuvre utilisant la politique comme cadre de référence au cours des différentes phases de sa mise en œuvre.

Comme on l'a indiqué précédemment, une politique est une ligne directrice ou un cadre. Pour la mettre en œuvre, il faut en décomposer les objectifs en éléments applicables lors d'un processus dit de planification. C'est la raison pour laquelle les politiques institutionnelles sont habituellement suivies de plans institutionnels, lesquels traduisent les objectifs de la politique en activités spécifiques destinées à en faciliter la réalisation. À titre d'exemple, pour mettre en œuvre la politique d'un établissement de formation des enseignants, il est d'usage d'établir un plan de mise en œuvre sur cinq ans qui décrit une situation de départ, des cibles et des indicateurs. Le plan peut en outre indiquer des organismes responsables et des lignes directrices à appliquer pour le suivi.

Selon la nature du problème, la structure en place et le contexte juridique existant, la mise en œuvre d'une politique peut nécessiter des mesures juridiques. Dans un établissement de formation des enseignants par exemple, il peut être nécessaire d'adopter une action

### ANALYSE D'UNE POLITIQUE ÉDUCATIVE SELON LE GENRE

*Les participants sont invités à effectuer une analyse selon le genre d'une politique relative aux enseignants ou d'une politique éducative.*

- *Constituez des petits groupes.*
- *Choisissez une politique que vous souhaitez analyser.*
- *Étudiez le document de politique correspondant, en suivant le modèle d'intégration de la perspective de genre exposé dans cette section.*
- *Les trois composantes de base de la politique sont-elles présentes ?*
- *Chaque composante reflète-t-elle les dimensions de l'égalité des genres ?*
- *Comment s'est déroulé le processus d'élaboration de la politique ? Les dimensions de l'égalité des genres sont-elles prises en compte à chaque phase ?*
- *Avez-vous des suggestions à faire pour donner une dimension sexospécifique à cette politique ?*

positive (s'il n'en existe pas), de désigner un point focal pour le genre, d'affecter des crédits pour des activités spécifiquement conçues pour des femmes ou pour des groupes qui requièrent un traitement différencié afin de bénéficier de la politique dans des conditions aussi équitables et identiques que les autres. On peut également avoir besoin de revoir la réglementation en matière de dortoirs ou d'hébergements, etc.

La mise en œuvre d'une politique exige souvent de modifier des structures existantes ou d'en créer de nouvelles pour en assurer le suivi ou la responsabilité. Dans un établissement de formation des enseignants par exemple, la responsabilité de mettre en œuvre la politique peut être confiée au responsable des affaires académiques ou au département de la planification, ou bien à une structure spécialement créée à cette fin. Après désignation ou création de la structure responsable, il est important d'affecter des ressources humaines et financières en quantité suffisante pour mettre en œuvre de politique. Il s'agit là d'un point

majeur, car les plaintes, en particulier dans le domaine de l'égalité des genres, portent fréquemment sur le manque de ressources financières et humaines qualifiées en la matière. À cet égard, l'instauration d'une budgétisation sexospécifique dans l'établissement aide à résoudre le problème.

La constitution de partenariats est un aspect fondamental de la mise en œuvre d'une politique. Dans bien des cas, l'IFE ne finance pas tout ce qui est prévu dans une politique. Dans de nombreux établissements, des personnes ou des responsables sont par exemple désignés comme point focal pour le genre afin de mener des actions de plaidoyer et d'établir des partenariats en vue de mobiliser des fonds ou d'autres ressources, par exemple une assistance technique. Des partenariats sont aussi possibles avec des organisations de la société civile (OSC) ou des organisations communautaires (OBC). Diverses stratégies de plaidoyer sont applicables pour établir des partenariats. Ce n'est qu'à l'issue de ces différentes activités préalables que la mise en œuvre proprement dite de la politique peut débiter.

## POLITIQUE ET PLANIFICATION

*Cet exercice permet aux participants de faire le lien entre l'ensemble des discussions et des exercices réalisés au cours de ce module en reprenant les principaux thèmes discutés. Référez-vous à vos propres plans de formation des enseignants ou plans sectoriels de l'éducation.*

- *Quelles sont les dispositions prévues pour la formation des enseignants et leur perfectionnement ?*
- *Ces dispositions s'appuient-elles sur la politique examinée précédemment ? Expliquez.*
- *Comment les dimensions relatives à l'égalité des genres dans la formation des enseignants sont-elles prises en compte dans votre plan sectoriel ?*
- *Les dispositions de la politique et les plans sectoriels sont-ils cohérents du point de vue de l'intégration de la perspective de genre ?*
- *Faites la synthèse de vos réflexions et partagez-les en session plénière.*

## 2.5 Références

- Condition féminine Canada. 1998. *Analyse comparative entre les sexes. Guide d'élaboration des politiques*. Ottawa : Condition féminine Canada. <http://publications.gc.ca/collections/Collection/SW21-16-1996F.pdf> (page consultée le 3 juillet 2014).
- Haddad, W. D. 1995. *Le processus de planification et de formulation des politiques d'éducation : théorie et pratiques*. Paris, Institut international de l'UNESCO pour la planification de l'éducation (IIPE).
- Jallade, L., Radi, M. et Cuenin, S. 2001. *Politiques et programmes nationaux d'éducation face à la coopération internationale. Quel rôle pour l'UNESCO ?* Paris : UNESCO. <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001226/122617fo.pdf> (page consultée le 3 juillet 2014).
- Pal, A. L. 2002. *Beyond Policy Analysis: Public issue management in turbulent times*. Scarborough: Nelson Education Ltd.
- True, J. 2003. Mainstreaming Gender in Global Public Policy. *International Feminist Journal of Politics*, Vol. 5, N° 3, p. 368-396.
- UNESCO. 2003. *Cadre de mise en œuvre de la stratégie de l'UNESCO en matière de généralisation de l'analyse selon le genre pour 2002-2007*. Paris : UNESCO.

### Autres documents utiles

- Agbeko, J. K. 2007. Pre-Service Teacher Training and its Challenges: The current situation in Ghana. *NUE Journal of International Educational Cooperation*, Vol. 2, p. 73-80.
- Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA). 1995. *Formulation d'une politique éducative : enseignements et expériences d'Afrique subsaharienne*. Six études de cas et réflexions issues de la biennale de la DAE (octobre 1995, Tours, France).
- Casely-Hayford, L. 2007. *Gendered Experiences of Teaching in Poor Rural Areas of Ghana*. Document de travail RECOUP N° 8. Recoup Research Consortium on Education Outcomes and Poverty. Department of International Development et Université de Cambridge.

- Déclaration et Programme d'action de Beijing (BPoA). Un programme pour l'autonomisation des femmes. <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20F.pdf>
- Duru-Bellat, M. 2007. *Inégalités sociales à l'école et politiques éducatives*. Principes de la planification de l'éducation – 78. Paris : Institut international de l'UNESCO pour la planification de l'éducation (UNESCO-IIPE). <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001362/136282f.pdf> (page consultée le 3 juillet 2014).
- Institut de statistique de l'UNESCO. 2010. *Recueil de données mondiales sur l'éducation 2010 – Statistiques comparées sur l'éducation dans le monde*. Édition spéciale sur l'égalité entre les sexes. Montréal : UNESCO-ISU. [http://www.uis.unesco.org/Education/GED%20Documents%20C/WEB\\_GED2010%20FRE.pdf](http://www.uis.unesco.org/Education/GED%20Documents%20C/WEB_GED2010%20FRE.pdf) (page consultée le 3 juillet 2014).
- Neimanis, A. 2011. *Gender Mainstreaming in Practice: A handbook*. Bureau régional pour l'Europe et la Communauté d'Etats indépendants du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD-BRECEI). [http://www1.uneca.org/Portals/ngm/Documents/Gender%20Mainstreaming/Gender\\_Mainstreaming\\_in\\_PracticeRBC.pdf](http://www1.uneca.org/Portals/ngm/Documents/Gender%20Mainstreaming/Gender_Mainstreaming_in_PracticeRBC.pdf) (page consultée le 3 juillet 2014).
- Overholt, C., Anderson, M. B., Cloud, C. et Austin, J. E. 1985 (eds). *Gender Roles in Development Projects*. Connecticut : Kumarian Press, Inc.
- Wadi, D. H. 1995. *Le processus de planification et de formulation des politiques d'éducation : théorie et pratiques*. Principes de la planification de l'éducation – 51. Paris : Institut international de l'UNESCO pour la planification de l'éducation (UNESCO-IIPE).





# Culture et environnement institutionnels

Module 3

## 3.1 Introduction

Ce module décrit les cultures et les environnements institutionnels en attirant plus particulièrement l'attention sur des pratiques comme le harcèlement sexuel et d'autres formes de violence. Il présente les traditions et les pratiques formelles et informelles, les règles et les réglementations, les ressources disponibles, notamment intellectuelles, les mécanismes de coordination et les relations sociales qui existent dans des IFE. Ce module explique les raisons pour lesquelles il est nécessaire et important d'élaborer des règles et des réglementations institutionnelles, et de créer des environnements propices à la justice et à l'équité entre les hommes et les femmes dans les IFE.

### 3.1.1 Objectifs

Les objectifs de ce module sont les suivants :

1. permettre à tous les groupes présents dans un IFE de comprendre les formes et le contenu sexués des cultures et des environnements institutionnels ;
2. expliquer les différentes formes d'expression du genre dans les traditions, les normes et les pratiques formelles et informelles pouvant exister dans un IFE ;
3. indiquer des politiques et des pratiques sexospécifiques susceptibles d'être adoptées pour répondre à des questions liées par exemple au genre, à la race, à la classe, à l'origine ethnique, à l'âge, et promouvoir l'égalité et l'équité des genres dans des IFE.

### 3.1.2 Résultats attendus

À l'issue de ce module, les participants seront capables :

1. d'avoir une connaissance plus approfondie de la culture et de l'environnement sexués dans lesquels ils vivent ;
2. d'élaborer des règles, des réglementations et des pratiques qui améliorent les relations sur le lieu de travail ;
3. de diriger la mise en œuvre de règles, de réglementations et de pratiques institutionnelles sensibles au genre dans leur établissement.

## 3.2 Définitions de la culture institutionnelle et de l'environnement institutionnel

### 3.2.1 Culture institutionnelle

La culture institutionnelle se compose d'un ensemble de coutumes, de valeurs, de rituels et de manières de faire qui sont acceptés par tous, ou presque tous, les membres de l'institution en question. Lorsqu'une institution recrute un nouveau membre, elle l'accueille et le met au courant de « la manière dont on fait les choses ».

Les IFE sont des établissements universitaires et ont, à ce titre, une culture collégiale qui permet à leurs membres de discuter et d'échanger sur des questions relatives aux décisions et à la gouvernance, sans attacher une trop grande importance au rang et à l'ancienneté. Ils valorisent en général un développement axé sur l'épanouissement personnel et professionnel de chacun de leurs membres. Ils possèdent parfois certaines caractéristiques et qualités propres à des organisations dotées d'une culture institutionnelle de type collégial et développemental.

Les IFE sont censés promouvoir une culture institutionnelle et environnementale de type collégial qui privilégie le développement académique, social et professionnel de tous leurs membres. Cependant, les structures hiérarchiques et formelles d'un établissement impliquent l'existence d'un pouvoir formalisé exercé par quelques personnes sur d'autres personnes, par exemple par les plus anciens sur les débutants, par les enseignants sur les étudiants, etc. Il arrive que ces structures de pouvoir et de compétition favorisent la domination de certains responsables sur les autres, par exemple des plus anciens sur les débutants, et du personnel enseignant ou administratif sur les étudiants.

Réussite académique et performances professionnelles entraînent inmanquablement une sorte de course aux grades, aux performances et à la réussite qui est reconnue par l'obtention d'une rémunération correspondant à une promotion et une ancienneté et d'un statut conféré par des titres et des nominations. L'essentiel est de gérer, notamment par la médiation, ces aspects liés à la compétition inhérente à l'environnement de travail et d'apprentissage des IFE pour éviter que ces rapports de force et cette compétition ne soient préjudiciables. La culture institutionnelle d'un établissement a, par conséquent, un impact non négligeable sur sa capacité de croissance, de changement, d'apprentissage et d'adaptation à une évolution des circonstances ou de l'environnement.

### 3.2.2 Systèmes institutionnels

Les règles, réglementations et structures, notamment administratives, des IFE déterminent les systèmes institutionnels qui sont façonnés par les autorités en charge de leur organisation, leur financement et leur gouvernance. Les IFE peuvent avoir une mission commune, c'est-à-dire former des enseignants, mais appliquer des normes et des valeurs différentes. Les établissements parrainés par des institutions religieuses peuvent par exemple mettre l'accent sur les valeurs d'humilité, de partage, de coopération et d'empathie. Les établissements publics peuvent, quant à eux, privilégier l'offre de services selon les règles de la fonction publique qui sont énoncées et l'efficacité de la formation des enseignants. Les cultures et les systèmes institutionnels peuvent donc être influencés par la philosophie et les valeurs des organismes qui les parrainent.

Les cultures et les systèmes institutionnels sont modelés et influencés par les personnes qui les dirigent, leur parcours professionnel, leur genre, leur race, leur classe et d'autres caractéristiques. Les IFE peuvent avoir une culture institutionnelle différente selon qu'ils forment des instituteurs de primaire, des enseignants du secondaire ou des professeurs d'université. Dans de nombreux pays, en Europe, aux États-Unis, en Afrique, en Asie et en Amérique latine, les instituteurs de primaire sont majoritairement des femmes, si bien que, dans les établissements qui forment les futurs instituteurs de primaire, les personnels enseignant et administratif sont en général majoritairement féminins. En revanche, dans les établissements qui forment les futurs enseignants du secondaire, la proportion d'hommes parmi les formateurs et les étudiants est plus élevée. Dans certains pays, comme à Cabo Verde, on observe le phénomène inverse. À Cabo Verde, où les garçons et les hommes travaillent dans le secteur du bâtiment ou sont membres de gangs, il y a moins de garçons que de filles dans les établissements d'enseignement secondaire et moins d'hommes que de femmes dans les établissements d'enseignement supérieur. La culture institutionnelle de ces établissements s'en trouve donc modifiée.

Le genre, la race, la classe, l'origine ethnique et autres attributs des personnes qui sont dans ces établissements influent sur les structures de pouvoir, par exemple sur les responsables des établissements, départements ou divisions. À titre d'exemple, les femmes sont considérées comme plus protectrices, tolérantes et patientes, à la différence des hommes considérés comme plus

#### Activité 1

*Cette activité a pour but d'aider les participants à effectuer une analyse selon le genre de leur établissement, et de son rapport à la culture et aux systèmes institutionnels. Elle peut être utilisée pour mettre au point des actions sensibles au genre en faveur de personnels et d'étudiants de l'établissement appartenant à différentes catégories d'âge, de classe et d'origine ethnique.*

*Organisez vous-mêmes des groupes d'au moins quatre personnes, comprenant des étudiants, des étudiantes et, si possible, un membre du personnel enseignant et/ou administratif. Discutez entre vous des questions suivantes :*

- *Comment décririez-vous la culture institutionnelle de votre organisation ou établissement ?*
- *Quelle est la composition des personnels, enseignant et autres, des responsables de département et, globalement, des chefs d'établissement et des professeurs stagiaires dans votre établissement, du point de vue du genre, de la classe, de l'origine ethnique et de l'âge ?*
- *Quelle influence a-t-elle sur le fonctionnement et l'efficacité de l'établissement ?*

*Compilez vos conclusions pour les présenter à vos collègues en session plénière et faites participer le responsable de votre établissement en vue de mettre en œuvre vos recommandations.*

professionnels, pragmatiques et autoritaires. Ainsi, dans de nombreux pays, il y a habituellement une majorité de femmes dans les divisions de l'éducation préscolaire, tandis que les divisions de l'enseignement secondaire, supérieur et au-delà sont plutôt à prédominance masculine. Ces valeurs influent aussi sur la culture institutionnelle des IFE dans la mesure où elles dictent la manière de conduire la formation, les rapports entre les pairs, la culture de la gouvernance et l'avancement professionnel des hommes et des femmes.

### **3.3 Traditions, normes et pratiques formelles et informelles**

Les établissements possèdent leurs propres règles, réglementations, traditions et cultures formelles et informelles. Il arrive que la culture non formelle façonne des aspects de la sphère formelle. Il peut, par exemple, y avoir des personnes influentes qui tiennent leur autorité d'une autre source, extérieure au lieu de travail. Même si elles n'ont aucun pouvoir formel, elles peuvent néanmoins avoir une influence informelle et peser sur des décisions et des pratiques formelles. Des structures et des cultures informelles peuvent être utilisées pour saboter des règles et des structures formelles. Certaines personnes peuvent avoir accès à des informations, et d'autres non. D'autres personnes peuvent avoir une influence sur leurs collègues en raison de leurs liens politiques, sociaux et économiques ou de leurs caractéristiques. De nombreux établissements sont confrontés à des pratiques néfastes comme le harcèlement sexuel et autres formes de violence, que ce soit parmi ou entre des membres du personnel et des étudiants, ou à des pratiques de favoritisme et de corruption dans l'attribution de notes aux étudiants. Ces pratiques peuvent être occultées et ignorées par crainte de représailles, de sanctions sous la forme de l'attribution de mauvaises notes et de la publicité.

### **3.4 Politiques et pratiques sexospécifiques**

Les IFE peuvent établir ou créer des règles et des réglementations pour répondre à des questions liées par exemple au genre, à la classe, à la race, à l'origine ethnique ou à l'âge, qui sont d'une extrême importance pour promouvoir l'égalité, l'équité, la partialité et la justice sur le lieu de travail et dans les établissements de formation.

#### **3.4.1 Action positive**

Parmi les nombreuses politiques possibles, les IFE peuvent élaborer des politiques, des règles et des réglementations sexospécifiques et axées vers l'action positive dans divers domaines, comme le recrutement, l'avancement, le congé de maternité et le congé de paternité. Ils contribuent par là même à maximiser et démocratiser le recrutement selon le genre, l'origine ethnique, la classe et d'autres facteurs de base.

Les indemnités de congé de maternité et de paternité sont un moyen de limiter l'érosion des effectifs à cause d'une grossesse et d'une naissance, et de stimuler la mobilisation pour le travail et les études. Une étude menée par Eshete (2003) montre que, dans les écoles normales et les départements universitaires de formation pédagogique en Éthiopie, les femmes ne forment que 2,3 % du personnel enseignant. Au Zimbabwe, les IFE appliquent une politique d'action positive en faveur de l'admission des femmes qui leur permet de s'inscrire même si elles ont un ou deux points de moins que leurs collègues masculins. Ils reconnaissent ainsi que de nombreuses filles sont défavorisées à cause des tâches ménagères et domestiques à accomplir et que cette situation a une incidence négative plus forte sur leur scolarisation que sur celle des garçons. Ce type d'action positive est applicable dans des environnements où les filles appartenant à un groupe ethnique, une classe et une catégorie d'âge spécifique sont, dès leur plus jeune âge, systématiquement défavorisées sur le plan éducatif.

### 3.5 Harcèlement sexuel et autres formes de violence fondée sur le genre

La violence, notamment la violence fondée sur le genre, est relativement répandue dans maints IFE, et ces pratiques créent une culture et un contexte institutionnels défavorables. Les femmes et les hommes victimes de harcèlement, qu'il s'agisse de membres du personnel ou d'étudiants, sont dans un environnement de travail et d'apprentissage défavorable, et ont parfois peur d'en dénoncer les auteurs, souvent parce que ce sont des personnes en position de force, par exemple des administrateurs, des responsables ou des formateurs.

#### ÉTUDE DE CAS 1

Extraits d'une étude réalisée par J. Katsande (2008) sur le harcèlement sexuel dans les IFE au Zimbabwe

1. « Oui, nous avons entendu des rumeurs concernant des femmes professeurs stagiaires qui ont fait l'objet de harcèlement sexuel, mais pour nous, en tant qu'établissement, une rumeur est une rumeur, rien d'autre. Nous n'ouvrons pas une enquête sur la base de rumeurs. Ce serait un manque de professionnalisme » (Directeur d'un établissement).

*Les femmes professeurs stagiaires rapportent d'autres versions des faits, qui ne confirment pas ce que disent les autorités : harcèlement sexuel ou autre forme de violence ?*

2. « Il m'a demandé de sortir avec lui, mais j'ai refusé. Maintenant, j'ai peur de lui. Il n'arrête pas de me regarder. J'en ai parlé à mon amie. Et maintenant, je crains que nous ne soyons cataloguées comme des fauteurs de troubles » (Femme professeur stagiaire pour le primaire).

#### **Collusion officielle par défaut ?**

3. « Je ne pense pas que les responsables de l'établissement feront quoi que ce soit à ce sujet. Nous avons eu une réunion entre étudiants la semaine dernière et nous avons décidé d'écrire des lettres et de les déposer dans la boîte à idées. Si nous nous plaignons d'un formateur, cela fera plus de tort que si nous gardons le silence » (Femme professeur stagiaire).

#### **Connivence entre les femmes et les hommes contre d'autres femmes ?**

4. « La responsable de la formation ici est apparemment du côté des formateurs. Elle nous accuse de porter des vêtements provocants pour attirer le regard des formateurs. Vous imaginez ça ? C'est la responsable de la formation, et c'est donc elle qui est censée être notre porte-parole auprès de l'administration » (Femme professeur stagiaire pour le primaire).

#### **Harcèlement sexuel ou pouvoir des femmes ?**

5. « Je suis adulte ; s'il abuse de moi et que je réussis, il n'y a pas de souci. Je sais ce que je ferai. En fait, il me donne aussi de l'argent » (Femme professeur stagiaire pour le secondaire).

Ces extraits illustrent les types de harcèlement sexuel et autres formes de violence fondée sur le genre. Il existe également des formes de violence fondées sur l'origine ethnique, la classe, l'âge et l'orientation sexuelle. Il est essentiel d'élaborer des politiques de lutte contre le harcèlement sexuel et autres formes de violence et d'établir des procédures de dénonciation sans risque, des systèmes équitables d'enquête et de vérification des cas de harcèlement et de violence et des sanctions dissuasives à l'encontre de leurs auteurs. Si ces politiques suscitent des résistances, il est possible d'avoir recours aux réglementations existantes en matière de travail, fondées sur les conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT), à la constitution du pays et au droit du travail pour faire valoir les droits des étudiants à une éducation dispensée dans des environnements d'enseignement et d'apprentissage sûrs. D'après une étude conduite en 2000 dans 11 pays d'Europe du Nord par l'Office des publications officielles des Communautés européennes, les victimes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail préfèrent, dans la plupart des cas, ignorer l'auteur du harcèlement ou lui demander de cesser. Ils privilégient cette attitude plutôt que d'autres par peur d'en subir les conséquences, craignent que leurs plaintes ne soient

pas prises au sérieux ou ont été trop surpris pour réagir. Face au harcèlement, certains s'efforcent de ne pas y prêter attention, de le minimiser en le prenant sur le ton de la plaisanterie, de supporter la situation ou d'isoler l'agresseur comme une sorte de punition sociale et émotionnelle.

## Activité 2

*Cette tâche peut être réalisée individuellement ou par équipe de deux, en fonction du nombre de participants. Les participants sont invités à analyser le climat de leur établissement sous l'angle de l'égalité des genres. L'objectif est d'aider les participants à identifier des problèmes liés au genre, à l'origine ethnique, à la classe ou autre qui peuvent exister dans leur établissement et à imaginer des solutions réalistes pour les éradiquer ou améliorer la situation.*

*Étudiez le « climat » de votre établissement sous l'angle du genre, de la classe et de l'origine ethnique.*

- *Quelles sont les pratiques que vous qualifieriez de harcèlement sexuel et de violence fondée sur le genre dans votre établissement ?*
- *Quelles sont les solutions juridiques, sociales ou autres qui existent pour faire face à ces pratiques ? Sont-elles efficaces ?*
- *Avez-vous des améliorations pratiques à suggérer à votre établissement pour éradiquer le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le genre ?*

*En vous aidant si possible d'exemples de cas survenus dans le passé, indiquez si le problème a été résolu de manière satisfaisante. Présentez et comparez les résultats de vos réflexions et vos échanges respectifs à l'ensemble du groupe. Vous pouvez organiser un débat collectif pour clarifier tel ou tel point ou fait et élaborer des solutions pour lutter contre le harcèlement sexuel dans votre établissement.*

Compte tenu des questions évoquées ci-dessus, il est impératif que les établissements examinent attentivement les solutions possibles pour lutter contre le harcèlement sexuel et tout autre type de violence fondée sur le genre. Les établissements n'ont pas tous les mêmes ressources et, avec les moyens à leur disposition, ils peuvent lancer des actions pour faire face à la violence fondée sur le genre. Dans des environnements pauvres en ressources, il est essentiel d'étudier attentivement et d'adapter les structures existantes, et de désigner des personnes chargées de gérer les problèmes de violence à caractère sexospécifique après leur avoir fourni les orientations nécessaires.

Dans les établissements qui en ont les moyens, il faut créer de nouveaux postes et financer les personnels nécessaires. Il est crucial de faire appel à des personnes possédant les compétences et l'expérience requises, au sein ou en dehors de l'établissement, pour bénéficier d'une aide et d'une formation sur ces questions.

### 3.6 Ressources pour élaborer des politiques et des programmes sensibles au genre

Les ressources dont disposent les personnels et les étudiants pour mener à bien le mandat de l'établissement en conditionnent la réussite. Différents types de ressources, notamment financières, intellectuelles ou juridiques, sont possibles. Les IFE ont besoin de fonds suffisants pour financer les bibliothèques, les technologies d'enseignement, les activités des étudiants et le recrutement de formateurs compétents. Dans des environnements pauvres en ressources, il faut parfois improviser pour solliciter le soutien financier, intellectuel ou autre d'organisations philanthropiques locales, régionales et internationales. Des spécialistes locaux peuvent, par exemple, aider des IFE à élaborer des politiques et des programmes sensibles au genre, en collaboration avec des organismes de financement prêts à soutenir, techniquement et financièrement, des politiques et des stratégies sexospécifiques en vue d'une transformation institutionnelle.

### 3.6.1 Mécanismes de coordination

Au niveau institutionnel, il est capital de mettre au point des mécanismes de coordination qui permettent aux personnels et aux étudiants d'établir un dialogue et une communication efficaces, sur le plan individuel et collectif. Il peut s'agir de conseils de représentants des étudiants chargés des affaires étudiantes, comme les disciplines, les spécialisations universitaires, les sports, les résidences, etc. Le personnel enseignant et le personnel administratif ont besoin d'organismes pour les représenter afin de répondre à leurs besoins et de communiquer avec les étudiants et les autorités dirigeantes. Ces mécanismes de coordination facilitent également la communication et les activités organisées autour de services, comme les bibliothèques, le planning des activités communes et spécifiques, ainsi que la résolution des éventuels conflits.

### 3.6.2 Activités sociales

Les activités sociales, c'est-à-dire les sports et autres loisirs, ont une grande importance pour créer un esprit de corps et offrir aux personnels et aux étudiants des occasions de détente propices aux échanges et à la compréhension mutuelle en dehors du cadre formel des études universitaires.

## 3.7 Références

- Eshete, A. 2003. *Women in Faculties of Teacher Training Institutions in Ethiopia*. Addis-Abeba : Institut international de l'UNESCO pour le renforcement des capacités en Afrique. <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001510/151040eo.pdf> (page consultée le 4 juillet 2014).
- Katsande, J. 2008. Management of sexual harassment against female trainee teachers: A study in teacher training colleges in Harare, Zimbabwe. Mémoire de maîtrise en droit des femmes. Faculté de droit, Université du Zimbabwe.

---

### Autres documents utiles

- Bennett, J. 2002. *Southern African Higher Educational Institutions Challenging Sexual Violence/Sexual Harassment: A handbook of resources*. Le Cap : African Gender Institute.
- Gruber, J. 1998. The impact of male work environments and organisational policies on women's experiences of sexual harassment. *Gender & Society*, Vol. 12, N° 2, p. 301-320.
- Zindi, F. 1994. Sexual harassment in Zimbabwe's institutions of higher education. *Zambezia*, Vol. 21, N° 2, p. 177-186.

---

### Ressources en ligne

- L'Aide à l'enfance agit dans le monde entier dans le domaine de l'éducation. <http://www.savethechildren.net>
- L'UNICEF centre ses efforts sur les questions éducatives, notamment l'éducation des filles, la formation des enseignants et les problèmes liés à l'apprentissage. <http://www.unicef.org>
- Le Forum des éducatrices africaines (FAWE) publie des documents sur l'égalité des genres et l'éducation en Afrique. Cette organisation étant implantée sur l'ensemble du continent, vous pouvez prendre contact avec la section la plus proche de chez vous. <http://www.fawe.org>.





**Développer et offrir  
des services de soutien  
sensibles au genre pour  
les personnels et les  
professeurs stagiaires**

**Module 4**

## 4.1. Introduction

Ce module expose brièvement quelques-uns des principaux services de soutien que peuvent offrir des IFE (TEI), tels que logement, restauration, transport, garderies, santé, congés spéciaux et ordinaires, orientation professionnelle et sécurité, et qui sont essentiels pour les personnels, les étudiants et d'autres parties intéressées. Le module met en évidence l'utilité de certains services de soutien pour promouvoir l'égalité des genres dans l'enseignement et l'apprentissage au sein d'IFE ; il attire en particulier l'attention sur les difficultés et les problèmes que rencontrent les formateurs d'enseignants et les professeurs stagiaires quand ces services font défaut. L'absence de services de soutien peut empêcher les stagiaires de tirer profit de leur expérience de formation en touchant plus spécialement les étudiants défavorisés, les étudiants ayant des besoins spéciaux et les étudiants dans des situations de post-conflit et de post-catastrophe, aggravant dès lors les inégalités entre les sexes. Ce module s'adresse aux responsables et aux administrateurs de la formation des enseignants, aux chefs d'établissement, aux dirigeants de syndicats d'enseignants et d'étudiants, ainsi qu'aux prestataires de services et bailleurs de fonds publics et privés de tous les secteurs.

### 4.1.1 Objectifs

Les objectifs de ce module sont les suivants :

1. améliorer la qualité, les conditions et l'environnement des IFE de manière à promouvoir la formation initiale et continue des enseignants ;
2. expliquer et démontrer l'importance des services sensibles au genre pour les formateurs et les professeurs stagiaires.

### 4.1.2 Résultats attendus

À l'issue de ce module, les participants seront capables :

1. d'avoir une connaissance plus approfondie des services sensibles au genre qui peuvent être offerts aux personnels et aux étudiants dans les IFE et prendre des décisions éclairées à ce sujet ;
2. de reconnaître l'intérêt d'une hiérarchisation et d'une planification éclairées, ciblées et sexospécifiques de l'offre de services de soutien spécifiques selon le genre pour tous les étudiants et les personnels des établissements publics et privés de formation des enseignants ainsi que les dirigeants de syndicats d'enseignants et enseignant étudiants.

## 4.2. Rôle clé des services de soutien

L'existence de services de soutien sensibles au genre pour les personnels et les étudiants dans les IFE est un élément déterminant, d'une part, de la qualité de la formation initiale et continue et, d'autre part, de la qualité de l'expérience d'apprentissage et de l'expérience professionnelle des personnels et des étudiants. Il est crucial d'évaluer la sensibilité au genre des services de soutien mis à la disposition des personnels et des étudiants des IFE et d'améliorer l'offre en la matière.

### 4.2.1 Logement

Le logement représente habituellement une part non négligeable des frais de subsistance des formateurs et des professeurs stagiaires. Dans de nombreuses villes de pays en développement, le coût d'un logement sûr et protégé est élevé et hors de portée d'un étudiant et d'un fonctionnaire. Nécessité s'impose par conséquent de prévoir des moyens d'hébergement appropriés, sûrs et abordables pour les formateurs et les professeurs stagiaires, sur leur lieu de travail ou à proximité, de manière à réduire leur temps de trajet pour se rendre au travail ou en cours. Cela leur éviterait des déplacements, matin et soir, sur des routes encombrées ou dans des transports publics bondés. Des moyens de transport institutionnels, des bus par exemple, peuvent être mis en place. L'intérêt de cette solution pour les formateurs et les stagiaires est d'avoir plus de disponibilité d'esprit et de temps pour se consacrer à l'enseignement et à l'apprentissage ; au final, cela réduit les coûts de la formation puisqu'il y a moins

de redoublements et d'étudiants en échec à long terme. Dans beaucoup de pays, comme la Zambie, le Malawi et l'Afrique du Sud, certains IFE disposent sur le campus de résidences universitaires pour leurs étudiants et de logements pour les personnels célibataires ou mariés. Cette formule mérite d'être soutenue et encouragée. En cas d'impossibilité, il faut prévoir des systèmes de prêts pour permettre aux personnels d'acheter ou de construire leur logement, et veiller à ce que ces systèmes soient exempts de toute discrimination fondée sur le genre, l'âge ou la catégorie de l'employé.

#### 4.2.2 Services de restauration

Dans les IFE, les étudiants logés dans des résidences ou d'autres structures sont souvent nombreux. La restauration collective réduit le coût de la formation pour les stagiaires, d'où l'importance de ces services qui proposent des repas à des prix abordables. Les étudiants et surtout les étudiantes n'ont ainsi pas le souci de la cuisine dans leur résidence. Sur les campus où il n'y a pas de possibilité d'hébergement des étudiants, les restaurants universitaires permettent aux étudiants logés à l'extérieur de bénéficier de repas corrects et relativement bon marché, d'où un gain de temps chez eux qu'ils peuvent mettre à profit pour étudier. S'y ajoute un gain de temps sur le campus dont ils peuvent profiter pour fréquenter plus souvent les bibliothèques et autres lieux d'apprentissage. Pour les étudiantes qui – selon la conception traditionnelle du rôle de la femme dans certaines sociétés qui est de s'occuper de l'homme – doivent parfois faire la cuisine et le ménage pour leurs collègues masculins, ces services allègent aussi les tâches « domestiques ». Ils peuvent également alléger la pression sur les étudiants qui, dans une certaine vision de la masculinité, doivent payer la nourriture et les autres produits de première nécessité des étudiantes. Les IFE peuvent, dès lors, jouer un rôle utile en limitant la socialisation et la reproduction des rôles et des pratiques traditionnels de maternage et de paternage qui risquent de compromettre la réussite des stagiaires.

#### 4.2.3 Transport

Lorsqu'il n'y a pas ou peu de possibilités de logement sur le lieu de travail ou à proximité, les IFE doivent mettre en place des solutions de transport sûres et sécurisées pour que les personnels et les étudiants puissent être à l'heure en cours et faire les trajets en sécurité et pour un coût abordable. Les transports publics sont d'ordinaire bondés et peu sûrs, en particulier pour les femmes exposées, dans de nombreux pays, au risque de harcèlement sexuel. Certains pays comme le Brésil, Israël, le Japon, l'Inde, l'Indonésie et les Émirats arabes unis, ont instauré des services de bus ou de transport public pour les femmes afin d'éviter ou de réduire les risques de harcèlement sexuel à leur égard durant les trajets. De plus, la violence sexuelle et physique vise particulièrement les femmes durant leurs trajets, surtout lorsqu'elles rentrent chez elles tard le soir. Mettre en place des moyens de transport sûrs et d'un coût raisonnable est donc essentiel pour les hommes comme pour les femmes.

#### 4.2.4 Garderies

Les services de garderie sont indispensables pour les personnels et les étudiants qui ont des enfants et ont besoin de structures d'accueil préscolaire ou de garde après l'école. Dans de nombreux pays en développement, les enfants sont souvent confiés à des employées de maison qui sont parfois mal rémunérées et peu compétentes ou formées pour s'en occuper. Inquiets pour leurs enfants, les parents, qu'ils soient membres du personnel ou étudiants, peuvent par conséquent être anxieux. Les enfants peuvent en outre pâtir de l'absence de stimulation physique et intellectuelle de la part des personnes qui les gardent et sont trop absorbées par leurs tâches, notamment domestiques. La mise en place de garderies ne peut donc qu'être bénéfique pour les femmes qui, grâce à ces services, peuvent étudier ou travailler, au lieu d'être obligées de s'occuper des enfants et de surveiller les employés qui travaillent chez elles. La qualité des services de garderie dans les IFE contribue à promouvoir l'égalité des genres en permettant aux personnels et aux étudiants, hommes ou femmes, de leur confier leurs enfants sans crainte de leur bien-être et de se concentrer sur leur activité professionnelle ou leurs études. Qui plus est, les enfants accueillis dans des structures d'accueil préscolaire ou de garde après l'école peuvent servir de modèles d'enseignement et de démonstration dans le cadre de la formation.

#### 4.2.5 Loisirs

Les loisirs sont souvent un aspect négligé dans de nombreux établissements, alors que les professeurs stagiaires et les formateurs peuvent tirer grand profit d'activités sportives et récréatives, comme la natation, le football et le tennis, ou d'activités religieuses, sociales et culturelles, d'actions de collecte et d'œuvres caritatives. Ces activités favorisent la détente, l'esprit d'équipe et le bien-être physique et social des hommes et des femmes, qu'ils soient étudiants ou membres du personnel. À défaut, les étudiants risquent de s'adonner à des activités néfastes, comme l'abus d'alcool et la consommation de drogues, qui vont à l'encontre des objectifs des IFE. Les clubs et les associations inculquent et transmettent des compétences utiles, par exemple en matière de gestion d'une association étudiante, et sont indispensables pour promouvoir et institutionnaliser une bonne gouvernance dans tous les domaines de la vie civile. Un travail de bénévole au bureau d'un club ou d'une association ou un emploi à temps partiel sur le campus ou dans l'établissement est un moyen de développer des capacités d'organisation et de gestion d'entreprise qui préparent l'étudiant au monde du travail et lui serviront toute sa vie. Ces activités sont en outre pour les étudiants et les membres du personnel, hommes ou femmes, l'occasion de participer à une vie récréative et associative dans des environnements relativement progressistes qui aident à prendre de l'assurance et apprennent à travailler en collaboration dans un climat de compétition mutuelle, conviviale et professionnelle.

#### 4.2.6 Services médicaux et de santé sur place

Les personnels et les étudiants des IFE ont aussi besoin de services médicaux et de soins de santé préventifs et curatifs de bonnes qualités sur leur lieu de travail, dans l'établissement ou à proximité, pour protéger leur santé et leur bien-être. Des services de santé de qualité contribuent à réduire les heures d'enseignement et d'apprentissage perdues en raison d'une maladie ou d'une mauvaise santé. Les femmes stagiaires en particulier qui ont accès à la contraception peuvent éviter une grossesse non planifiée et le risque d'abandon de leurs études qui s'ensuit. L'offre de services peut également s'étendre à la prévention de l'infection par le VIH et autres maladies sexuellement transmissibles, susceptibles de compromettre la formation et de retarder les étudiants dans leurs études ou l'obtention de leur diplôme. L'existence de services médicaux de qualité, comportant entre autres des programmes de soin, de prévention et de conseil, est donc bénéfique pour les étudiants comme pour les membres du personnel, hommes et femmes, et évite que les problèmes de santé ne soient un obstacle à la réussite universitaire et professionnelle.

Dans nombre de pays en développement, des prestataires de santé proposent aux étudiants une couverture médicale à des tarifs préférentiels qui n'offre qu'un éventail limité de prestations, mais couvre néanmoins les besoins en termes de contraception, maladies ou situations courantes, tenant compte du fait que les jeunes n'ont pas le même profil de santé que les adhérents plus âgés. Au Zimbabwe, l'organisme d'assurance maladie Cimas offre aux étudiants d'universités partenaires des formules de base à des conditions préférentielles. Comme les jeunes âgés d'une vingtaine d'années font plus rarement appel aux services médicaux que les adultes plus âgés, les organismes d'assurance maladie ont intérêt à avoir beaucoup d'adhérents qui payent des cotisations relativement faibles. Très souvent, les universités et les IFE gèrent des centres médicaux qui traitent les problèmes mineurs de santé ou de maladie pour un coût réduit. Ces centres emploient des professionnels de santé publique, par exemple des infirmières agréées ou des médecins vacataires, mais n'utilisent pas (ou seulement occasionnellement) de personnel médical coûteux, notamment des infirmiers chevronnés. Ces pratiques sont à encourager, car elles assurent une protection médicale à des étudiants et des étudiantes moins privilégiés qui, en temps normal, n'auraient pas accès à une bonne couverture médicale.

Les programmes de santé préventive, comme WASH (eau, assainissement et hygiène), sont aussi à promouvoir dans les IFE, car ils contribuent à prévenir la transmission de maladies, par exemple en fournissant des équipements sanitaires pour se laver les mains.

#### 4.1.7 Responsables et services en charge des besoins spéciaux

Dans les situations de post-conflit et de post-catastrophe qui sont souvent propices aux pandémies comme le VIH et le sida et où les étudiants et les personnels ont des besoins spéciaux et spécifiques, il est important de prévoir un plan intégrant des services particuliers. À titre d'exemple, les étudiants atteints d'un handicap visuel peuvent avoir besoin de lire des documents en braille ou d'accéder à des matériels audio d'enregistrement. Un centre de ressources pour les personnes handicapées et un coordinateur en charge des étudiants handicapés peuvent aussi être mis en place. L'Université de Zimbabwe a, par exemple, créé un centre de ressources pour les personnes handicapées (DRC) où l'on explique aux étudiants malvoyants comment se déplacer sur le campus et avoir accès à des ouvrages, des cours et des matériels d'examen en braille. Toujours sur le campus, un Centre Nouveau départ permet aux personnels et aux étudiants d'effectuer un test de dépistage anonyme du VIH et de se procurer des préservatifs et d'autres matériels. Le centre de ressources apporte en outre une aide, surtout linguistique, aux étudiants réfugiés. D'autres départements, comme le bureau des affaires étudiantes, gèrent les divers besoins, en logement notamment. Un autre exemple est celui de l'Université de British Columbia, où un bureau spécial pour les étudiantes est chargé de répondre aux besoins de toutes les étudiantes. Des aumôniers de toute confession, musulmane, chrétienne, hindoue ou autre, peuvent également être nommés dans les services d'assistance aux étudiants et aux personnels pour que chacun, de quelque confession que ce soit, puisse affirmer sa croyance. Selon les moyens, principalement financiers, dont ils disposent, les IFE peuvent nommer des responsables de bureau ou des coordinateurs en charge des étudiants handicapés, des étudiants réfugiés ou déplacés à l'intérieur de leur pays, et des étudiants ayant d'autres besoins spéciaux.

#### 4.2.8 Structures, réglementations et services disciplinaires

Les personnels et les étudiants qui sont victimes de harcèlement sexuel ou d'une injustice ont besoin d'un espace protégé où ils peuvent se confier, trouver du réconfort et avoir l'assurance que leur cas sera examiné rapidement et équitablement. Les IFE doivent pour cela instaurer des procédures sûres et efficaces et créer des bureaux afin de recevoir les plaintes concernant des cas de harcèlement sexuel ou d'autres injustices à l'encontre de membres du personnel ou d'étudiants. Il est essentiel que ces structures et ces réglementations, destinées à permettre de parler et de dénoncer des cas de harcèlement sexuel et d'autres formes de violence et d'injustice, soient largement diffusées, correctement expliquées et efficaces.

Les IFE doivent s'assurer de la participation active des formateurs et des professeurs stagiaires lors de la mise en place de ces structures, réglementations et services disciplinaires. Ils doivent de plus organiser des débats et mener régulièrement des actions de sensibilisation sur ces questions, par exemple au début de chaque semestre universitaire. Le but est de faire en sorte que toutes les parties prenantes comprennent leurs actes, en assument la responsabilité et soient tenues responsables de la mise en œuvre de ces structures, réglementations et services.

Il est également vital d'impliquer les différents secteurs de la communauté dans les questions disciplinaires. Des comités consultatifs composés de représentants d'associations locales, d'associations de femmes et de jeunes, d'instances chargées de l'application de la législation, de services de santé et d'organismes sportifs peuvent être utiles à ce titre. Les associations locales susceptibles d'avoir une influence positive sur les stagiaires peuvent être invitées à des débats sur des thèmes liés au bien-être et à la discipline des professeurs stagiaires. Des responsables religieux, des représentants de communautés et des propriétaires de logements étudiants peuvent par exemple faire partie de ces associations locales.

L'activité 1 s'adresse à des étudiants, des professeurs stagiaires, des formateurs d'enseignants et des prestataires de services.

*Il s'agit d'une activité individuelle. Demandez à chaque participant de dresser la liste des services de soutien qu'il juge utiles dans son établissement. Après 30 minutes, réunissez les participants en session plénière pour qu'ils comparent leurs notes et définissent les priorités et les étapes nécessaires pour mettre en place ces services. Cette liste peut ensuite être soumise aux autorités concernées. Voici un choix de questions possibles pour cette session :*

- *Quels sont les principaux services de soutien auxquels les hommes, les femmes et les étudiants issus de minorités ont accès sur votre campus ?*
- *Quels bénéfices apportent ces services ?*
- *Si ces services n'existent pas, pourquoi ?*
- *Suggérez des solutions pour remédier à l'absence de ces services.*

#### 4.2.9 Congés maternité et paternité et dispositions y afférentes

Le droit au congé de maternité payé contribue pour beaucoup à la rétention du personnel féminin. Il faut veiller à ne pas pénaliser les femmes qui demandent un congé de maternité en refusant de prendre en compte leur ancienneté, sur la base du nombre d'années de service. Dans de nombreux pays, les dispositions relatives au congé de maternité autorisent les femmes à interrompre leur activité professionnelle pendant une durée déterminée en raison d'une maternité. Ces politiques ont pour but d'éviter un recours abusif aux congés, tout en permettant aux femmes d'exercer leur droit d'avoir des enfants sans risquer de perdre leur emploi, leur salaire, leur ancienneté et leurs avantages au travail. Quant au congé de paternité, il permet aussi au personnel masculin de s'occuper de leur épouse et de leurs enfants après une naissance.

#### 4.2.10 Congés ordinaires, pour maladie et pour raisons personnelles

Plusieurs types de congés sont nécessaires pour donner aux personnels la possibilité de faire une pause dans leur travail, que ce soit après une longue période d'activité ininterrompue ou à cause d'une maladie, d'un deuil ou d'un événement particulièrement éprouvant. À travers ces congés, l'employeur admet et reconnaît le besoin qu'ont ses employés de se reposer et de récupérer. Dans de nombreux pays, ces congés sont obligatoires, et il est important que les employés en bénéficient chaque fois que leur situation le justifie.

#### 4.2.11 Recrutement et affectation des personnels

Les IFE doivent élaborer des politiques progressistes et sensibles au genre en matière de recrutement des personnels et des étudiants. Dans de nombreux pays, les minorités ethniques ou autres sont parfois sous-représentées parmi les stagiaires, les formateurs ou le personnel administratif de ces établissements à cause des désavantages historiques et de la marginalisation. Au Botswana, par exemple, les San sont fortement sous-représentés dans ces établissements. Au Zimbabwe, les étudiants Tonga ne reçoivent pas d'enseignement dans leur langue maternelle à cause de la sous-représentation des enseignants, des formateurs et des étudiants d'origine tongane dans les IFE et dans l'enseignement supérieur. Dans le système zimbabwéen de formation, un programme d'action positive favorise le recrutement des étudiantes. L'Université de Makerere en Ouganda possède un programme similaire. Grâce à ces programmes, les étudiantes ont le droit de s'inscrire même si elles ont un ou deux points de moins que leurs collègues masculins, une manière de reconnaître le fardeau des tâches domestiques et les désavantages culturels qui touchent les filles et les femmes, en particulier dans les régions rurales. Les facteurs de genre, de classe et d'appartenance ethnique peuvent ainsi être pris en compte dans le recrutement des étudiants et des personnels pour corriger diverses formes de discrimination liée notamment à l'origine ethnique, à la race, à la classe et au genre.

#### 4.2.12. Accès et réussite

L'accès et la réussite des personnels et des étudiants dépendent des politiques et des programmes mis en place pour que leurs performances soient à la hauteur des attentes. Les conditions d'accès varient selon le degré d'ouverture et d'équité d'un système envers les différents groupes de population. Nécessité s'impose de politiques spécialement conçues en faveur de certains groupes de population, notamment dans les établissements publics, afin qu'ils puissent suivre ou dispenser une formation sans considération de classe, de genre, de race ou d'origine ethnique. Des politiques d'action positive en direction de groupes marginalisés peuvent être nécessaires pour leur permettre de s'inscrire comme étudiant ou de trouver un poste de formateur dans ces établissements et d'y mener avec succès leur formation ou leur parcours professionnel. Ces politiques peuvent prendre la forme de quotas et de bourses pour des minorités, d'actions d'information auprès des minorités pour recruter des étudiants ou de services d'accompagnement et de mentorat pour les étudiants inscrits afin d'éviter et de réduire les abandons.

#### ÉTUDE DE CAS 1 Projet d'éducation de base (filles) en République démocratique populaire lao

*Ce projet vise à améliorer la rétention des filles à l'école dans des petites communautés minoritaires non ou mal desservies, en créant des écoles primaires dans les villages et en leur fournissant des enseignants formés et des matériels didactiques adaptés. Le projet a également pour but d'accroître la scolarisation et la rétention des filles et de promouvoir la participation des communautés à la gestion scolaire. Le projet met par ailleurs l'accent sur la formation des enseignants pour augmenter le nombre d'enseignantes et d'enseignants issus de minorités ethniques en octroyant aux étudiants, et surtout aux étudiantes de ces minorités, des aides diverses sous la forme de bourses, prestations de santé, livres, matériel pédagogique, couvertures, moustiquaires et torches. À l'issue de leurs études, ces nouvelles recrues enseigneront dans les écoles des minorités ethniques.*

Il est crucial de créer des environnements d'apprentissage inclusifs qui répondent aux besoins de tous les apprenants. Il faut aussi veiller à ce que l'établissement soit physiquement accessible, que les enseignants aient un comportement adapté et qu'ils disposent des moyens matériels nécessaires, surtout s'ils sont handicapés. À titre d'exemple, il est important prévoir des ressources et des accessoires en braille pour les enseignants malvoyants, des logiciels d'assistance pour les enseignants malentendants et des rampes d'accès pour faciliter le déplacement des enseignants en fauteuil roulant ou utilisant un autre dispositif d'aide à la marche.

#### 4.1.13 Information et orientation professionnelles

Il est essentiel que les établissements offrent des services d'orientation professionnelle, avant et après leur admission, aux étudiants afin qu'ils puissent faire des choix éclairés sur la base de leurs aptitudes et non de contraintes sociales et financières. Dans de nombreux pays en développement, les filières scientifiques et technologiques ne sont en général accessibles qu'aux garçons de milieux privilégiés qui fréquentent des écoles dotées de laboratoires et d'enseignants compétents en sciences. Il est crucial de former des enseignants pour

#### Activité 2

*Cette activité peut être réalisée par équipe de quatre. Après 45 minutes d'échange, chaque groupe est invité à présenter ses conclusions en session plénière.*

- Examinez le profil des étudiants et des formateurs de votre établissement en termes de nombre, de genre, d'origine ethnique, de classe sociale et d'âge.
- Quels sont les groupes exclus ou surreprésentés ? Selon vous, pourquoi ?
- Comment sont pris en compte les besoins des étudiants et des personnels issus de minorités, des étudiants et des personnels ayant des besoins spéciaux, et des étudiants et des personnels réfugiés ?
- Suggérez des solutions pour répondre aux besoins des étudiants et des personnels de milieu défavorisés.

*Les conclusions de cette activité peuvent être soumises aux responsables d'IFE pour une mise en œuvre éventuelle.*



promouvoir l'enseignement des sciences et des technologies et de mettre en place des services d'orientation dans les écoles moins privilégiées, en particulier les écoles fréquentées par des filles. Pour les étudiants qui sont déjà inscrits à une formation à l'enseignement, le but d'une orientation professionnelle sensible au genre est de les aider à réaliser leur plein potentiel et de les informer sur des possibilités de débouchés dans leurs domaines de compétence dont ils n'ont peut-être pas connaissance. Les établissements de formation doivent ouvrir des horizons aux étudiants, particulièrement à ceux qui sont issus de milieux défavorisés, de minorités et de sexe féminin, afin qu'ils puissent atteindre la pleine mesure de leurs potentialités.

#### 4.1.14 Sûreté, sécurité et bien-être dans les IFE

Assurer la sécurité des étudiants et des personnels dans les établissements de formation est essentiel. Il faut donc prévoir des éclairages, des moyens de transport sûrs, des patrouilles sur le campus et des inspections de sécurité régulières. Les moyens de transport institutionnels peuvent contribuer à la sécurité des personnels et des étudiants qui vivent en dehors du campus. Des politiques rigoureuses et bien appliquées pour lutter contre toutes les formes de harcèlement, notamment de harcèlement sexuel, sont d'une importance capitale pour protéger les étudiants sur le lieu de travail et à proximité. L'Université de British Columbia au Canada a mis en place un bus spécial pour assurer la sécurité des étudiants et des étudiantes à l'intérieur du campus. Ce bus effectue le ramassage des étudiants et les dépose à la bibliothèque, devant leur résidence, les cafétérias, les arrêts de bus et en d'autres endroits du campus.

Activité 3

*Cet exercice peut être réalisé par équipe de deux, de préférence un homme et une femme (sauf impossibilité pour raisons culturelles). Les étudiants et les membres du personnel peuvent ensuite présenter leurs réponses en session plénière et organiser un débat.*

- *Quels sont les éléments constitutifs d'un bon climat et environnement sur un campus ? Quels sont les éléments constitutifs d'un bon étudiant ?*
- *Effectuez une analyse critique des définitions d'un « bon enseignant/formateur » et d'un « bon étudiant ».*
- *Quelles sont les mesures que peut prendre votre établissement pour améliorer le climat et l'environnement sur le campus dans votre établissement, sous l'angle de l'égalité des genres, et pour améliorer le bien-être des étudiants, des formateurs/enseignants et des administrateurs dans votre établissement ?*

#### 4.1.15 Indemnités de départ

Lorsqu'un membre du personnel part à la retraite ou démissionne, il est important qu'il perçoive ses indemnités de retraite ou de départ en temps voulu pour éviter tout problème inutile.

### 4.3 Conclusion

Les services de soutien offerts aux personnels et aux étudiants dans les IFE ont des effets positifs sur leur expérience et leur environnement de travail, et sur leur mobilisation pour leur activité professionnelle et leurs études. Ces établissements doivent veiller à offrir les équipements nécessaires, c'est-à-dire les fournitures de base, tels que les articles de papeterie, les services de restauration et le mobilier, tel que les chaises et les bureaux. Les formateurs et les apprenants ont ainsi à disposition tout le matériel d'enseignement et d'apprentissage dont ils ont besoin. Un bon employeur sait que l'environnement d'enseignement et d'apprentissage doit être sensible au genre, convivial, protecteur et chaleureux pour tous ceux qui travaillent et étudient dans ces établissements.

### 4.4 Références

## Autres documents utiles

- Aide à l'enfance. 2008. *Making Schools Inclusive: How Change can Happen – Save the Children's Experience*. [http://www.savethechildren.org.uk/en/54\\_5432.htm](http://www.savethechildren.org.uk/en/54_5432.htm)
- Baker, M. et Richardson, E. 2004. *Making Gender Matter: Inclusion of gender studies in teacher education*. Johannesburg: Wits School of Education.
- Comité permanent interorganisations (IASC). 2006. *Guide pour l'intégration de l'égalité des sexes dans l'action humanitaire. Femmes, filles, garçons et hommes. Des besoins différents, des chances égales*. Genève : IASC. [http://www.humanitarianinfo.org/iasc/documents/products/docs/Gender%20Handbook\\_French%20Complete%20Rev.pdf](http://www.humanitarianinfo.org/iasc/documents/products/docs/Gender%20Handbook_French%20Complete%20Rev.pdf) (page consultée le 5 juillet 2014).
- Eshete, A. 2003. *Women in Faculties of Teacher Training Institutions in Ethiopia*. Addis-Abeba: UNESCO-IIRCA. <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001510/151040eo.pdf> (page consultée le 5 juillet 2014).
- Gaidzanwa, R. B. et al. 2011. *Livelihoods Situation Analysis of University of Zimbabwe Female Students*. Harare: Students' Solidarity Trust.
- Omale, J. 2000. Tested to their limit: sexual harassment in schools and educational institutions in Kenya. In: J. Mirsky et M. Radlett (eds). *No Paradise Yet: the World's Women Face the New Century*. Londres : Panos Institute et ZED Press.
- Réseau inter-agences pour l'éducation en situations d'urgence (INEE). 2006. *Gender Equity Strategies for South Sudan Series: Women Mentors for Girls in School*. Genève : INEE.
- Réseau inter-agences pour l'éducation en situations d'urgence (INEE). 2006. *Gender Strategy Sheet: Recruiting and supporting women teachers. Addressing gender in practice in Guinea and Sierra Leone – recruiting and training female classroom assistants*. Genève : INEE.
- Réseau inter-agences pour l'éducation en situations d'urgence (INEE). 2010. *Égalité des genres dans l'éducation et par l'éducation : Guide de poche de l'INEE sur le genre*. Genève : INEE. [http://toolkit.ineesite.org/toolkit/INEEcms/uploads/1059/INEE\\_Pocket\\_Guide\\_to\\_Gender\\_FR.pdf](http://toolkit.ineesite.org/toolkit/INEEcms/uploads/1059/INEE_Pocket_Guide_to_Gender_FR.pdf) (page consultée le 5 juillet 2014).
- Réseau inter-agences pour l'éducation en situations d'urgence (INEE). 2009. *Notes d'orientation pour la construction d'écoles plus sûres. Dispositif mondial de réduction des catastrophes et de relèvement (GFDRR)*. Genève : INEE. [http://toolkit.ineesite.org/toolkit/INEEcms/uploads/1005/INEE\\_Guidance\\_Notes\\_Safer\\_School\\_Constr\\_FR.pdf](http://toolkit.ineesite.org/toolkit/INEEcms/uploads/1005/INEE_Guidance_Notes_Safer_School_Constr_FR.pdf) (page consultée le 5 juillet 2014).
- Sanou, S. 2009. Addressing gender in practice in Liberia, Zambia and Malawi – mothers advocating for girls education. Establishing links between women's organisations and Education for All: the work of FAWE in EQUALS. Newsletter for Beyond Access: Gender, Education and Development.
- UNESCO. 2003. *Toolkit for Promoting Gender Equality in Education*. <http://www.unescobkk.org/index.php?id=4634>
- UNESCO. 2004. *Role of Men and Boys in Promoting Gender Equality – Advocacy Brief*. <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001377/137780e.pdf> (page consultée le 5 juillet 2014).
- UNGEI. 2009. *Towards Gender Equality in Education: progress and challenges in Asia-Pacific Region*. New York : UNICEF. [http://www.ungei.org/resources/files/Towards\\_Gender\\_Equality\\_in\\_Education\\_051809.pdf](http://www.ungei.org/resources/files/Towards_Gender_Equality_in_Education_051809.pdf) (page consultée le 5 juillet 2014).
- Yamrot, K. 2005. A panel discussion on rape on campus. *Addis Ababa University, Institute of Gender Studies Informs*, Vol. 10, N° 1, p. 2-10.
- Zindi, F. 2002. Sexual harassment of college students by lecturers in Zimbabwe. *Sex Education: Sexuality, society and learning*, Vol. 2, N° 1, p. 45-59.



# Le programme d'études de la formation des enseignants

Module 5

## 5.1 Introduction

Le programme d'études joue un rôle important dans le processus éducatif dans la mesure où il sélectionne et organise les connaissances, forge le caractère, détermine les attitudes et développe des modèles de comportement chez l'apprenant. Le programme d'études d'une école reflète les normes sociales d'une communauté. Il en va de même dans les IFE (TEI). Le programme d'études de ces établissements expose les futurs enseignants à des attitudes et des valeurs dont leurs étudiants vont ultérieurement s'inspirer. Ce module définit ce que l'on entend par programme d'études et montre les différences qui existent entre les programmes officiels et les différents types de programme caché présents dans l'enseignement général et dans les IFE. Il met plus particulièrement l'accent sur la façon dont l'enseignant peut intégrer la perspective de genre dans ces différents types de programmes et sur la façon de concevoir des activités en classe en rapport avec l'égalité des genres.

### 5.1.1 Objectifs

Les objectifs de ce module sont les suivants :

1. expliquer les différents types de programmes d'études ;
2. mettre en évidence les domaines dans lesquels le programme d'études a des effets majeurs ;
3. montrer comment l'intégration de la perspective de genre peut être introduite et appliquée dans divers programmes d'études.

### 5.1.2 Résultats attendus

À l'issue de ce module, l'utilisateur sera capable :

1. de faire la distinction entre les différents types et niveaux de programmes d'études ;
2. d'analyser les facteurs qui interviennent dans l'élaboration d'un programme d'études ;
3. de développer ses propres modèles de comportement vis-à-vis de l'intégration de la perspective de genre dans un programme d'études ;
4. d'appliquer de bonnes pratiques pour promouvoir l'égalité des genres par et dans le matériel pédagogique ;
5. de traiter les questions d'égalité des genres telles qu'elles sont présentées dans le programme d'études d'une école et d'un IFE.

## 5.2 Programmes d'études formel et caché et genre

Il existe plusieurs définitions du terme « programme d'études » (ou curriculum), mais le plus important est de comprendre que le concept de programme d'études englobe l'ensemble des principaux types, caractéristiques, exemples et cas concernés. Dans le domaine de l'éducation, au sens le plus courant, le programme d'études désigne la matière et le contenu qui sont présentés à des apprenants. L'UNESCO emploie le terme de « programme d'études formel » défini comme le « programme prévu des objectifs, des contenus, des expériences d'apprentissage, des ressources et des évaluations qui est dispensé par une école » (UNESCO, 2010). Le programme d'études formel peut aussi couvrir les manuels, les auxiliaires didactiques et les diverses technologies que l'enseignant utilise dans le processus d'enseignement et d'apprentissage. Dans la plupart des pays, le programme d'études formel est établi par le gouvernement au niveau national. Ce programme d'études prescrit ou prévu est conçu sur la base de programmes spécifiques d'action politique et socioéconomique, et doit être adopté et respecté par les écoles situées sur le territoire national. Le programme d'études est ensuite interprété et mis en œuvre dans des manuels et des matériels d'apprentissage. Dans un programme d'études de qualité, l'égalité des genres est nécessairement conçue comme un résultat de l'enseignement et de l'apprentissage et du processus de socialisation à l'école.

Le concept de programme d'études va bien au-delà des propositions énoncées dans les documents officiels formels par un gouvernement ou par un IFE, en d'autres termes, le programme d'études tel que prévu. Ce programme d'études « prévu » s'accompagne d'un ensemble d'interprétations, de croyances, d'hypothèses et de valeurs propres aux enseignants et devient alors le programme d'études « enseigné ». Si l'on va plus avant dans le processus, apparaît le programme d'études tel qu'il est assimilé en classe par les étudiants, lesquels possèdent

leurs propres croyances et valeurs fondamentales. Et plus loin encore, le programme d'études est testé ou évalué, soit dans le cadre d'examens officiels administrés à l'échelon national, soit par des techniques d'évaluation locales. Les idées préconçues et les croyances de l'évaluateur ou de l'examineur à l'égard du matériel qui est testé, tout comme les particularités des candidats eux-mêmes, ont ici une grande influence. Cela étant dit, il convient de considérer les couches plus profondes situées derrière le programme formel ou officiel et couramment appelées programme d'études « caché » (ou « non officiel »). Le programme caché (ou curriculum caché) « englobe tous les enseignements incidents que les apprenants reçoivent à l'école » (UNESCO, 2010). Il prend notamment en considération « les comportements, les relations personnelles, l'exercice du pouvoir et de l'autorité, la compétition et les sources de motivation ».

Les professeurs stagiaires doivent connaître les types de programmes cachés qui ont une incidence directe sur la culture scolaire. Les médias, et plus particulièrement la télévision, les revues et les autres médias sociaux auxquels sont exposés les apprenants, ont un programme caché. Le schéma comportemental de consumérisme dont les médias font la promotion dans les programmes et les publicités qu'ils diffusent en sont un exemple. Les médias « enseignent » systématiquement à l'apprenant comment devenir un consommateur insatiable plutôt qu'un producteur de biens et de services. Les messages destinés au consommateur accordent souvent une large place à la dimension de genre. L'apprenant est inondé de messages, directs et indirects, transmis par les stations de télévision, les revues, les panneaux d'affichage et autres médias. Non seulement ce « programme » utilise les besoins et les désirs naturels de l'apprenant (adhésion, sélectivité, acceptation par les pairs, par exemple), mais il crée en outre des besoins chez l'apprenant, à son insu, en lui présentant de nouveaux produits et services et en lui vantant la valeur (mode, livraison à domicile, messages sur l'alimentation et la nutrition, etc.).

La famille nucléaire et/ou la famille élargie définit également un programme caché. L'apprenant y grandit au milieu d'un ensemble de règles de comportement, de rôles et d'interactions avec les autres dont les valeurs, les croyances et les attitudes sont spécifiques à la famille. Les rôles sont strictement définis, et un comportement est sanctionné ou récompensé en fonction des valeurs que la famille a fixées. La religion présente aussi son propre programme ou curriculum qui est, le plus souvent, lié à celui de la famille. Qu'il s'agisse de performances ou de valeurs, la religion crée des règles qu'il faut apprendre et respecter. On enseigne aux enfants l'existence ou la non-existence de Dieu ou de dieux, on leur explique les phénomènes naturels et surnaturels et on leur parle des relations intrapersonnelles et interpersonnelles pour ne citer que quelques exemples. Tous les types de programmes évoqués ci-dessus sont déterminés par la culture et les traditions locales qui véhiculent, par conséquent, leur vision du monde, leurs valeurs, leurs croyances, leurs pratiques, leurs stéréotypes et leurs modèles d'identification. Il ne faut pas sous-estimer le rôle important du programme caché dans la formation des attitudes et des schémas de comportement futurs des apprenants. De par son caractère subtil, le programme caché, à la différence d'un programme d'études formel clair et précis, laissera des traces indélébiles dans le processus de formation du caractère, que ce soit durant la scolarité de base ou durant la période de formation professionnelle dans un établissement. Les étudiants des IFE doivent être sensibilisés aux questions relatives aux disparités entre genres dans les programmes, tant formels que cachés, qu'ils appliqueront dans leur enseignement pour corriger les inégalités entre les sexes et inculquer aux apprenants dont ils ont la charge une culture d'équité des genres.

### 5.3 Préoccupations relatives à l'égalité des genres dans le programme d'études

Il est connu que les normes et les pratiques sociales et culturelles constituent une part inconsciente des programmes, formels ou informels, qui les sous-tendent. Des inégalités entre les sexes sont en particulier visibles dans le programme d'études des écoles comme des IFE. Les enseignants doivent être capables de repérer les pratiques qui favorisent un genre plutôt que l'autre et qui proviennent de l'application d'un programme d'études sexiste. L'éducation physique est un cas d'espèce qui illustre le rôle des stéréotypes préconçus sur les garçons et les filles dans les questions d'égalité des genres. Selon l'idée couramment répandue, les garçons sont plus réceptifs à l'activité physique que les filles, tandis que les filles sont plus douées pour les tâches ménagères,

comme la couture, la cuisine, etc. Cette idée prévaut dans un grand nombre de cultures dans le monde et n'est pas spécifique à une culture en particulier.

#### Activité 1

*Chaque semaine, les filles et les garçons de 6<sup>e</sup> année ont une heure d'éducation physique. Systématiquement, les garçons forment des équipes et se lancent dans des jeux de compétition, à la différence des filles auxquelles on dit de faire ce qu'elles veulent, par exemple faire leurs devoirs ou bavarder entre elles, c'est-à-dire simplement s'occuper sans but précis. Le directeur de l'école s'en aperçoit un jour, en traversant la cour. Il demande au professeur d'éducation physique pourquoi les filles ne prennent pas part aux activités et obtient comme réponse que les filles n'ont pas assez de force physique pour participer aux jeux des garçons. Le professeur d'éducation physique suggère au directeur de demander à l'administration d'organiser, à la place, des cours d'économie domestique pour les filles, où elles apprendront la cuisine, la couture et l'entretien d'une maison, qui leur seront utiles plus tard quand elles seront « femmes au foyer ».*

*Les participants, par équipe de deux ou en groupe, sont invités à échanger librement sur les affirmations suivantes et à suggérer des solutions à partir de l'exemple ci-dessus. Ils s'appuieront aussi sur la citation suivante du Bureau international d'éducation de l'UNESCO : « La reconnaissance et la prise de conscience par les enseignants et par toutes les parties prenantes que la discrimination résulte d'une valorisation différente de ce que les garçons et les filles peuvent faire ou/et apporter comme contribution, qui conduit à une différence (et une inégalité) d'attention et de ressources ou d'opportunités portée aux filles et aux garçons » (BIE, 2011, p. 9).*

- *Quelle est la différence entre égalité des genres et équité des genres ?*
- *Comment un programme d'éducation physique peut-il répondre aux besoins des filles et des garçons dans des conditions égales et équitables ?*
- *Compte tenu des différences biologiques et physiques entre les filles et les garçons, que proposeriez-vous comme type d'activités si vous étiez professeur d'éducation physique ?*
- *Que proposeriez-vous comme activités à inclure dans une formation pédagogique et comme activités pouvant aider de futurs enseignants à développer leur sensibilité au genre ?*

## 5.4 Langage du programme d'études et genre

Les objectifs programmatiques et les résultats d'apprentissage des apprenants sont la base de tout programme d'études. Des exemples d'objectifs programmatiques et de résultats d'apprentissage extraits de certains programmes d'études font cependant apparaître l'emploi d'un langage sexiste. Le langage utilisé exprime parfois le fait d'être un homme ou une femme et le fait d'être autoritaire ou soumis. Au Japon, selon Pavlenko (Norton et Toohey, 2004), les apprenantes japonaises tendent à « voir dans l'anglais une langue qui favorise l'autonomisation. Les étudiantes disent que [...] le système pronominal de l'anglais leur permet d'avoir un mode de positionnement et d'expression différent et plus indépendant en tant qu'individu que lorsqu'elles parlent japonais ». Ceci montre que les langues, qui reflètent la culture, ont un rôle fondamental dans l'inculcation des inégalités entre les genres qui imprègnent les programmes d'études. L'activité 2 invite les utilisateurs à un échange d'idées sur les questions de genre et de langage.

#### Activité 2

*Expression libre d'idées, en session plénière, sur les questions suivantes :*

- *Repérez des exemples de langage qui reflètent un parti pris sexiste.*
- *Dressez-en la liste.*
- *Pour chaque point de la liste, suggérez d'autres formulations possibles et neutres du point de vue du genre des idées initialement recherchées.*

## 5.5 Structure du programme d'études et genre

Les programmes d'études adoptés par les établissements de formation pour préparer les futurs enseignants doivent être minutieusement revus. Un rapide survol des programmes élaborés par nombre de ces établissements dans le monde, autrement dit des diplômes délivrés, révèle une absence grave de prise en compte des questions d'égalité des genres. Les étudiants qui se préparent à devenir enseignants suivent, par exemple, des cours sur les théories de l'éducation, la psychologie de l'apprentissage, les méthodologies d'enseignement, la gestion des classes, les évaluations et les appréciations, ainsi qu'un ou deux stages pratiques, mais rien au sujet des questions d'égalité des genres. Ces questions ne sont même pas abordées dans les cours qui traitent de la conception des programmes d'études. C'est un oubli auquel les concepteurs de programmes de formation à l'enseignement doivent remédier. Les questions d'égalité des genres doivent faire partie intégrante du programme d'études à tous les niveaux afin d'y sensibiliser les futurs enseignants pour qu'eux-mêmes deviennent des acteurs du changement lorsqu'ils exerceront leur métier dans les écoles. Sensibiliser les enseignants à la dimension de genre après leur formation initiale est sans aucun doute une excellente chose, mais en faire des acteurs du changement pendant leur formation en intégrant la perspective de genre dans les différents cours dispensés dans les IFE est peut-être plus efficace. Il est donc important que la dimension de l'égalité des genres soit explicitement reconnue et formulée dans l'énoncé de la mission d'un IFE, dans son programme et dans les résultats attendus de la formation.

### EXPRESSION LIBRE D'IDÉES À PARTIR DE L'ANALYSE DU CONTENU DES COURS

Activité 3

*Dressez la liste des domaines où la sensibilité au genre peut être intégrée dans le contenu de vos cours sous les angles suivants :*

- la composante affective (émotive) ;
- la composante culturelle (différences et analogies) ;
- la composante relations sociales.

## 5.6 Contenu du matériel didactique et genre

Les enseignants doivent s'abstenir d'utiliser des situations, des textes et des documents visuels qui renforcent les rôles stéréotypés, par exemple le rôle du père (qui lit le journal) et de la mère (qui sert le dîner), celui du docteur (un homme) et de l'infirmière (une femme), ou encore celui du garçon (qui joue au ballon) et de la fille (en train de coiffer sa poupée). Les enseignants doivent en outre connaître les préjugés sexistes en faveur des filles, comme la brutalité et le bruit que l'on impute aux garçons, par opposition à la politesse et la douceur des filles. Les préjugés sexistes ne sont pas toujours en faveur du sexe masculin, parfois également en sa défaveur. Mais, dans l'un et l'autre cas, ils nuisent à une relation saine entre l'enseignant et l'apprenant. Dans bien des cas, les hommes sont considérés comme ayant un rôle actif et productif, tandis que les femmes sont reléguées à un rôle passif et protecteur. Cette vision des genres ne transparait pas seulement dans le choix des textes, mais aussi dans les illustrations qui les accompagnent.

Le programme d'études devrait refléter le pluralisme de la société dans toutes ses dimensions en augmentant le nombre de femmes remarquables citées en exemple dans les textes et en classe. L'ensemble du matériel didactique, qu'il s'agisse des manuels, des documents ou des cahiers d'exercice, doit être analysé pour déterminer s'il est discriminatoire à l'égard du genre, neutre du point de vue du genre ou sensible au genre/sexospécifique. Il faut introduire dans les programmes des IFE des composantes qui sensibilisent aux questions liées à l'égalité des genres dans le matériel didactique et à la façon dont l'enseignant débutant qui commence à utiliser ce type de matériel en classe peut les traiter. Au Liban, par exemple, le manuel de sociologie et d'éducation civique des élèves de 3<sup>e</sup> année publié par le Ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur commence par un dessin représentant un garçon qui se présente, puis qui présente ses parents et sa petite sœur. Tout le manuel tourne autour du garçon qui décrit d'autres aspects de sa vie : sa maison, son école, son pays, son drapeau, et ainsi de suite. Il est évident que cette présentation instille dans l'esprit des élèves l'idée de la domination du garçon sur tout ce qui l'entoure, sa sœur n'ayant qu'un rôle secondaire.



Dans un programme d'études de qualité, d'une école comme d'un IFE, l'égalité des genres doit être conçue comme un résultat de l'enseignement et de l'apprentissage. Pour un système éducatif, adopter les principes de l'égalité des genres signifie :

- revoir son cadre programmatique pour énoncer explicitement son engagement en faveur de l'égalité des genres ;
- mettre l'accent sur les attitudes et les valeurs visant à promouvoir l'égalité des genres ;
- veiller à ce que le contenu du plan de cours fasse mention de valeurs et d'attitudes qui prônent l'égalité des genres ;
- revoir les manuels et le matériel didactique pour les rendre sensibles au genre ;
- éliminer les stéréotypes fondés sur le genre qui contribuent à perpétuer les inégalités entre les sexes.

*Les participants, par équipe de deux ou en groupe, sont invités à échanger librement leurs idées sur les questions ci-dessous :*

Activité 4

- *Sachant que l'on ne peut pas faire grand-chose pour modifier le manuel prescrit par le gouvernement, que peut faire un enseignant pour corriger les préjugés sexistes présents dans un manuel, comme dans l'étude de cas ci-dessus ?*
- *Un enseignant peut-il convaincre ses collègues de faire de même avec leurs étudiants ?*
- *Quelles peuvent être les stratégies de persuasion les plus efficaces face à des valeurs et des croyances fortement ancrées dans les esprits ?*
- *Le programme d'études de votre établissement tient-il compte des moyens d'éliminer les inégalités entre les sexes dans le matériel didactique ? Proposez des solutions.*
- *Quel rôle des enseignants peuvent-ils jouer en transmettant la reformulation de telle ou telle partie de manuel à des administrateurs (en particulier aux responsables du choix et de la prescription des manuels et autres matériels didactiques), voire à des organismes gouvernementaux et non gouvernementaux (en l'occurrence des éditeurs) qui produisent ces matériels ?*

## 5.7 Évaluation et genre

L'évaluation comprend de nombreuses variables qui influent sur le résultat au-delà des résultats d'apprentissage qui font l'objet de l'évaluation. La date, le format, le lieu et l'environnement sont des exemples de variables. Divers travaux de recherche (Feingold, 1992) montrent toutefois que certaines formes d'évaluation favorisent les garçons au détriment des filles. Les garçons ont, par exemple, de meilleurs résultats aux questions à choix multiples, alors que les filles sont plus douées pour les questions à développement. Bien que des recherches plus poussées soient nécessaires en la matière, il est néanmoins préférable qu'un enseignant utilise différentes formes d'évaluation.

Dans de nombreux programmes d'études, le genre est l'une des questions transversales à aborder par les enseignants. L'objectif principal ici est d'intégrer les questions de genre dans le matériel d'apprentissage, pour accroître la sensibilisation aux inégalités entre les sexes et développer une culture des relations humaines indépendamment du genre. Repérer et éliminer les stéréotypes persistants fondés sur le genre doit devenir une priorité des futurs enseignants. Chacun sait que l'on ne peut pas guère agir sur les programmes d'action politique qui déterminent un programme d'études formel. De même, changer les normes culturelles, sociales et religieuses est souvent difficile. Mais l'enseignant est un modèle d'identification et peut, à ce titre, avoir une influence considérable en lançant et créant des tendances parmi des apprenants qui, pour nombre d'entre eux, accéderont ultérieurement à des postes de décision et fonderont leur action sur des attitudes acquises des années auparavant alors qu'ils étaient en formation.

*Les participants, par équipe de deux ou en groupe, sont invités à échanger leurs idées sur les questions ci-dessous :*

Activité 5

- *Dressez deux listes dans lesquelles vous indiquerez les avantages respectifs de chaque genre.*
- *Choisissez un outil de test.*
- *Intégrez équitablement les avantages de votre liste dans l'outil de test, pour donner à chaque apprenant les mêmes chances de démontrer ses compétences indépendamment de son genre.*

## 5.8 Références

Feingold, A. 1992. Sex differences in variability in intellectual abilities: a new look at an old controversy. *Review of Educational Research*, Vol. 62, N° 1, p. 74-81.

Norton, B. et Toohey, K. (eds). 2004. *Critical Pedagogies and Language Learning*. Cambridge: Cambridge University Press.

UNESCO. 2010. Teaching and Learning for a Sustainable Future. <http://www.unesco.org/education/tlsf/>

---

### Autres documents utiles

Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA). 2006. *A Toolkit for Mainstreaming Gender in Higher Education in Africa*. Accra: Association des universités africaines. [http://www.ungei.org/resources/files/Toolkit\\_complete.pdf](http://www.ungei.org/resources/files/Toolkit_complete.pdf) (page consultée le 5 juillet 2014).

Beauchamp, G. A. 1981. *Curriculum theory*, 4th ed. Itasca (Illinois): F.E Peacock Publishers.

Biklen, S. K. et Pollard, D. (eds). 1993. *Gender and education: ninety-second yearbook of the National Society for the Study of Education, Part I*. Chicago: University of Chicago Press.

Bureau international d'éducation de l'UNESCO (BIE). 2011. *Training tool for curriculum development: module on gender sensitization*. Genève: BIE.

Marsh, C. J. 2009. *Key Concepts for Understanding Curriculum*, 4th ed. Londres: Routledge.

Portelli, J. P. 1987. On defining curriculum. *Journal of Curriculum and Supervision*, Vol. 2, N° 4, p. 354-367.

Walker, D. F. et Soltis, J. 2004. *Thinking about curriculum: curriculum and aims*. New York: Teachers College Press.



# Pédagogie et matériel didactique

Module 6

## 6.1 Introduction

Ce module présente des lignes directrices permettant d'intégrer les questions relatives à l'égalité des genres dans les méthodologies d'enseignement et d'apprentissage. Il adopte une approche holistique dans laquelle la pédagogie est le reflet des processus d'enseignement et constitue un lieu d'interaction entre l'enseignant, les apprenants, les connaissances et l'environnement. La pédagogie englobe tout ce qui se produit dans un environnement d'apprentissage, en l'occurrence les interactions entre l'enseignant et l'apprenant, les activités et les devoirs à faire, les évaluations et la communication, en s'assurant que l'enseignant est sensible au genre. La didactique de cette pédagogie comprend la gestion de classe, la méthodologie d'enseignement et les techniques d'enseignement. Ce module cherche à montrer qu'une intégration de la perspective de genre est possible, quelles que soient les approches pédagogiques ou les méthodologies didactiques qui sont adoptées et mises en œuvre par un établissement. Même si les formateurs et les chercheurs n'ont pas la même perception des différences entre les genres, en particulier des différences d'ordre culturel, il n'en existe pas moins une certaine convergence sur quelques concepts généraux. Arends (2007) en fait le constat lorsqu'il observe que « la plupart des études n'ont relevé aucune différence inhérente majeure entre les aptitudes cognitives générales des filles et des garçons » (p. 75). Des études montrent également que des différences apparaissent dans certains contextes et situations, et pas dans d'autres. Les concepts examinés tournent essentiellement autour des stéréotypes ou des étiquettes accolées à des groupes cibles qui s'accompagnent d'une généralisation excessive de caractéristiques et d'attitudes établies sur la base de facteurs sociaux, religieux, moraux et éthiques et de diverses stratégies à l'échelle d'une classe.

### 6.1.1 Objectifs

Les objectifs de ce module sont les suivants :

1. introduire des concepts généraux relatifs aux méthodologies d'enseignement ;
2. concevoir des moyens d'intégrer la perspective de genre dans l'environnement d'apprentissage ;
3. identifier les questions d'égalité des genres qui découlent des interactions entre l'enseignant et l'apprenant.

### 6.1.2 Résultats attendus

À l'issue de ce module, l'utilisateur sera capable de :

1. définir des moyens et des procédures pour identifier et traiter les questions d'égalité des genres ;
2. développer sa connaissance de ses origines et de leur influence sur les préjugés et les attitudes ;
3. concevoir des étapes pour intégrer la dimension de genre dans les comportements et les interactions dans le cadre de l'environnement d'apprentissage ;
4. mettre au point des activités inspirées de bonnes pratiques, en particulier s'agissant des questions d'égalité des genres.

## 6.2 Les interactions dans l'environnement d'apprentissage

Les enseignants et les apprenants interagissent par différents moyens, notamment la discussion et la communication. Comme le montrent les études, les enseignants doivent pour cela connaître la « dynamique du genre » de façon à éviter les préjugés sexistes et les inégalités de traitement des apprenants sur le seul critère du genre. Grace et Gravestock (2009) dressent une liste d'un certain nombre de tendances sexistes qu'ils ont observées chez des enseignants ; ces derniers n'ont parfois même pas conscience des conséquences qui en résultent pour l'égalité des genres, ni des stéréotypes sexistes qu'ils véhiculent. Ils notent, par exemple, que certains enseignants :

- interrogent plus fréquemment les étudiants de sexe masculin ;
- laissent plus de temps aux étudiants de sexe masculin pour répondre ;
- cherchent davantage à capter le regard des étudiants de sexe masculin lorsqu'ils posent une question ;
- se souviennent du nom des étudiants de sexe masculin ;
- appellent les étudiants de sexe masculin par leur nom pour les interroger ;
- citent les commentaires des étudiants de sexe masculin lors d'une discussion en classe ;

- interrompent les étudiantes avant qu'elles n'aient fini de répondre ;
- interrogent davantage les étudiants de sexe masculin sur les questions qui nécessitent un haut niveau de réflexion critique plutôt qu'un simple exposé de faits.

### 6.3 Éliminer les stéréotypes sexistes

Les stéréotypes fondés sur le genre sont, sans doute, la manifestation la plus courante des inégalités entre les sexes. Ils résultent parfois de généralisations excessives et abusives formulées à partir de peu d'éléments. C'est le cas par exemple quand quelqu'un, s'appuyant sur quelques expériences personnelles, affirme que les femmes conduisent mal. Les stéréotypes sexistes ne se retrouvent pas seulement dans les classes ; ils règnent aussi dans la famille, dans la culture scolaire en général et dans la société. Les enseignants créent régulièrement des attitudes fondées sur des stéréotypes qu'ils ont hérités de leur propre éducation et de leur propre culture. Les stéréotypes masculins renvoient souvent l'image de l'homme fort, actif, dur et rationnel, à l'opposé des stéréotypes féminins où la femme est décrite comme faible, passive, douce et émotive. Il est par conséquent important que les IFE intègrent les questions de genre dans leurs programmes, afin que les futurs enseignants soient sensibilisés à ces questions et abandonnent des attitudes acquises depuis l'enfance pour développer des attitudes saines. À cet égard, il importe de veiller à ce que les méthodologies d'enseignement et d'apprentissage prennent en compte les sexospécificités. Partout dans le monde, quelle que soit la culture, le genre est reconnu comme une construction socioculturelle, par opposition aux différences physiques ou biologiques entre les deux sexes.

### 6.4 Les stratégies en classe à l'appui de l'intégration du genre

Les enseignants doivent utiliser un langage descriptif et s'abstenir de tout jugement lorsqu'ils s'efforcent d'intégrer la perspective de genre. Lorsqu'ils instaurent des schémas de communication, ils doivent étudier attentivement les mots et les phrases avant de les employer en classe. Si, dans de nombreuses cultures, notamment dans les pays arabes, les femmes ne sont pas exclues du métier d'ingénieur par exemple, on tend à en privilégier l'accès des hommes, ce qui renforce les stéréotypes existants. Les enseignants doivent également être conscients d'autres liens plus subtils afin de les éviter lorsqu'ils enseignent ou qu'ils communiquent avec leurs étudiants et leurs collègues. Ils doivent considérer les étudiants et les étudiantes comme des individus, sans prendre en compte leur genre. Leur attention doit se concentrer sur les points forts de chaque apprenant ou sur ses points faibles, et leur enseignement en classe doit être exempt de parti pris sexiste. Il faut en outre que les enseignants veillent à traiter équitablement les étudiants, quel que soit leur genre.

Par ailleurs, les enseignants doivent privilégier des attitudes qui brisent les stéréotypes sexistes dans les activités réalisées en classe. Ils doivent, par exemple, éviter de choisir des garçons comme chef d'équipe et des filles comme rapporteur ou porte-parole, comme il

#### Activité 1

*L'enseignante d'une classe de 5<sup>e</sup> année parcourt la liste de ses élèves en début d'année. Comme elle prévoit le règlement de l'établissement, elle doit préparer un plan d'attribution des places. Elle commence par rechercher s'il y a plusieurs noms de famille identiques pour repérer les éventuels frères et sœurs ou cousins. Elle ne doit pas les installer côte à côte pour qu'ils ne fassent pas clan à part. Puis elle consulte la fiche de chaque étudiant et inscrit sa taille à côté de son nom. Les plus grands doivent être placés au fond pour ne pas obstruer la vue des plus petits. Elle compte aussi le nombre de filles et de garçons figurant sur sa liste. Elle décide de mélanger le plus possible les filles et les garçons, en évitant de regrouper les garçons, sources potentielles d'agitation, et de regrouper les filles, sources de gloussements et de bavardages lorsqu'elles sont entre elles.*

- *Que pensez-vous du travail accompli ci-dessus par l'enseignante ?*
- *Aurait-elle dû prendre en considération toutes ces variables ou, au contraire, laisser les étudiants libres de choisir leur place en fonction de leurs préférences ?*
- *Aurait-elle dû prendre en considération les compétences individuelles des élèves dans l'attribution des places ?*

est de pratique courante. Ils doivent attribuer ces rôles en tenant compte, non pas du genre des apprenants, mais de leurs compétences individuelles.

## 6.5 Attitudes des enseignants et genre

Selon Bloom (1976), les attitudes sont un bon indicateur de la réussite d'une personne dans un domaine. L'enseignant qui instaure dans sa classe un environnement sain et sans parti pris sexiste est mieux à même de gérer les questions liées aux différences entre les genres ou à d'autres différences (par exemple, raciales, physiques, ethniques, etc.). L'Association pour le développement de l'éducation en Afrique souligne que « sensibiliser le personnel enseignant à la dimension de genre dans l'enseignement et l'apprentissage est un premier pas important vers la transformation du programme d'études, y compris de son contenu, des méthodologies et des processus » (ADEA, 2006, p. 6). Les enseignants doivent mettre en œuvre des stratégies sensibles au genre efficaces pour dispenser un enseignement de qualité. Diverses études montrent en effet que les enseignants ont tendance à reproduire le modèle d'enseignement qu'ils ont eux-mêmes reçu, mais néanmoins qu'ils « doivent apprendre à répondre aux multiples besoins qui peuvent apparaître pour des raisons de genre, de classe, d'origine ethnique, de langue et de lieu » (Scott et McCollum, 1993, p. 175). Les enseignants doivent être conscients de leurs propres croyances et de leur comportement envers les apprenants des deux sexes. Ils doivent, par exemple, ôter de leur esprit l'idée selon laquelle les garçons sont forts en mathématiques et les filles doivent rattraper leur retard par rapport aux garçons.

### Activité 2

*Le professeur de maths d'une classe de 7<sup>e</sup> année est un homme. Il pense que les garçons ont l'esprit plus logique et savent donc mieux résoudre les problèmes de mathématiques que les filles. Il fonde sa conviction sur l'expérience qu'il a eue avec ses sœurs quand il allait à l'école. Dans sa classe, lors des exercices, il explique systématiquement aux garçons comment résoudre un problème, mais, avec les filles, il résout le problème à leur place, leur ôtant ainsi toute chance de progresser.*

- Connaissez-vous des études qui confirment la conception de ce professeur de maths concernant les aptitudes des filles et des garçons pour résoudre un problème ?
- Dans votre propre culture, comment conçoit-on les choses à ce sujet ?

### Activité 3

*Une classe de maths de 8<sup>e</sup> année est divisée en groupes de 5 étudiants. Le travail consiste à calculer des dimensions, des surfaces et des distances à l'aide de formules mathématiques. Un groupe calcule, par exemple, la surface d'un des murs de l'école en mesurant et en comptant les briques du mur en question. Un autre groupe essaie de calculer la capacité des réservoirs d'eau de l'école et de mesurer le volume d'eau qui s'évapore pendant une période de temps donnée. Chaque groupe rédige ensuite par écrit les résultats de ses calculs, en résumant la méthode qu'il a appliquée. Puis chaque groupe présente son travail oralement à toute la classe à l'aide de supports visuels.*

- Imaginez que vous organisez cette activité. Comment pensez-vous constituer les groupes de façon sensible au genre ?
- Dressez une liste des variables à prendre en compte pour constituer les groupes. Comment pensez-vous intégrer la perspective de genre dans la formation des groupes ?

## 6.6 Proximité et genre

L'un des problèmes à gérer dans la gestion d'une classe est la proximité. Il est plus facile pour l'enseignant de surveiller le comportement des étudiants et de contrôler leurs performances s'il circule dans toute la classe. Mais le risque est qu'il soit trop proche et qu'il mette les étudiants mal à l'aise par sa seule présence. Il est essentiel que l'enseignant n'oublie pas qu'il est un homme ou une femme et qu'il veille à ne pas empiéter sur le territoire d'étudiants de l'autre sexe.

En conclusion, pour que le processus d'enseignement et d'apprentissage soit efficace, il faut que les enseignants connaissent les compétences et les besoins de leurs étudiants et y soient sensibilisés. Il est établi que des différences existent entre les hommes et les femmes au sens général du terme. Mais ces différences ne doivent pas se transformer en stéréotypes. Le rôle de l'enseignant est au contraire de voir dans ces différences un signe de diversité et de traiter les situations de manière équitable. L'enseignant peut s'appuyer sur les points forts des étudiants et des étudiantes de façon juste et équitable. L'égalité des genres doit devenir réalité dans tous les environnements d'apprentissage, y compris dans les discussions, les relations entre enseignant et apprenant, les activités, les devoirs et les évaluations. L'enseignant doit aussi devenir un modèle de référence en encourageant l'égalité des genres et en luttant contre les stéréotypes fondés sur le genre.

*Pamela et Jane discutent de leur professeur de sciences. Elles ont 14 ans et sont toutes les deux attirées par ce jeune enseignant. Elles ont l'impression qu'il ne serait pas insensible à des avances, car elles ont remarqué qu'il faisait en général plus attention aux filles qu'aux garçons de la classe. De leur côté, les garçons font courir le bruit que leur professeur de sciences n'est pas juste à leur égard et qu'il favorise les filles. L'enseignant ignore tout de ces bruits qui circulent dans sa classe. Il essaie de faire de son mieux pour traiter tous ses étudiants, garçons et filles, sur un pied d'égalité, mais il ne se rend pas compte que le territoire personnel n'a pas la même signification pour les filles et pour les garçons, et qu'il ne peut pas avoir avec les filles la même proximité qu'avec les garçons.*

- En quoi est-ce important qu'un enseignant soit sensible au genre dans sa classe ?
- Imaginez la façon dont un enseignant peut montrer qu'il respecte les différences entre les genres.
- Un enseignant doit-il faire des gestes qui accompagnent la parole et comment les étudiants risquent-ils de l'interpréter ? (Par exemple, se pencher au-dessus de l'épaule d'un étudiant pour expliquer quelque chose).

## 6.7 Références

Arends, R. I. 2007. *Learning to Teach*, 7th ed. Boston: McGraw Hill.

Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA). 2006. *A Toolkit for Mainstreaming Gender in Higher Education in Africa*. Accra : Association des universités africaines. [http://www.ungei.org/resources/files/Toolkit\\_complete.pdf](http://www.ungei.org/resources/files/Toolkit_complete.pdf) (page consultée le 5 juillet 2014).

Bloom, B. S. 1976. *Caractéristiques individuelles et apprentissages scolaires*. Bruxelles : Labor, Paris : Nathan.

Grace, S. et Gravestock, P. 2009. *Inclusion and Diversity: Meeting the needs of all students*. New York: Routledge.

Scott, E. et McCollum, H. 1993. Gender in classroom and school policy. In: S. K. Biklen et D. Pollard (eds). *Gender and education. Ninety-second yearbook of the National Society for the Study of Education*, p. 174-190. Chicago: University of Chicago Press.

### Autres documents utiles

Biklen, S. K. et Pollard, D. (eds). 1993. *Gender and Education: Ninety-second yearbook of the National Society for the Study of Education*, Part I. Chicago: University of Chicago Press.

Cangelosi, J. S. 2004. *Classroom Management Strategies: Gaining and maintaining students' cooperation*, 5th ed. New York: John Wiley & Sons.

Davis, B. G. 1993. *Tools for Teaching*. San Francisco: Jossey-Bass.

Francis, B. et Skelton, C. (eds). 2001. *Investigating Gender: Contemporary perspectives in education*. Buckingham: Open University Press.





**Pratiques administratives  
et de gestion pour  
une budgétisation  
sexospécifique dans les IFE**

**Module 7**

## 7.1 Introduction

Ce module expose aux gestionnaires et aux administrateurs d'IFE (TEI) le concept de budgétisation sexospécifique. La budgétisation sexospécifique consiste en un ensemble de procédures et d'outils conçus pour que les ressources soient affectées et utilisées d'une manière qui contribue à réduire les inégalités entre les sexes et, partant, à améliorer les perspectives et les possibilités d'égalité des genres et d'autonomisation. Le budget de l'établissement correspond à l'affectation des ressources nécessaires pour mener à bien ses projets et ses plans de travail. Ce module est lié au Module 2 relatif à la « formulation des politiques et des plans sexospécifiques », au Module 4 relatif aux « services offerts aux personnels et aux étudiants » et au Module 9 relatif « au suivi et à l'évaluation sensibles au genre ». Les gestionnaires et les administrateurs sont invités à étudier ces modules pour mieux en comprendre les implications pour la budgétisation sexospécifique.

### 7.1.1 Objectifs

Les objectifs de ce module sont les suivants :

1. expliquer les notions de hiérarchie de genre, de budgétisation sexospécifique et d'analyse budgétaire selon le genre dans le contexte des IFE ;
2. définir et appliquer les méthodes de l'analyse budgétaire selon le genre dans le cadre d'un IFE ;
3. analyser les dotations budgétaires actuelles pour évaluer les possibilités et les lacunes dans la prise en compte des préoccupations relatives à l'égalité des genres.

### 7.1.2 Résultats attendus

Ce module entend non seulement encourager les formateurs d'enseignants, les administrateurs et les gestionnaires à acquérir une « sensibilité au genre », mais aussi leur montrer comment mettre en pratique cette sensibilité grâce à une bonne utilisation des méthodes et des outils de budgétisation sensible au genre.

Les résultats attendus sont les suivants :

1. mieux comprendre la pertinence de la prise en compte des sexospécificités dans les IFE ;
2. utiliser les méthodes de l'analyse budgétaire selon le genre dans le contexte d'un IFE.

## 7.2 Budgétisation sexospécifique dans les établissements

La budgétisation sexospécifique, aussi appelée budgétisation sensible au genre ou budgétisation tenant compte des sexospécificités, couvre des activités et des initiatives qui consistent à établir des budgets ou à analyser des politiques et des budgets dans une perspective de genre. La budgétisation sexospécifique comprend trois activités principales :

1. analyser les politiques et les plans de travail de l'établissement en vue de comprendre les inégalités entre hommes et femmes dans cet établissement, ainsi que leur origine et leurs causes ;
2. analyser le budget institutionnel pour déterminer si des ressources ont été affectées à des activités visant à intégrer la perspective de genre ;
3. planifier et mettre en œuvre une initiative de budgétisation sensible au genre spécifiquement conçue pour répondre aux préoccupations touchant au genre.

L'activité de planification décrite au point 3 ci-dessus peut nécessiter de réviser le budget existant en vue de répondre aux préoccupations touchant au genre. La budgétisation sexospécifique utilise donc un ensemble de méthodes et d'outils qui contribuent à intégrer la perspective de genre dans les politiques et les plans de travail d'un établissement.

Un budget indique les recettes et les dépenses correspondant à la mise en œuvre d'une politique donnée. Il y a par conséquent un rapport essentiel entre la formulation de la politique (*cf.* explications dans le Module 2) et la budgétisation. Le budget rend compte de ce qui a été planifié, c'est-à-dire la politique à mettre en œuvre. Par

exemple, les questions de politique hautement prioritaires bénéficient de davantage de ressources que celles dont la priorité est moindre et qui, dès lors, reçoivent des ressources moins importantes et moins adéquates. Davantage d'efforts sont également déployés pour augmenter les recettes et les ressources destinées à des secteurs d'action prioritaires qu'à des secteurs d'action qui le sont moins. En d'autres termes, dans les établissements où l'égalité des genres est érigée en valeur et en priorité, les initiatives d'intégration de la perspective de genre déterminent les affectations adéquates en termes de budgets et de ressources. L'activité 1 met l'accent sur le rapport qui existe, par exemple, entre les politiques d'intégration de la perspective de genre et les budgets correspondants (établis pour collecter, attribuer ou répartir les ressources). Quelles en sont les implications éventuelles pour les hommes et les femmes qui font partie du personnel de l'établissement ?

### EXPRESSION LIBRE D'IDÉES ET RÉFLEXION

Activité 1

#### 1. Prise en compte des sexospécificités dans un budget

- *Quelle politique sexospécifique est financée par le budget ?*
- *Les budgets alloués sont-ils en accord avec les politiques ?*
- *Quelles sont les activités spécifiques du budget pour lesquelles il est nécessaire de prendre en considération des préoccupations touchant au genre ?*
- *Examinez le budget institutionnel ; est-ce qu'il prévoit des dotations spécifiques pour les femmes ou pour les hommes ?*
- *Quelles modifications faut-il apporter au budget ?*

#### 2. Attribution des responsabilités au personnel dans le domaine de la sécurité du campus, des garderies, du gardiennage des résidences, de la coordination de l'intégration du genre, de la recherche sur le genre, des ateliers de formation sur les questions de genre, etc.

- *Y a-t-il des rémunérations ou des indemnités monétaires associées à ces responsabilités ?*
- *Est-ce que les hommes et les femmes qui font partie du personnel bénéficient à parts égales des revenus associés à ces responsabilités ?*

## 7.3 Pourquoi une analyse budgétaire selon le genre ?

Analyser des politiques et des budgets qui ont des implications et des effets différents pour les hommes et les femmes du fait que ceux-ci ont des besoins et des centres d'intérêt différents est important. Lors de l'analyse de politiques et de dotations budgétaires, il est bon de se souvenir que ces besoins et ces priorités peuvent être influencés par le rôle que jouent habituellement ces personnes à la maison, à leur travail et dans la société. L'analyse budgétaire selon le genre permet de voir les possibilités offertes aux femmes et aux hommes et de savoir si elles sont ou non équitables. En cas de disparités, il faut y répondre par des mesures ciblées en faveur des personnes défavorisées pour qu'elles acquièrent une autonomie. Il importe toutefois de noter que la budgétisation sexospécifique n'a pas pour objet d'établir des budgets distincts pour les femmes ou d'augmenter exclusivement les dépenses destinées à des programmes pour les femmes.

### RÉFLEXION EN GROUPE

Activité 2

*Avec un groupe de collègues, analysez le budget institutionnel en portant attention aux points suivants :*

- *Comment les pratiques actuelles de budgétisation affectent-elles les hommes et les femmes ?*
- *Quel est le volume total de fonds prévus au budget pour les questions de genre ?*
- *Quels sont les fonds disponibles pour des programmes de formation initiale et continue sur le genre ?*
- *Y a-t-il des fonds prévus pour la coordination des initiatives d'intégration de la perspective de genre ?*
- *Quels sont les fonds affectés à la recherche sur les questions de genre ?*

Rappelons que l'objet d'une analyse budgétaire sensible au genre est notamment d'évaluer la façon dont les budgets prennent en compte les relations de genre et les besoins différenciés de divers groupes d'hommes, de femmes, de garçons et de filles et dont ils y répondent (Balmori, 2003 ; Quinn, 2009). L'analyse budgétaire

selon le genre peut donc être utilisée pour mesurer le degré de priorité qui est accordé à l'égalité des genres et à la promotion de la femme dans la répartition des dépenses. Elle permet aussi de déceler l'existence d'une discrimination à l'égard des femmes et des filles dans la répartition des dépenses (Elson, 2005). Globalement, l'analyse budgétaire selon le genre aide à déterminer le niveau d'avancement et d'autonomisation, ou de discrimination et de marginalisation, des hommes et des femmes. Quel est le type de décisions que peut prendre un gestionnaire ou un administrateur au vu des résultats d'une analyse budgétaire selon le genre ? Plusieurs décisions sont possibles, y compris une partie ou la totalité des décisions ci-dessous :

1. ajuster telle ou telle politique pour obtenir un maximum d'impact ;
2. modifier l'affectation des ressources en vue de promouvoir le développement humain et l'égalité des genres ;
3. déterminer les implications et les effets produits sur les femmes et les hommes ou différents groupes de femmes et d'hommes ;
4. élaborer des stratégies en faveur de l'égalité des genres (Quinn, 2009).

Le personnel de l'établissement met en correspondance les budgets avec la répartition, l'accès et l'utilisation des ressources. Une partie des ressources est destinée à la recherche, à la formation et à des postes de responsabilité. La simulation proposée dans l'activité 3 aide à réfléchir sur les implications pour les hommes et les femmes d'un budget destiné à renforcer les capacités du personnel en matière d'utilisation des ressources éducatives libres (REL) dans l'enseignement et l'apprentissage.

Activité 3

**SIMULATION DESTINÉE À ANALYSER L'ACCÈS AUX RESSOURCES ET À LA FORMATION**

Dernièrement, une université internationale a reçu 5 000 dollars des États-Unis de subvention au titre de la formation du personnel à l'utilisation des REL dans l'enseignement et l'apprentissage. Son personnel compte 55 hommes et 45 femmes. Le tableau ci-dessous indique la ventilation partielle des dépenses et les noms des membres du personnel concernés.

Postes de dépense	Montant (\$ É.-U.)	Membre du personnel
1. Indemnités de coordination <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordonnateur de programme</li> <li>• Adjoint administratif</li> <li>• Coordonnateur du service de restauration</li> <li>• Sécurité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 750</li> <li>• 300</li> <li>• 500</li> <li>• 250</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• M. Dibango</li> <li>• Mme Taylor</li> <li>• Mme Chulu</li> <li>• Mme Tina</li> </ul>
2. Programme de formation en interne <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formateur de formateurs x 2</li> <li>• Personnel participant x 10</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2000</li> <li>• 1000</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• M. Lewis et Mme Fiona</li> <li>• Mme Wang, M. Singh, M. Little, Mme Veronica, M. Abbas, M. Boleri, M. Moyo, M. Els, Mme Valerie, M. Manda</li> </ul>
3. Formation à l'extérieur dans les locaux du ministère <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indemnités de déplacement x 6</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1200</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• M. Dibango, M. Singh, M. Little, Mme Veronica, M. Abbas, M. Boleri</li> </ul>
<b>Total</b>	5000	

- Quelles peuvent être les implications de ce budget pour les hommes et les femmes :
  - sur le plan des possibilités de formation en interne et à l'extérieur ?
  - sur le plan des bénéfices économiques, par exemple des indemnités perçues ?
- Quelles indications ce budget donne-t-il sur l'égalité des genres dans l'établissement ?
- Analysez le budget d'une activité dans votre établissement. Quelles sont les implications de ce budget pour les hommes et les femmes qui sont membres du personnel ?

## 7.4 Hiérarchies, budgets et division du travail selon le genre

Pourquoi une budgétisation sexospécifique est-elle pertinente pour des gestionnaires et des administrateurs ? Une raison évidente est que de nombreux pays doivent élaborer des plans de travail institutionnels généraux sur la base de plans de travail et de budgets nationaux. Comme le souligne ce module, les gestionnaires et les administrateurs doivent analyser ces plans de travail et ces budgets sous l'angle du genre. Ils doivent établir des budgets institutionnels sensibles au genre. Leur tâche consiste à acquérir et répartir équitablement les moyens financiers, humains, matériels et techniques dans l'établissement. Le kit de l'ADEA (2006) insiste sur l'importance d'intégrer les questions de genre dans l'affectation des ressources et leur utilisation. Ceci aide à comprendre que les hommes et les femmes peuvent bénéficier différemment des ressources dans un établissement.

### 7.4.1 Hiérarchies de genre, contrôle et utilisation des ressources

L'objectif de tout gestionnaire ou administrateur doit être de promouvoir l'égalité des genres dans le contrôle et l'utilisation des ressources au sein d'un établissement. Il lui faut, pour cela, connaître le poids des hiérarchies de genre dans la société, lequel peut aussi jouer dans leur établissement. Les classements ou les hiérarchies de genre ont une grande influence sur le mode d'affectation des ressources aux hommes et aux femmes dans un établissement. Les hiérarchies de genre reflètent les rôles dévolus aux hommes et aux femmes par la société, les relations entre les genres et la position des femmes dans la société et dans l'économie. Dans un grand nombre de sociétés, les hommes sont privilégiés par rapport aux femmes et, de ce fait, ils exercent plus de pouvoir sur le plan social, jouissent d'un accès meilleur et facilité aux ressources et sont en général plus valorisés. La budgétisation sexospécifique a notamment pour but de sensibiliser aux hiérarchies de genre, à leur influence sur les budgets et à leurs différents effets sur les hommes et les femmes. Dans un établissement, par exemple, les femmes peuvent être facilement marginalisées et écartées des postes de direction administrative, universitaire ou de gestion. L'avancement professionnel des femmes peut être ralenti parce qu'elles sont exclues de l'affectation de crédits pour la recherche, les bourses ou la formation professionnelle. Revenons à l'activité 3 : une influence potentielle de la hiérarchie de genre est-elle visible dans la situation décrite ici ?

### 7.4.2 Hiérarchies de genre et division du travail

Les hiérarchies de genre peuvent avoir une influence sur la division du travail et l'attribution des responsabilités entre les femmes et les hommes dans un établissement. Ainsi, les tâches de type « service » sont souvent non ou faiblement rémunérées. Les gestionnaires et les administrateurs doivent connaître les trois types de rôles sexués au travail que les chercheurs et les praticiens ont définis : 1) rôle reproductif, 2) rôle productif et 3) rôle communautaire. Le rôle reproductif englobe en particulier la responsabilité de mettre au monde et d'élever les enfants et les tâches ménagères qui, pour la plupart, ne sont pas rémunérées. Le rôle productif désigne des activités normalement qualifiées de « travail » et rémunérées. Quant au rôle communautaire, il couvre des tâches exécutées pour entretenir la vie de la communauté en dehors du cadre immédiat du foyer, y compris les activités bénévoles. Dans les IFE, le rôle reproductif et le rôle communautaire correspondent essentiellement à des services de garde et d'accompagnement assurés par des femmes, tels que gardiennage des résidences, activités de conseil, bien-être des étudiants et services de restauration. La budgétisation sexospécifique sensibilise à ces diverses formes de travail non ou faiblement rémunéré et met en évidence la participation disproportionnée des femmes et des hommes à ces tâches dans un établissement. Le but de l'activité 4 est de voir et repérer les inégalités en matière de division du travail et de rémunération dans un établissement.

Les gestionnaires et les administrateurs sensibles au genre doivent connaître les hiérarchies de genre et les inégalités des relations de genre qu'elles génèrent, et être disposés à y faire face pour améliorer l'égalité des genres.

## RÉFLEXION SUR LES RÔLES DANS LE MONDE DU TRAVAIL

1. Analysez la proportion d'hommes et de femmes parmi le personnel administratif, le personnel de gestion, aux postes de responsabilité et dans les instances importantes de l'établissement.
  - Quel type de postes occupent les hommes et les femmes dans l'établissement ? (Y compris les postes de directeur, directeur adjoint, bibliothécaire, chefs de département, gardiens).
  - Qui préside ou coordonne les instances importantes de l'établissement, comme le conseil académique, le conseil des études, le conseil des départements, la commission des adjudications et des achats, etc. ?
  - Ces postes sont-ils rémunérés ou donnent-ils droit à des indemnités, et, dans l'affirmative, de quel montant ?
  - Qui bénéficie de ces indemnités ?
  - Quels sont les contraintes ou les obstacles à la participation des hommes et des femmes dans l'établissement ?
2. Il peut y avoir de nombreuses activités non rémunérées dans l'établissement qui équivalent à du bénévolat. Analysez divers « emplois d'aide », tels que services de conseil, gardiennage des résidences, services de loisirs, services de santé pour les étudiants, responsables de clubs, comités de restauration et services d'action sociale.
  - Y trouvez-vous la même proportion de femmes et d'hommes ?
  - Des indemnités sont-elles versées pour ces services ?
  - Comparez les indemnités de ces « emplois d'aide » avec celles versées pour d'autres postes de responsabilité.

## 7.5 Méthodes et outils de budgétisation sexospécifique

Venons-en maintenant aux méthodes et outils de budgétisation sexospécifique. L'analyse budgétaire selon le genre requiert des gestionnaires et des administrateurs qu'ils fassent preuve de créativité et de sens critique dans leur travail d'évaluation. Il est, par exemple, important qu'ils se placent dans une perspective de genre pour analyser les hypothèses budgétaires, la manière dont les décisions budgétaires sont prises et par qui, les personnes qui prennent les décisions ou qui influent sur les décisions, ou encore les personnes qui sont privées de la possibilité d'influencer les décisions budgétaires (Quinn, 2009 ; Budlender *et al.*, 1998). Cette tâche délicate nécessite une réflexion critique, car ce sont des aspects qui peuvent rester occultés. Si tel est le cas, rien ne sera fait et les choses resteront en l'état sans que cela entretienne ou renforce les inégalités. Par ailleurs, il n'existe pas d'outils normalisés d'analyse budgétaire selon le genre, mais il est possible d'adapter l'une des nombreuses approches citées dans les ouvrages de référence de ce module en fonction des besoins particuliers des établissements. Une méthode intéressante est par exemple appliquée en Malaisie et comporte une série d'étapes (ci-dessous) que l'on peut adapter à un établissement ou un département :

1. décrire et analyser la situation et les besoins de femmes et d'hommes, de filles et de garçons de différents sous-groupes ;
2. évaluer la politique, les programmes et les projets du point de vue de leur sensibilité au genre ;
3. déterminer si les apports de ressources financières (budgétaires) et autres (humaines et matérielles par exemple) affectés à la mise en œuvre de la politique sensible au genre décrite à l'étape 2 sont suffisants et efficaces ;
4. vérifier si les dépenses prévues à l'étape 3 sont effectivement engagées et quels sont les produits prévus ;
5. évaluer si la politique, son impact et ses résultats connexes ont contribué à promouvoir l'équité des genres comme prévu et ont modifié la situation décrite à l'étape 1.

Outre cette méthode appliquée en Malaisie, il existe de nombreux outils et méthodes techniques qui sont identifiés en fonction de l'axe central et de l'objectif de l'analyse budgétaire selon le genre. Les quatre exemples présentés ici sont respectivement axés sur l'évaluation des politiques, l'évaluation des bénéficiaires, l'analyse de l'incidence des bénéfices et l'impact du budget sur l'utilisation du temps (Balmori, 2003 ; Budlender *et al.*, 1998 ; Sharp, 2003). Ces quatre méthodes et les principales questions autour desquelles elles sont articulées sont les suivantes :

1. évaluation sensible au genre des politiques :
  - Les dotations budgétaires sont-elles cohérentes avec les engagements de la politique en matière d'égalité des genres ?
  - Comment les politiques et les affectations de ressources correspondantes peuvent-elles réduire, entretenir ou renforcer les inégalités entre les sexes ?
2. évaluation des bénéficiaires, ventilée par sexe :
  - Quels sont les services ou les ressources fournis ?
  - Ces services ou ces ressources répondent-ils aux besoins des femmes et des hommes tels qu'ils les identifient et les perçoivent ?
3. analyse de l'incidence des bénéfices des dépenses publiques, ventilée par sexe :
  - Comment les ressources budgétaires sont-elles réparties et utilisées entre les femmes et les hommes et entre les filles et les garçons ?
4. analyse de l'impact du budget sur l'utilisation du temps, ventilée par sexe :
  - Quel est le lien entre les dotations budgétaires et les services ainsi fournis et la façon dont différents membres d'un ménage ou d'un établissement utilisent leur temps ?

## 7.6 Suivi et évaluation sexospécifiques

Lorsqu'une initiative de budgétisation sensible au genre est lancée, un suivi et une évaluation de sa mise en œuvre et de son impact sont indispensables. Le Module 9, consacré au suivi et à l'évaluation, explique comment suivre et évaluer la prise en compte des sexospécificités dans l'ensemble des politiques, activités et plans de travail d'un établissement. Il souligne également la nécessité de fonder l'analyse budgétaire selon le genre, le suivi et l'évaluation sur des approches participatives. Ceci contribue à renforcer la conscience du genre et la sensibilité au genre et permet ainsi de remettre en question et de modifier les attitudes et les perceptions qui favorisent les hiérarchies de genre et les inégalités dans les relations entre les genres.

## 7.7 Références

- Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA). 2006. *A Toolkit for Mainstreaming Gender in Higher Education in Africa*. Accra : Association des universités africaines. [http://www.ungei.org/resources/files/Toolkit\\_complete.pdf](http://www.ungei.org/resources/files/Toolkit_complete.pdf) (page consultée le 5 juillet 2014).
- Balmori, H. H. 2003. *Genre et budget – Panorama*. BRIDGE (développement-genre). Brighton : Institut des études sur le développement. [http://www.bridge.ids.ac.uk/vfile/upload/4/document/1105/Budgets\\_OR\\_French.pdf](http://www.bridge.ids.ac.uk/vfile/upload/4/document/1105/Budgets_OR_French.pdf) (page consultée le 5 juillet 2014).
- Budlender, D., Sharp, R. et Allen, K. 1998. *How to do a Gender-Sensitive Budget Analysis: Contemporary research and practice*. Londres : Secrétariat du Commonwealth, Canberra : Agence australienne pour le développement international.
- Bureau international du Travail. 2005. *Decent Work and Poverty Reduction Strategies. A reference manual for ILO staff and constituents*. Genève : BIT. <http://www.ilo.org/integration/lang--en/index.htm>
- Elson, D. 2005. *Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW: Report highlights and key conclusions*. New York : Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM). [http://www.iwraw-ap.org/resources/pdf/MonitoringGovernmentBudgetsComplianceCEDAW\\_summary\\_eng.pdf](http://www.iwraw-ap.org/resources/pdf/MonitoringGovernmentBudgetsComplianceCEDAW_summary_eng.pdf) (page consultée le 5 juillet 2014).
- Ministère des femmes, de la famille et du développement communautaire. 2005. *Manual on Gender Budgeting in Malaysia*. Kuala Lumpur : MFFDC.
- Quinn, S. 2009. *L'égalité dans les budgets : pour une mise en œuvre pratique – Manuel*. Strasbourg : Conseil de l'Europe, Direction générale des droits de l'Homme et des affaires juridiques.
- Sharp, R. 2003. *Budgeting for Equity: Gender budget initiatives within a framework of performance oriented budgeting*. New York : UNIFEM. <http://www.wbg.org.uk/sharp2003.pdf> (page consultée le 6 juillet 2014).



---

## Autres documents utiles

- Bailey, B. 2003. *Gender-Sensitive Educational Policy and Practice: The case of Jamaica*. Document préparé pour le Rapport mondial de suivi sur l'Éducation pour tous. Genève : Bureau international d'éducation de l'UNESCO (BIE).
- Brambilla, P. 2001. *Gender and Monitoring: A review of practical experiences*. Rapport BRIDGE. Document préparé pour la Direction suisse du développement et de la coopération (DDC). Brighton : Institut des études sur le développement (IED). <http://www.bridge.ids.ac.uk/reports/re63.pdf> (page consultée le 5 juillet 2014).
- Budlender, D. 2005. *Expectations versus Realities in Gender-Responsive Budget Initiatives*. Genève : Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social (UNRISD). [http://www.unrisd.org/UNRISD/website/document.nsf/d2a23ad2d50cb2a280256eb300385855/0d98e65d9d993d4ac1257013005440d1/\\$FILE/dbudlende.pdf](http://www.unrisd.org/UNRISD/website/document.nsf/d2a23ad2d50cb2a280256eb300385855/0d98e65d9d993d4ac1257013005440d1/$FILE/dbudlende.pdf) (page consultée le 5 juillet 2014).
- Hannan, C. 2005. *Gender Mainstreaming: A key strategy for promoting gender equality at national level*. Document préparé pour la table ronde de la Réunion intergouvernementale de haut niveau ONU-ESCAP chargée d'examiner la mise en œuvre à l'échelon régional du Programme d'action de Beijing et ses prolongements régionaux et mondiaux. Bangkok (Thaïlande), 7 au 10 septembre 2004. <http://www.un.org/womenwatch/daw/news/speech2004/CH-ESCAPpanelSep.pdf> (page consultée le 5 juillet 2014).
- Mulugeta, E. 2012. *Gender Mainstreaming in Teacher Education Policy: A Training Module*. Addis-Abeba : UNESCO-IIRCA. [http://www.eng.unesco-iicba.org/sites/default/files/Gender\\_Mainstreaming\\_in\\_Teacher\\_Education\\_Policy.pdf](http://www.eng.unesco-iicba.org/sites/default/files/Gender_Mainstreaming_in_Teacher_Education_Policy.pdf) (page consultée le 6 juillet 2014).

---

## Ressources en ligne sur la budgétisation sensible au genre

- BRIDGE. Kit Actu' « Genre et budgets ». <http://www.bridge.ids.ac.uk/go/bridge-publications/cutting-edge-packs/gender-and-budgets/genre-et-budgets&langid=146>
- Fit for Gender Mainstreaming: Gender toolbox. <http://www.fit-for-gender.org/toolbox/toolboxEN/toolorange2EN.htm>
- ONU-Femmes (n.d.). Institutional Mechanisms for the Advancement of Women. <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/beijingat10/H.%20Institutional%20mechanisms%20for%20the%20advancement%20of%20women.pdf> (page consultée le 5 juillet 2014).
- ONU-Femmes. 2011. Monitoring and evaluation framework. <http://www.unwomen.org>
- ONU-Femmes. Gender-responsive budgeting. <http://www.gender-budgets.org/>
- ONUSIDA. 2010. Basic Terminology and Frameworks for Monitoring and Evaluation. [http://www.unaids.org/en/media/unaids/contentassets/documents/document/2010/7\\_1-Basic-Terminology-and-Frameworks-MEF.pdf](http://www.unaids.org/en/media/unaids/contentassets/documents/document/2010/7_1-Basic-Terminology-and-Frameworks-MEF.pdf) (page consultée le 5 juillet 2014).
- PNUD (n.d.). Monitoring and Evaluation Training Guide. <http://web.undp.org/evaluation/documents/MandE-Traning-package-English.pdf> (page consultée le 5 juillet 2014).
- UNIFEM. 2005. Tools for a Gender-Sensitive Analysis of Budgets. [http://www.gender-budgets.org/index.php?option=com\\_joomdoc&view=documents&path=resources/by-type/training-manuals/tools-for-a-gender-sensitive-analysis-of-budgets&Itemid=155](http://www.gender-budgets.org/index.php?option=com_joomdoc&view=documents&path=resources/by-type/training-manuals/tools-for-a-gender-sensitive-analysis-of-budgets&Itemid=155)

# **Intégrer les questions de genre dans la recherche et diffuser les résultats de recherche**

**Module 8**

## 8.1 Introduction

Ce module a trait à l'intégration des questions de genre dans la recherche. Il présente les types et les composantes de la recherche et décrit les principaux processus et procédures applicables pour mener des activités de recherche sensibles et réactives en matière de genre, et produire des connaissances de nature à induire des changements bénéfiques pour les hommes comme pour les femmes dans des IFE (TEI) ou autres. Le module indique aussi des moyens de mettre en œuvre des résultats de recherche sexospécifiques et des solutions sensibles au genre pour cerner les questions d'égalité des genres. Le module montre la nécessité de reconnaître l'importance de la dimension de genre des TIC et de leur utilisation pour promouvoir la communication, le débat et la diffusion des résultats de recherche auprès des parties prenantes des IFE et d'autres établissements d'enseignement.

### 8.1.1 Objectifs

Les objectifs de ce module sont les suivants :

1. doter les responsables de l'éducation, les administrateurs, les enseignants et les étudiants d'outils pour intégrer les aspects liés au genre, tout en menant des activités de recherche par diverses méthodes ;
2. informer et former les responsables de l'éducation, les enseignants et les étudiants pour qu'ils puissent intégrer les aspects liés au genre dans la présentation, la communication et la mise en œuvre des résultats de recherche ;
3. doter les responsables de la formation des enseignants, les administrateurs, les enseignants et les étudiants d'outils pour intégrer leurs résultats de recherche dans l'activité d'enseignement, de gestion ou autre qu'ils mènent au sein des IFE, des structures administratives et des écoles ;
4. encourager les responsables d'IFE, les administrateurs, les enseignants et les étudiants à utiliser des TIC appropriées pour diffuser les résultats de recherche.

### 8.1.2 Résultats attendus

Les résultats attendus de ce module sont de permettre aux responsables de l'éducation, aux administrateurs, aux enseignants et aux étudiants :

1. de développer leur aptitude à cerner et traiter les questions d'égalité des genres dans la recherche ;
2. d'intégrer, communiquer et mettre en œuvre des résultats de recherche de manière sensible au genre ;
3. de renforcer leurs capacités pour utiliser des TIC appropriées en vue de faire connaître et communiquer des résultats de recherche et d'expliquer et promouvoir des questions et des aspects relatifs à l'égalité des genres dans les IFE.

## 8.2 Qu'est-ce que la recherche ?

La recherche est à la fois un processus et une série d'activités grâce auxquels des personnes organisent et recueillent des données à des fins spécifiques. La recherche peut être utilisée pour étayer une argumentation sur le contenu sexué de certains matériels pédagogiques, les différences entre hommes et femmes en matière d'affectation des personnels, d'avancement et de réussite dans un IFE, ou pour mettre en évidence les différences de parcours professionnel entre des hommes et des femmes ayant la même ancienneté dans des fonctions d'enseignants, d'administrateurs et de responsables. Elle suppose par conséquent de collecter et d'utiliser des données pour défendre un point de vue, contester une politique et préconiser un changement dans une direction donnée.

### 8.2.1. Comment mener une recherche ?

Pour mener une recherche, il est nécessaire d'établir des statistiques et compiler des informations sur des phénomènes spécifiques, comme le nombre d'hommes et de femmes qui :

- sont recrutés pour enseigner ;
- sont recrutés en tant que professeurs stagiaires ;
- occupent des postes spécifiques dans des structures administratives de l'éducation.

Il faut également recueillir des informations sur des thèmes particuliers auprès de divers interlocuteurs. Il est utile quelque fois d'observer et d'interpréter des actions et des activités réalisées par diverses personnes et divers établissements en rapport avec un thème ou un problème particulier.

### 8.2.2. Qu'entend-on par recherche intégrant la perspective de genre ?

Dans un IFE, certaines personnes sont parfois conscientes du genre, c'est-à-dire qu'elles ont conscience de la nécessité de promouvoir l'égalité des genres et sont attentives aux différences de pouvoir, de rôles et de relations entre les hommes et les femmes. Pour autant, ces personnes peuvent ne pas être disposées à agir et réagir de manière positive par l'élaboration d'activités visant à transformer progressivement les normes de genre, les rôles et les relations entre les hommes et les femmes et à promouvoir l'égalité des genres. Ainsi, passer de l'état d'aveugle au genre à celui de conscient du genre, sensible au genre, réactif en matière de genre, puis transformateur du genre par l'intégration de la perspective de genre dans toutes les activités de recherche n'est pas automatique.

L'intégration de la perspective de genre renvoie à un processus où l'intérêt et la mobilisation pour l'égalité des genres se traduisent ordinairement et systématiquement par des activités dans tous les secteurs et domaines de préoccupation d'un établissement, et non par une activité fortuite ou surajoutée ou par un rituel accompli au nom du politiquement correct. Un établissement sensible au genre peut donc inclure le genre dans ses paramètres, en sus d'autres critères comme l'âge, les qualifications, le niveau et le type de compétences (cf. Glossaire, intégration de la perspective de genre, p. xxx).

## 8.3 Le genre et son incidence sur les activités institutionnelles et la recherche

Les types et les profils des décideurs dans un établissement influent sur les priorités institutionnelles en matière de recherche. Il peut, par exemple, être difficile pour les privilégiés de comprendre les problèmes des pauvres.

Dans maints pays du monde, il est fréquent que les hommes occupent les postes de responsabilité dans les structures administratives de l'éducation et que les femmes soient institutrices en maternelle ou en début de primaire. Dans les IFE et les écoles normales de bien des pays, la proportion de femmes est plus élevée dans les disciplines littéraires que dans les disciplines scientifiques. Avant que les féministes ne remettent en question les préjugés sexistes des organismes d'éducation, on considérait « normal » ou « naturel » que toutes les femmes s'occupent des enfants. Jusqu'à la fin du XX<sup>e</sup> siècle, les responsables de l'éducation ne se sont pas souciés du caractère sexiste des structures administratives et des systèmes de l'éducation. Il a fallu des décennies de lobbying et de plaidoyer auprès des hommes et des femmes pour faire évoluer la perspective de genre dans l'éducation.

Le faible niveau d'instruction des mères peut avoir une influence néfaste sur les enfants scolarisés. Les enseignants ont l'habitude de donner aux enfants du travail à finir chez eux. Or, à la maison comme à l'école, la dimension de genre est présente, et les enseignants doivent admettre que des parents analphabètes risquent de n'apporter aucune aide aux devoirs à leurs enfants.

Dans un grand nombre de pays, les femmes ont généralement un niveau d'instruction moins élevé que les hommes. Dans les pays où la durée de scolarisation féminine ne dépasse pas trois ou quatre ans, les mères ne sont pas toujours capables d'aider leurs enfants à faire leurs devoirs. S'ajoutent à cela les tâches ménagères qui incombent aux filles, comme la cuisine, le ménage, l'eau à aller chercher, tandis que les garçons s'occupent des animaux et aident aux travaux des champs. Ces corvées sont parfois incompatibles avec les devoirs que l'école demande aux enfants de faire chez eux.

Si les enseignants ne tiennent pas compte de ces tâches que doivent accomplir les enfants et de l'éducation des parents, ils risquent de ne pas mesurer correctement le temps et l'aide que les parents peuvent consacrer à leurs enfants pour effectuer ou terminer un travail chez eux.

### **8.3.1 La recherche sensible au genre et sa contribution au changement**

La recherche sensible au genre, qui tient compte des besoins et des centres d'intérêt spécifiques des hommes et des femmes dans toutes les fonctions et tous les services d'un établissement, peut aider à promouvoir et faire progresser l'égalité des genres dans un établissement. Mener une recherche sensible au genre en classe peut permettre d'explorer, de comprendre et de clarifier des problèmes liés à l'égalité des genres, ainsi que les facteurs et les raisons à l'origine des problèmes, pratiques ou situations qui peuvent exister ou se répandre dans un établissement. Pour élaborer des politiques et des réglementations favorisant l'égalité des genres, il est nécessaire de collecter des données empiriques sur le sujet et de les organiser de manière à défendre la cause de l'égalité des genres. Il devient ensuite possible de formuler des politiques d'égalité des genres en réponse aux problèmes et aux questions d'égalité des genres soulevés par les résultats de recherche.

Les politiques et les réglementations qui promeuvent l'égalité des genres en s'appuyant sur des données empiriques ont plus de chances de réussir si elles sont correctement mises en œuvre. Mais il faut le soutien des gestionnaires, du personnel administratif, des enseignants et des étudiants pour pouvoir répondre aux questions d'égalité des genres qui ont été identifiées.

## **8.4 Identifier et intégrer les aspects liés au genre dans la recherche**

Les IFE rencontrent des problèmes relatifs aux rapports entre les hommes et les femmes parmi les étudiants, les gestionnaires et les administrateurs. Ces problèmes concernent par exemple :

- des cas de grossesse chez des femmes stagiaires ;
- un taux élevé d'abandon chez les stagiaires, hommes et femmes ;
- un faible taux de réussite des étudiants et des étudiantes appartenant à une religion ou un groupe ethnique particulier ;
- le harcèlement sexuel d'étudiants par des membres du personnel ;
- des écarts liés au genre entre les professeurs stagiaires des deux sexes dans les disciplines scientifiques et techniques ;
- des écarts liés au genre à des niveaux plus élevés de qualifications, par exemple concernant des diplômes dans certaines disciplines de la formation initiale ;
- l'absence de femmes à la tête des IFE.

Dès lors, aborder toutes ces questions sous l'angle du genre aide à cerner plus facilement les préoccupations légitimes de la recherche en matière d'égalité des genres. Il est utile d'effectuer des recherches dans les services de gestion et de l'administration pour analyser les écarts entre les hommes et les femmes à divers postes, notamment aux postes de responsabilité, ou dans les comités des promotions et des évaluations. En analysant, identifiant et examinant les questions d'égalité des genres, on peut élaborer une politique d'égalité des genres pour intégrer la variable du genre dans toutes les fonctions étudiées, comme l'administration, la gestion, l'affectation des personnels, la pédagogie, le recrutement des étudiants et le budget de l'établissement.

## 8.5 Qui peut mener des activités de recherche sensibles au genre ?

Diverses catégories de personnes peuvent mener des activités de recherche dans le cadre de leur plaidoyer pour l'égalité des genres :

- des étudiants peuvent mener une recherche sur les effectifs par genre, par race et par classe pour prôner la diversité ou l'augmentation du nombre d'étudiants susceptibles de faire l'objet d'une discrimination pour des raisons historiques ou autres ;
- des étudiants peuvent utiliser leurs projets d'étude, leurs dissertations et leur thèse comme moyen de plaidoyer et améliorer leur employabilité dans des organismes dont les activités sont centrées sur les droits de l'homme et les questions d'égalité des genres ;
- des formateurs et des administrateurs, hommes ou femmes, peuvent mener une recherche par genre sur l'affectation des personnels et l'avancement afin de mettre en évidence les écarts entre les hommes et les femmes en matière de recrutement, d'avancement et de réussite. Ce faisant, ils peuvent influencer les politiques institutionnelles de recrutement, d'affectation des personnels et d'avancement, améliorer leurs compétences et leur visibilité dans les syndicats d'enseignants et renforcer leurs compétences en ressources humaines dans les secteurs public et privé ;
- des universitaires peuvent obtenir une promotion grâce à des publications du fait de leur participation à des travaux de recherche dans des IFE ;
- des consultants d'autres organisations peuvent utiliser les informations disponibles dans des IFE pour élaborer des programmes visant à transformer les relations de genre, renforcer le développement des ressources humaines et consolider leurs compétences pour transformer des établissements.

La recherche sensible au genre est donc un outil de plaidoyer à l'appui des changements qui ont lieu dans des IFE et autres. On trouvera ci-après des exemples de questions concernant la recherche sur les questions d'égalité des genres :

- Qui définit les objectifs de la recherche et les questions, et qui établit la méthodologie, les résultats attendus, les produits et l'impact de la recherche ?
- Est-ce que les hommes et les femmes, les garçons et les filles, sont associés à la recherche dans le cas où tous ont des chances d'être affectés par celle-ci ?
- Qui sont les chercheurs qui réalisent les activités de recherche ?
- Selon quels critères sont-ils sélectionnés et quel savoir-faire possèdent-ils ?
- Sont-ils conscients du genre, réactifs aux sexospécificités et/ou disposés à jouer le rôle d'agent de transformation à cause de leur recherche ?
- Comment les résultats seront-ils diffusés et utilisés pour opérer une transformation positive des relations entre les genres dans des IFE ?

## 8.6 Recherche-action

La recherche-action repose sur des données factuelles ; cette démarche participative, entreprise au point d'application, fait appel à l'action, l'évaluation et la réflexion critique et a souvent pour but d'améliorer des pratiques. Les participants à une telle démarche mènent une réflexion, élaborent des solutions et peuvent modifier des pratiques en fonction de leurs conclusions (Elliot, 1991).

Les enseignants peuvent mener une recherche-action dans leur classe en observant, en interrogeant des personnes et en réunissant des données pertinentes avec le concours des étudiants, de leurs collègues, des parents ou d'autres personnes intéressées.

*Cette activité peut être effectuée par groupe de quatre. Elle peut aussi être réalisée en classe par un enseignant. Le groupe ou l'enseignant, selon le cas, doit identifier des problèmes observés chez des étudiants, c'est-à-dire absentéisme, inattention, résultats médiocres de quelques étudiants pendant des activités scolaires, etc.*

*L'enseignant doit demander à chaque étudiant d'indiquer, par écrit ou par oral, son emploi du temps durant deux ou trois jours de la semaine, entre le moment où il se lève et le moment où il se couche. Si les enfants sont jeunes et ne savent pas bien écrire ou ne connaissent pas les horaires avec précision, l'enseignant peut leur demander de lui dicter leur programme d'activités.*

- *Lisez l'emploi du temps de chaque étudiant et repérez les étudiants dont l'emploi du temps est très chargé et qui manquent souvent l'école à cause d'obligations religieuses ou autres ? Combien de garçons et de filles ont un emploi du temps chargé, sont absents de l'école, et ainsi de suite ?*
- *Établissez des correspondances entre les problèmes et le genre de l'enfant.*
- *Présentez vos conclusions au directeur de l'école et aux autres enseignants, et imaginez des solutions pour ces enfants, en fonction de leur genre et de leur situation de famille, par exemple prendre contact et discuter avec les parents de l'enfant concerné, avec l'école et avec l'enfant pour améliorer la situation, la fréquentation scolaire et les résultats scolaires de cet enfant.*
- *Dressez une liste de solutions que vous estimez pertinentes et applicables pour chaque enfant.*

## 8.7 Point de vue et parti pris

La position des personnes par rapport à l'objet de la recherche a une influence sur leurs thèmes de recherche. À titre d'exemple, les femmes qui font l'objet d'une discrimination peuvent être motivées pour transformer les relations de genre dans leur établissement parce qu'elles ont l'expérience de la discrimination fondée sur le genre. Le genre, l'origine ethnique, la religion, la classe ou le handicap d'une personne sont ainsi des facteurs de motivation qui peuvent l'inciter à conduire une recherche en rapport direct avec sa situation. De même, c'est plus la situation socioéconomique du chercheur que celle des personnes interrogées qui peut déterminer les méthodes de collecte des données. Osborne (1995) a, par exemple, écrit sur le climat d'hostilité à l'égard des femmes qui existait sur le campus de son université ; quant à Acker (1994), elle a beaucoup écrit sur la sexualisation de l'éducation au Royaume-Uni du fait de son expérience d'enseignante. Pour éviter tout parti pris, le chercheur doit être attentif à plusieurs points :

- le chercheur doit remettre en cause son point de vue qui peut être influencé par le genre, la race, la classe, la religion et l'origine ethnique à laquelle il appartient. Une femme n'aura ainsi pas plus conscience du genre qu'un homme qui peut avoir subi une discrimination d'ordre ethnique, raciale ou autre ;
- un chercheur peut faire appel à une personne de l'autre sexe ou d'une autre race ou classe sociale, pour vérifier la validité de ses résultats en effectuant les mêmes recherches sur des groupes ou des populations semblables. Le Professeur Unni Wikan, anthropologue norvégienne (1977), a par exemple pu être en contact avec les xanith (hommes appartenant à un troisième genre à Oman) parce qu'elle était une femme, alors que son mari, également anthropologue, n'en pas eu la possibilité, car, à certains stades de leur existence, les xanith vivent dans un milieu féminin ;
- le chercheur doit veiller à conduire des entretiens à des moments où les personnes qu'il souhaite interroger sont disponibles. Les hommes, les femmes et les enfants ont des horaires différents et des responsabilités familiales diverses. Il doit donc planifier ses activités de recherche avec chaque groupe à différents moments pour obtenir une couverture complète et équilibrée du point de vue du genre de la population étudiée ;
- les instruments et les méthodes de recherche sont empreints de parti pris à cause de facteurs comme l'éducation, la classe sociale et le genre. Les femmes et les hommes analphabètes, par exemple, ne sont pas toujours capables de répondre aux questionnaires et demandent parfois à leurs enfants de répondre à leur place, au risque de rendre les résultats imprécis et inexploitable ;
- le choix des personnes interrogées peut aussi refléter un parti pris du chercheur. Les chercheurs interrogent rarement des cadres dirigeants, des ministres de l'éducation, des directeurs d'école ou des professeurs. Ils ont plutôt tendance à cibler leur recherche sur des étudiants, des secrétaires, des techniciens et d'autres catégories de personnel, où la proportion de femmes est souvent élevée.

## 8.8 Ressources disponibles

Les ressources dont dispose le chercheur jouent un rôle déterminant sur les questions et les méthodes qu'il choisit d'utiliser pour mener une recherche sensible au genre. La recherche primaire qui nécessite par exemple un travail sur le terrain et la collecte de données qui n'existent pas dans les registres et les autres documents officiels de l'établissement peut générer divers frais pour le transport, les interprètes, les enquêteurs, le matériel et les articles de papeterie. En revanche, la recherche secondaire qui utilise des données existantes peut être moins coûteuse puisque le chercheur peut consulter des bases de données institutionnelles existantes.

### 8.8.1 Types de données

Pour une recherche sur les questions d'égalité des genres, il est possible de combiner l'utilisation de données primaires et de données secondaires.

#### Données et méthodes de recherche primaires

La collecte de données primaires est imprégnée de préjugés liés au genre, à la race, à la classe et à l'âge. La recherche primaire consiste à interroger, observer, enquêter au moyen de questionnaires et discuter avec des groupes de personnes ou des individus. Le risque de subjectivité fondée sur l'âge, la race, le genre, la classe et autres préjugés est donc inhérent au processus. Ce paragraphe explique les types de collecte de données primaires et indique les formes de parti pris à éviter.

##### 1. Observation

###### Avantages

- L'observation des participants et des non-participants permet au chercheur d'examiner des interactions spécifiques entre des groupes et des cohortes d'étudiants et de personnels.
- Le chercheur peut voir et écouter les personnes qui représentent les informateurs.

###### Inconvénients

- L'observateur risque d'influer sur les interactions s'il y participe.
- L'observateur peut ne pas avoir une bonne capacité d'interprétation et ne pas savoir établir le contact avec les participants pour recueillir des informations sur la dynamique existant entre les personnels et les étudiants, repérer qui sont les faiseurs, les guides et les suiveurs d'opinion dans les différents groupes et comprendre la signification de tel ou tel comportement des groupes, en particulier si les personnes interrogées sont de sexe différent.
- Pour entrer en contact, le chercheur doit être accepté par les groupes. Si le chercheur est exclu pour une question de genre, il peut lui être impossible d'utiliser l'observation des participants pour sa recherche.

##### 2. Entretiens

L'entretien permet au chercheur d'orienter les questions et de mener une discussion avec des personnes pouvant fournir des informations sur un sujet particulier. L'entretien peut être plus ou moins formel mais, normalement, la personne qui conduit l'entretien possède une liste de questions qui servent de fil conducteur.

###### Avantages

- L'entretien permet à la personne interrogée d'exposer ses idées et de préciser sa pensée, et à la personne qui conduit l'entretien d'affiner les questions posées à l'informateur sur des points spécifiques.
- Si un bon contact est établi entre les deux interlocuteurs, l'entretien permet de recueillir spontanément une grande quantité d'informations utiles qui, en général, ne sont pas mentionnées dans les sources et les registres officiels.



### Inconvénients

- La personne qui conduit l'entretien peut ne pas réussir à établir le contact avec une personne interrogée qui n'est pas du même sexe, dans un contexte où les relations entre des hommes et des femmes qui n'appartiennent pas à la même famille sont mal vues.
- Une identification excessive avec la personne interrogée risque de nuire à l'objectivité de la personne qui conduit l'entretien. Une affinité excessive entre deux personnes de sexe opposé risque aussi de faire douter de la validité des données collectées.
- Le parti pris de la personne qui conduit l'entretien et sa difficulté à établir un bon contact avec la personne interrogée risquent d'altérer la qualité des données recueillies.

### 3. Enquêtes

Les enquêtes servent à obtenir une couverture maximale de groupes relativement conséquents de personnes interrogées. Elles peuvent être réalisées au moyen de questionnaires transmis par courriel ou par le chercheur qui consigne les réponses des personnes interrogées.

### Avantages

- Elles peuvent toucher un grand nombre de personnes en un temps relativement court.
- Leur coût est moins élevé que les entretiens.
- Les personnes interrogées ne sont pas influencées par l'enquêteur.

### Inconvénients

- Les questionnaires transmis par courriel supposent que la personne interrogée sache lire et écrire et qu'elle soit motivée et intéressée. Dans bon nombre de pays, les femmes ont une lourde charge de travail et un niveau d'alphabétisation plus faible que celui des hommes, et ce type d'exercice risque donc d'être peu adapté.
- Les questionnaires peuvent être remplis par une personne sachant lire et écrire, qui peut alors répondre à la place du destinataire initial, au risque de compromettre l'intégrité des réponses.
- Pour les questionnaires envoyés par courriel, les taux de non-réponse sont élevés parce que le destinataire doit renvoyer le questionnaire au chercheur. Le chercheur peut également récupérer lui-même le questionnaire lors d'une visite de suivi, mais cette solution est plus coûteuse.
- Les informations fournies dans un questionnaire peuvent être inexactes, car les personnes interrogées essaient de se montrer sous un jour positif.
- Si la personne interrogée n'est pas concernée par les questions posées, s'agissant d'une femme pauvre par exemple, elle ne sera guère incitée à remplir le questionnaire ou à abandonner son travail pour discuter avec un étranger alors qu'elle n'a aucun bénéfice tangible à en retirer.
- Il est facile d'ignorer un questionnaire transmis par courriel, d'où le risque d'un taux de non-réponse élevé, alors qu'il est plus difficile d'ignorer un questionnaire remis par un enquêteur et de se montrer impoli à son égard en ne répondant pas à des questions raisonnables.

### 4. Groupes de discussion

Les groupes de discussion permettent de compléter les questionnaires, enquêtes et autres méthodes de recherche afin de valider des significations et des interprétations attribuées à des personnes interrogées.

### Avantages

- Cette méthode permet d'explorer et de clarifier des questions, leur signification et leur interprétation, dans le cadre de discussions structurées ou libres sur des points particuliers.

### Inconvénients

- Des participants sûrs d'eux, autoritaires ou qui s'expriment facilement, risquent de dominer les discussions. Dans des groupes où la composition est mixte, en termes de genre, d'âge et de classe, les hommes, les participants plus âgés et les participants plus riches ont parfois tendance à parler plus souvent que les femmes, les participants plus jeunes et les participants moins riches.

L'animateur doit modérer les débats et veiller à éviter les groupes trop nombreux pour que chaque participant ait la possibilité de parler et d'être écouté. Les groupes de discussion sont souvent utilisés pour aider à interpréter des résultats de recherche, parallèlement aux entretiens et aux questionnaires.

### Données et méthodes de recherche secondaires

1. Provenant de dossiers ou registres des écoles, des églises, du lieu de travail ou des entreprises

#### Avantages

- Déjà existantes et organisées sous une forme qui simplifie le collationnement.
- Moins coûteuses, car les coûts pour collationner les informations pertinentes sont moindres.

#### Inconvénients

- Les données ne sont pas toujours ventilées par sexe. Le chercheur peut être obligé de recouper l'information concernant le nom avec d'autres informations, comme l'école fréquentée, le prénom et d'autres données pouvant donner des indications sur le genre de la personne.

2. Autres sources de données secondaires, telles que biographies, journaux intimes, mémoires, photographies et lettres, qui donnent souvent des informations intéressantes sur la vie des gens.

#### Inconvénients

- Ces sources de données sont souvent subjectives, filtrées et spécifiquement conçues pour certains publics. Les gens écrivent sur eux-mêmes pour donner une image positive de ce qu'ils sont et de ce qu'ils ont fait.
- Les femmes sont souvent ignorées, car leur vie est moins médiatisée que celle des hommes. Il existe très peu de biographies sur les « grandes femmes » par comparaison aux « grands hommes ». Cela tient à la définition sexuée de la « grandeur » dans de nombreuses sociétés dominées par les hommes.

## 8.9 Interprétation des résultats

Activité 2

1. Répartissez-vous par petits groupes de quatre et, à l'aide des données disponibles à la bibliothèque de votre établissement, rédigez l'histoire de votre établissement, en prêtant attention au genre, à l'âge et à d'autres attributs pertinents des personnes, parmi les personnels et les étudiants, qui ont laissé une marque durable au sein et en dehors de l'établissement.
2. Quelles questions vous inspirent les résultats de votre recherche sur le plan du genre des personnes considérées comme des « artisans de l'histoire » de votre établissement ?

Cet exercice apportera une contribution précieuse à votre connaissance de l'établissement et à votre expérience de recherche. Outre les documents institutionnels, il existe d'autres sources de données secondaires, comme les biographies, autobiographies, journaux intimes, récits de vie, cartes, photographies et traces physiques de personnes qui ont marqué l'histoire contemporaine. L'autobiographie de personnages historiques, comme Nelson Mandela en Afrique du Sud, Joshua Nkomo au Zimbabwe, Gamel Abdel Nasser en Égypte, Kwame Nkrumah au Ghana, Gandhi en Inde, Mao en Chine, Fidel Castro à Cuba, Juan Perón en Argentine et d'autres personnalités politiques en Asie coloniale, en Afrique et en Amérique latine, révèle divers types d'éducation, de vie et d'expérience coloniale des hommes en Asie, en Amérique latine et en Afrique. De même, le nombre relativement limité d'autobiographies et de biographies de femmes africaines, asiatiques et latino-américaines comparativement aux hommes aide à comprendre les relations de genre en Afrique, en Asie et en Amérique à l'époque précoloniale, coloniale et postcoloniale.

Les préjugés, sexistes et autres, peuvent compliquer l'interprétation des résultats et la signification qu'on leur attribue. En cas d'interprétation erronée, les conclusions, les politiques et les activités qui en découlent risquent de ne pas résoudre les problèmes liés au genre sur lesquels porte la recherche.

### 8.9.1 Communication des résultats de recherche

Les résultats de recherche peuvent être communiqués par différents médias selon les publics visés, notamment d'autres professionnels de l'éducation, des fonctionnaires, des partenaires, tels que des bailleurs de fonds, des organisations de femmes, des étudiants et des associations étudiantes.

Il est essentiel d'utiliser des méthodes appropriées pour communiquer des résultats de recherche.

- Si l'on s'adresse à des structures administratives de l'éducation, des universitaires et d'autres parties intéressées (qui ont besoin de rapports factuels étayés par des données portant sur les causes et les effets des préjugés fondés sur le genre, la classe, l'origine ethnique ou autre, les écarts liés au genre et la discrimination), on peut utiliser des rapports descriptifs pour mettre en évidence les disparités, les proportions et les structures, et les processus qui génèrent ou accentuent les inégalités entre les genres. Ces rapports peuvent être émaillés de graphiques, tableaux et figures pour illustrer la situation, indiquer les causes et les effets et suggérer des solutions possibles aux problèmes qui se posent en relation avec le genre.
- Les médias grand public, les conférences de presse, les communiqués et les entretiens avec certains organes de presse peuvent être utilisés pour exposer les résultats de recherche.
- Si l'on cible les milieux universitaires, des articles de revues et des séminaires peuvent être utilisés pour présenter et diffuser les résultats de recherche.

### 8.9.2 Mise en œuvre des résultats de recherche

Dans certains cas, les résultats de recherche indiquent ou suggèrent déjà des solutions.

- Les disparités entre les hommes et les femmes en matière d'affectation dans les structures administratives du personnel et des étudiants peuvent être comblées en adoptant un recrutement ciblé ou en recherchant et encourageant des personnes qualifiées à poser leur candidature à ces postes.
- Selon les résultats, il peut être utile d'élaborer des politiques, des programmes et des dispositifs de soutien en direction de groupes défavorisés, comme les femmes, les minorités et les groupes ethniques, afin qu'ils acquièrent les compétences nécessaires.
- Des bourses peuvent être délivrées à des personnes issues de minorités et possédant les compétences universitaires requises pour qu'elles puissent postuler à des emplois et à des postes, de même qu'à des étudiantes et à des étudiants issus de minorités pour qu'ils puissent postuler à une formation.
- À défaut de solutions à court terme, il faut alors adopter des stratégies à plus long terme permettant à des groupes défavorisés d'accéder à certains postes et d'y faire leurs preuves.
- Des mesures de discrimination positive peuvent être adoptées pour que des groupes défavorisés, comme les femmes, accèdent à des formations et à d'autres ressources. Les résultats de recherche sont utiles pour révéler l'existence de privilèges et justifier une action positive en faveur de groupes défavorisés, comme les femmes et les filles, ou les minorités ethniques, religieuses et culturelles, afin de leur ouvrir l'accès aux IFE et à des postes d'administration et de gestion dans des structures administratives de l'éducation.

### 8.9.3 Usage des TIC pour la diffusion des résultats de recherche

Les technologies de l'information appropriées sont indispensables pour diffuser les résultats de recherche. Plusieurs types de technologies sont possibles, par exemple :

- Internet, notamment les publications en ligne, les sites Web, les listes de diffusion, etc. ;
- la radio ;
- la télévision ;
- les vidéos ;
- les visioconférences et téléconférences ;
- les séminaires en ligne ;
- les cédéroms.

Le choix des technologies dépend des infrastructures disponibles dans les lieux et les régions concernés. Dans maints pays en développement, l'absence d'électricité et d'équipements de communication électronique comme l'Internet peut limiter les possibilités de diffusion et de discussion des résultats et leur efficacité. Mais de nombreux pays disposent de réseaux de radio et de télévision fonctionnant sur batterie. Le matériel pédagogique peut donc être présenté sous une forme adaptée à une utilisation plus large par les écoles et les lycées. La télévision par satellite offre des possibilités de créer et diffuser le matériel d'enseignement à distance dans la langue locale. La radio est aussi un outil de diffusion très répandu, en particulier dans les régions pauvres en infrastructures.

Il est important de diffuser les résultats de recherche, notamment aux groupes qui fournissent les données, pour les sensibiliser au problème et leur permettre d'exploiter les résultats en vue d'améliorer leur situation.

Répartissez-vous par groupes de recherche de quatre.

Réalisez un audit sensible au genre sur les personnels ou les effectifs étudiants dans certaines disciplines, dans votre établissement.

- Y a-t-il des tendances dominantes de genre, de classe et de tranche d'âge dans certaines disciplines et à certains postes, par exemple parmi les associations de représentation des étudiants, les organes de représentation du personnel, les formateurs dans les domaines techniques et non techniques, les secrétaires, les travailleurs manuels, les responsables, les chefs de département ?
- Comment expliquez-vous ces tendances ?
- Comment peut-on démocratiser ces tendances si elles sont systématiquement en faveur de groupes spécifiques ? Compilez vos résultats sous un format qui vous semble accessible et présentez-les en utilisant des technologies adaptées au public des lycées (élèves et personnels) où votre établissement recrute ses stagiaires.

## 8.10 Références

- Acker, S. 1994. *Gendered Education: Sociological Reflections on Women, Teaching and Feminism*. Buckingham: Open University Press, Toronto: OISE Press.
- Elliot, J. 1991. *Action Research for Educational Change*. Milton Keynes: Open University Press.
- Osborne, R. 1995. The continuum of violence against women in Canadian universities: Towards a new understanding of the chilly campus climate. *Women's Studies International Forum*, Vol. 18e, N° 5 et 6, p. 637-646.
- Wikan, U. 1977. Man Becomes Woman: Transsexualism in Oman as a key to gender roles. *Man, New Series*, Vol. 12, N° 2, p. 304-319.

### Autres documents utiles

- Douglas, J. W. B. 1999. *The Home and the School: A Study of Ability and Attainment in the Primary School*. Londres: Panther Books.
- Eckert, P. et McConnell-Ginet, S. 2003. *Language and Gender*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gaidzanwa, R. B. 1985. *Images of Women in Zimbabwean Literature*. Harare: College Press.
- Hargreaves, D. 1967. *Social Relations in a Secondary School*. Londres: Routledge and Kegan Paul.
- Kalton, G. et Moser, C. A. 2004. *Survey Methods in Social Investigation. 2nd Ed.* Dartmouth Publishing Co Ltd.
- Mac an Ghaill, M. 1994. *The Making of Men: Masculinity, sexuality and schooling*. Buckingham: Buckingham Open University.
- McDowell, L. 1992. Doing gender: Feminism, feminists and research methods in human geography. *Transactions, Institute of British Geographers*, Vol. 17, N° 4, p. 399-416.
- McNiff, J. et Whitehead, J. 2005. *All You Need To Know About Action Research*. Londres et New York: Sage.
- Miller, C. et Swift, K. 2000. *The Handbook of Nonsexist Writing. For writers, editors and speakers. 2nd Ed.* Lincoln (Nebraska): iUniverse.com, Inc.

- Morgan, D. H. J. 1994. *Discovering Men: Critical studies on men and masculinities*. Londres: Routledge.
- Ng, R. (1993). Racism, sexism and nation building. In : McCarthy, C. (ed). *Race, Identity and Representation in Higher Education*. New Jersey: Routledge.
- Olson, J., Codde, J., de Maagd, K., Tarkleson, E., Sinclair, J., Yook, S. et Egidio, R. 2011. *An Analysis of e-Learning Impacts & Best Practices in Developing Countries. With Reference to Secondary School Education in Tanzania*. Michigan: Michigan State University. [http://cas.msu.edu/wp-content/uploads/2013/09/E-Learning-White-Paper\\_oct-2011.pdf](http://cas.msu.edu/wp-content/uploads/2013/09/E-Learning-White-Paper_oct-2011.pdf) (page consultée le 5 juillet 2014).
- Prince Cooke, L. 2006. 'Doing' gender in context: household bargaining and risk of divorce in Germany and the United States. *American Journal of Sociology*, Vol. 112, N° 2, p. 442-472.
- Rosser, S. V. 1990. *Female-Friendly Science: Applying women's studies methods and theories to attract students*. Elmsford (New York): Pergamon Press.
- Trowler, P. 1987. *Active Sociology*. Londres: Bell and Hyman.

# Suivi et évaluation institutionnels axés sur la sensibilité au genre

Module 9

## 9.1 Introduction

Ce module présente une vue d'ensemble du suivi et de l'évaluation participatifs et sensibles au genre aux gestionnaires, administrateurs et autres personnes occupant divers postes de responsabilité et de direction dans des IFE (TEI). Il les incite à mener un suivi et une évaluation de toutes les fonctions de l'établissement abordées dans les autres modules de ce *Guide*. Le suivi et l'évaluation sensibles au genre sont l'occasion d'examiner l'ensemble des politiques, des activités et des plans de travail d'un établissement sous l'angle du genre. Le Module 2 a fourni des lignes directrices pour la formulation et la planification de politiques sensibles au genre. Le Module 7 a défini les grandes lignes de la sensibilité au genre dans les pratiques administratives et de gestion. Et tout au long de ce *Guide*, l'intégration de la perspective de genre dans tous les domaines d'activité des établissements est mise en avant. Ce module expose aux gestionnaires et aux administrateurs des méthodes de suivi et d'évaluation sensibles au genre destinées à leur permettre de suivre et de mesurer les progrès et l'impact de l'intégration du genre dans l'activité d'un établissement.

### 9.1.1 Objectifs

Les objectifs de ce module sont les suivants :

1. expliquer la signification et la pertinence du suivi et de l'évaluation sensibles au genre ;
2. définir des indicateurs sensibles au genre et expliquer les techniques de suivi et d'évaluation y afférentes ;
3. proposer des moyens concrets de mener le suivi et l'évaluation des politiques, activités et initiatives d'un établissement en faveur de l'égalité des genres.

### 9.1.2 Résultats attendus

Les gestionnaires, administrateurs et autres personnes occupant des postes de responsabilité et de direction doivent faciliter le suivi et l'autoévaluation internes des activités et des initiatives de l'établissement sous l'angle de la sensibilité au genre. Les résultats attendus du Module 9 sont les suivants :

1. apprécier la façon dont les politiques, les actions planifiées et les ressources sont mises en œuvre et utilisées pour atteindre les objectifs d'intégration de l'établissement en matière d'intégration du genre ;
2. comprendre le suivi et l'évaluation participatifs et sensibles au genre, ainsi que leur rôle dans la progression vers l'égalité des genres ;
3. communiquer et diffuser efficacement les résultats du suivi et de l'évaluation concernant l'intégration de la perspective de genre par les parties prenantes de l'établissement.

## 9.2 Suivi et évaluation

De nombreux concepts associés à l'intégration de la perspective de genre sont expliqués dans le Module 1. Dans ce module, l'accent est mis sur le suivi et l'évaluation sensibles au genre et des sujets connexes. Ce *Guide* prône l'intégration de la perspective de genre dans toutes les fonctions et activités des IFE, c'est-à-dire la formulation d'une politique, le recrutement des étudiants et des personnels, l'admission des étudiants, le programme d'études et l'enseignement, l'avancement des membres du personnel, etc. L'activité 1 propose à l'utilisateur de réfléchir sur le degré de sensibilité au genre dont son propre établissement fait preuve dans ses politiques et ses activités, et sur les moyens de suivre et d'apprécier ce degré de sensibilité.

*Expression libre d'idées et réflexion sur la sensibilité au genre de votre établissement*

Activité 1

- *Quelles sont les politiques et les activités dans lesquelles votre établissement intègre la perspective de genre ?*
- *Comment sont menés le suivi et l'établissement de rapports concernant des politiques visant à intégrer la perspective de genre ?*
- *Un quelconque progrès ou impact est-il visible ? Expliquez.*

L'activité 1 attire l'attention des gestionnaires et des administrateurs sur l'importance d'établir si les femmes et les hommes qui sont étudiants ou membres du personnel de l'établissement participent et contribuent de manière égale aux politiques, et si leurs points de vue et leurs priorités sont pris en compte dans l'élaboration et la mise en œuvre des plans de travail. Ces plans de travail doivent inclure des plans de suivi et d'évaluation. Les activités de suivi et d'évaluation aident à déterminer si l'établissement met en œuvre des politiques, des activités et des initiatives d'intégration de la perspective de genre et si cela modifie les relations de genre dans cet établissement. Il convient de noter que le suivi et l'évaluation comportent deux processus distincts, mais néanmoins liés : le suivi, d'une part, l'évaluation, d'autre part. Ce module insiste sur le fait que ces deux processus doivent être participatifs et sensibles au genre.

Le suivi est le processus qui consiste à rassembler des informations sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre d'activités et l'utilisation de ressources. Les gestionnaires, administrateurs et personnes occupant des postes de responsabilité et de direction reçoivent par ce biais un retour d'information sur les progrès accomplis. On parle de « suivi sensible au genre » lorsque le suivi intègre une perspective de genre. L'établissement peut, par exemple, adopter une politique d'action positive concernant l'admission des étudiants. Nécessité s'impose alors de vérifier si tous les départements de l'établissement appliquent cette politique. Pour ce faire, il faut disposer de données séparées sur les niveaux d'admission de chaque genre, c'est-à-dire collecter des données ventilées par genre que l'on peut ensuite utiliser pour déterminer si une action positive est ou non appliquée. L'évaluation vise à apprécier si une action positive est, ou non, pertinente, performante et efficace. Elle tend à mesurer l'impact et les résultats des activités ou des initiatives qui ont été mises en œuvre. On parle d'évaluation sensible au genre lorsque l'évaluation est menée dans une perspective sexospécifique pour mettre au jour un éventuel impact positif ou négatif (ou indifférencié) sur les hommes et sur les femmes.

### 9.3 Suivi et évaluation participatifs et sexospécifiques

Le processus de suivi et d'évaluation consiste ainsi à collecter des données pour suivre les progrès réalisés et évaluer (ou apprécier, mesurer) l'impact des activités ou initiatives qui sont entreprises dans l'établissement. Le suivi et l'évaluation sensibles au genre ou sexospécifiques impliquent un examen de ces activités ou initiatives de l'établissement sous l'angle du genre. En tant que tels, le suivi et l'évaluation ne doivent pas être un fardeau supplémentaire pour les personnes occupant des postes de responsabilité et de direction, ni être un motif de pression ou d'inquiétude pour les parties prenantes de l'établissement. Les gestionnaires et les administrateurs doivent, au contraire, faciliter les activités de suivi et d'évaluation de façon à ce que davantage de membres du personnel de l'établissement y soient impliqués. L'engagement du plus grand nombre possible de parties prenantes de l'établissement permet d'apaiser les éventuelles craintes suscitées par le suivi et l'évaluation, et est l'occasion pour les membres du personnel et les étudiants d'en tirer des enseignements. Ceux-ci peuvent développer leur esprit d'autocritique et leur sensibilisation aux questions de genre dans l'établissement. Impliquer les parties prenantes dans les décisions concernant la portée, les procédures, le type d'indicateurs et les informations à collecter, ainsi que dans l'établissement de rapports et l'utilisation du suivi et de l'évaluation et des résultats y afférents, est capital. Leurs idées, leurs réflexions et leurs points de vue apportent une contribution utile en étendant le champ d'application et l'impact des initiatives en matière d'intégration du genre. Les questions ci-dessous, adaptées de l'ouvrage de Guijt et Shah (1998), entendent guider la réflexion des gestionnaires et des administrateurs et les aider à mesurer pleinement l'importance de la participation des parties prenantes.

1. Qui participe à l'élaboration du plan et de la stratégie de l'établissement, à leur mise en œuvre et à leur évaluation, et pourquoi ?
2. Le plan et les stratégies de l'établissement répondent-ils aux besoins des femmes et des hommes ?
3. Les femmes et les hommes (ou certaines catégories de femmes) ont-ils des objectifs complémentaires ou concurrents dans le cadre de la planification et de la mise en œuvre des activités au sein de l'établissement ?
4. La répartition des bénéfices (c'est-à-dire formation, répartition des véhicules, fonds de recherche, possibilités de siéger dans les instances importantes) entre les hommes et les femmes est-elle équitable ?
5. Les femmes et les hommes participent-ils activement et dans des conditions égales au suivi et à l'évaluation de projets ?



## 9.4 Suivi et évaluation sensibles au genre des plans de travail d'un établissement

Les questions présentées dans cette section peuvent être posées pour chacune des fonctions et activités d'un établissement, comme celles qui sont abordées dans ce *Guide*, c'est-à-dire politiques et plans sexospécifiques (Module 2), culture et environnement institutionnels (Module 3), services de soutien sensibles au genre pour les personnels et les étudiants (Module 4), programme d'études (Module 5), pédagogie (Module 6), gestion et administration (Module 7), recherche et production de connaissances (Module 8), et plaidoyer, partenariats et mobilisation de ressources (Module 10). Il apparaît ainsi que le Module 9 est lié à tous les autres modules qui ont pour objet d'intégrer la perspective de genre. Un établissement est d'autant mieux à même de répondre aux questions que suscitent ses politiques, ses activités et ses programmes qu'il a inclus des activités de suivi et d'évaluation dans ses plans de travail. Sont-ils sensibles au genre ou sont-ils en voie de l'être ?

Le suivi et l'évaluation axés sur la sensibilité au genre aident les personnels de l'établissement à suivre et mesurer les progrès accomplis en matière d'intégration de la perspective de genre et à déterminer si cela modifie les conceptions, les croyances et la manière d'agir des étudiants et des personnels. Les questions sur lesquelles il faut aussi s'interroger dans le cadre du suivi et de l'évaluation sensibles au genre sont les suivantes : Les politiques, activités ou stratégies d'intégration de la perspective de genre changent-elles quelque chose ? La réponse peut être positive, négative, ou ni l'une ni l'autre selon les pratiques et les relations de genre existantes. On peut s'attendre à ce qu'elles changent ou non quelque chose dans : 1) les relations de genre, les connaissances, les perceptions et le comportement des hommes et des femmes, et 2) les pratiques professionnelles quotidiennes d'un établissement. Le suivi et l'évaluation permettent de mesurer le degré atteint par un établissement dans la réalisation de ses buts et objectifs en matière d'égalité des genres. L'activité 2 est majeure pour avoir une idée de l'importance de certaines questions de suivi et d'évaluation.

### ANALYSE ET RÉFLEXION

Activité 2

*Organisez une séance de brainstorming dans votre établissement ou votre département.*

- 1. Existe-t-il des politiques ou des initiatives visant à intégrer la perspective de genre ?*
- 2. Comment les hommes et les femmes qui sont membres du personnel perçoivent-ils les relations de genre dans l'établissement ou le département ?*
- 3. Comment perçoivent-ils la représentativité des femmes dans les diverses instances, comme le Sénat, le conseil académique, les conseils d'admission, de recrutement, des affectations et des promotions, la commission des adjudications, les conseils de recherche, et ainsi de suite ? Favorise-t-elle ou non l'égalité des genres ?*
- 4. Réalisez une analyse selon le genre de la composition de ces instances et de l'identité des personnes qui les dirigent ? Les hommes et les femmes y sont-ils représentés dans des conditions identiques ? Comment les hommes et les femmes membres du personnel perçoivent-ils cette représentation ?*

## 9.5 Indicateurs de suivi et d'évaluation sensibles au genre

Le suivi et l'évaluation peuvent prendre la forme d'activités ou d'initiatives spécifiques menées dans l'ensemble ou dans certaines sections seulement de l'établissement. Dans les deux cas, il est nécessaire d'établir des indicateurs sensibles au genre. Les indicateurs sensibles au genre donnent des informations qui permettent de savoir si les apports, activités ou autres services sont fournis en temps opportun et de manière équitable et efficace et d'en connaître les différents impacts sur les hommes et les femmes de l'établissement. Plusieurs définitions des indicateurs sensibles au genre sont données dans la liste d'ouvrages bibliographiques située à la fin de ce module. Pour les résumer, on peut dire que les indicateurs sensibles au genre sont des mesures, des chiffres, des faits, des opinions ou des perceptions concernant des activités et des processus d'intégration de la perspective de genre, ainsi que leurs résultats et effets. Un indicateur sensible au genre peut aussi donner une mesure qualitative et quantitative des changements qui surviennent dans la conscience du genre et la sensibilité au

genre des personnels et des étudiants de l'établissement. Les indicateurs sensibles au genre possèdent plusieurs caractéristiques :

1. ils fournissent des données ou des informations ventilées par genre qui permettent de déceler facilement les différences entre les hommes et les femmes ;
2. ils collectent des données qualitatives pour apprécier des questions de genre, des attitudes et des perceptions et les relier à des valeurs sociales et culturelles ;
3. ils mettent en évidence les changements qui ont lieu dans les relations entre les hommes et les femmes sur une période de temps donnée ;
4. ils évaluent l'autonomisation en observant les changements qui, dans les connaissances, attitudes, comportements et conduite professionnelle des hommes et des femmes, reflètent l'égalité des genres.

## 9.6 Suivi et évaluation sensibles au genre des plans de travail et activités des établissements

Il convient de souligner que les indicateurs sensibles au genre peuvent aider à déterminer si des activités spécifiques de l'établissement sont sensibles au genre ou en voie de l'être. Les personnes occupant des postes de responsabilité ont de temps à autre besoin d'examiner des plans de travail ou des plans stratégiques existants ou d'en élaborer de nouveaux. Elles doivent alors vérifier et évaluer le degré auquel ces plans et stratégies incorporent des activités d'intégration de la perspective de genre et s'ils contribuent ou non à faire progresser l'égalité des genres. Lors de l'élaboration de nouvelles stratégies et de nouveaux plans de travail, il leur faut se poser la question suivante : Les plans de travail sont-ils sexospécifiques ? La principale responsabilité qui leur incombe en matière de suivi et d'évaluation est notamment d'examiner tous les aspects du plan stratégique d'un établissement ou de ses différents plans de travail dans une perspective de genre. En règle générale, le plan stratégique d'un établissement expose quels en sont la vision, les valeurs essentielles, la mission, le ou les buts et les objectifs, les activités et les apports, les produits et les résultats selon une approche de cadre logique. L'activité 3 invite à étudier un plan stratégique pour en dégager les divers éléments.

Le plan stratégique recense les apports et les activités à fournir ou à mettre en œuvre pour obtenir les produits et les résultats qui ont été définis en vue d'atteindre les buts et les objectifs de l'établissement. Ces apports, activités, produits, résultats, buts et objectifs sont-ils sensibles au genre ? C'est en répondant à cette question que les gestionnaires et les administrateurs doivent faire preuve de leadership pour faire en sorte que ces éléments soient sensibles au genre. L'une des solutions consiste à définir des indicateurs sensibles au genre axés sur ces éléments. Le tableau 1 montre une version simplifiée de cadre logique comportant un niveau de sensibilité au genre pour chaque élément. Le problème spécifique illustré sur le tableau 1 concerne la sous-représentation de femmes remplissant les conditions requises aux postes administratifs et de direction, et dans les instances de décision de l'établissement. La colonne « Moyens de vérification » indique la source d'informations ou de données permettant d'évaluer l'indicateur. Il importe de noter que les indicateurs aident les personnes qui sont impliquées dans la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation d'une activité à identifier et à examiner les différences entre les femmes et les hommes du point de vue des perceptions, attitudes, possibilités et accès aux ressources et à la prise de décision lors de la mise en œuvre d'activités ou d'initiatives.

### EXERCICE PRATIQUE D'ANALYSE DU PLAN STRATÉGIQUE D'UN ÉTABLISSEMENT

Activité 3

*Procurez-vous le plan stratégique de votre (ou d'un autre) établissement. Vous pouvez aussi trouver des plans stratégiques à télécharger sur le site Internet de votre établissement.*

- *Quels sont les éléments de ce plan stratégique ?*
- *Les questions de genre sont-elles prises en compte dans ces éléments ?*
- *A-t-il été possible, ou non, de les identifier ?*
- *Que peut-on faire au niveau de ces éléments pour que la stratégie soit (plus) sexospécifique ?*

**Tableau 1. Cadre logique axé sur la sensibilité au genre**

Cadre logique	Indicateurs sensibles au genre	Moyens de vérification
<p>But :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les hommes et les femmes membres du personnel bénéficieront d'une représentation égale et leur participation à toutes les instances importantes de l'établissement sera valorisée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseils et comités seront composés à 50 % au moins de femmes remplissant les conditions d'éligibilité</li> <li>• Les hommes et les femmes membres du personnel se déclarent favorables à l'intégration et à la participation de femmes aux conseils et comités</li> <li>• Davantage d'hommes et de femmes considèrent les politiques et les pratiques de l'établissement comme étant sexospécifiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données ventilées par sexe ; procès-verbaux des conseils</li> <li>• Enquête par questionnaire ; procès-verbaux des conseils</li> <li>• Document de politique ; rapports annuels</li> </ul>
<p>Objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le personnel sera sensibilisé à l'égalité des genres et soutiendra une égale représentation des hommes et des femmes dans les instances importantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de femmes siégeant au conseil d'admission porté à 50 %</li> <li>• Formation sur les questions de genre dispensée à tout le personnel occupant des postes universitaires et administratifs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Structure du conseil d'admission ; procès-verbaux et rapports</li> <li>• Programme de formation et registre de présence</li> </ul>
<p>Apports :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité directeur pour l'intégration de la perspective de genre</li> <li>• Budget alloué aux activités intégrant la perspective de genre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité directeur pour l'intégration de la perspective de genre comportant une égale représentation des hommes et des femmes</li> <li>• Budget alloué aux activités intégrant la perspective de genre et à la formation sur les questions de genre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procès-verbaux du conseil d'administration</li> <li>• Budget</li> </ul>
<p>Produits :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prise de conscience par l'ensemble du personnel du problème des inégalités entre les sexes</li> <li>• Participation des femmes aux conseils et comités</li> <li>• Augmentation du nombre d'hommes et de femmes ayant une bonne perception du genre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Progression de 50 % de la participation des femmes aux conseils et comités au cours des 2 premières années</li> <li>• Augmentation de 40 % au moins du nombre d'hommes et de femmes ayant une bonne perception du genre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Listes d'effectifs, procès-verbaux et rapports des conseils et comités</li> <li>• Groupes de discussion ; enquêtes</li> </ul>
<p>Résultats et impacts :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les hommes et les femmes membres du personnel perçoivent positivement la participation équilibrée d'hommes et de femmes remplissant les conditions d'éligibilité aux conseils et comités de l'établissement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseils et comités seront composés à 50 % au moins de femmes remplissant les conditions d'éligibilité</li> <li>• Les hommes et les femmes membres du personnel se déclarent favorables à l'intégration et à la participation de femmes aux conseils et comités</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données ventilées par sexe ; procès-verbaux des conseils</li> <li>• Enquête par questionnaire ; procès-verbaux des conseils</li> </ul>

## CONCEPTION, SUIVI ET ÉVALUATION D'UN PLAN DE TRAVAIL SENSIBLE AU GENRE

*En tant que gestionnaires et administrateurs d'IFE, il peut être intéressant pour vous de mettre en place des activités dans l'un des domaines abordés dans ce Guide ou même de concevoir un plan de travail couvrant l'ensemble de l'établissement. Comment devez-vous procéder ? Réfléchissez avec des membres du personnel sur les étapes proposées ici, en vous reportant, si nécessaire, au tableau 1.*

1. Définissez le problème ou les préoccupations relatives à l'égalité des genres à résoudre.
2. Proposez des solutions (interventions et activités) pour répondre aux préoccupations relatives à l'égalité des genres.
3. Définissez les buts et les objectifs de l'intégration de la perspective de genre.
4. Déterminez les produits, résultats et impacts sensibles au genre.
5. Établissez et définissez les indicateurs sensibles au genre et les moyens de vérification.
6. Élaborez un plan pour mettre en œuvre un suivi et une évaluation sensibles au genre.
7. Élaborez un plan pour diffuser ou partager les informations issues du suivi et de l'évaluation et les exploiter dans la planification et les actions ultérieures.

Dans le cadre du suivi et de l'évaluation sensibles au genre, on s'intéresse à la fois aux indicateurs quantitatifs, c'est-à-dire ceux qui répondent à la question du « combien », et aux indicateurs qualitatifs, c'est-à-dire ceux qui révèlent des changements dans la qualité des perceptions, attitudes et valeurs à l'égard de l'égalité des genres. Ces catégories d'indicateurs sont représentées sur le tableau 1. Un indicateur quantitatif pose des questions de type : Combien d'hommes et de femmes sont concernés ? Quelles sont les ressources apportées par les hommes et les femmes ? Combien d'hommes et de femmes bénéficient par exemple du programme de formation ou des fonds de recherche au sein de l'établissement. Un indicateur qualitatif fournit des informations sur la perception et l'attitude des hommes et des femmes à l'égard des relations de genre et de l'égalité des genres en répondant aux questions de type suivant : Quels sont les changements d'attitude et de comportement des hommes et des femmes qui se produisent ? Réalisez l'activité 4 avec des membres du personnel. Elle indique les étapes à suivre pour concevoir un plan de travail sensible au genre, définir des indicateurs sensibles au genre et élaborer une stratégie de suivi et d'évaluation.

## 9.7 Partage et exploitation des données et résultats du suivi et de l'évaluation

Il convient de rappeler aux gestionnaires et aux administrateurs que les données collectées dans le cadre du suivi et de l'évaluation n'ont d'utilité que si elles sont partagées en vue de faire prendre conscience des changements qui ont lieu dans les relations de genre au sein de l'établissement ou des départements et d'en tirer des enseignements. Rendre compte des résultats apporte une meilleure compréhension des changements survenus et des facteurs et actions qui y ont contribué. Le rapport de suivi et d'évaluation fournit un retour d'information sur les progrès accomplis et la capacité de réfléchir sur les résultats et les enseignements tirés concernant l'intégration de la perspective de genre et sa pertinence. Il peut s'agir d'un rapport formel ou informel, selon l'objectif et le public visés. Des rapports écrits formels peuvent, par exemple, être rédigés à l'attention des gestionnaires et des instances de l'établissement. Il est également possible de rendre compte des résultats sous la forme d'un rapport écrit ou oral ou sur un support utilisant des technologies multimédias (par exemple vidéo, présentation powerpoint, etc.) qui sera présenté aux personnels du département de l'établissement. Une présentation à l'ensemble de la communauté de l'établissement, lors d'une journée « portes ouvertes » par exemple, peut aussi être envisagée. À cette occasion, des techniques de groupe, telles que pièces de théâtre, chansons, jeux de rôles, simulations ou spectacles de poésie, peuvent être utilisées pour transmettre des messages sur l'égalité des genres et l'équité sociale. Enfin, l'établissement peut créer un bulletin d'information dans lesquels les membres du personnel et les étudiants peuvent rédiger des articles et faire part de leurs expériences.

## 9.8 Conclusion

Ce module met en lumière l'importance de mener un suivi et une évaluation des activités, programmes et plans de travail d'un IFE en matière de sensibilité au genre. Il souligne le rôle majeur de la participation et du leadership des parties prenantes et de la contribution que les personnes occupant des postes de responsabilité peuvent apporter à cet égard. Les parties prenantes de l'établissement ont par là même une chance réelle de participer à des activités visant à intégrer la perspective de genre. Elles peuvent mesurer la pertinence de l'intégration de la perspective de genre pour eux, à titre personnel, et pour l'établissement. Le suivi et l'évaluation participatifs fournissent des enseignements sur plusieurs aspects essentiels, notamment :

1. comment sont garanties aux hommes et aux femmes des conditions égales d'autonomisation dans l'établissement ;
2. comment sont garanties aux hommes et aux femmes des conditions égales de participation aux instances décisionnelles de l'établissement ;
3. comment sont garanties aux hommes et aux femmes des possibilités d'accès à des programmes de développement professionnel ou de renforcement des capacités, à des fonds de recherche, à des promotions et à des affectations à des postes de responsabilité ;
4. comment les changements, ou l'absence de changements, dans les attitudes, croyances, perceptions, connaissances, comportements et pratiques des personnes de l'établissement reflètent l'égalité des genres ;
5. comment les changements, ou l'absence de changements, dans la qualité globale et le bien-être général des hommes et des femmes de l'établissement reflètent l'égalité des genres.

## 9.9 Références

Guijt, I. et Shah, M. K. (eds). 1998. *The Myth of Community: Gender issues in participatory development*. Londres: Intermediate Technology Publications.

---

### Autres documents utiles

ADEA. 2006. *A Toolkit for Mainstreaming Gender in Higher Education in Africa*. Accra : Association des universités africaines. [http://www.ungei.org/resources/files/Toolkit\\_complete.pdf](http://www.ungei.org/resources/files/Toolkit_complete.pdf) (page consultée le 7 juillet 2014).

Banque mondiale. 2004. *Suivi et évaluation : quelques outils, méthodes et approches*. <http://www.worldbank.org/oed/ecd/tools/>

Brambilla, P. 2001. *Gender and Monitoring: A review of practical experiences*. Rapport BRIDGE. Document préparé pour la Direction suisse du développement et de la coopération (DDC). Brighton : Institut des études sur le développement (IED). <http://www.bridge.ids.ac.uk/reports/re63.pdf> (page consultée le 7 juillet 2014).

Commission économique pour l'Afrique. 2011. L'indicateur de développement et des inégalités entre les sexes en Afrique. Promouvoir l'égalité des sexes en Afrique. [http://www.uneca.org/sites/default/files/publications/agdi\\_booklet.pdf](http://www.uneca.org/sites/default/files/publications/agdi_booklet.pdf) (page consultée le 7 juillet 2014).

Département du développement durable de la FAO. 2001. *Gender-sensitive Indicators: A key tool for gender mainstreaming*. Service des femmes dans le développement, Division de la femme et de la population. [http://www.fao.org/sd/2001/PE0602a\\_en.htm](http://www.fao.org/sd/2001/PE0602a_en.htm)

Direction suisse du développement et de la coopération (n.d.). *La perspective genre dans la gestion du cycle de programme (PCM)*. [http://www.deza.admin.ch/ressources/resource\\_fr\\_24024.pdf](http://www.deza.admin.ch/ressources/resource_fr_24024.pdf)

FIDA (n.d.). *Monitoring and Evaluation*. Chapter 5. [http://www.ifad.org/hfs/tools/hfs/bsfpub/bsf\\_7.pdf](http://www.ifad.org/hfs/tools/hfs/bsfpub/bsf_7.pdf) (page consultée le 7 juillet 2014).

FIDA. 2003. *Intégration des questions de parité hommes-femmes dans l'opération du FIDA - Plan d'action 2003-2006*. [http://www.ifad.org/gender/policy/action\\_f.htm](http://www.ifad.org/gender/policy/action_f.htm)

Global Development Research Centre. 2012. *Gender analysis framework*. <http://www.gdrc.org/gender/framework/g-framework.html>

- IFRC. 2011. Guide pour le suivi et l'évaluation de projets/programmes. <http://www.ifrc.org/Global/Publications/monitoring/Monitoring-and-Evaluation-Guide-FR.pdf> (page consultée le 7 juillet 2014).
- Kelleher, F. 2012. Women and the Teaching Profession: Exploring the feminisation debate. Londres : Secrétariat du Commonwealth et UNESCO.
- Miller, C. et Razavi, S. 1998. *Gender Analysis: alternative paradigms*. <http://www.undp.org/gender/resources/mono6.html>.
- Mulugeta, E. 2012a. *Gender Mainstreaming in Teacher Education Policy: A Training Module*. Addis-Abeba : UNESCO-IIRCA. [http://www.eng.unesco-icba.org/sites/default/files/Gender\\_Mainstreaming\\_in\\_Teacher\\_Education\\_Policy.pdf](http://www.eng.unesco-icba.org/sites/default/files/Gender_Mainstreaming_in_Teacher_Education_Policy.pdf) (page consultée le 7 juillet 2014).
- Mulugeta, E. 2012b. *Teacher Education Policies from a Gender Perspective: The case of Ghana, Nigeria and Senegal*. Addis-Abeba: UNESCO-IIRCA.
- Odame, H. H. 2001. *Engendering the Logical Framework*. [http://ec.europa.eu/europeaid/evaluation/methodology/examples/lib\\_too\\_dpm\\_two\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europeaid/evaluation/methodology/examples/lib_too_dpm_two_en.pdf) (page consultée le 7 juillet 2014).
- ONU-Femmes. 2011. *Monitoring and Evaluation Framework (2010–2013)*. [http://www.unwomen.org/~media/Headquarters/Attachments/Sections/Trust%20Funds/FundGenderEquality/FGE\\_MandE\\_Framework.pdf](http://www.unwomen.org/~media/Headquarters/Attachments/Sections/Trust%20Funds/FundGenderEquality/FGE_MandE_Framework.pdf) (page consultée le 7 juillet 2014).
- ONUSIDA. 2010. *Basic Terminology and Frameworks for Monitoring and Evaluation*. [http://www.unaids.org/en/media/unaids/contentassets/documents/document/2010/7\\_1-Basic-Terminology-and-Frameworks-MEF.pdf](http://www.unaids.org/en/media/unaids/contentassets/documents/document/2010/7_1-Basic-Terminology-and-Frameworks-MEF.pdf) (page consultée le 7 juillet 2014).
- PNUD (n.d.). *Monitoring and Evaluation Training Guide*. <http://web.undp.org/evaluation/documents/MandE-Training-package-English.pdf> (page consultée le 7 juillet 2104).
- Secrétariat du Commonwealth. 2007. Commonwealth plan of action for gender equality 2005-2015. Baseline Assessment Report. <http://www.secretariat.thecommonwealth.org/files/251709/FileName/CommonwealthSecretariatGenderPoABaselineAssessmentReport-2012.pdf> (page consultée le 7 juillet 2014).
- Shapiro, J. (n.d.). *Le suivi et l'évaluation*. Alliance mondiale pour la participation des citoyens (CIVICUS). <http://www.civicus.org/view/media/Le%20suivi%20et%20l%20Evaluation.pdf> (page consultée le 7 juillet 2014).
- UNFPA. 2004. *Trousse d'outils de l'administrateur de programme pour la planification, le suivi et l'évaluation*. [http://www.unfpa.org/webdav/site/global/shared/oversight/toolkit/tool2\\_defining\\_fr.pdf](http://www.unfpa.org/webdav/site/global/shared/oversight/toolkit/tool2_defining_fr.pdf) (page consultée le 7 juillet 2104).



# Plaidoyer pour l'égalité des genres

Module 10



## 10.1 Introduction

Il convient de rappeler que l'un des objectifs de ce *Guide* est de sensibiliser les IFE (TEI) à l'importance de développer ou renforcer les capacités, d'établir des partenariats et de mobiliser des ressources en vue d'intégrer et de promouvoir l'égalité des genres de manière durable. Certes, les éducateurs et les formateurs ont, plus que d'autres, des atouts et une influence qui leur permettent de dénoncer les lois, les politiques, les traditions, les croyances, les attitudes et les pratiques qui font obstacle à la progression de l'équité. Mais les compétences liées au genre ne sont bien souvent ni obligatoires ni perçues comme une qualité professionnelle essentielle que les enseignants sont tenus de posséder. Il ressort par exemple de la revue de la littérature que la compétence la plus rapprochée décrite dans la formation des enseignants (au Viet Nam) est une exhortation à « éviter des pratiques et des comportements qui aboutissent à des stéréotypes ». Selon l'UNESCO, les recherches montrent que l'enseignant, plus que toute autre partie prenante de l'éducation, joue un rôle déterminant dans la qualité de l'éducation et les résultats d'apprentissage des étudiants du fait qu'il est proche des étudiants. Des enseignants bien formés peuvent renforcer les capacités de raisonnement scientifique et l'esprit critique, faire progresser la tolérance, encourager le dialogue, promouvoir l'égalité des genres, défendre les valeurs culturelles et sociales importantes et œuvrer pour un monde plus durable et plus pacifique.

### 10.1.1 Objectifs

Les objectifs de ce module sont les suivants :

1. familiariser les universitaires, les gestionnaires, les administrateurs, les étudiants et tous les secteurs concernés des IFE avec les concepts et les termes utilisés dans le domaine du plaidoyer ;
2. doter les universitaires, les gestionnaires, les administrateurs, les étudiants et tous les secteurs concernés des IFE des connaissances et des compétences de base nécessaires pour promouvoir l'intégration de la perspective de genre ;
3. suggérer des moyens et des sources auxquels peuvent avoir recours les IFE pour forger des partenariats et mobiliser les soutiens et les ressources nécessaires en vue d'intégrer la perspective de genre de manière concertée et durable, et ce en partant de l'établissement lui-même.

### 10.1.2 Résultats attendus

À l'issue de ce module, l'utilisateur sera capable :

1. de définir les thèmes de plaidoyer liés à l'égalité des genres, fixer un but général et un objectif spécifique de plaidoyer ;
2. d'identifier des cibles, formuler des messages appropriés et choisir les canaux de communication ;
3. d'identifier et mobiliser des ressources, notamment des partenaires, des alliés et des réseaux ;
4. d'élaborer un plan d'action et établir des indicateurs de réussite ;
5. d'évaluer les résultats de l'effort de plaidoyer, partager les résultats et définir les étapes ultérieures.

## 10.2 Pourquoi un plaidoyer pour le genre ?

Dans le Module 1, nous avons appris que les rôles des hommes et des femmes étaient semblables dans de nombreuses cultures. Toutefois, le contenu d'un rôle au sein d'une culture donnée peut varier. Souvent, les rôles liés au genre déterminent et renforcent la dynamique du pouvoir à l'intérieur d'une société, ce qui conduit à des situations d'inégalité et d'injustice entre les hommes et les femmes. Nous avons en outre appris que le genre renvoie aux rôles différents dévolus aux hommes et aux femmes dans une société donnée et que, dans certaines cultures et traditions, les hommes décident de ces rôles et les femmes les assimilent en grandissant. L'attribution

des rôles aux hommes et aux femmes est souvent inégale et influencée par l'expérience de chacun et ses moyens d'accès aux ressources. Nous avons appris que les hommes sont parfois désavantagés par rapport aux femmes, mais que, d'une manière générale, les femmes et les filles ont moins de possibilités et plus difficilement accès aux ressources que les hommes et les garçons et qu'elles ont un statut inférieur et moins de pouvoir et d'influence qu'eux. Nécessité s'impose donc d'agir et de rétablir l'équilibre là où cela est indispensable.

L'UNESCO a fait des enseignants une priorité absolue dans son Programme sur l'éducation ; l'intégration de la perspective de genre dans les IFE est également importante, car l'égalité des genres est l'une des priorités globales de l'UNESCO. Il nous faut aussi rappeler ce qui a été dit dans l'introduction du Module 1 au sujet des IFE qui, en tant qu'agents du changement dans la société, doivent être associés aux efforts de plaidoyer déployés aux niveaux national et mondial pour progresser vers l'égalité des genres. Les femmes représentent le plus vaste potentiel inexploité de ressources pour le développement au monde et, lorsque les femmes sont instruites, autonomes et en bonne santé, elles ont plus de chances d'être économiquement actives et d'avoir un impact significatif sur la survie et le bien-être des enfants et des familles. Pourtant, les données disponibles pour la quasi-totalité des régions de l'UNESCO montrent que les inégalités entre les sexes persistent et restent un frein qui empêche les femmes de réaliser la plénitude de leur potentiel de développement.

### 10.3 Définition et formes de plaidoyer

Le plaidoyer peut se définir comme la défense active d'une idée ou d'une cause exprimée dans des stratégies et des méthodes qui influencent les opinions et les décisions de personnes et d'organisations. En général, le plaidoyer prend des formes diverses qui vont d'actions de persuasion (lobbying) lors de rencontres de haut niveau à la réforme de politiques de discrimination fondée sur le genre. Initialement, l'objectif du plaidoyer était de mettre fin à l'injustice dans le monde en faisant valoir les droits des femmes. Le plaidoyer est traditionnellement associé à des processus visant à influencer les politiques publiques et les affectations de ressources au sein de systèmes politiques, économiques et sociaux. Mais, au fil du temps, la définition du plaidoyer s'est élargie à des actions consistant à appuyer, recommander, préconiser, soutenir, défendre et plaider une cause ou une idée. Il existe diverses stratégies de plaidoyer, par exemple :

#### **Lobbying en faveur de l'égalité des genres.**

Tentative d'influence dans le but de promouvoir une cause ou un intérêt particulier. Le lobbying cible habituellement des décideurs, des dirigeants et des personnes dont l'action influence ou oriente la cause ou l'intérêt. Les personnes ou groupes de personnes qui font du lobbying sont appelées groupes d'intérêt ou groupes de pression ;

**Mobilisation.** Ensemble d'efforts ayant pour but d'acquérir du pouvoir ou de rassembler des groupes spécifiques ou des groupes d'intérêt, en particulier dans des communautés, et consistant par exemple à organiser des événements, des meetings, des manifestations, des campagnes, etc.

**Formation initiale et continue.** Formes particulières d'activités de plaidoyer en direction d'un groupe ou de groupes d'intérêt (par exemple les sénateurs) qui ont le pouvoir, l'influence et la capacité nécessaires pour effectuer les changements souhaités.

**Recherche.** Activité de plaidoyer visant à produire des informations, des documents et des ressources pertinents qui seront utilisés à l'appui d'un thème de plaidoyer ou des changements souhaités.

#### **Procédures et activités de réglementation.**

Actions en justice visant à imposer le respect de droits particuliers, ainsi que la promulgation, le contrôle et le respect de lois et de règlements qui protègent les droits de l'homme, notamment des personnes défavorisées et vulnérables.

## 10.4 Principales étapes du processus de plaidoyer pour l'égalité des genres

Les principales étapes à suivre par des IFE ou des groupes d'intérêt qui souhaitent entreprendre une initiative de plaidoyer sont les suivantes :

*Analyser l'environnement pour définir un thème.* Dans le cadre plus large de la nécessité de promouvoir l'égalité des genres, il convient de définir un thème spécifique sur lequel doit porter l'action ou l'effort de plaidoyer pour l'égalité des genres. L'existence de disparités d'accès et de réussite des femmes par rapport aux hommes peut requérir la mise en œuvre d'une politique et d'une action positive de plaidoyer. De même, une augmentation du taux d'abandon des hommes comparativement au taux d'abandon des femmes professeurs stagiaires ou des étudiantes, pour des raisons économiques ou à cause de facteurs de migration, peut exiger l'instauration d'une politique destinée à favoriser l'octroi de bourses d'études ou l'offre de stages et de possibilités d'emploi sur les campus. Un thème de plaidoyer a plus de chances de réussite s'il s'appuie sur une vision de l'effet que les changements souhaités vont produire. Le thème doit être soigneusement défini et conçu et, autant que possible, soutenir la mission et la vision de votre IFE. S'il est clairement défini, le thème a un pouvoir de mobilisation et imprime un élan à une action collective. Une vaste consultation doit être faite autour du thème ainsi défini pour rechercher s'il a déjà fait l'objet d'actions de plaidoyer menées par d'autres groupes et si ces derniers sont susceptibles de devenir partenaires de votre campagne.

*Fixer les buts et les objectifs du plaidoyer.* Une campagne de plaidoyer pour l'égalité des genres doit comporter des objectifs à court, moyen et long terme ou rechercher des résultats ou des effets attendus. S'il s'agit de la première campagne de plaidoyer qu'organise l'IFE, il est préférable de fixer un objectif vaste et clairement défini, précis et raisonnable, orienté vers un thème spécifique. L'objectif tente de répondre à la question suivante : « Qu'est-ce que nous cherchons à obtenir grâce à cette campagne ? » « À l'issue de cette campagne, nous pourrions... ». L'objectif à long terme d'une initiative de plaidoyer peut être par exemple l'élimination des cas de harcèlement sexuel. Un objectif à moyen terme peut être la réduction du nombre de cas de violence sexuelle signalés. Un objectif à court terme peut être la mise en place, par l'établissement, d'une politique de lutte contre le harcèlement sexuel. Pour des raisons d'ordre pratique et pour faciliter l'évaluation, les objectifs doivent obéir au modèle SMART :

- **S** pour spécifique. Plus l'objectif est précis dans sa définition du quoi, comment, quand, qui, etc., meilleures sont les chances de réussite. Un thème ambitieux suscite plus de soutien, de zèle et d'enthousiasme de la part des parties prenantes internes comme de vos partenaires.
  - **M** pour mesurable. Les résultats attendus doivent être énoncés en termes mesurables et précis de manière à faire comprendre ce que vous avez l'intention de réaliser, et la façon dont vous saurez ou ce qui permettra de conclure que l'objectif est réalisé.
  - **A** pour atteignable. Être ambitieux est une bonne chose, mais, en l'occurrence, vous devez définir des objectifs (et un ou des buts) réalistes qui peuvent être atteints dans des délais définis et avec des ressources définies. Des objectifs trop ambitieux risquent de décourager les efforts futurs.
  - **R** pour réaliste. Les buts et les objectifs doivent soutenir la mission et la vision de l'établissement et, à terme, répondre au besoin plus général de la société en matière de développement équitable.
  - **T** pour temporellement défini. Une campagne de plaidoyer doit avoir une durée de vie déterminée, ce qui suppose de savoir quand vous prévoyez d'atteindre les buts et les objectifs fixés ou d'ajuster les délais, si nécessaire.
- Identifier le ou les publics ou groupes cibles.** Qui est visé par le thème du plaidoyer pour le genre, à qui est-il adressé ou qui est-il censé influencer pour obtenir les changements souhaités ? Le ou les publics cibles doivent être soigneusement étudiés et clairement définis. Dans des cas de harcèlement sexuel ou de violence par exemple, les publics cibles peuvent être

des responsables institutionnels, des politiciens, des législateurs et des organismes chargés de l'application de la loi, les auteurs de ces actes ou des victimes qu'il convient d'encourager à dénoncer et signaler ces actes. Pour des raisons pratiques, il est nécessaire de limiter le nombre de groupes cibles et de bénéficiaires et de faire la distinction entre public primaire et public secondaire.

**Mobiliser des partenaires, des alliés et des réseaux.** Partenaires, alliés et réseaux sont des groupes et, plus rarement, des individus qui s'intéressent au thème du plaidoyer pour le genre. Si on parvient à les mobiliser, ils peuvent être d'un grand soutien et, notamment, donner plus de crédibilité et fournir des fonds et autres ressources. Il faut être prudent dans le choix des partenaires, car des partenaires peuvent avoir des intentions cachées, ce qui peut ralentir la formation d'un consensus.

**Formuler des messages appropriés.** Quel message souhaitez-vous faire passer ? Les messages doivent être simples, clairs et appropriés pour pouvoir accomplir l'action ou les changements souhaités. Les messages doivent être adaptés à chaque public. Vous pouvez faire appel à des spécialistes des médias ou de la communication et vous devez veiller à ce que vos messages reposent sur des faits et des éléments probants, et non pas simplement sur des spéculations ou des rumeurs.

**Choisir les canaux de communication.** Qui ou quel support se prête le mieux pour diffuser ou communiquer les messages du plaidoyer pour le genre ? Plusieurs canaux sont possibles, par exemple des moyens institutionnels, tels que notes, revues, bulletins, réseaux Internet et Intranet, radios universitaires, tableaux d'affichage, circulaires, dépliants, affiches, etc.

**Évaluer vos capacités et mobiliser des ressources.** De quels outils de communication, relations, influences, groupes de plaidoyer pour le genre, bénévoles, associations et ressources financières pouvez-vous disposer au sein et en dehors de votre établissement ? Votre établissement est-il prêt à fournir des fonds ou à soutenir la collecte de fonds externes ?

**Élaborer un plan d'action.** Le plan d'action sert à systématiser et guider le processus. L'idéal est d'élaborer ce plan après adoption de toutes les étapes ci-dessus. Il constitue une feuille de route des actions à mener, assortie d'échéances et de jalons. Il doit être conçu selon un cadre logique, avec des indicateurs de mesure des progrès, de façon à faciliter le suivi des résultats et des réalisations.

**Établir des indicateurs de réussite et des résultats attendus.** Des indicateurs de réussite doivent être établis pour chaque étape du processus de plaidoyer. Ils décrivent ce qui doit être accompli grâce à l'effort de plaidoyer. Il faut, si possible, choisir des indicateurs quantifiables et, le cas échéant, quelques indicateurs qualitatifs. L'évaluation des résultats peut nécessiter une expertise et un processus techniques ou un processus simplifié non technique utilisant des indicateurs mutuellement convenus. Les évaluations techniques servent de base à la mobilisation ultérieure de ressources.

**Partager les résultats, définir et convenir des étapes ultérieures.** Quelle que soit l'issue de l'appréciation ou de l'évaluation, les résultats doivent être partagés en interne pour commencer, puis avec un maximum de parties prenantes et de groupes d'intérêt. Il faut notamment examiner la façon dont les fonds mobilisés ont été utilisés pour renforcer la transparence et la confiance et servir de base à des actions ultérieures de création de partenariats, de constitution de réseaux et de mobilisation de ressources. Pour définir et convenir des étapes ultérieures, il convient de prendre en compte les résultats de l'évaluation. Quelques exemples de questions peuvent servir de Guide : Quels sont les points positifs ? Quels sont les points négatifs ? Quels sont les points à améliorer ? À qui d'autre aurions-nous pu faire appel ? Avons-nous prévu des ressources suffisantes ? Sur quels points aurions-nous pu trouver des solutions plus économiques ? Avons-nous correctement consigné toutes les données, principalement financières ? Les réponses à ces questions sont destinées à guider vos prochains efforts de plaidoyer.

## 10.5 Mobilisation de soutiens et de ressources

La constitution de partenariats, en particulier avec d'autres IFE, des établissements d'enseignement supérieur ou autre, peut être le premier axe d'action dans lequel s'inscrit votre effort de plaidoyer. Les organisations de plaidoyer pour le genre sont aussi d'un grand soutien pendant la phase initiale en apportant leur expérience et, parfois, des ressources humaines, matérielles et financières. De tout temps, l'Organisation des Nations Unies (ONU) et ses organisations et départements apparentés, dont l'UNESCO, l'UNICEF, ONU-Femmes et le PNUD, ont été le fer de lance de vastes initiatives en faveur de l'intégration de la perspective de genre. Les possibilités de partenariat et de collaboration avec ces organisations, notamment au niveau des pays, doivent être étudiées. À la fin de ce module, une liste non-exhaustive des financements possibles peut faciliter vos recherches dans ce domaine. Pour pouvoir mobiliser des ressources de manière efficace et durable, les IFE doivent disposer de personnels compétents pour rédiger des offres et rechercher des financements. À défaut, ils peuvent établir des partenariats avec le département d'économie d'une université voisine. Ils peuvent également constituer des réseaux avec des organisations nationales, communautaires et non gouvernementales. Ces organisations sont très souvent intéressées par des partenariats avec des établissements d'enseignement. Les IFE peuvent affecter une partie de leurs ressources internes à la promotion de l'égalité des genres en vue d'améliorer la qualité de l'éducation au titre de leur responsabilité sociale.

### Activité 1

#### 1. Lisez l'étude de cas :

*Le Tutumbou College fait la une de l'actualité suite aux propos sexistes que son directeur, le Professeur Jamal, auraient tenu lors du meeting de campagne pour les élections législatives du parti national au pouvoir. Certains médias réclament la démission du Professeur Jamal. Un groupe de militants de Tutumbou demande aussi que le directeur retire ses propos et fasse des excuses, citant des déclarations analogues qu'il avait faites à la cérémonie de remise des prix du Festival sportif de l'établissement. Le Professeur Nikki, qui dirige le département de la culture et des études sociales du Tutumbou College, rappelle que le Professeur Jamal est coutumier des propos sexistes lors des réunions du personnel, et elle estime que le moment est venu de lancer une politique de lutte contre le harcèlement sexuel et une campagne de plaidoyer pour le genre. Elle soumet une proposition au conseil académique par le biais du conseil de la faculté d'études sociales.*

2. Distribuez des copies de cette étude de cas à tous les participants.
3. Donnez 10 minutes aux participants pour en prendre connaissance.
4. Répartissez les participants en deux groupes : A et B.
5. Donnez entre 30 et 45 minutes à chaque groupe pour répondre aux questions.
6. Chaque groupe doit désigner un rapporteur chargé de présenter un compte rendu en session plénière.

7. Après l'exposé des comptes rendus des deux groupes, prévoyez 5 minutes pour des commentaires et des précisions.

8. Terminez par les questions (a) et (b) en séance plénière.

#### DESCRIPTION DE L'ACTIVITÉ :

##### Groupe A

- Décrivez brièvement les principaux points de la proposition soumise par le Professeur Nikki au conseil académique.
- Indiquez trois messages clés et canaux de communication qu'elle aurait pu proposer et expliquez votre choix.

##### Groupe B

- Dressez la liste de six partenaires, alliés et réseaux potentiels susceptibles d'être mobilisés pour la campagne.
- Justifiez votre choix pour chaque partenaire, allié et réseau.

#### Compte rendu et questions en session plénière :

**QUELLES SONT LES RESSOURCES QUI SERONT AFFECTÉES À LA CAMPAGNE ?**

**COMMENT LES RÉSULTATS SERONT-ILS ÉVALUÉS ?**

## 10.6 Références

### Autres documents utiles

- Azarbajjani-Moghaddam, S. 2007. *Gender Awareness and Development Manual. Resource Material for Gender Trainers*. Kaboul : Ministry of Women's Affairs Training and Advocacy Department. Gender Equality, PNUD Afghanistan. <http://www.undp.org.af/whoweare/undpinafghanistan/Projects/dcse/GenderManuals/Gender%20Awareness%20and%20Development%20Manual.pdf> (page consultée le 7 juillet 2104).
- Bell, E. 2005. Advocacy training by the International Community of Women Living with HIV/AIDS. *Gender & Development*, Vol. 13, N° 3, p. 70-79.
- Commission de l'Union africaine. 2005. *Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, relatif aux droits de la femme en Afrique (Protocole de Maputo)*. Maputo : CUA. [http://www.achpr.org/files/instruments/women-protocol/achpr\\_instr\\_proto\\_women\\_fra.pdf](http://www.achpr.org/files/instruments/women-protocol/achpr_instr_proto_women_fra.pdf) (page consultée le 7 juillet 2104).
- Égalité maintenant. 2011. *Guide d'utilisation du Protocole relatif aux droits des femmes en Afrique pour l'action en justice – Égalité Maintenant pour le compte du Mouvement de solidarité pour les droits de la femme africaine (SOAWR)*. [http://www.equalitynow.org/sites/default/files/Protocol\\_Manual\\_FR.pdf](http://www.equalitynow.org/sites/default/files/Protocol_Manual_FR.pdf) (page consultée le 7 juillet 2014).
- Evans, K. 2005. A Guide to feminist advocacy. *Gender & Development*, Vol. 13, N° 3, p. 10-20.
- Gawaya, R. et Semafumu Mukasa, R. 2005. The African Women's Protocol: a new dimension for women's rights in Africa. *Gender & Development*, Vol. 13, N° 3, p. 42-50.
- Kingma, K. et Sweetman, C. 2005. *Gender, Development and Advocacy*. Oxford : Oxfam GB.
- Moser, A. et Moser, C. 2005. Gender mainstreaming since Beijing: A review of success and limitations in international institutions. *Gender & Development*, Vol. 13, N° 2, p. 11-22.
- Palmieri, S. 2013. Sympathetic advocates: male parliamentarians sharing responsibility for gender equality. *Gender & Development*, Vol. 21, N° 1, p. 67-80.
- UNESCO. 2011. *Teacher Training Modules that Address Gender Issues and Promote Gender Equality*. Ministry of Education and Training (MOET) in Vietnam, Vietnam Institute of Education Sciences (VNIES), Department of Teachers and Educational Administrators of MOET in Vietnam, Bureau de l'UNESCO à Hanoi et Bureau international d'éducation de l'UNESCO (BIE). [https://www.academia.edu/2764201/Teacher\\_Training\\_Modules\\_that\\_address\\_gender\\_issues\\_and\\_promote\\_Gender\\_Equality](https://www.academia.edu/2764201/Teacher_Training_Modules_that_address_gender_issues_and_promote_Gender_Equality) (page consultée le 7 juillet 2014).

### Sites Web

- Advocates for Human Rights. <http://www.theadvocatesforhumanrights.org/>
- Association des droits de la femme et le développement (AWID) : organisation associative internationale et féministe œuvrant pour renforcer la voix, l'impact et l'influence des défenseur-e-s, des organisations et des mouvements des droits de la femme à l'échelle internationale afin de faire progresser efficacement les droits des femmes. <http://www.awid.org/fr>
- Development Alternatives with Women for a New Era (DAWN) : réseau d'universitaires, de chercheuses et de militantes féministes agissant en faveur de la justice économique, de la justice pour les femmes et d'un développement durable et démocratique. <http://www.dawnnet.org/>
- Égalité maintenant : association qui travaille en collaboration avec des organisations de défense des droits humains et des droits des femmes sur le terrain depuis 1992 pour la protection et la promotion des femmes et des filles dans le monde. <http://www.equalitynow.org/fr>
- Femmes sous lois musulmanes : réseau international qui fournit des informations, de l'aide et un espace collectif aux femmes dont la vie est modelée, conditionnée ou gouvernée par des lois et des coutumes dérivées de l'islam. Il couvre plus de 70 pays allant de l'Afrique du Sud à l'Ouzbékistan, en passant par le Sénégal, l'Indonésie, le Brésil et la France. <http://www.wluml.org/fr/>

Girl Effect Blogging Campaign : campagne lancée en 2011 qui s'appuie sur une idée forte afin d'attirer l'attention sur les conséquences particulières de la pauvreté et des conflits pour les femmes et les filles et de réclamer des investissements – notamment en faveur des filles vivant dans des pays en développement – pour accélérer l'élimination de la pauvreté, créer des communautés prospères et ralentir la propagation de l'épidémie de VIH/sida. <http://www.girleffect.org>

Isis International Feminist Activist School : école assurant un renforcement des capacités en matière d'utilisation des médias et des moyens de communication pour le plaidoyer et la promotion du changement social et des droits des femmes. [http://www.isiswomen.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1429&Itemid=354](http://www.isiswomen.org/index.php?option=com_content&view=article&id=1429&Itemid=354).

Isis International : organisation féministe engagée dans la recherche et l'analyse de questions qui concernent les femmes dans le monde, l'accent étant mis sur les femmes et les militantes de terrain. <http://www.isiswomen.org>

Stop Violence against Women : projet de l'organisation The Advocates for Human Rights. <http://www.stopvaw.org/>

Women's Human Rights Resources Programme (WHRR). <http://www.law-lib.utoronto.ca/diana/>.









## Guide pour **l'égalité des genres** dans les politiques et les pratiques de formation des enseignants

Transformer la culture des institutions de formation des enseignants pour en faire des entités sensibles aux genres est une tâche ardue. Cependant, elle n'est pas impossible. Comprendre les problématiques liées aux genres et savoir comment appliquer l'égalité des sexes se révèlent être des aspects essentiels afin de favoriser une cohésion sociale allant au-delà des institutions de formation des enseignants et de l'école. Les enseignants sont de plus en plus appelés à jouer un rôle crucial dans la préparation des jeunes à faire face à l'avenir avec confiance, décision, responsabilité et sensibilité aux notions de genre. Ainsi, les institutions de formation des enseignants doivent être prêtes à fournir un environnement favorable et une formation continue pour le renforcement des capacités, des valeurs, des compétences et des pratiques sensibles au genre dont les enseignants ont besoin au 21<sup>e</sup> siècle.

À travers ses dix modules, ce guide explique comment intégrer la notion de genre dans tous les domaines de l'éducation et de la formation des enseignants : politiques et planification, gestion et administration, budgétisation sensible au genre, services sociaux, environnement, programmes, pédagogie, recherche et plaidoyer. Ce guide vise à rappeler également aux formateurs d'enseignants ce que ces derniers devraient savoir et être en mesure de faire afin de promouvoir l'égalité des genres à travers l'éducation. Les modules peuvent être utilisés individuellement ou dans leur totalité en fonction de la situation et du contexte des pays.

Ce guide est dédié à tous les formateurs d'enseignants, dont la rigueur intellectuelle et les efforts inlassables en vue de favoriser un environnement propice à l'éducation inclusive sensible aux genres, sont indispensables à la réussite de la formation continue.