



# BOÎTE À OUTILS GENRE

## Éducation, Formation professionnelle et Emploi

**Auteure :** Laetitia Antonowicz (contact e.mail : l.antonowicz@hotmail.com)

**Coordination globale :** Marlène Buchy, Laetitia Antonowicz, Anna Crole-Rees

**Supervision AFD :** Sarah Lahmani-Saada (division Appui environnemental et social)  
et Véronique Sauvat (division Éducation, Formation professionnelle et Emploi)

**Contact AFD :** \_Genre@afd.fr

Une version PDF électronique interactive de ce document est également disponible  
à l'adresse : [www.afd.fr/genre](http://www.afd.fr/genre)  
et sur simple demande à : [\\_Genre@afd.fr](mailto:_Genre@afd.fr)

Retrouvez toutes les boîtes à outils genre de l'AFD sur le site :  
[www.afd.fr/genre](http://www.afd.fr/genre)

## INTRODUCTION

4

### SECTION 1 : LES ENJEUX DE GENRE

6

### SECTION 2 : ENJEUX, STRATÉGIES ET POSSIBILITÉS D'INTERVENTIONS SUR LE GENRE DANS LE SECTEUR EFPE

8

- Enjeu 1 :** Cadre de référence des enjeux de genre en EFPE
- Enjeu 2 :** Genre, accès et maintien dans le primaire et le secondaire
- Enjeu 3 :** Genre et formation professionnelle
- Enjeu 4 :** Genre, insertion professionnelle et emploi
- Enjeu 5 :** Genre et enseignement supérieur
- Enjeu 6 :** Genre et qualité de l'enseignement
- Enjeu 7 :** Genre et corps enseignant
- Enjeu 8 :** Genre et gouvernance dans l'enseignement et la formation professionnelle
- Enjeu 9 :** Genre et violence à l'école
- Enjeu 10 :** Genre et éducation en situation d'urgence
- Enjeu 11 :** Genre et protection sociale

### SECTION 3 INTÉGRER LA DIMENSION GENRE LORS DE L'IDENTIFICATION ET L'INSTRUCTION DU PROJET

42

- Fiche 1 :** Intégration du genre dans le cycle du projet
- Fiche 2 :** Clés pour une analyse genre
- Fiche 3 :** Les questions clés du genre lors de l'identification
- Fiche 4 :** Les questions clés lors de l'instruction
- Fiche 5 :** Genre et diligences environnementales et sociales
- Fiche 6 :** Notations marqueur CAD / Avis développement durable et exigences minimales
- Fiche 7 :** Faire le lien entre l'analyse genre et les objectifs du projet
- Fiche 8 :** Intégrer le genre dans les études de diagnostic, de faisabilité et les études complémentaires
- Fiche 9 :** Intégrer le genre dans le budget et la gouvernance du projet
- Fiche 10 :** Engager la contrepartie sur le genre
- Fiche 11 :** Identifier les alliés et partenaires à mobiliser sur le genre
- Fiche 12 :** Les indicateurs

### SECTION 4 : INTÉGRER LA DIMENSION GENRE DANS LES PHASES D'EXÉCUTION ET D'ÉVALUATION DU PROJET

86

- Fiche 13 :** Les questions clés lors de la supervision
- Fiche 14 :** Les questions clés lors de l'évaluation *ex post*

### SECTION 5 : BENCHMARK SUR LES PRATIQUES DES BAILLEURS EN MATIÈRE D'INTÉGRATION DU GENRE DANS LE SECTEUR EFPE

94

- Fiche 15 :** Les boîtes à outils Genre et EFPE des autres bailleurs
- Fiche 16 :** L'intégration du genre en EFPE chez les autres bailleurs

### SECTION 6 : RESSOURCES GENRE ET EFPE

104

- Fiche 17 :** Sources de données pour le genre et l'EFPE

### ANNEXES

113

- Annexe 1 :** Modalités d'utilisation du Marqueur CAD/OCDE sur l'égalité hommes-femmes
- Annexe 2 :** Notation de la Dimension Égalité hommes-femmes de l'Avis développement durable de l'AFD

### LISTE DES SIGLES & ABRÉVIATIONS

119

1

2

3

4

5

6

# INTRODUCTION

## Contexte

### L'égalité de genre en éducation : un but et un moyen

Le genre est à la fois un concept et un outil d'analyse. En tant que concept, il désigne ensemble deux entités : le féminin et le masculin ou encore les hommes et les femmes. Les inégalités de genre se manifestent dans tous les aspects de l'éducation, des infrastructures aux programmes, des politiques de vie scolaire aux outils didactiques, de la pédagogie au corps enseignant. Souvent les inégalités sont au détriment des filles, parfois au détriment des garçons. Les inégalités sont complexes : les filles peuvent avoir une espérance de vie scolaire supérieure aux garçons tout en ayant moins de chance que ces derniers d'accéder à l'éducation en premier lieu. Les garçons peuvent être plus nombreux à accéder au secondaire, mais également plus nombreux à ne pas terminer leur cycle d'étude ou à ne pas obtenir le niveau minimum dans certaines matières. Les inégalités se retrouvent dans l'accès, le maintien et l'achèvement. Elles se retrouvent également dans l'accès à l'emploi. Elles varient en fonction des cycles d'éducation, de l'âge des apprenants et des pays.

Les inégalités de genre constituent l'une des principales entraves à la réalisation des droits humains et aux objectifs du développement durable. Le manque d'éducation des filles, des garçons, des hommes et des femmes est lui aussi un frein considérable au développement et à la paix dans le monde. L'éducation et la formation, comme l'égalité de genre, sont à la fois un objectif de développement en soi et un prérequis pour la réalisation de l'ensemble des objectifs du développement, de la réduction de la pauvreté, de l'égalité et de la cohésion sociale.

Intégrer la dimension genre dans les projets de développement en éducation, formation professionnelle et emploi (EFPE) contribue de façon significative à la réduction des inégalités entre les sexes. Cela accroît l'autonomie et l'*empowerment* de chacun, particulièrement des filles, adolescentes et femmes, qui sont encore aujourd'hui dans une situation désavantageuse par rapport aux hommes et qui sont plus vulnérables aux risques liés à la non-scolarisation, à l'abandon scolaire, aux faibles apprentissages et à la discrimination sur le marché du travail. La prise en compte des rapports sociaux entre femmes et hommes et des freins rencontrés par les filles et les garçons, les hommes et les femmes dans les projets d'EFPE en améliore leur contenu, leurs résultats et accroît par là-même l'efficacité des actions de développement.

### Cadre d'intervention transversal sur le genre et la réduction des inégalités hommes-femmes de l'AFD

Depuis mars 2014, l'Agence Française de Développement (AFD) s'est dotée d'un nouveau cadre d'intervention transversal (CIT) sur le genre et la réduction des inégalités hommes-femmes dans ses opérations en réponse à la Stratégie Genre et Développement 2013-2017 du ministère des Affaires étrangères<sup>1</sup>.

Dans ce cadre, des outils génériques et sectoriels ont été élaborés, parmi lesquels des **outils pour l'intégration du genre dans le secteur de l'éducation, de la formation professionnelle et de l'emploi**.

### Objectifs des outils sectoriels

Les objectifs de la boîte à outils sectorielle pour l'Éducation, la Formation professionnelle et l'Emploi sont :

- ▀ présenter les enjeux de genre dans le secteur EFPE ;
- ▀ orienter le travail des chefs de projet, des personnels d'agences pays, des responsables géographiques et des consultants (y compris consultants pour l'expertise technique) dans la traduction de la politique de l'AFD sur le genre et le développement dans le secteur EFPE ;
- ▀ fournir des outils pratiques et proposer une démarche commune d'intégration du genre dans le cycle de projet en fonction de ces enjeux ;
- ▀ guider les personnels de l'AFD à toutes les étapes du cycle de projet pour identifier les enjeux de genre en EFPE, élaborer des composantes ou sous-composantes genre et développer des activités visant la réduction des inégalités hommes-femmes dans les projets ;
- ▀ proposer des stratégies genre reflétant les bonnes pratiques à ce jour sur des thématiques clés du secteur EFPE ;
- ▀ nourrir le dialogue et le travail collaboratif avec les partenaires de l'AFD (ONG, bureaux d'étude, etc.).

L'ensemble des fiches et actions proposées ne sont pas pertinentes pour toutes les situations et devront être adaptées en fonction du contexte, du type de projet et de ses objectifs principaux. Le guide insiste ainsi sur l'importance du diagnostic préalable en fonction duquel la pertinence des propositions devra être appréciée.

<sup>1</sup> Ministère des Affaires étrangères (2013), Stratégie Genre et Développement 2013-2017, Paris.

## Processus de développement

Les outils sectoriels ont été développés par Laetitia Antonowicz avec l'appui de Véronique Sauvat, référente genre au sein de la division Éducation, formation et emploi (EDU) de l'AFD, des chefs de projet de cette division et de Sarah Lahmani-Saada et Olivia Dabbous de la division Appui environnemental et social (AES). Ils ont bénéficié d'une relecture des membres de l'équipe en charge du développement des outils genre dans les autres secteurs.

Les outils sectoriels s'appuient sur l'expérience acquise par l'AFD dans le domaine du genre et sur les bonnes pratiques des autres bailleurs et des ONG. Ils ont été discutés et validés par les chefs de projet individuellement ou en petit groupe ainsi que lors de journées de formation sectorielles.

## Contenu

**Ce manuel comprend six sections :**

- SECTION 1 :** Définitions et enjeux de genre dans le secteur EFPE.
- SECTION 2 :** Les enjeux de genre et stratégies d'interventions possibles en EFPE.
- SECTION 3 :** Fiches synthétiques sur l'intégration de la dimension genre lors de l'identification et de l'instruction du projet.
- SECTION 4 :** Fiches synthétiques sur l'intégration de la dimension genre lors de l'exécution, du suivi et de l'évaluation du projet.
- SECTION 5 :** Benchmark sur les pratiques d'intégration de la dimension genre en EFPE dans la communauté des bailleurs.
- SECTION 6 :** Ressources additionnelles pour l'intégration du genre en EFPE.

## Mode d'emploi

La boîte à outils a été conçue pour être utilisée de manière flexible. Si elle peut être lue comme un seul ensemble, elle sera le plus souvent consultée ponctuellement pour un sous-secteur spécifique ou à une étape du cycle de projet précise.

Les fiches enjeux et les fiches synthétiques peuvent être utilisées indépendamment. Un jeu de renvoi entre les fiches est signalé par des hyperliens.

Un chef de projet développant des termes de référence (TdR) pour une étude de faisabilité par exemple pourra consulter à la fois la Fiche 8 sur l'intégration du genre dans les TdR d'études de diagnostic et de faisabilité, la Fiche 2 (partie sur les questions à se poser en EFPE pour la conduite d'une analyse genre) et les fiches enjeux se rapportant au sous-secteur couvert par le projet.

**Les fiches ne sont pas exhaustives mais offrent une « boîte à idées » dans laquelle les lecteurs pourront piocher et qu'ils pourront adapter à leurs besoins.** Les propositions faites dans la boîte sont indicatives et nécessitent un ajustement au contexte et à la spécificité du projet.

# SECTION 1

## LES ENJEUX DE GENRE

### COMPRENDRE LE GENRE

#### Définition du genre

Le genre est à la fois un concept et un outil d'analyse. En tant que concept, il désigne ensemble deux entités : le féminin et le masculin ou encore les hommes et les femmes. En tant qu'outil d'analyse, il permet de mettre en évidence la manière dont chacun des sexes (genre) est « construit », soit les rôles, statuts et les identités auxquels les sociétés les invitent à adhérer, comment les individus les investissent et quels outils les groupes utilisent pour contrôler le respect de ces normes, et enfin, comment les acteurs (société, communautés, individus) font évoluer ces normes ou en créent de nouvelles.

Il s'agit donc de comprendre comment la société est structurée en portant une attention spécifique à l'un des plus importants et centraux couples d'opposition structurant : le masculin et le féminin (génériquement ce que les hommes et les femmes doivent être). Cette structuration des relations entre les genres (ou le genre) est donc par essence variable d'un contexte à l'autre, selon les évolutions historiques, sociales, économiques, politiques, etc.

Le concept de genre comporte 4 dimensions analytiques centrales<sup>2</sup>.

► **Le genre est une construction sociale.** La différence des sexes n'est pas réductible à la biologie et n'est pas immuable. Ni la féminité ni la masculinité ne sont des données essentielles et biologiques mais des comportements socialement attendus des hommes et des femmes.

► **Le genre est un processus relationnel.** Les deux sexes sont socialement construits dans un rapport d'opposition ou de référence (ce qui n'est pas masculin est féminin ou inversement). On ne peut dès lors étudier, comprendre ou vouloir agir sur ce qui relève du féminin sans

prendre en compte le masculin ou ce qui relève des hommes (et inversement). Les études ou les travaux sur le genre (ou encore les actions relevant du genre ou en ayant la volonté) s'intéressent donc tout autant aux femmes et au féminin qu'aux hommes et au masculin.

► **Le genre est un rapport de pouvoir.** Les relations sociales entre les sexes ou de genre sont (ou peuvent être appréhendées) en tant que relation de pouvoir, c'est-à-dire que « *le rapport entre les sexes est hiérarchisé : dans la quasi-totalité des sociétés connues, la distribution des ressources (économiques, politiques) et des valorisations symboliques (reconnaissance, statut, etc.) tend à être inégale, avec des modalités et une intensité variables* ».

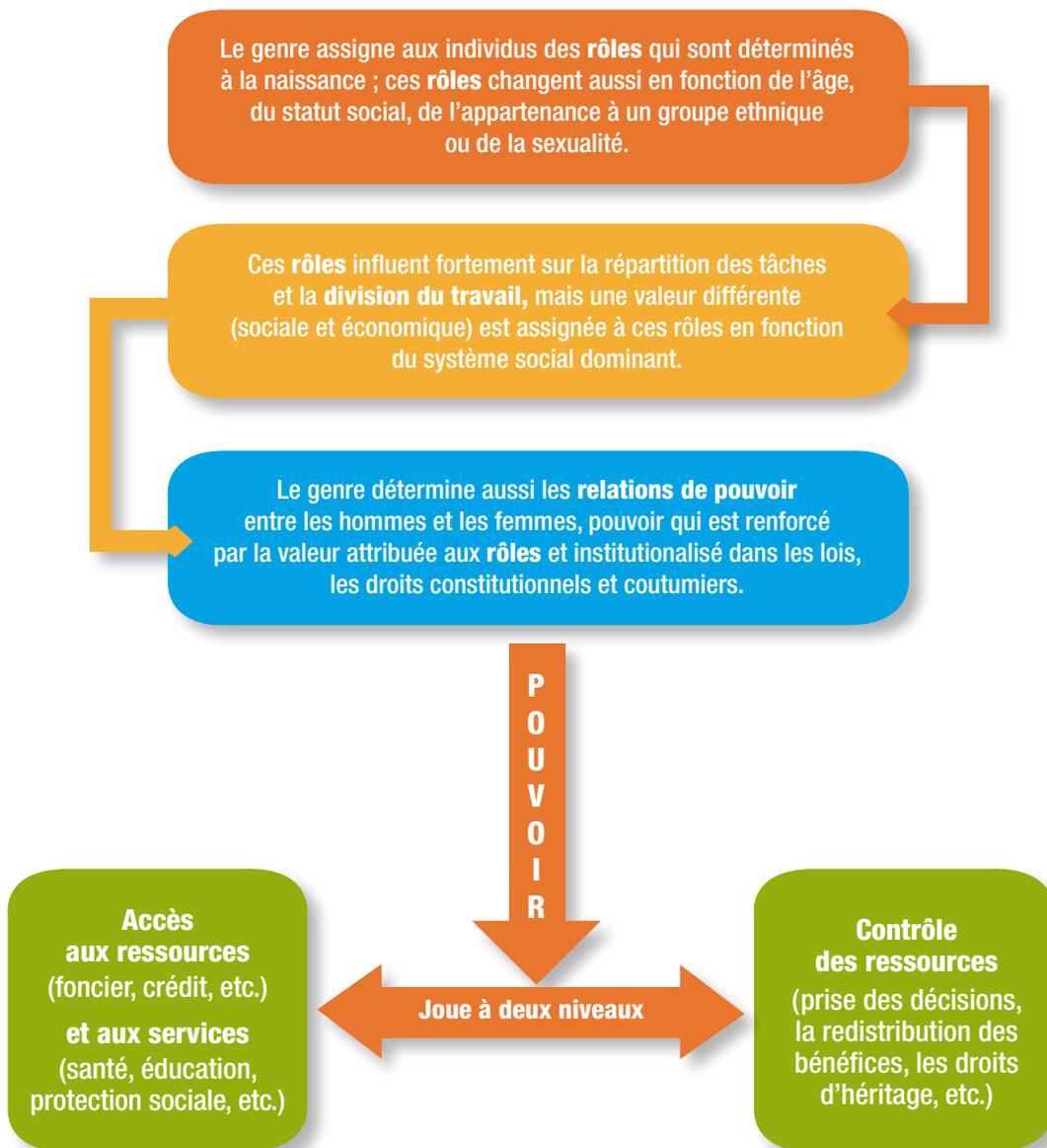
► **Le genre est imbriqué dans d'autres rapports de pouvoir.** Les rapports de genre sont à l'« intersection » d'autres rapports de pouvoir (classe, race, âge, sexualité, etc.). Les catégories de genre ne sont pas homogènes, elles sont traversées de multiples tensions et clivages.

En tant qu'outil d'analyse, une analyse genre nous permet de comprendre ce que c'est qu'être « homme » ou « femme » dans un contexte socioculturel et économique donné mais aussi d'évaluer comment les relations de pouvoir inégales entre les uns et les autres contraignent les hommes et les femmes à s'engager librement dans les opportunités de développement économique et social et produisent des inégalités sociales plus ou moins fortes dont les femmes, généralement, pâtissent le plus. Le schéma ci-après essaie de visualiser comment le genre fonctionne comme un déterminisme dont il est difficile de s'échapper.

---

<sup>2</sup> Voir Béréni *et al.* 2012 : 7- 10.

## LE DETERMINISME DU GENRE



Le schéma montre comment le sexe à la naissance détermine des rôles qui ont des implications directes pour les tâches et la division du travail. La valeur sociale et économique attribuée au travail nourrit les relations de pouvoir qui régissent ensuite l'accès aux ressources et leur contrôle. Ces relations de pouvoir déterminent en grande partie les options et les opportunités offertes aux individus pour prendre des décisions et faire librement des choix de vie.

# SECTION 2

## ENJEUX, STRATÉGIES ET POSSIBILITÉS D'INTERVENTIONS SUR LE GENRE DANS LE SECTEUR EFPE

Le dernier rapport de suivi mondial de l'Éducation pour Tous identifie très clairement les progrès qu'il reste à faire en matière d'égalité des sexes en éducation. En 2011, on estimait le nombre de filles non scolarisées dans le primaire à 31 millions : 55 % d'entre elles n'entreront jamais à l'école. Presque les deux tiers (64 %) de la population d'analphabètes adultes dans le monde sont des femmes, soit 493 millions de femmes. 60 % des pays avaient réalisé la parité dans le primaire et 38 % seulement dans le secondaire. Un pays à faibles revenus sur 5 seulement avait atteint la parité dans le primaire et un pays sur dix dans le premier cycle du secondaire. Les projections de l'ISU-UNESCO démontrent que l'éducation universelle pour les filles les plus pauvres d'Afrique subsaharienne ne sera réalisée qu'en 2086 (2069 pour les garçons les plus pauvres). Au Niger, l'éducation universelle au niveau du premier cycle du secondaire ne sera pas réalisée avant 2160 pour les filles les plus pauvres ; les projections sont de 2130 pour le Honduras et 2090 pour le Bangladesh<sup>3</sup>.

La proportion de garçons est supérieure à celle des filles dans l'enseignement technique et professionnel à l'exception de l'Amérique du Sud et des Caraïbes<sup>4</sup>. En Asie du Sud-Est, les filles ne comptent que pour 28 % des apprenants et en Afrique subsaharienne, la majorité des pays affichent une participation plus forte des garçons<sup>5</sup>.

En 2012, le taux de la participation des femmes à la vie active était de 55 % (25 % au Moyen-Orient et en Afrique du Nord)<sup>6</sup> et le taux de chômage des femmes était plus élevé que celui des hommes dans toutes les régions du monde à l'exception de l'Asie de l'Est<sup>7</sup>. Les femmes représentent dans les pays en développement la vaste majorité des travailleurs pauvres<sup>8</sup>.

Cette section présente les enjeux principaux de genre et d'égalité des sexes dans le secteur de l'EFPE. Pour chacune des thématiques abordées, il est présenté :

- (1) Une brève synthèse des enjeux de genre.
- (2) Les questions clés pour analyser les enjeux de genre dans le sous-secteur/le thème.
- (3) Les stratégies possibles pour répondre à ces enjeux de genre dans les interventions de l'AFD.
- (4) Des exemples d'activités répondant à certains des enjeux ou stratégies identifiés.

**La section est organisée comme suit :**

- Enjeu 1 :** Cadre de référence des enjeux de genre en EFPE.
- Enjeu 2 :** Genre, accès et maintien en éducation primaire et secondaire.
- Enjeu 3 :** Genre et formation professionnelle.
- Enjeu 4 :** Genre, insertion professionnelle et emploi.
- Enjeu 5 :** Genre et enseignement supérieur.
- Enjeu 6 :** Genre et qualité de l'enseignement.
- Enjeu 7 :** Genre et corps enseignant.
- Enjeu 8 :** Genre et gouvernance.
- Enjeu 9 :** Genre et violence à l'école.
- Enjeu 10 :** Genre et éducation en situation d'urgence.
- Enjeu 11 :** Genre et protection sociale.

<sup>3</sup> Librement adapté de UNESCO-UNGEI (2014) Gender Summary. Teaching and Achieving Equality for All. Global Monitoring Report on Education for All 2013/2014.

<sup>4</sup> World Bank (2014) Gender at work – A Companion to the *World Development Report on Jobs*.

<sup>5</sup> Boyet, V. (2014) Guide pour l'intégration de l'approche genre dans les projets de formation professionnelle. AFD. Non publié.

<sup>6</sup> World Bank (2014) Gender at work – A Companion to the *World Development Report on Jobs*.

<sup>7</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_233953.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf)

<sup>8</sup> [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS\\_071336/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_071336/lang--fr/index.htm)

**ENJEU  
1**

**CADRE DE RÉFÉRENCE  
DES ENJEUX DE GENRE EN EFPE**

Le modèle systémique ci-dessous permet à la fois de visualiser la complexité des enjeux de genre en EFPE et de formuler un cadre pour une programmation en EFPE sensible au genre et attachée à la réduction des inégalités. Le modèle montre la multiplicité des paramètres qui influencent les individus, leurs choix et leur marge de manœuvre. Il est pertinent pour les filles, les garçons, les femmes et les hommes.

Le modèle met en exergue la multiplicité des niveaux dans lesquels s'exercent les barrières à l'égalité : micro, meso et macro. De fait les hommes et les femmes ont à la fois des besoins pratiques, immédiats auxquels une

intervention peut répondre, mais également des besoins stratégiques qui ne peuvent être satisfaits qu'en agissant sur les structures et les normes sociales. Le modèle souligne le rôle de différents acteurs à divers niveaux, chacun pouvant dresser ou lever en partie les obstacles à l'égalité des sexes en EFPE.

Le modèle démontre également que la conceptualisation de stratégies genre efficaces en EFPE passe par la mise en relation avec d'autres secteurs et la nécessité d'agir à plusieurs niveaux simultanément pour lever les freins immédiats et structurels et conduire à des changements pérennes.

**MODÈLE SYSTÉMIQUE : GENRE ET EFPE**



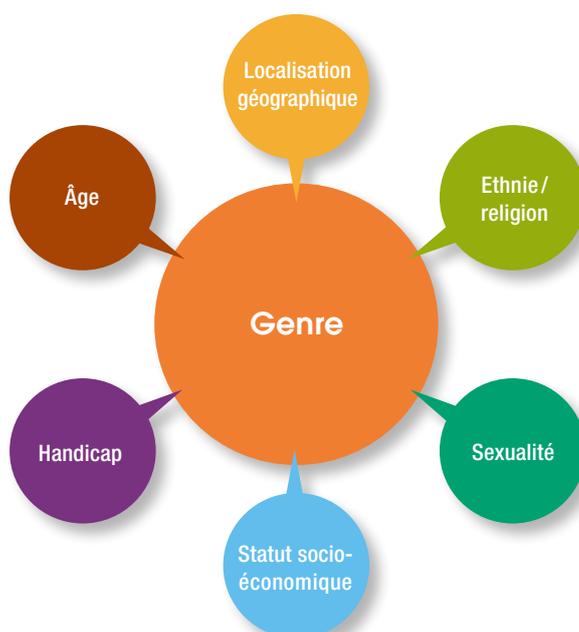
Source : auteur.

## Genre et « intersectionnalité »

Un élément clé dans l'analyse des inégalités est la notion d'« intersectionnalité ». Les inégalités naissent ou sont renforcées par l'intersection du genre avec d'autres rapports de pouvoir comme l'âge, le statut socioéconomique, l'ethnie, la religion, ou d'autres caractéristiques comme la situation géographique (milieu urbain/rural), le handicap ou la sexualité. Cela est particulièrement vrai des inégalités en éducation et sur le marché du travail.

L'intersectionnalité du genre renforce la vulnérabilité des individus ou leur ouvre des opportunités.

Ainsi les filles en milieu rural, du quintile de richesse le plus pauvre et des ethnies minoritaires sont généralement davantage exclues de l'éducation dans les pays en développement que les garçons. De même une fille venant d'un milieu aisé aura plus d'opportunités scolaires qu'un garçon vivant dans un bidonville dans une petite ville de province du même pays.



## Genre, éducation et cycle de vie

Les inégalités fondamentales entre les garçons et les filles, les hommes et les femmes en EFPE sont le résultat d'une longue chaîne de désavantages et de discriminations qui s'étend tout au long de la vie. Le schéma suivant identifie les moments critiques de cette chaîne en fonction de l'âge et des risques de discrimination ou de désavantage tout au long du parcours petite enfance – éducation – formation – vie professionnelle – retraite.

Les facteurs de vulnérabilité varient en fonction de l'âge : ils sont fortement concentrés pour les filles par exemple lors de l'adolescence<sup>9</sup>.

Le schéma est davantage centré sur les filles et les femmes : les risques concernant l'accès, le maintien, l'achèvement et la réussite pour les hommes apparaissent aux mêmes stades que pour les filles mais sont généralement de nature et d'intensité différentes.



### L'écart entre les sexes de l'espérance de vie scolaire

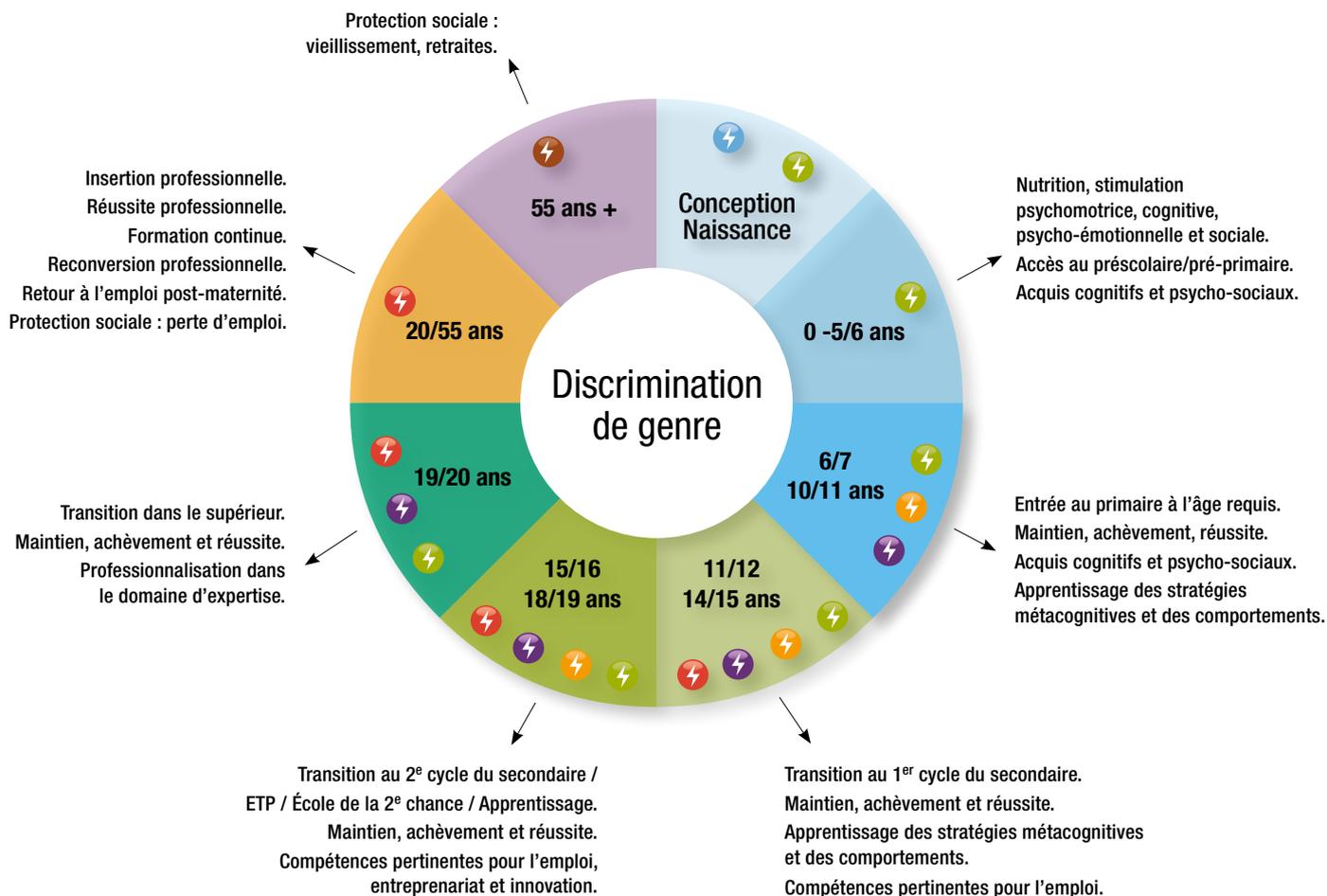
varie selon les revenus des pays. Il est le plus large dans les pays à faibles revenus (9,9 années pour les garçons contre 8,9 années pour les filles) et les pays à revenus moyens-inférieurs (11 années pour les garçons contre 10,2 années pour les filles).

La tendance s'inverse ensuite, les filles ayant respectivement 0,8 et 0,7 années supplémentaires d'espérance de vie scolaire que les garçons dans les pays à revenus moyens-supérieurs et les pays à hauts revenus<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> MAE (2013) Adolescentes, jeunes femmes et développement. Synthèse du rapport et du groupe de travail. Plan France pour le MAE.

<sup>10</sup> UNESCO (2014) Rapport mondial de suivi de l'EPT.

## DISCRIMINATION DE GENRE EN EFPE ET CYCLE DE VIE



### Discrimination par tranche d'âge

-  • Sélection du sexe de l'enfant
-  • Mariage précoce
-  • Ségrégation horizontale et verticale de l'emploi
-  • Avortements de filles
-  • Grossesses précoces
-  • Discrimination à l'embauche et à la promotion
-  • Infanticide des filles
-  • Manque de confiance en soi
-  • Faibles opportunités de formation continue
-  • Inégalités dans la nutrition et l'accès aux soins
-  • Pressions de pairs
-  • Secteurs bouchés/peu dynamiques
-  • Apprentissage stéréotypé des rôles sociaux et du genre
-  • Faible degré de pouvoir et décision
-  • Double fardeau : travail et responsabilités familiales
-  • Préférence accordée aux garçons en matière d'éducation
-  • Responsabilités pour les travaux domestiques/le travail du *care*
-  • Faible ou absence de protection sociale
-  • Violence basée sur le genre
-  • Filières sexuées et ségréguées
-  • Services d'aide à l'emploi/ au retour dans l'emploi
-  • Responsabilités domestiques
-  • Temps libre restreint
-  • Faible ou absence de protection sociale
-  • Temps libre restreint
-  • Travail du *care* (ascendants et descendants)

Source : auteur.

**Les freins d'accès sont multiples et liés à l'offre et à la demande.** Ils entravent l'entrée dans un cycle d'éducation, la transition dans un cycle d'éducation supérieur ainsi que le maintien tout au long d'un cycle donné. Les freins peuvent être différents pour les garçons et pour les filles. Leur poids varie selon l'âge et la situation des étudiant(e)s.

**Les freins liés à la demande couvrent les attitudes et pratiques sociales, les facteurs religieux et culturels et la pauvreté.** La faible valeur allouée par les familles à l'éducation, les attentes sociales concernant les filles, les préadolescentes et adolescentes et leur participation aux travaux domestiques et au travail du *care*, les mariages précoces ou encore les normes sociales sur l'accès des filles et des femmes à l'espace public jouent un rôle clé dans l'accès et le maintien des filles. La pauvreté touche les filles et les garçons différemment, en fonction des circonstances économiques et familiales (ex : crise, sécheresse, place dans la fratrie).

**Les freins liés à l'offre comprennent la faible couverture scolaire, les coûts directs, indirects et d'opportunité de l'éducation et la faible qualité des infrastructures** souvent non sécurisées et manquant de toilettes et d'eau courante. Les filles sont particulièrement affectées par la distance maison-école et la qualité (isolement, hygiène...) des sanitaires.

**La médiocre qualité de l'enseignement, le manque d'enseignants et la violence** sont d'autres facteurs entravant l'offre éducative. La langue d'instruction, les pratiques pédagogiques et de gestion de classe, les attitudes des enseignants face aux garçons et aux filles, les méthodes de discipline et les attentes différentes sur la réussite de chacun jouent un rôle clé dans l'expérience éducative des garçons et des filles (voir **Enjeu 6** genre et enseignement). La violence dans et autour de l'école entrave le maintien et la réussite scolaire (voir **Enjeu 9** genre et violence). Le manque d'enseignantes et de modèles féminins est l'une des raisons invoquées pour les écarts de scolarisation des filles, notamment dans le secondaire et dans les matières scientifiques (voir **Enjeu 7** genre et corps enseignant).

## Les questions clés

- ▶ Quels sont les écarts de genre dans l'accès, le maintien, la transition au secondaire, au tertiaire et la réussite aux examens ? Quel est le taux d'abandon par sexe, classe et âge ?
- ▶ Quels sont les freins d'accès spécifiques aux filles/aux garçons au niveau individuel, de la famille, de la communauté (facteurs sociaux, économiques, culturels...) ?
- ▶ Quelle distance les élèves doivent-ils parcourir pour aller à l'école ? Le trajet est-il sûr ? Y a-t-il un système de transport ? Des internats pour les garçons et les filles ?
- ▶ Les infrastructures sont-elles sécurisées et attractives ? Existe-t-il des latrines séparées et en nombre suffisant pour les garçons et les filles ? L'eau courante arrive-t-elle à l'école ? Dans les sanitaires ?
- ▶ Quels sont les coûts directs, indirects et d'opportunité de l'éducation des garçons et des filles ?
- ▶ Y a-t-il un nombre suffisant d'enseignants ? Le manque d'enseignantes est-il perçu comme un frein à la scolarisation des filles ? (voir **Enjeu 7** genre et corps enseignant).
- ▶ Les pratiques de gestion de classe et les pratiques pédagogiques des enseignants sont-elles sensibles au genre et non discriminatoires pour les garçons ou les filles ? (voir **Enjeu 6** genre et enseignement).
- ▶ La violence est-elle un frein à la scolarisation ? Quel type de violence affecte particulièrement les filles ? Les garçons ? (voir **Enjeu 9** genre et violence).
- ▶ Des services psycho-sociaux et de santé en nombre et qualité suffisants sont-ils liés aux institutions scolaires ?
- ▶ Existe-t-il une politique d'égalité de genre dans le secteur ? Dans quelle mesure est-elle mise en œuvre ? Quels sont ses mécanismes de suivi et de redevabilité ?
- ▶ Quelles stratégies ont été mises en œuvre pour améliorer l'accès et le maintien des filles et des garçons ? Avec quel succès ?



## Stratégies possibles pour améliorer l'accès et le maintien

L'augmentation de l'offre, si elle permet à davantage de filles et garçons d'accéder à l'éducation, n'est pas suffisante. Elle doit se faire en combinaison avec d'autres interventions portant sur la demande (mesures incitatives pour répondre aux problèmes de coûts, activités de sensibilisation pour influencer les normes et pratiques sociales), sur la qualité et sur l'institutionnel et le politique.

### Ressources et infrastructures

- ▶ **La mise en place de transport scolaire ou de bons de transport** contribue à résoudre la question de la distance école-maison.
- ▶ **La distribution de kits scolaires, d'uniformes et de manuels** répond partiellement aux coûts indirects de l'éducation.
- ▶ **Les cantines scolaires**, en appui direct au bien-être des garçons et des filles, facilitent l'apprentissage et la présence à l'école tout au long de la journée<sup>11</sup>.
- ▶ **Les transferts de ressources aux ménages, les bons scolaires**, les prêts de rentrée scolaire sont particulièrement efficaces pour la scolarisation et le maintien lorsqu'ils sont conditionnels et ciblés (par âge, classe ou cycle)<sup>12</sup>.
- ▶ **Les bourses** permettent de cibler certains groupes désavantagés et d'inclure des conditions : des impacts positifs ont été notés pour les filles, particulièrement dans le secondaire et lorsque les bourses sont combinées avec des interventions visant les compétences de vie et l'*empowerment*<sup>13</sup>.
- ▶ **L'abolition des frais de scolarité** permet l'expansion de l'offre et la réduction des barrières de la demande mais sans forcément résoudre les questions d'équité entre les garçons et les filles.
- ▶ **L'amélioration de l'environnement scolaire (sanitaires, hygiène, eau)** a un effet positif sur les filles notamment au collège et au lycée.
- ▶ **La mise en place d'internats et de foyers** peut permettre aux élèves, notamment aux filles, de poursuivre leurs études secondaires en particulier dans les zones rurales.
- ▶ **La distribution de serviettes hygiéniques** réduit les absences des filles liées à leur cycle menstruel<sup>14</sup>.

### Politiques

- ▶ **Le recrutement d'enseignantes** a eu un impact positif sur l'accès des filles dans certains pays (ex : Yémen, Afghanistan, Pakistan).
- ▶ **Les audits genre des programmes et révision des curricula/manuels** permettent l'élimination des stéréotypes de genre et la promotion de l'égalité<sup>15</sup>.
- ▶ **La formation des enseignants pour une pédagogie sensible au genre** peut avoir un impact positif sur la réduction du taux d'abandon scolaire des filles et sur les résultats scolaires.
- ▶ **L'amélioration de la législation/des règlements scolaires sur la scolarisation des filles enceintes, mariées ou mères** permettent aux filles-mères/filles-épouses d'achever leurs études<sup>16</sup>.
- ▶ **Les classes supplémentaires et le soutien scolaire**, lorsqu'ils sont gratuits, contribuent au renforcement de la confiance en soi des élèves et permettent un appui ponctuel avant les examens ou la promotion/transition dans un cycle d'éducation différent, particulièrement pour les filles.
- ▶ **Les classes non mixtes**, si elles ont démontré des résultats positifs sur les résultats scolaires des garçons comme des filles dans certains pays, entravent l'apprentissage de la mixité et renforcent les divisions entre les sexes – de fait cette stratégie n'est utilisée que dans des cas très spécifiques.

<sup>11</sup> Voir par exemple le programme d'alimentation scolaire au Togo :

[http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Safety-Nets-DP/1117\\_fr.pdf](http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Safety-Nets-DP/1117_fr.pdf)

<sup>12</sup> Voir projet Banque mondiale *Female Secondary School Assistance Program* au Bangladesh, *Bolsa Familia* au Brésil, *Oportunidades* au Mexique, etc.

<sup>13</sup> Unterhalter, E *et al.* (2014). Interventions to enhance girls' education and gender equality: A rigorous review of literature. Voir également projets Roma Education Fund en Europe de l'Est.

<sup>14</sup> De nombreux projets ont été mis en œuvre à grande échelle en Ouganda, au Kenya et au Ghana (ONG et coalitions diverses).

<sup>15</sup> Voir l'exemple du Pakistan mené par l'UNESCO

<http://unesco.org.pk/education/documents/publications/Gender%20Analysis%20of%20School%20Curriculum%20and%20Text%20Books.pdf>

<sup>16</sup> Voir le travail d'ActionAid au Malawi par exemple.

## Normes et pratiques sociales

► **La sensibilisation des communautés à l'importance de l'éducation** contribue au changement de mentalités et comportements : causeries, théâtre de rue, sensibilisation faite par les enfants, etc.

► **Les clubs de filles / cellules d'écoute** sont un appui au bien-être et à l'*empowerment* des filles, et contribuent à l'amélioration des résultats scolaires et des compétences de vie<sup>17</sup>.

► **La réduction de la violence** (voir **Enjeu 9** genre et violence) en milieu scolaire a un impact positif sur l'accès et la réussite des garçons et des filles et nécessite une réflexion sur l'identité de genre, les relations hommes-femmes et les autres relations de pouvoir.



Au **Bangladesh**, un large programme (*Female Secondary School Assistance Program*) destiné à faciliter l'accès des filles à l'enseignement secondaire grâce à l'octroi de bourses a été mis en place dans les années 1990. Les bourses étaient octroyées sous conditions : présence, performance et ne pas se marier. Le programme, qui comprenait également des composantes formation d'enseignants, gouvernance et performance éducative et eau et assainissement a permis de tripler les effectifs féminins dans les écoles secondaires (de 1,1 million en 2001 à 3,9 millions en 2005). Le taux d'obtention du Certificat d'études secondaires chez les filles dans la zone couverte par le projet est passé de 39 % en 2001 à 58 % en 2006. Parmi les avantages indirects du projet, citons le recul de l'âge du mariage, la réduction des taux de fécondité, l'amélioration de la nutrition et l'accès d'un plus grand nombre de femmes à des emplois mieux rémunérés<sup>18</sup>.

## Abandon scolaire : prévention et réponse

Si l'accès des filles et des garçons à l'éducation est un pas important pour l'égalité des sexes, les interventions ne se centrant que sur l'accès (ex : abolition des frais d'écologie, transferts monétaires) peuvent avoir des effets limités sur l'apprentissage et les résultats scolaires, et sur l'*empowerment*, deux composantes importantes du maintien des apprenants à l'école et de leur insertion professionnelle et sociale à la sortie de l'école. Une combinaison d'interventions centrées sur l'accès, la réussite scolaire et l'*empowerment* tend à être plus efficace<sup>19</sup>.



Le **Bénin** a lancé un programme de promotion de la scolarisation des filles dans le cadre duquel le gouvernement prend en charge les droits d'inscription de toutes les filles du 1<sup>er</sup> cycle du secondaire général et technique. Des interventions complémentaires viennent en appui à l'amélioration des résultats scolaires, notamment : un système de récompenses aux plus méritantes aux examens, des camps d'excellence et des cellules d'écoute des filles dans les écoles. Ce programme est combiné avec un élargissement de l'offre éducative : construction et amélioration d'infrastructures dans le pays. Une évaluation d'impact a été commissionnée par 3iE et servira notamment à nourrir la décision d'extension du programme à l'ensemble du secondaire<sup>20</sup>.

La liste ci-après présente de **bonnes pratiques** relatives à la prévention de l'abandon scolaire :

► **Développer les systèmes d'information et de gestion de l'éducation (SIGE)** pour : (i) accroître l'information sur l'abandon : zones géographiques et écoles les plus affectées, âges, classes et caractéristiques socio-économiques de élèves abandonnant l'école, et (ii) identifier les élèves abandonnant l'école. L'intégration de modules élèves dans les systèmes SIGE est cruciale pour l'élaboration des systèmes d'alerte précoce de l'abandon scolaire.

<sup>17</sup> Voir le travail de FAWÉ sur les Clubs de filles en Afrique de l'Est et de l'Ouest ou d'ActionAid dans le cadre des projets *Non à la violence faite aux filles en milieu scolaire* et *Transforming Education for Girls in Nigeria and Tanzania*.

<sup>18</sup> Source : adapté de <http://www.banquemonde.org/ida/projet-bangladesh-genre.htm> et <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/ACCUEILEXTN/EXTABTUSFRENCH/EXTIDAFRENCH/0,,contentMDK:21237309~menuPK:4753552~pagePK:51236175~piPK:437394~theSitePK:1264512,00.html>

<sup>19</sup> Unterhalter, E *et al.* (2014). *Op.cit.*

<sup>20</sup> [www.3ieimpact.org](http://www.3ieimpact.org)

- ▶ **Renforcer la collaboration entre les parents et l'école**, particulièrement lors d'années charnières comme la première et dernière année de chaque cycle et les années à l'issue desquelles un choix d'orientation est possible. Sensibiliser les parents sur l'importance de la prolongation des études pour les filles et les garçons est crucial, de même que de les sensibiliser sur les stéréotypes de genre liés à la performance académique et les conséquences d'orientations scolaires sur les opportunités professionnelles, les choix de carrière, les conditions de travail et les revenus.
- ▶ **Informers les élèves et les parents sur les services de conseil à l'orientation** scolaire et professionnelle existants.
- ▶ **Encourager les garçons et les filles à participer à la gouvernance de l'école** et développer des activités leur permettant de renforcer leur sentiment d'appartenance à l'école.
- ▶ **Mettre en place des activités de soutien scolaire**, à l'école ou dans la communauté.
- ▶ **Développer un système de mentorat**, d'adultes à élèves ou de pair à pair. Le système peut être interne à l'école ou impliquer d'autres membres de la communauté y compris des entrepreneur(e)s.
- ▶ **Proposer des activités renforçant les compétences de vie**, particulièrement les compétences métacognitives comme la définition d'objectifs, l'organisation, la résolution de problèmes, l'évaluation de ses forces et faiblesses, l'autorégulation, la confiance en soi, etc.
- ▶ **Sensibiliser les communautés, les parents, les enseignants**, les filles et les garçons sur des thématiques clés pour l'abandon scolaire telles que le mariage précoce ou avant la fin des études, les grossesses précoces et la santé reproductive.



Le **Population Council** dans le cadre du projet **élimination du mariage précoce au Burkina Faso** a développé un modèle de **Mères-Educatrices**. Ces jeunes filles âgées de 15 à 19 ans, mariées et mères de famille sensibilisent les filles susceptibles d'être mariées jeunes aux risques des grossesses précoces, aux conséquences négatives du mariage précoce et à la santé reproductive. Des bourses sont allouées en parallèle aux jeunes filles qui ne se marient pas avant l'achèvement de leurs études secondaires<sup>21</sup>.

Au **Burkina Faso**, le programme **BRIGHT** a été mis en œuvre pour accroître la scolarisation des filles, combinant un volet infrastructure et accès à l'eau courante dans les écoles avec des activités genre : appui à l'Association des Mères-Educatrices pour le mentorat de jeunes écolières, formations genre du personnel scolaire, recrutement d'enseignantes<sup>22</sup>. Le programme a eu un impact positif sur la scolarisation des filles et sur les résultats des garçons et des filles<sup>23</sup>.

**FAWE** a mis en place des **clubs de filles Tuseme** (Parlons sans gêne) en **Afrique de l'Est et de l'Ouest** visant à aider les filles à identifier, analyser et résoudre les problèmes sociaux entravant leur éducation. Animés par des enseignants formés au préalable, les clubs permettent aux filles de renforcer leur capacité d'expression, de communication et de prise de décision. Plusieurs évaluations ont relevé les bénéfices directs aux filles participant au projet en termes d'estime de soi et d'*empowerment*<sup>24</sup>, d'autres le manque de durabilité de ce type de clubs après le retrait de l'appui<sup>25</sup>.

<sup>21</sup> <http://www.popcouncil.org/research/eliminating-child-marriage-in-burkina-faso-a-plan-for-protection-empowermen>

<sup>22</sup> <http://www.mcc.gov/documents/agreements/compact-burkinafaso.pdf>

<sup>23</sup> <http://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/app.5.3.41>

<sup>24</sup> [http://www.unicef.org/evaldatabase/files/FINAL\\_REPORT\\_-\\_FAWE\\_Evaluation\\_-\\_Girls\\_Education\\_Project\\_-\\_06Sept2012.pdf](http://www.unicef.org/evaldatabase/files/FINAL_REPORT_-_FAWE_Evaluation_-_Girls_Education_Project_-_06Sept2012.pdf)

<sup>25</sup> [http://www.unicef.org/evaldatabase/index\\_66806.html](http://www.unicef.org/evaldatabase/index_66806.html)

La proportion de garçons est supérieure à celle des filles dans l'enseignement technique et professionnel à l'exception de l'Amérique du Sud et des Caraïbes<sup>26</sup>. Les femmes sont également sous-représentées dans la formation continue.

**La formation professionnelle, comme l'emploi, est souvent ségréguée en raison de stéréotypes.** Certaines filières sont connotées « masculines » ou « féminines » en raison des stéréotypes attachés aux hommes et aux femmes (ex : les femmes sont d'une nature douce, les femmes font preuve de dextérité manuelle, les femmes sont plus à même d'accepter les ordres, etc.), ces dernières menant souvent à des emplois moins qualifiés dans des secteurs moins dynamiques, freinant de fait l'accès des femmes à un travail décent.

**La thématique du genre et de la formation professionnelle est assez peu étudiée,** notamment en ce qui concerne les aspirations des garçons et des filles à poursuivre des cursus non traditionnels pour leur sexe et sur l'impact de la participation des femmes dans la FP au niveau individuel, familial, professionnel et sociétal. Pourtant la thématique est importante, la FP ayant un fort potentiel pour la réduction des inégalités entre les sexes et la croissance économique.

**La FP peut contribuer de façon significative à l'autonomie financière des femmes** et leur permettre un accès accru au contrôle des ressources, au pouvoir décisionnel dans la sphère familiale et professionnelle et de fait une participation accrue à la société. De même, l'engagement d'hommes et de femmes dans des secteurs non traditionnels pour leur sexe contribue à la redéfinition des rôles dans la société et permet de débattre des stéréotypes attachés à certains secteurs, métiers ou fonctions.

Même si la mixité n'est pas une condition de l'égalité des sexes, **la FP est un tremplin pour l'égalité des sexes dans la société**<sup>27</sup>. Elle prépare non seulement des hommes et des femmes au marché du travail en les équipant de compétences techniques mais elle les prépare également à devenir de futurs employé(e)s ou employeurs(euses). La FP peut donc outiller les apprenant(e)s de savoirs et compétences qui leur permettront de mieux vivre et de mieux mettre en œuvre la mixité et l'égalité des sexes dans l'entreprise.

**Les freins à l'accès et au maintien dans la FP sont également présents dans les pays ayant mis en place des politiques d'égalité des sexes dans ce secteur,** démontrant l'importance des facteurs socioculturels et des représentations dans l'accès des filles à la FP en particulier.

**Les freins liés à l'offre recouvrent la présentation stéréotypée des filières, l'accès limité aux aides financières et l'orientation professionnelle.** L'orientation perpétue souvent les normes sociales et tend à diriger les femmes et les hommes vers des secteurs et des formations ségrégués avec souvent peu de débouchés.

**L'absence de protocole d'accords entre centres de formation et employeurs/acteurs économiques sur la non-discrimination à l'embauche et la levée des obstacles à l'insertion professionnelle des garçons et des filles dans des secteurs non traditionnels** est un autre frein important.

**La qualité des infrastructures, de l'enseignement, la violence et le harcèlement, la présence de modèles hommes et femmes parmi les formateurs, la sensibilité des contenus au genre** sont, comme dans les cycles éducatifs précédents, des freins connus de l'accès à la FP.

**Les contraintes familiales, les attentes familiales et sociétales sur les hommes et les femmes en termes d'emploi et de secteurs, la stigmatisation attachée aux choix professionnels non conformistes et le manque d'information sur les filières** et les carrières sont des freins communs au niveau de la demande.

**Les aspirations des femmes et des hommes,** leurs représentations, et leurs compétences, construites au fil des ans dans des systèmes scolaires et des sociétés dans lesquels persistent les stéréotypes et les discriminations, contribuent à la ségrégation dans l'emploi et dans les choix relatifs à la FP, qui pousseront garçons et filles à choisir des filières connotées « masculines » ou « féminines ». La confiance en soi et la peur d'être confronté(e) à un milieu entièrement masculin ou féminin jouent également dans l'orientation.

<sup>26</sup> World Bank (2014) Gender at work – A Companion to the *World Development Report on Jobs*.

<sup>27</sup> Bloyet, V. (2014) Guide pour l'intégration de l'approche genre dans les projets de formation professionnelle. AFD. Non publié.

## Les questions clés

- ▶ Des stéréotypes genre sont-ils présents dans la présentation des filières ?
- ▶ L'information sur la FP, les filières et les perspectives de carrières et de rémunération est-elle accessible aux hommes comme aux femmes ?
- ▶ Le coût des formations est-il déterminant pour les jeunes filles ? Ces dernières ont-elles accès à des aides financières, bourses ou crédits, comme les hommes ?
- ▶ La localisation géographique des centres de formation et des lieux de stage est-elle un frein à l'accès des filles à mobilité réduite ? L'insécurité sur le trajet affecte-t-elle les apprenantes ?
- ▶ Les centres de formation sont-ils situés à proximité de services de conseil, de santé ou de garderie d'enfants ?
- ▶ Les sanitaires sont-ils en nombre suffisants, adéquats et séparés pour les hommes et les femmes, les enseignants et les apprenants ?
- ▶ La violence physique, psychologique et sexuelle au sein et autour des établissements, entre enseignants et élèves et entre apprenants et apprenantes est-elle une barrière d'accès ?
- ▶ Les contenus des formations sont-ils en adéquation avec la demande du marché du travail pour les femmes et les hommes ?
- ▶ Les analyses de situation de travail (AST) et l'élaboration des référentiels de formation prennent-elles en compte la dimension genre ?
- ▶ L'orientation scolaire et professionnelle perpétue-t-elle les préjugés et conforte-t-elle les hommes et les femmes dans des choix de filières et carrières ségréguées ?
- ▶ Des modèles féminins et masculins sont-ils présents dans des branches non traditionnelles pour les garçons et les filles ?
- ▶ Quels sont les obstacles à l'insertion professionnelle pour les filles et les garçons dans les filières mixtes et sexuées ? Quelles sont les interventions/accords en place sur la non-discrimination à l'embauche ?
- ▶ Quelles contraintes personnelles et familiales restreignent le temps libre et la prise de décision quant à la participation des hommes et des femmes à la FP ?
- ▶ Dans quelle mesure les attentes familiales et sociétales sur les femmes et les hommes et l'emploi en termes de secteurs et types de poste affectent-elles les choix d'orientation en FP ?
- ▶ Dans quelle mesure les aspirations des hommes et des femmes et leurs représentations influent-elles sur leur choix de FP dans des filières ségréguées ?
- ▶ Dans quelle mesure les opportunités des hommes et des femmes sont-elles restreintes par la stigmatisation et la pression sociale attachées aux choix professionnels non conformistes ?



## Les stratégies pour améliorer l'accès et le maintien en FP

### Sensibilisation

► **Travail de sensibilisation des familles et des jeunes garçons et filles sur les stéréotypes de genre liés à la FP** et les conséquences d'orientations scolaires sur les opportunités professionnelles, les choix de carrière, les conditions de travail et les revenus. Informer sur le changement de statut social des hommes et des femmes formés et sur les moyens d'atténuer la stigmatisation attachée aux choix de filières/métiers différents. Les méthodes de sensibilisation comprennent le théâtre de rue, les débats, les présentations formelles, les interventions d'apprenant(e)s, d'anciens élèves garçons et filles et d'employeurs. La sensibilisation peut s'effectuer à la fois dans la communauté et dans les centres de formation par le biais de journées portes ouvertes visant à présenter le site, le personnel, les filières et leurs débouchés, la vie scolaire, les projets des étudiants, etc.

► **Travail de sensibilisation des employeurs, des centres de formation, des autorités sur les bénéfices de la FP pour les garçons et les filles** y compris dans les filières non ségréguées. L'engagement de champions pour l'égalité des sexes en FP et la déségrégation des filières (employeurs, société civile, centres de formation ou autorités) sera un atout pour le travail de conviction à effectuer.

► **Dissémination de l'information** en milieu rural et dans les zones isolées, par le biais de réseaux de femmes ou accessibles aux femmes.

### Les formations : environnement, programmes, enseignement

► **Logement** : Appuyer le développement d'internats ou de foyers appropriés pour les filles, qui répondront aux demandes de sécurité des familles et des étudiant(e)s.

► **Transport** : Encourager les filles à faire le trajet à plusieurs, à identifier des routes sûres, distribuer des bons de transport gratuits ou à faible coût.

► **Horaires** : Adapter si possible les horaires aux besoins des filles et des garçons ayant des responsabilités familiales.

► **Garde d'enfants** : Proposer un service de garde d'enfants, informer sur les services existant à proximité.

► **Diffusion et accès à l'information** : S'assurer que l'information sur le centre de formation/la formation ne véhicule pas de stéréotypes de genre ; inclure des exemples et images montrant des filles et des garçons en situation de réussite dans des filières/formations traditionnelles ou non ; s'assurer que les filles comme les garçons puissent avoir accès à l'information en modulant les heures d'accès aux salles informatiques, bibliothèques, etc.

► **Personnel** : Recruter du personnel féminin/masculin pour rétablir les déséquilibres et casser les stéréotypes ; mettre en place des binômes hommes-femmes à la tête de chaque filière/formation/classe ; nommer et former des référents genre.

► **Formation des équipes** de direction et des équipes pédagogiques sur le genre, les bénéfices de la FP pour les garçons et les filles, l'importance d'un environnement sensible au genre et respectueux de tous, la politique de l'établissement sur le harcèlement, etc.

► **Formation des conseillers d'orientation** sur le genre et l'importance de ne pas limiter les horizons des apprenants sur la base de leur sexe. Diriger les filles et les garçons vers des professions non traditionnelles pour leur sexe lorsque les secteurs sont porteurs.

► **Codes de conduite** et d'éthique professionnelle pour les formateurs/formatrices et les apprenant(e)s.

► **Analyse des situations de travail** : utiliser les AST pour identifier les obstacles à l'exercice de certains métiers par les filles/les garçons et anticiper l'adaptation des référentiels de compétences et des programmes pour lever ces obstacles.

► **Contenu des programmes** : revoir les objectifs de formation, les manuels, les contenus afin de s'assurer qu'ils soient libres de stéréotypes, qu'ils promeuvent des exemples de réussite masculins et féminins et qu'ils répondent aux besoins d'apprentissage des garçons comme des filles.

## L'accompagnement

► **Accompagnement de l'apprentissage des apprenant(e)s** : établir des systèmes de mentorat (par les pairs, par des employeurs, par des enseignants), de conseil individualisé, de soutien scolaire ; établir un conseil à l'orientation pertinent sensible au genre et promouvant des modèles de référence féminins pour aider les filles dans leur orientation, mise à disposition de salles de classes pour permettre aux filles de travailler en toute sécurité en dehors des heures de cours, etc.

► **Appui psycho-social** : s'assurer que les filles aient accès à l'information sur les bourses, les aides ; développer des programmes de bourses spécifiques pour les filles ou les garçons traditionnellement marginalisés de certaines filières ; établir des systèmes de référencement sur les questions de santé (y compris santé mentale), de violence avec les services sociaux/de santé responsables ; établir des permanences de psychologues, personnel médical ou travailleurs sociaux dans l'établissement ; diffuser les coordonnées d'associations, de services de santé, de services juridique.

► **Appui à l'accès au crédit** particulièrement pour les filles, en développant des partenariats avec des instituts bancaires et en diffusant l'information.

► **Appui au développement de compétences personnelles** (savoir-être, stratégies métacognitives, développement personnel, etc.), à l'éducation financière, aux compétences commerciales/entrepreneuriales.

► **Placement professionnel** : en développant des conventions avec des employeurs pour prendre en stage des filles/des garçons.



Au **Liberia**, le projet **Economic Empowerment of Adolescent Girls and Young Women**<sup>28</sup> offre des formations de 6 mois en compétences techniques ou commerciales, un accompagnement à la recherche d'emploi ou l'accès au microcrédit pour les jeunes femmes entrepreneures, un appui en compétences de vie, l'accès au mentorat et la création de petits groupes d'études pour les filles. Un autre aspect innovant du projet est le bonus offert aux centres de formation réussissant à placer leurs jeunes diplômées dans un emploi stable et rémunéré<sup>29</sup>.

Au **Sénégal**, la cellule genre du ministère de la Formation professionnelle organise dans chaque région, avec l'aide des inspecteurs, des activités de sensibilisation des familles et des jeunes visant à déconstruire les stéréotypes de genre liés à la FP<sup>30</sup>.

La **Stratégie nationale pour la promotion de l'égalité des sexes dans l'enseignement technique et professionnel au Bangladesh** comprend 6 objectifs : (i) augmenter les inscriptions des femmes de 25 % ; (ii) transformer les mentalités et les attitudes pour éliminer les perceptions négatives sur les « compétences non traditionnelles » des femmes dans la FP et l'emploi ; (iii) créer un environnement sensible au genre et promouvant l'accompagnement des filles ; (iv) renforcer les liens entre les besoins du marché du travail et l'offre de compétences et former les travailleurs informels ; (v) renforcer la capacité institutionnelle de l'ETP pour le genre ; (vi) établir des systèmes d'information et de documentation adéquats et des bases de données ventilées par sexe<sup>31</sup>.

En **Colombie**, le programme de formation professionnelle subventionné Jóvenes en Acción offert à 80 000 jeunes de 18 à 25 ans et comprenant 3 mois de cours suivis de 3 mois de stage en entreprise a obtenu des résultats positifs pour les filles qui y participaient avec un taux d'emploi de 5 % supérieur aux filles du groupe contrôle et des revenus plus élevés à 20 %. Si l'impact sur les garçons n'était pas conclusif par rapport au groupe contrôle, les garçons et les filles avaient cependant davantage accès à un emploi dans le secteur formel suite au programme<sup>32</sup>.

<sup>28</sup> Ce projet fait partie de l'Adolescent Girls Initiative de la Banque mondiale.

<sup>29</sup> <http://siteresources.worldbank.org/EXTGENDER/Resources/AGILiberiaBrief.pdf>

<sup>30</sup> Communication AFD.

<sup>31</sup> ILO (2012) Resource Guide on Gender Mainstreaming into Technical and Vocational Education and Training (TVET) in Bangladesh.

<sup>32</sup> <http://www.povertyactionlab.org/publication/training-disadvantaged-youth-latin-america-evidence-randomized-trial>



## Les stratégies pour encourager la déségrégation des filières

La déségrégation des filières est un objectif qui nécessite une politique globale avec des objectifs précis et l'engagement des autorités au niveau national et local, des partenaires de l'éducation dans l'ensemble du système (enseignants, conseillers d'orientation, inspecteurs, etc.), des partenaires économiques, employeurs, syndicats, associations professionnelles et des partenaires de la société civile pour l'égalité professionnelle. La mixité des filières et des professions demande un travail en amont pendant la scolarité et la formation des jeunes pour la promotion de filières/métiers et pour susciter des vocations, mais aussi au sein de l'entreprise (amélioration de l'environnement de travail, révision du descriptif des postes, des processus de recrutement...), et un travail en aval en termes de mesures correctives, d'évaluation et de capitalisation des bonnes pratiques.

Quelques stratégies pour la déségrégation des filières :

► **Appui au développement d'une politique nationale sur la mixité des filières** et appui des autorités et des partenaires.

► **Actions de valorisation des métiers** et filières (dans les écoles, centres de formation, auprès du public, dans les communautés...).

► **L'orientation** joue un rôle clé dans la déségrégation des filières et des métiers. Encourager les jeunes filles qui ont poursuivi des études scientifiques ou techniques à travailler dans ces secteurs, par le biais de conseil en orientation, de programmes de stage de découverte de l'entreprise. Démarche similaire pour les garçons dans des secteurs traditionnellement non masculins.

► **Sensibilisation des employeurs** sur l'importance :

– d'identifier et de comprendre les contraintes rencontrées par les femmes sur le lieu de travail en termes d'intégration, d'équilibre travail/famille, de sécurité, de harcèlement, de discrimination à la promotion, à l'égalité des salaires ;

– de réviser les procédures de recrutement pour favoriser la mixité : descriptifs de postes non sexués, inclusion de compétences techniques et sociales, mixité dans le panel de sélection et les personnes faisant passer les entretiens ;

– d'améliorer les conditions de travail en amont pour éviter contre-productivité et *turnover* : sécurité (y compris pour le travail de nuit), flexibilité du travail, tolérance zéro pour les remarques sexistes, le harcèlement, règlements intérieurs et sensibilisation des employés sur les bienfaits de la mixité et le vivre-ensemble.

► **Quotas temporaires** pour encourager les filles/les garçons à s'inscrire/postuler dans certaines filières/formations.

► **Diffusion d'informations** sur la politique d'égalité des sexes du secteur/des entreprises.

► **Incitations, primes d'encouragement aux entreprises** recrutant des femmes dans des secteurs non traditionnels.

► **Intégration d'éléments spécifiques au genre dans les clauses de partenariats public-privé** de l'AFD.

**L**es femmes représentent dans les pays en développement la vaste majorité des travailleurs pauvres. Elles sont plus nombreuses à occuper des emplois précaires dans toutes les régions du monde<sup>33</sup>. Les femmes sont beaucoup plus investies dans le travail familial que les hommes, renforçant leur dépendance à la relation de pouvoir au sein du foyer<sup>34</sup>.

**L'emploi des femmes est caractérisé par la précarité** (emplois à temps partiel, temporaires, absence ou faible protection sociale), **la faible rémunération, et les faibles chances de promotion** (Les femmes ne représentent que 24 % des cadres exécutifs seniors dans le monde<sup>35</sup>). L'écart des salaires et des revenus entre les hommes et les femmes s'explique en partie par les secteurs d'activité et le type de structures économiques où sont concentrées les femmes : secteurs et entreprises peu productifs avec peu de perspectives de croissance.

**Ces inégalités face à l'accès à un emploi de qualité sont le produit de l'accumulation de désavantages socioéconomiques au cours de la vie des femmes**, de la valeur inférieure implicite associée aux travaux effectués par les femmes par rapport aux hommes et des multiples contraintes et inégalités au niveau institutionnel, du marché du travail et de la famille auxquelles elles font face<sup>36</sup>.

**Les normes sociales ont souvent pour conséquences une législation discriminatoire et un accès limité des femmes aux moyens de production, au crédit, à la technologie, à l'information et aux réseaux sociaux** par rapport aux hommes, qui résulte en une faible capacité pour les femmes à saisir des opportunités professionnelles y compris en termes d'avancement, à accéder au secteur formel. Les femmes sont aussi plus sujettes à exécuter des tâches en deçà de leurs qualifications, et à devoir effectuer des tâches typiquement féminines étrangères à leur poste sur la seule base de leur sexe lorsqu'elles sont une minorité dans un environnement masculin.

**Les hommes peuvent néanmoins être également touchés par les changements opérés sur le marché du travail.** En Europe et Asie centrale par exemple ils ont été plus nombreux à souffrir des conséquences du rétrécissement des secteurs de production industrielle<sup>37</sup>.

**La division sexuée du travail persiste**, les hommes étant souvent concentrés dans les secteurs des transports, de la communication, de la construction et de l'industrie manufacturière alors que les femmes sont davantage représentées dans les secteurs de la santé, de l'éducation et des affaires sociales<sup>38</sup>. La surreprésentation des hommes dans les métiers techniques influence le faible attrait des femmes pour ces métiers et filières et la non-adéquation des formations proposées avec les besoins de ces dernières. Il en résulte que peu de femmes candidatent à ces postes et que peu sont recrutées, alimentant ainsi le cercle vicieux de la non-mixité<sup>39</sup>. On observe aussi un phénomène d'attrition au niveau du secondaire et du supérieur, au travers duquel les filles qui suivent et réussissent des études scientifiques et techniques sont moins à même de travailler dans ces secteurs.

**La mixité dans la FP n'entraîne pas forcément la mixité dans l'emploi.** Lorsqu'elles bénéficient de FP dans des filières non traditionnelles, les femmes font face à la discrimination à l'emploi et la résistance des employeurs ce qui les pousse davantage vers l'auto-emploi considéré comme statut vulnérable par l'OIT<sup>40</sup>.

**L'autocensure est un autre facteur clé, valable pour les hommes comme pour les femmes.** Le manque d'information sur le secteur, les métiers et les débouchés joue un rôle, ainsi que la peur d'affronter une culture de l'entreprise irrespectueuse des situations personnelles et familiales, à dominante masculine (ou féminine) et sexiste<sup>41</sup>. Du côté des employeurs, le recrutement des femmes peut être entravé par des politiques de recrutement biaisées pour certains postes ou secteurs, des priorités autres que la mixité et l'égalité des sexes, un manque de savoir-faire.

**L'émancipation des femmes par le biais de nouvelles compétences et d'un accès accru à un emploi rémunéré peut potentiellement remettre en cause l'ordre établi au sein du couple**, de la famille, de la communauté, et générer des conflits avec les maris et pères de famille qui ont du mal à accepter la remise en cause des rôles sociaux. Lorsque l'accès des femmes à des postes à responsabilités n'est pas accompagné d'un partage plus juste des charges domestiques, les inégalités persistent.

<sup>33</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_233953.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf)

<sup>34</sup> Boyet, V. (2014) Guide pour l'intégration de l'approche genre dans les projets de formation professionnelle. AFD, non publié.

<sup>35</sup> World Bank (2014) Gender at work – A Companion to the *World Development Report on Jobs*.

<sup>36</sup> *Ibid.*

<sup>37</sup> *Ibid.*

<sup>38</sup> *Ibid.*

<sup>39</sup> ORSE (2009) La mixité des métiers. Pratique d'égalité professionnelle en entreprise.

<sup>40</sup> Boyet, V. (2014) Guide pour l'intégration de l'approche genre dans les projets de formation professionnelle. AFD, non publié.

<sup>41</sup> ORSE (2009) La mixité des métiers. Pratique d'égalité professionnelle en entreprise.

## Les questions clés

- ▶ Quel est le taux de chômage masculin et féminin ? Quelles sont les tendances sur les dernières années ?
- ▶ Quelle est la proportion de femmes travaillant dans le secteur formel ? informel ? Par secteur d'activité ? Dans l'auto-emploi ?
- ▶ Quel type d'emplois les femmes occupent-elles ?
- ▶ Quel est le niveau de rémunération des hommes et des femmes ? Quel est l'écart de salaire entre les hommes et les femmes ?
- ▶ Comment le travail des femmes et des hommes est-il perçu et valorisé ?
- ▶ Quels sont les freins/leviers de l'accès à l'emploi pour les femmes et les hommes ?
- ▶ Quelle est la perception de l'emploi des femmes/des hommes, du travail des femmes/des hommes dans le secteur/dans l'entreprise ?
- ▶ La législation du droit au travail et de l'accès au crédit est-elle discriminatoire ?
- ▶ Les femmes et les hommes ont-ils accès à l'information, aux réseaux sociaux virtuels et physiques, à la technologie, aux médias ?
- ▶ Quelles sont les politiques nationales de l'emploi vis-à-vis du genre et du droit des femmes au travail ?
- ▶ Quelles sont les politiques de recrutement des entreprises/employeurs vis-à-vis du genre ?
- ▶ Quelles sont les filières traditionnellement sexuées ? Un changement de tendance est-il en train de s'opérer ?
- ▶ Existe-t-il des modèles féminins et masculins dans des filières non traditionnelles ?
- ▶ Quels sont les obstacles auxquels font face les hommes et les femmes dans la recherche d'emploi, l'insertion professionnelle, la promotion et le développement professionnel ?
- ▶ Quels sont les freins particuliers émanant des employeurs, des institutions financières (crédit, etc.), des agences d'aide à l'emploi, des centres de formation professionnelle ?
- ▶ Quelles sont les conditions de travail des hommes et des femmes (y compris garderie d'enfants, congés maternité, travail de nuit, télétravail, etc.) ?
- ▶ Quels sont les freins/leviers rencontrés lors de l'insertion dans l'entreprise (de la part de la hiérarchie, des collègues, des prestataires, des clients, etc.) ?
- ▶ Quelles sont les conséquences de l'émancipation et de l'autonomisation des femmes par l'emploi ?
- ▶ Les études de marché et les études d'analyse du marché de l'emploi comportent-elles des données sexo-spécifiques et une analyse genre ?
- ▶ Quelles sont les associations professionnelles féminines et les syndicats de femmes ?



## Les stratégies pour la réduction des inégalités dans l'insertion et l'emploi

Équiper les filles et les garçons avec les savoirs, les compétences et les informations nécessaires pour trouver un emploi et s'y maintenir :

- ▶ **Élaborer des modules de formation sur le genre** visant à questionner les représentations et perceptions des garçons et des filles par rapport à la formation et à l'emploi, à identifier et à s'armer contre les stéréotypes liés aux filières/à l'emploi, et à développer des compétences de vivre-ensemble et travailler-ensemble.
- ▶ **Outiller les apprenants sur le fonctionnement du marché du travail et le droit des employé(e)s.**
- ▶ **Favoriser la participation des professionnels dans le développement et la mise en œuvre des formations** pour renforcer les liens apprenant(e)s-employeurs et s'assurer que les compétences des apprenant(e)s sont en adéquation avec la demande du marché du travail.
- ▶ **Développer la confiance en soi et les compétences** en négociation, résolution de conflits, organisation du travail, leadership, travail d'équipe, éducation financière.
- ▶ **Sensibiliser les filles/les garçons à ne pas s'exposer et à répondre à la stigmatisation/au rejet** par leurs familles/leur pairs.
- ▶ **Multiplier les opportunités de rencontres, visites, stages, placements avec/dans les entreprises.**

Accompagner les filles et les garçons en fonction de leurs besoins dans la formulation de leur projet professionnel, pendant leur recherche d'emploi et au début de leur intégration dans l'entreprise :

- ▶ **Accompagnant les apprenant(e)s et jeunes diplômé(e)s dans le montage de leur projet professionnel, la recherche** de financements, la recherche d'emploi, par le biais :
  - du mentorat ;
  - du marrainage/parrainage par des professionnels femmes/hommes du secteur.
- ▶ **Travaillant avec les maris, les pères, les communautés** sur ce qui est acceptable en termes de formation, de filières, d'emplois et de conditions de travail pour les filles/les garçons.
- ▶ **Développant des accords tripartites** entre les familles
  - les filles – les employeurs.

- ▶ **Assurer un suivi après le recrutement pour accompagner les filles/les garçons** pendant la transition et les aider si des problèmes surgissent, particulièrement d'ordre discriminatoire (par le centre de formation, des cellules d'insertion, etc.).

- ▶ **Diffusant l'information sur l'emploi, les secteurs, les métiers à travers des réseaux et des canaux accessibles aux femmes/hommes** (réseaux de femmes, téléphones portables, radio...).

- ▶ **Facilitant l'accès des filles aux ressources financières**, par des actions de sensibilisation des institutions financières, la diffusion d'information sur les outils financiers, le partenariat avec les banques.

- ▶ **Impliquant les réseaux et associations professionnelles de femmes.**

Sensibiliser les employeurs sur les freins et les leviers à l'emploi de jeunes filles et de jeunes garçons et les motiver pour recruter des filles/des garçons, en :

- ▶ **Développant des partenariats en amont avec les associations professionnelles**, les syndicats, les employeurs.
- ▶ **Organisant des sessions de sensibilisation des employeurs** animées par des ONG, des associations de femmes professionnelles ou des centres de formation :
  - implications de la mixité professionnelle sur l'environnement et les conditions de travail ;
  - politiques de recrutement non-discriminatoires et/ou discrimination positive ;
  - stratégies d'intégration des femmes/hommes (binômes mixtes pour faciliter l'intégration, mentorat dans l'entreprise, lutte contre le sexisme et le harcèlement) ;
  - conditions de travail des femmes et des hommes (congés maternité, garderie d'enfants, politiques sur le télétravail, l'absentéisme, etc.).
- ▶ **Identifiant des employeurs favorables à l'embauche des filles/des garçons, de la mixité professionnelle** (y compris dans filières sexuées) ou ayant des politiques de recrutement et de maintien sensibles au genre
- ▶ **Trouvant des incitations pour les entreprises à recruter des femmes** (ex : en échange de sessions de formation continue, en échange de bons-emploi, etc.).



Le projet **New work Opportunities for Women** de la BM en **Jordanie** sous l'égide de l'**Adolescent Girls Initiative** a testé une stratégie innovante pour encourager l'emploi des jeunes diplômées. 1 395 jeunes filles en fin de cursus universitaire ont reçu soit une formation de deux semaines en communication, organisation et compétences de rédaction, soit un bon-emploi d'une durée de 6 mois à faire valoir auprès des employeurs et couvrant le salaire minimum, soit les deux, soit rien. L'étude a montré que : (i) plus de jeunes femmes avec des bons valides étaient en emploi que celles du groupe de contrôle, (ii) la formation n'avait pas d'incidence sur le taux de femmes ayant trouvé un emploi, (iii) les bons-emploi, s'ils avaient facilité l'accès à l'emploi, n'avaient pas permis aux femmes d'être enregistrées officiellement comme employées dans l'entreprise, indiquant que la plupart des employeurs n'avaient pas l'intention de les garder lorsque les bons-emploi ne seraient plus valables, (iv) 4 mois après la fin de la période de validité des bons-emploi, la différence entre le taux d'emploi chez les filles ayant bénéficié des bons et les filles du groupe contrôle était marginale, (v) les femmes ayant bénéficié du bon-emploi étaient plus confiantes dans leur expérience professionnelle, plus motivées à retrouver un emploi et plus optimistes sur leurs perspectives d'avenir que celles ayant seulement bénéficié de la formation<sup>42</sup>.

« **Le projet Approche genre levier de l'activité économique au Togo** accompagne des femmes formées à des professions techniques, souvent considérées comme masculines (carrosserie, soudure, électrotechnique, etc.), pour qu'elles puissent exercer leur activité dans des conditions décentes. L'ONG CAGED leur propose un accompagnement pour qu'elles puissent lever les obstacles à leur installation professionnelle (accompagnement en montage de plan d'affaire, en développement personnel et sensibilisation de l'entourage). En trois ans, 63 femmes ont été formées, aujourd'hui plus de 30 sont employées et 4 ont créé leur entreprise. »<sup>43</sup>

« Le projet **Saksham** mis en place par **Plan France à Delhi** vise à améliorer les moyens de subsistance des jeunes les plus défavorisés de Delhi, notamment des jeunes femmes. L'une des composantes de ce projet consiste à former 3 000 jeunes de 18 à 25 ans issus de familles pauvres et socialement exclus, dont au moins 1 600 jeunes femmes, à des métiers à forte potentialité d'emploi. Dans le cadre de cette composante, l'agence indienne de formation professionnelle partenaire du projet a conduit une étude de marché sur les secteurs et emplois à fort potentiel pour les jeunes ainsi que sur le niveau d'éducation et de compétences nécessaire pour pouvoir y entrer/accéder à différents niveaux. Cette étude a permis de développer un programme de formation professionnelle répondant aux besoins du marché du travail. Selon les résultats de l'étude, les métiers jugés décents et accessibles pour les jeunes femmes et hommes, en prenant en compte leur niveau d'éducation, sont variés. Sur cette base, l'agence a pu développer des formations en relations clients et centres d'appels téléphoniques, vente et enfin accueil (hôtellerie et restauration notamment). »<sup>44</sup>

**Garde d'enfants sur le lieu de travail : quelques exemples**<sup>45</sup>. Un groupe de femmes du Centre National de Sciences Biologiques (35 % de femmes) en **Inde** s'est mobilisé pour recruter du personnel pour s'occuper de leurs enfants en bas-âge dans un local mis à disposition par l'employeur. La gestion de la crèche a été transmise à l'employeur après quelques années. L'employeur en assure maintenant le financement et la qualité, sous la supervision d'un comité de parents. Au **Kenya**, SOCFINAF Co. Ltd, emploie 1 400 personnes dans une plantation de café dont 45 % de femmes. L'entreprise met au service de ses employés des crèches sur l'ensemble de ses sites. Financées sous le budget de responsabilité sociale de l'entreprise, les crèches ont permis à l'employeur de résoudre les problèmes d'absentéisme (lié aux enfants malades) et de productivité (les enfants portés sur le dos réduisant la vitesse de collecte) tout en renforçant le lien des employés à l'entreprise (reconnaissance) et le bien-être des enfants.

<sup>42</sup> World Bank (2012) Do wage subsidies help young women get jobs? From Evidence to Policy. December.

<sup>43</sup> Extrait de Boyet, V. (2014) Guide pour l'intégration de l'approche genre dans les projets de formation professionnelle. AFD. Non publié.

<sup>44</sup> *Ibid.* Source originale : Plan/MAE (2013) Etude sur le passage à l'âge adulte chez les jeunes filles (10-25 ans) dans les pays en développement.

<sup>45</sup> Exemples tirés de Heinand, C. ; Cassirer, N. (2010) Workplace Solutions for Child Care. ILO.

**L'enseignement supérieur s'est féminisé ces 20 dernières années.** Il y a plus de femmes que d'hommes dans le monde détenant un diplôme universitaire du premier cycle. Les écarts de genre sont souvent très élevés au désavantage des hommes ou des femmes, témoignant d'inégalités sociétales importantes. Dans de nombreux pays, l'indice de parité entre les sexes (IPS) est proche ou supérieur à 1,5 (ex : 1.48 en Algérie, 1,52 à Cuba, 2,05 en Jamaïque, 1,59 en Tunisie, 1,66 au Sri Lanka, 1,34 en Thaïlande<sup>46</sup>). C'est principalement en Afrique subsaharienne que l'écart genre reste au détriment des filles avec des IPS proche de 0,5 (0,5 au Burkina Faso, 0,27 au Togo, 0,55 en RDC et en Tanzanie<sup>47</sup>).

**Les freins à l'accès dans le supérieur sont du même ordre que pour les niveaux scolaires précédents.** Au niveau de la demande, les responsabilités familiales, le coût des formations, la valeur attribuée à l'enseignement supérieur, les débouchés perçus ou réels de certaines disciplines. Au niveau de l'offre, l'inadéquation entre les cursus et les demandes du marché du travail, la faible qualité des enseignements, les discriminations, l'inadéquation des structures d'accueil, y compris internats et foyers, le harcèlement, la corruption pour l'entrée à l'université et le passage des examens.

**L'accès à l'enseignement supérieur dépend de l'achèvement et de la réussite dans le secondaire et des conditions du marché du travail.** Dans les pays dans lesquels les femmes ont très peu accès au secondaire, l'accès universitaire leur est encore plus restreint. Dans les pays où le marché du travail est discriminatoire envers les femmes, ces dernières pourront être plus nombreuses à poursuivre leurs études dans le supérieur que les hommes qui, eux, ont accès aux modes de production et au travail.

**Les femmes s'inscrivent souvent dans des filières qui ne leur permettront pas de maximiser le retour sur leur investissement.** L'enjeu est d'améliorer la participation des femmes dans des disciplines porteuses, souvent dominées par les hommes.

## Les questions clés

L'égalité des sexes dans l'enseignement supérieur ne peut se limiter à la parité. Les questions clés à se poser sur l'égalité des sexes dans l'enseignement supérieur portent sur les éléments suivants.

### L'accès et le maintien

- ▶ Quels facteurs expliquent les écarts d'effectifs entre les hommes et les femmes à l'université ?
- ▶ Si les écarts sont favorables aux femmes, cela masque-t-il d'autres inégalités, comme par exemple un marché du travail fermé pour les femmes, avec discrimination à l'embauche et taux de chômage élevé pour les femmes ?
- ▶ Quelles sont les tendances de représentation des hommes et des femmes par types d'institutions (prestigieuses, publiques/privées), par cycles d'enseignement, par disciplines (y compris disciplines porteuses ou hautement valorisées, disciplines scientifiques et techniques) et par modalités de formation (cursus à distance, temps partiel) ?
- ▶ Quelles sont les opportunités de mobilité internationale, de stages, d'expérience professionnelle pour les hommes et les femmes ?
- ▶ Les hommes et les femmes ont-ils l'accès aux bourses, aux aides sociales ?
- ▶ Quels sont les moyens de subsistance des hommes et des femmes pendant leurs études universitaires : financement familial, personnel, prêts bancaires, emploi... ?
- ▶ Quel est le taux d'abandon pour les hommes, pour les femmes par disciplines/cursus et cycles ?
- ▶ Les programmes répondent-ils aux attentes des hommes et des femmes ? Sont-ils en adéquation avec les compétences demandées sur le marché du travail ?

...

<sup>46</sup> <http://data.worldbank.org/indicator/SE.ENR.TERT.FM.ZS/countries>

<sup>47</sup> *Ibid.*

...

### La réussite

- ▶ Quel est le taux de réussite des hommes et des femmes (par disciplines/cursus) ?
- ▶ Quelle insertion professionnelle pour les hommes et les femmes diplômés : dans leur secteur d'études, dans un autre secteur ; type de poste occupé ; salaire à l'embauche ?
- ▶ Quelles sont les tendances de publications scientifiques des hommes et des femmes : nombre, fréquence, contribution scientifique, prestige des journaux/éditeurs ?

### La qualité et la gouvernance

(voir aussi **Enjeu 8** Genre et gouvernance et **Enjeu 9** Genre et violence)

- ▶ Les programmes et les méthodes d'enseignement sont-ils sensibles au genre et libres de stéréotypes ?
- ▶ Les hommes et les femmes participent-ils de façon égale en classe ? Leur participation est-elle valorisée de la même façon par les enseignants ?
- ▶ Quelles sont les différences dans l'accès des hommes et des femmes aux équipements techniques : laboratoires, salles informatiques ?
- ▶ Les services d'aide psycho-sociale et de conseil à l'orientation sont-ils sensibles au genre ?
- ▶ Les filles et les garçons participent-ils de façon égale dans les structures de gouvernance étudiantes ?
- ▶ Une politique d'égalité des sexes est-elle en place dans l'institution ; est-elle appliquée ?
- ▶ Quelle est la représentation des hommes et des femmes aux postes pédagogiques et administratifs seniors ?
- ▶ Quelle est la prévalence du harcèlement ? Quels sont les mécanismes en place pour prévenir et répondre au harcèlement ?



## Les stratégies pour les filles

Contrairement au primaire et secondaire, peu d'études solides existent sur les politiques efficaces pour la réduction des inégalités de genre dans l'enseignement supérieur<sup>48</sup>. Les stratégies comprennent les recommandations suivantes :

- ▶ **Étendre la couverture d'établissements du supérieur.** Si cette solution a porté certains fruits dans des pays comme la Chine et le Brésil, elle doit cependant être accompagnée d'aides spécifiques pour la réussite des étudiants les plus pauvres ou marginalisés, y compris les femmes, et ne pas donner lieu à l'augmentation incontrôlée des effectifs par classe ou au rallongement du temps d'étude, deux facteurs importants d'abandon. L'ouverture d'universités en milieu rural a un impact plus conséquent sur l'accès des femmes<sup>49</sup>.
- ▶ **Adopter des mesures de discrimination positive** : par exemple en réduisant le nombre de points nécessaire pour entrer à l'université ou dans certaines disciplines pour les femmes. Ces mesures seront plus efficaces si elles sont renforcées par un suivi des étudiant(e)s qui en bénéficient afin de s'assurer qu'ils/elles ne se retrouvent pas en situation d'échec académique<sup>50</sup>.
- ▶ **Développer les prêts à faibles taux d'intérêts**, les bourses et les subventions et s'assurer que les filles peuvent y avoir accès.
- ▶ **Développer les structures d'appui aux filles** dans l'enseignement supérieur : cellules d'écoute et d'entraide, groupes d'étude pour les filles, mentorat et tutorat académique, associations d'anciens élèves ou de chercheurs femmes.
- ▶ **Adopter des quotas** pour les femmes dans certaines disciplines, pour l'accès à des stages, à des bourses d'études à l'étranger, etc.
- ▶ **Faciliter le recrutement de femmes** dans l'institution à des postes variés.
- ▶ **Mettre en place des politiques visant à encourager les filles à suivre des cursus scientifiques ou techniques porteurs** : bourses attribuées aux filles dans les matières dans lesquelles elles sont sous-représentées, programmes préparatoires de remise à niveau dans les matières scientifiques avant l'entrée à l'université, orientation des filles vers les filières scientifiques dans le secondaire.

<sup>48</sup> Clifford M, Miller T, Stasz C, Goldman C, Sam C, Kumar K (2013) How effective are different approaches to higher education provision in increasing access, quality and completion for students in developing countries? Does this differ by gender of students? A systematic review. RAND Corporation

<sup>49</sup> *Ibid.*

<sup>50</sup> *Ibid.*



#### Programmes d'enseignement à distance :

peu d'études ont été faites à ce jour sur les programmes d'enseignement à distance et leur impact sur les femmes. Alors que certains montrent un impact positif sur l'accès et la réussite des femmes (**Cambodge, Bangladesh**), d'autres révèlent des résultats inverses (**Bangladesh**)<sup>51</sup>.

**Au Kenya, la diminution du nombre de points nécessaires à l'examen d'entrée à l'université pour les femmes** a permis de recruter chaque année 300 femmes supplémentaires. L'université de Makerere en **Ouganda** octroie 1,5 point de bonus à l'examen d'entrée pour les femmes : le taux de participation féminin est passé de 23,9 % en 1989-1990 à 45,8 % en 2003-2004. La même politique a obtenu des résultats similaires à l'université de Dar-es-Salaam en **Tanzanie**<sup>52</sup>.

## Accès aux bourses et à la mobilité nationale et internationale

Les stratégies permettant d'améliorer l'accès des filles aux bourses et à la mobilité internationale recommandent les actions suivantes :

- ▶ **Établir des critères d'attribution clairs**, la transparence dans le processus de sélection et la parité dans les comités de sélection.
- ▶ **Instaurer des quotas pour les filles**, ou la parité dans l'attribution des bourses, avec mesures préférentielles si nécessaire ; pour encourager les institutions à nommer des femmes : ne pas attribuer les places qui leur sont réservées à des hommes.
- ▶ **Promouvoir largement les programmes de bourses auprès des filles** et indiquer clairement qu'elles sont encouragées à postuler ; faire intervenir les femmes ayant bénéficié de bourses dans les activités de promotion des programmes.
- ▶ **Organiser des séances d'information sur les conditions de vie** dans le pays d'accueil et les mécanismes de soutien offerts aux bénéficiaires des bourses ; faciliter l'accès au logement dans les pays d'accueil.
- ▶ **Offrir un appui financier** pour les femmes préférant voyager avec leurs enfants.

▶ **Offrir des cours de langue** (si nécessaire) en amont du programme pour encourager plus de femmes à postuler.

▶ **Offrir un appui individuel au montage des dossiers.**

▶ **Développer des programmes de préparation au départ et de réintégration lors du retour**, en s'assurant que l'ensemble des questions des femmes/des familles puissent être traitées et que les femmes bénéficient d'un appui à l'insertion lors du retour.



## Les stratégies pour les garçons

▶ Réviser les programmes et pratiques d'enseignement pour qu'ils répondent aux attentes des garçons.

▶ Accroître l'utilisation de la technologie et les opportunités d'apprendre par l'expérience/la pratique.

▶ Maximiser les opportunités de stages professionnels.

▶ Mettre en place des groupes de soutien, du mentorat par des professionnels du secteur.

▶ Offrir un appui en compétences académiques (rédaction, etc.)

▶ Promouvoir les cursus universitaires dès le premier cycle du secondaire, en organisant des journées à l'université, des camps d'été en sciences et technologie, etc.

▶ Encourager les universités à offrir plus de cursus techniques centrés sur l'innovation.

▶ Établir des passerelles entre le secondaire technique et professionnel et l'enseignement universitaire.

<sup>51</sup> *Ibid.*

<sup>52</sup> *Ibid.* (librement traduit et adapté).

**Les programmes scolaires comprennent souvent des stéréotypes et biais de genre** dans les objectifs d'enseignement, les matières proposées et les contenus. Les questions de droits humains, d'égalité des droits entre garçons et filles, les enjeux de genre dans la société et la santé reproductive ne sont pas toujours inclus ou bien traités dans les programmes. Les contenus sont souvent déconnectés des besoins et des attentes des garçons et des filles.

**Les matériels didactiques et les manuels peuvent véhiculer des stéréotypes de genre**, sous-représenter un sexe ou un groupe, ou le représenter de façon stéréotypée, discriminatoire ou négative.

**Les pratiques de classe des enseignants peuvent être discriminatoires à l'encontre des garçons ou des filles.**

Parfois les filles ont moins d'occasions de participer dans la classe, d'étendre leurs connaissances et d'améliorer leur raisonnement, ce qui peut entraîner un repli sur soi et une participation réduite dans les activités de la classe. Les garçons peuvent être punis davantage que les filles, particulièrement par le biais de châtiments corporels, entraînant des conséquences négatives sur l'image de soi et la participation et la performance scolaires. Le problème plus général du manque de formation des enseignants renforce ces biais.

**Enseignants et élèves ne se rendent pas forcément compte de l'existence de ces biais**, perpétuant et reproduisant ainsi les stéréotypes de genre.

## Les questions clés

### Programmes et manuels scolaires

- ▶ Les programmes scolaires sont-ils développés principalement par des hommes ou des femmes ?
- ▶ Les programmes incluent-ils les enjeux de genre dans les matières qui s'y prêtent et promeuvent-ils clairement l'égalité de genre et l'égalité des droits des garçons et des filles ?
- ▶ Les programmes incluent-ils des modules sur la santé reproductive et les compétences de vie ?
- ▶ Les manuels représentent-ils positivement, en proportion égale et dans des rôles non stéréotypés les garçons et les filles, les hommes et les femmes ? Les manuels représentent-ils les filles dans les matières scientifiques et les garçons dans les sciences sociales ?
- ▶ Les manuels représentent-ils positivement les femmes en formation professionnelle et les hommes et les femmes travaillant dans des secteurs ou postes non traditionnels ?
- ▶ Les manuels masculinisent ou féminisent-ils les références aux professions (si le genre grammatical existe dans la langue cible) ?

### Pratiques de classe/pédagogiques

- ▶ Le ratio élèves/enseignant est-il satisfaisant ? Les enseignants sont-ils correctement formés à leur discipline ? La formation des enseignants inclut-elle une sensibilisation au genre ?
- ▶ Les filles et les garçons sont-ils traités de la même façon par les enseignants ?
- ▶ Les filles et les garçons ont-ils les mêmes opportunités de participer aux activités d'apprentissage ?
- ▶ Les filles et les garçons sont-ils encouragés et complimentés dans leur travail et leur comportement de façon équitable ?
- ▶ La discipline est-elle la même pour les garçons et les filles ? Les enseignants mettent-ils en œuvre une discipline positive dans la classe ?
- ▶ Les activités pédagogiques sont-elles variées et participatives ? Répondent-elles aux besoins des garçons et des filles ? Sont-elles centrées sur les apprenants et leurs besoins individuels ?
- ▶ L'évaluation est-elle équitable pour les garçons et les filles ? L'évaluation formative est-elle pratiquée ? Les garçons et les filles reçoivent-ils un feedback constructif ?
- ▶ Le règlement de la classe est-il équitable pour les garçons et les filles et respecté par chacun ?



## Les stratégies pour des programmes, manuels et pratiques pédagogiques sensibles au genre

### Programmes et manuels scolaires

- ▶ S'assurer que **les comités en charge de la révision des programmes et des manuels sont composés d'hommes et de femmes** d'horizons différents, formés aux questions de genre et outillés de grilles de lecture genre pour leurs travaux de révision/d'élaboration.
- ▶ **Inclure dans les cahiers des charges sur les manuels scolaires une clause sur le genre** et la représentation non discriminatoire ou stéréotypée des hommes et des femmes.
- ▶ **S'assurer que les hommes et les femmes de tous âges sont représentés de façon équitable** dans les manuels (texte et images), dans des rôles positifs et non traditionnels et dans l'ensemble des sphères publiques, privées et professionnelles.
- ▶ **Représenter positivement les femmes en formation professionnelle** et les hommes et les femmes travaillant dans des secteurs non traditionnels.
- ▶ **Inclure les femmes dans l'ensemble des chapitres** plutôt que de réserver des chapitres spécifiques aux femmes (ex : les femmes et la science)<sup>53</sup>.
- ▶ **Intégrer dans les programmes des modules sur l'éducation aux droits humains, la santé reproductive, l'éducation à la tolérance, à la paix, à la non-violence, les compétences de vie.**

### Pratiques pédagogiques

- ▶ **Former les enseignant(e)s sur le genre, la gestion de la classe, la discipline positive, sur les méthodes centrées sur l'apprenant, sur les méthodes participatives d'apprentissage** prenant en compte les besoins des garçons et des filles.
- ▶ **Sensibiliser au temps de parole des garçons et des filles**, à l'attention portée en classe sur les garçons et les filles, à la nécessité de remettre en cause les stéréotypes de genre dans les manuels scolaires, dans les remarques des apprenants.
- ▶ **Créer un environnement qui donne confiance aux garçons et aux filles** pour pouvoir s'exprimer librement, faire des erreurs et apprendre de celles-ci.
- ▶ **Adopter une gestion de classe qui permette aux filles comme aux garçons de répondre aux questions**, d'émettre leur avis, de manipuler les objets/équipements, de présenter devant la classe.
- ▶ **Rassurer, encourager et complimenter les garçons comme les filles.**
- ▶ **Encourager les garçons et les filles dans les matières par lesquelles ils ne sont pas forcément attirés.**
- ▶ **Partager équitablement les tâches dans l'école/la communauté** : faire le ménage, puiser l'eau, etc.
- ▶ **Ne pas limiter les opportunités des filles et des garçons dans l'orientation scolaire.**
- ▶ **Inclure les pratiques pédagogiques sensibles au genre dans les grilles d'évaluation des inspections.**



Le projet **Appui à la formation initiale des enseignants du primaire** financé par ACIDI et mis en œuvre par la GIZ au **Malawi** (2010-2014) comprend un objectif spécifique sur l'amélioration de la capacité des enseignants à utiliser des méthodes d'enseignement centrées sur les élèves et sensibles en genre. L'égalité de genre a été intégrée dans la réforme de la formation initiale des enseignants du primaire, y compris dans les matériels de formation, les manuels de mentors et les standards de la formation des enseignants<sup>54</sup>.

Le projet multi-bailleurs de **formation continue des enseignants du primaire** en **Sierra Leone** à la fin des années 2000, co-financé notamment par Plan et l'UNICEF, a permis de développer des grilles d'observation de classe sensibles au genre pour les inspecteurs et les directeurs d'école afin de faciliter les discussions sur la participation des garçons et des filles en classe et les pratiques pédagogiques sensibles au genre.

<sup>53</sup> Boyet, V. (2014) *Op.cit.*

<sup>54</sup> <http://www.acdi-cida.gc.ca/cidaweb%5Ccpo.nsf/projEn/A035132001>

**D**ans le **préscolaire**, on trouve une grande disparité dans le corps enseignant à 94 % féminin dans le monde. **Au primaire**, ce dernier tend à être davantage masculinisé dans les pays aux revenus les plus bas (44 % du corps enseignant sont des femmes dans les pays à faibles revenus, 56 % dans les pays à revenus moyen-inférieurs, 66 % dans les pays à revenus moyen-supérieurs). C'est en Afrique subsaharienne que les femmes sont davantage absentes que les hommes dans l'enseignement primaire (43 %). Dans le secondaire, le corps enseignant est à 52 % féminin dans le monde. Ces données masquent de grandes disparités, les femmes ne composant que 30 % du corps enseignant du secondaire dans les pays à faibles revenus. Le déséquilibre est particulièrement présent en Afrique subsaharienne (30 % de femmes) et en Asie du Sud et de l'Ouest (40 %) <sup>55</sup>.

**Ce déséquilibre de genre du corps enseignant a des incidences sur l'accès à l'éducation et la perpétuation des stéréotypes et inégalités de genre pour les garçons et les filles.** Sachant que l'apprentissage des rôles sociaux et le développement de l'identité genre s'effectuent très tôt, le déséquilibre de modèles masculins et féminins au niveau préscolaire n'est pas sans effets sur le développement des jeunes enfants et l'ancrage des rôles sociaux stéréotypés liés au genre. Dans certains pays ou régions, le manque d'enseignantes est l'un des freins de l'accès des filles au primaire en particulier. Dans le secondaire et dans l'enseignement professionnel, les filles peuvent être moins enclines à suivre des filières scientifiques ou techniques du fait de la faible proportion d'enseignantes. L'inverse peut être vrai pour les garçons dans les sciences humaines.

**La masculinisation ou la féminisation du corps enseignant est parfois un indicateur du statut social et des conditions de travail des enseignants.** L'emploi dans la petite enfance, majoritairement féminin, est très précaire dans les PED. Enseignantes et personnel auxiliaire sont souvent recrutés localement, très peu payés et peu reconnus professionnellement. En Afrique subsaharienne, où les femmes sont beaucoup moins représentées dans le primaire et secondaire, l'enseignement, souvent intégré à la fonction publique, apporte un certain degré de stabilité, ou de revenus. Les récents efforts pour combler le manque d'enseignants au niveau mondial tout en respectant les plafonds budgétaires ministériels, à savoir le recrutement d'enseignants contractuels, communautaires ou maîtres-parents, sont caractérisés par des salaires peu élevés et une plus grande précarité de

l'emploi. Beaucoup des enseignants ainsi recrutés sont des femmes. Ces réformes ont donc parfois contribué à accentuer les inégalités hommes-femmes face à l'emploi <sup>56</sup>.

**Le recrutement d'enseignantes a permis dans certaines communautés à plus de filles d'aller à l'école, mais aucune étude ne démontre cependant que les filles apprennent mieux lorsque l'enseignante est une femme** <sup>57</sup>. La qualité de la formation des enseignants hommes ou femmes a en revanche plus d'impact sur l'apprentissage des filles et des garçons <sup>58</sup>. L'intégration des femmes dans le corps enseignant et les instances de gouvernance éducatives permet la multiplication des modèles positifs pour les filles, mais elle ne doit pas se faire au rabais.

**La formation des enseignants ou formateurs est cruciale pour assurer un enseignement sensible au genre et maximiser les apprentissages des garçons et des filles** à tous les niveaux du système éducatif formel ou informel.

### Les questions clés

- ▶ Les critères de recrutement permettent-ils aux hommes et aux femmes d'accéder au statut d'enseignant ?
- ▶ Les conditions de travail, notamment l'aide au logement et la politique de déploiement des enseignants, permettent-elles aux hommes et aux femmes de faire partie du corps enseignant ?
- ▶ Les politiques de recrutement visant à augmenter la proportion de femmes dans l'enseignement permettent-elles aux femmes d'accéder à un emploi décent, non précaire et payé correctement ?
- ▶ Les femmes sont-elles proportionnellement autant promues que les hommes dans l'enseignement ?
- ▶ Les mécanismes de promotion et d'évolution de carrière sont-ils sensibles au genre et permettent-ils aux femmes et aux hommes d'avancer équitablement dans leur carrière ?

<sup>55</sup> Les données pour cette section proviennent de UNESCO (2014) Rapport de suivi mondial de l'EPT.

<sup>56</sup> Voir « Un mythe bien commode », Elaine Unterhalter, dans Plan (2012) Parce que je suis une fille : la situation des filles dans le Monde 2012.

<sup>57</sup> UNESCO (2010) La scolarisation primaire universelle en Afrique : le défi enseignant. UNESCO Pôle Dakar.

<sup>58</sup> E. Unterhalter (*op. cit.*).

...

- ▶ Les formations sont-elles conduites dans un lieu et suivant un calendrier qui permettent et aux hommes et aux femmes d'y participer équitablement ?
- ▶ Les critères d'accès aux formations (initiales ou continues) permettent-ils aux hommes et aux femmes d'y participer ?
- ▶ Les formations sont-elles dispensées par des hommes et des femmes ?
- ▶ Les formations répondent-elles aux besoins des hommes et des femmes ?
- ▶ Le contenu des formations aborde-t-il les questions de genre ?

## Les stratégies de recrutement et de maintien du corps enseignant

- ▶ **Établir des quotas** en faveur du sexe sous-représenté dans le processus de recrutement et de formation.
- ▶ **Réviser les critères de sélection** pour permettre aux hommes et aux femmes de participer.
- ▶ Lorsque des mesures de discrimination positive sont appliquées pour augmenter le nombre de femmes dans la formation enseignante (ex : baisser le niveau d'éducation requis), il est important de **proposer des cours de renforcement dans certaines matières** ou un accompagnement pour s'assurer de leur réussite.
- ▶ **Encourager la participation des femmes en leur offrant des bourses d'étude** et des aides matérielles (transport, nourriture, garde d'enfant, matériel pédagogique).
- ▶ **Engager un travail de sécurisation des établissements scolaires** et de lutte contre le harcèlement pour encourager les femmes à enseigner.
- ▶ **S'assurer que les opportunités de développement professionnel et d'avancement de carrière sont accessibles aux hommes et aux femmes.**
- ▶ **Favoriser la mobilité géographique des femmes dans les décisions d'affectation** (rural/urbain).
- ▶ **Conduire des campagnes de recrutement** avec l'aide des syndicats, des associations de parents et des associations de femmes.
- ▶ **Améliorer les taux d'achèvement des filles au secondaire** pour permettre à davantage de femmes d'avoir le niveau nécessaire pour entrer dans l'enseignement.



Au **Tchad** les enseignants communautaires ont été progressivement subventionnés par le gouvernement. Alors que le niveau BEPC était requis pour accéder au statut d'enseignant communautaire niveau 1, les femmes ont bénéficié d'une dérogation si elles pouvaient justifier avoir été inscrite en classe de 3<sup>e</sup> pour pallier le très faible taux de femmes titulaires du BEPC.

Le **Programme de formation des enseignants à distance** en **Sierra Leone** appuyé par PLAN offrait une formation diplômante pendant les vacances à des enseignants communautaires déjà en poste. Les femmes (quota de 50 %) bénéficiaient d'aides au transport, à la garde d'enfants et d'un appui pour trouver des logements sûrs lors des formations. En sélectionnant des enseignant(e)s déjà en poste, le projet a contribué à la certification des enseignant(e)s, à leur intégration dans le corps enseignant national et à un faible *turnover* puisque les enseignants étaient généralement en poste dans leur communauté<sup>59</sup>.

<sup>59</sup> Source: auteur, notes personnelles.

**L**es femmes sont généralement sous-représentées dans les instances de direction de l'enseignement et de la FP, que ce soit dans les ministères, les autorités décentralisées, les établissements et leur comité d'administration. Elles sont aussi souvent sous-représentées dans les associations professionnelles de l'éducation.

**Les élèves, notamment les filles, sont peu représentés dans les instances de décision des établissements.**

**Les établissements n'ont souvent pas de politiques d'égalité de genre.** Cela peut avoir des conséquences sur l'exclusion des filles enceintes et des filles mères, la prévalence de la violence et du harcèlement ou la faible participation de certains parents, mères ou pères, dans la vie de l'école. L'absentéisme, l'abandon et les résultats scolaires ne sont pas toujours analysés sur la base de données sexo-spécifiques, ne permettant pas la mise en place de stratégies ciblées pour y remédier.

## Les questions clés

### Représentation des hommes et des femmes dans les instances de décision

- ▶ Quelle est la proportion de femmes et d'hommes : (i) dans les postes senior et techniques des ministères et des autorités décentralisées : (ii) dans les structures d'encadrement et de supervision des enseignants/écoles (conseillers pédagogiques, inspecteurs) : (iii) parmi les directeurs d'établissement/les postes à responsabilité des établissements : (iv) dans les conseils d'administration/de gestion des établissements : La parité est-elle exigée : Des quotas pour les femmes sont-ils prévus ?
- ▶ Existe-t-il une politique d'égalité de genre dans le secteur/le bureau/l'établissement couvrant le recrutement, la promotion et l'accès à la formation continue du personnel employé? Est-elle appliquée ?
- ▶ Les directeurs d'établissement, membres des associations de parents et membres des conseils d'administration et de gestion sont-ils sensibilisés à l'égalité de genre ?
- ▶ Quels sont les mécanismes de redevabilité pour l'égalité de genre dans les institutions/les établissements ?

### Politiques d'égalité de genre des établissements

- ▶ Existe-t-il des mécanismes de participation des apprenant(e)s dans la gouvernance scolaire ? La parité entre garçons et filles est-elle exigée ?
- ▶ L'établissement permet-il aux filles enceintes et aux filles mères de poursuivre leurs études ?
- ▶ L'établissement a-t-il une politique de lutte contre la violence ? (Voir **Enjeu 9** Genre et violence).
- ▶ L'établissement a-t-il une politique et des stratégies précises d'augmentation de l'accès et de prévention de l'abandon pour les garçons et les filles ?
- ▶ L'établissement a-t-il une politique et des stratégies précises d'amélioration de la performance scolaire pour les garçons et les filles ?
- ▶ L'établissement encourage-t-il la participation des mères et des pères à la vie de l'établissement ?
- ▶ L'établissement encourage-t-il la participation des communautés dans l'amélioration de l'accès, du maintien et de la qualité de l'éducation pour les garçons et les filles ?
- ▶ L'établissement offre-t-il des conseils en orientation qui permettent aux garçons et aux filles d'élargir leurs horizons et leurs opportunités scolaires et professionnelles ?

## Les stratégies pour la prise en compte du genre dans la gouvernance

### Représentation des hommes et des femmes dans les instances de décision

- ▶ **Développer des politiques d'égalité de genre** couvrant le niveau central, décentralisé, les inspections et les établissements.
- ▶ **Établir des comités sur l'égalité des chances** et l'équité pour faire le suivi des politiques nationales/ des établissements sur l'égalité de genre.
- ▶ **Opter pour la parité ou inclure des quotas pour les postes à responsabilité** dans l'EFPE et pour les membres des comités de gestion.
- ▶ **Offrir des formations aux femmes occupant des postes à responsabilité** pour les aider à lever les freins rencontrés dans leur travail.
- ▶ **Appuyer les réseaux professionnels de femmes managers.**



L'Association des Universités du Commonwealth a mis sur pied dans les années 1990 des formations et un accompagnement pour les femmes occupant des postes administratifs élevés/de direction. Les femmes bénéficiant du programme étaient également organisées en réseau pour s'épauler<sup>60</sup>.

### Politiques d'égalité de genre des établissements

- ▶ **Instaurer des mécanismes de participation des garçons et des filles dans les instances de gouvernance des établissements** ; former, et outiller les représentants des élèves en compétences de vie utiles pour conduire à bien leur tâche.
- ▶ **Établir une politique d'égalité de genre de l'établissement.**
- ▶ **Intégrer des questions relatives au genre dans le processus d'auto-évaluation** et des objectifs genre dans les documents de planification de l'établissement.
- ▶ **Encourager la participation et la collaboration des mères et des pères** en effectuant des réunions à des heures adéquates, en les invitant à participer en classe, etc.

- ▶ **Développer des partenariats avec les membres éminents de la communauté** : chefs religieux, associations de femmes, associations professionnelles, employeurs, pour les questions d'accès, de maintien, de transition et d'orientation des apprenant(e)s.
- ▶ **Développer un règlement intérieur non discriminatoire et sensible au genre** pour le personnel et pour les élèves.
- ▶ **Développer des partenariats avec les services psychosociaux**, de santé et des ONG pour améliorer l'accès et le maintien des garçons et des filles.



Dans le **Projet d'éducation de base au Nicaragua**, l'ensemble des élèves sont perçus comme des membres importants de la communauté scolaire et leurs contributions sont reconnues par le groupe. Le projet a permis aux filles d'occuper des rôles de leaders par le biais du conseil des élèves et d'améliorer leur confiance en elle et leur estime de soi<sup>61</sup>.

« Le **"School Equality Scorecard"** (ou « fiche d'évaluation de l'égalité à l'école ») développé par PLAN mesure la perception de l'égalité de genre à l'école, notamment par les élèves eux-mêmes. Plusieurs dimensions sont présentées aux élèves : participation aux activités sportives, participation en classe, corvées, latrines, recherche de soutien, leadership, encouragement, sécurité sur le chemin de l'école, sécurité à l'école, grossesse précoce. Les enfants notent ensuite la manière dont l'une ou l'autre de ces dimensions de leur scolarité affecte/concerne filles et garçons. Il leur est demandé s'il y a toujours égalité de genre, souvent, parfois, rarement ou jamais. À ces qualificatifs sont attribués des notes de 1 à 5. Ceci permet donc de calculer la répartition des réponses en pourcentage mais également la note moyenne attribuée à chaque dimension. Le "School Equality Scorecard" est utilisé dans le cadre de groupes de discussions non mixtes, au sein desquels les élèves sont également encouragés à poser des questions et à débattre autour du genre »<sup>62</sup>.

<sup>60</sup> Chimpuza, L. (2003) Equal Opportunities in Educational Management in Institutions of Higher Learning: An Agenda for Gender.

<sup>61</sup> USAID (2008) Education from a Gender Quality Perspective. USAID's Office of Women in Development. EQUATE Project, Management Systems International. May.

<sup>62</sup> Extrait de PLAN (2014) Victimes de l'école. Les violences de genre en milieu scolaire, obstacles au droit des filles et des garçons à l'éducation.

La violence en milieu scolaire reflète les relations de pouvoir et les pratiques discriminatoires de la communauté et de la société au sens large<sup>63</sup>. Elle est un frein conséquent à l'accès, au maintien mais aussi à la réussite scolaire des garçons et des filles. La violence peut être verbale, physique, psychologique, sexuelle. La violence basée sur le genre recouvre particulièrement le harcèlement, les violences sexuelles et l'homophobie. La violence existe entre les élèves et entre les enseignant(e)s et les élèves. Les garçons et les filles peuvent être tous deux victimes et auteurs de violence, particulièrement du harcèlement et de la violence psychologique.

**Les garçons et les filles sont affectés différemment par la violence, leurs vulnérabilités étant différentes.** Ils sont tous deux victimes des châtiments corporels infligés par les enseignants et par les enseignantes dans les pays où ils sont pratiqués. Ils sont tous deux victimes des brimades de la part des enseignants, qui peuvent être basées sur le genre. La vaste majorité des auteurs de violences sexuelles sont des hommes. Les filles sont les principales victimes du harcèlement et des violences sexuelles, les garçons sont plus affectés par l'homophobie. Les violences sexuelles contre les garçons sont très peu enregistrées dans les PED.

**Les violences sexuelles touchent particulièrement les adolescentes** surtout dans les cultures où, dès la puberté, les filles sont considérées comme adultes. Les filles sont particulièrement affectées par les pratiques de « notes sexuellement transmissibles », les violences sexuelles lors des travaux ménagers effectués pour les enseignants et exposées au sexe transactionnel pour pouvoir financer leurs études (phénomènes des papas-gâteaux, etc.).

**Les grossesses précoces sont une des conséquences de la violence de genre en milieu scolaire.** Les filles enceintes et les filles-mères quittent souvent l'école sans y revenir dans la plupart des cas, soit parce qu'elles sont mariées, soit parce qu'elles ne peuvent faire garder leur enfant. Les politiques scolaires entravent, lorsqu'elles n'interdisent pas, le retour des filles-mères dans les établissements. La stigmatisation attachée aux grossesses hors mariage est aussi dommageable pour les filles.

## Les questions clés

- ▶ Quelle est la prévalence de la violence scolaire dans le pays/l'établissement ?
- ▶ Quels sont les auteurs et les victimes de la violence scolaire ?
- ▶ Quelles sont les conséquences de la violence sur les garçons et sur les filles ?
- ▶ Quels facteurs socioculturels et économiques peuvent expliquer la violence scolaire ?
- ▶ Le pays/l'établissement a-t-il une stratégie de lutte contre la violence scolaire ?
- ▶ Les enseignants, les communautés et les élèves sont-ils sensibilisés aux questions de violence scolaire ?
- ▶ La violence scolaire est-elle débattue en public ? au sein des établissements ?
- ▶ Existe-t-il un code déontologique/d'éthique professionnelle pour le personnel d'éducation ?
- ▶ L'établissement a-t-il un règlement clair sur la violence scolaire couvrant les aspects définitionnels et les sanctions ?
- ▶ Quelles sont les stratégies de réduction de la violence scolaire en place ? Quels sont leurs résultats ?
- ▶ Les activités de prévention et de réponse à la violence scolaire incluent-elles l'ensemble des secteurs concernés (éducation, police, justice, santé, protection de l'enfance, affaires sociales) ?

<sup>63</sup> Antonowicz, L. (2010) Trop souvent en silence : la violence scolaire en Afrique de l'Ouest et du centre. UNICEF, Plan International, ActionAid, Save the Children.



## Les stratégies pour prévenir et répondre à la violence en milieu scolaire

- ▶ **Améliorer le cadre juridique et son application** : législation, décrets et leur application à la fois sur la protection des victimes, la prévision de sanctions dans le code pénal pour les acteurs, les étapes à suivre en fonction de l'âge des victimes et des acteurs.
- ▶ **Développer et diffuser largement un code de conduite/d'éthique des professionnels de l'éducation**, sur la base d'une large consultation nationale et avec la participation des syndicats enseignants.
- ▶ **Élaborer de façon participative des règlements scolaires** en engageant les équipes éducatives, la communauté et les élèves.
- ▶ **Développer des protocoles de signalement pour les victimes de violence** et un système d'enregistrement des violences.
- ▶ **Développer des activités de prévention et de réponse intersectorielles** à la violence scolaire engageant tous les acteurs concernés : les écoles, les enseignants, les parents, les élèves, la communauté, la police, les services de santé, les services sociaux, les autorités locales et les autorités religieuses, la société civile.
- ▶ **Former des clubs de filles et des clubs de jeunes** pour initier un dialogue sur la violence, le sexe transactionnel, cartographier les risques, comprendre ses causes et conséquences, renforcer l'assertivité, les compétences de négociation, etc. Engager les garçons sur les questions de respect et de violence basée sur le genre.
- ▶ **Former les directeurs d'école et les enseignants sur la discipline positive et la gestion de classe**, sur les droits de l'enfant, la protection de l'enfance et leurs obligations à cet égard, sur les différentes formes de violence et leurs effets, sur les services psycho-sociaux disponibles.
- ▶ **Former les professionnels de santé, de police, de justice, de services sociaux** sur la protection de l'enfance et la violence scolaire.
- ▶ **Engager un dialogue communautaire sur les causes et les conséquences de la violence scolaire**, en partenariat avec les autorités religieuses.
- ▶ **Travailler en partenariat avec les médias** (ex : radios communautaires) pour expliquer les causes et les conséquences de la violence scolaire et comment y remédier.



Le projet **Safe Schools** de l'USAID en **RDC** a pour objectifs (i) d'équiper les garçons et les filles avec les connaissances et compétences nécessaires pour comprendre la violence de genre, l'éviter, et changer leurs attitudes, (ii) de sensibiliser les équipes éducatives, les parents et les communautés à identifier et intervenir dans les incidents de violence de genre et (iii) d'établir des dispositifs de signalement et d'accompagnement. Des référents enseignants masculins ont été rajoutés au projet pour les signalements suite à une demande des garçons. Le projet a permis une réduction de la violence psychologique et physique perçue dans les écoles<sup>64</sup>.

La **Gambie** a développé un **code d'éthique professionnelle pour les enseignants** en réponse à la multiplication des allégations de violences sexuelles à l'encontre des enfants à l'école. L'initiative a été menée par le Syndicat Enseignant de Gambie dans le cadre d'un large partenariat multi-acteurs et multi-secteurs. Elaboré sur la base de consultations dans les écoles et les communautés, le code de conduite a été plus facilement accepté par tous. En **Sierra Leone**, un travail similaire a été effectué, avec un volet dissémination important, par le biais de spots sur les radios locales et nationales et de formations d'enseignants et de professionnels des services de police et juridique<sup>65</sup>.

Au **Brésil**, l'initiative **Non à l'homophobie à l'école** du ministère de l'Éducation en partenariat avec la société civile a donné lieu à une révision des programmes visant à intégrer l'identité et la diversité sexuelle et à la formation des enseignants sur la lutte contre l'homophobie pour comprendre et accepter la diversité sexuelle et gérer le harcèlement dans les écoles<sup>66</sup>.

La **Côte d'Ivoire** a adopté des mesures à plusieurs niveaux. Au niveau national : un groupe de consultation national sur la protection de l'enfance, une campagne contre les grossesses en milieu scolaire, un arrêté portant sur l'interdiction des pratiques punitives humiliantes. Au niveau des écoles : les enseignants ont été sensibilisés, un système « d'enseignantes protectrices des filles » a été mis en place, une nouvelle matière – la protection des droits humains et des petites filles – a été inscrite aux programmes scolaires. Au niveau des communautés, la création de « Clubs de mères et de filles » ont offert un relais pour la sensibilisation communautaire et la lutte pour la scolarisation des filles<sup>67</sup>.

<sup>64</sup> [https://www.c-changeprogram.org/sites/default/files/B6\\_School\\_GBV\\_DRC.pdf](https://www.c-changeprogram.org/sites/default/files/B6_School_GBV_DRC.pdf)

<sup>65</sup> UNICEF, ActionAid, Plan, Save the Children (2010) Too Often in Silence: Addressing Violence in School – selected initiatives in West and Central Africa.

<sup>66</sup> Education for Change (2013) Thematic Study on Education and Gender Equality. Norad.

<sup>67</sup> Extrait de Synthèse sectorielle sur les violences de genre en milieu scolaire en Afrique de l'Ouest basée sur la Conférence-débat « Apprendre sans peur : un enjeu majeur pour l'éducation des filles » DAT/AES – Octobre 2014.

## Les stratégies de lutte contre les grossesses précoces

- ▶ **Développer des politiques (nationales, locales, règlements scolaires)** permettant aux filles enceintes/filles-mères de continuer/retourner à l'école.
- ▶ **Développer des stratégies nationales intersectorielles de réduction des grossesses précoces** (ex : Sierra Leone).
- ▶ **Sensibilisation communautaire sur les causes et conséquences des grossesses précoces** et du mariage précoce. Il est important de cibler plusieurs groupes : filles et garçons scolarisés et non scolarisés, parents, enseignants, comités de femmes, chefs religieux et communautaires. La sensibilisation et les débats peuvent porter sur les effets néfastes du mariage précoce, sur la paternité responsable, sur la stigmatisation associée aux grossesses précoces et hors mariage, etc.
- ▶ **Organiser des clubs de réflexion et d'entraide pour les parents** afin de les aider à mieux communiquer avec les enfants sur la puberté, la sexualité et la santé reproductive.
- ▶ **Organiser des clubs de filles, des clubs de garçons, et des discussions en groupes mixtes** dans les écoles (ex : clubs de santé) et en dehors de l'école pour les jeunes déscolarisés, afin d'aborder les questions de sexualité, de pouvoir, les relations garçons-filles, le genre, la négociation de « sécuri-sexe » (*safe sex*), le mariage précoce, la santé reproductive, etc.
- ▶ **Effectuer un travail spécifique avec les hommes et les garçons sur les questions de masculinité**, de sexualité, de pouvoir, de genre et de paternité responsable.
- ▶ **Intégrer les compétences de vie dans les programmes scolaires**, y compris l'assertivité, la prise de décision, la communication et la négociation.
- ▶ **Appuyer les activités de santé reproductive** : inclusion de modules dans les programmes scolaires, y compris mention de l'utilisation de la contraception, prévention du VIH.
- ▶ **Mettre en place de programmes d'éducation par les pairs** (mentorat, groupes de discussion...).
- ▶ **S'assurer de la participation des adolescent(e)s dans le développement des programmes.**
- ▶ **Mettre en place des programmes de bourses avec appui conditionnel** aux filles qui doivent rester à l'école et ne pas se marier (ex : Bangladesh, Ethiopie).
- ▶ **Appuyer le développement de centres d'information/points info pour les adolescents et adolescentes ainsi que de services médicaux intégrés « adolescent friendly »**, soucieux de la localisation (ex : les magasins de jeux vidéos, les centres commerciaux, les terrains de sport, etc.).
- ▶ **Renforcer l'autonomie économique des jeunes filles par le biais d'activités de microcrédit** pour réduire le sexe transactionnel et pour améliorer leurs perspectives d'avenir et leur motivation.



### Une approche non sectorielle

« Un essai randomisé récent au **Kenya** avait pour but d'évaluer un programme multisectoriel offrant des incitations aux jeunes en leur fournissant des uniformes scolaires, qui étaient une charge coûteuse pour eux et leur famille. Ce programme a montré que la baisse des coûts de l'éducation liée à la fourniture de ces uniformes avait eu une incidence importante, en ce qu'il avait permis non seulement de réduire les taux d'abandon des filles et des garçons, mais aussi de diminuer le pourcentage des adolescentes qui avaient commencé à procréer. L'efficacité du programme sur ce plan a été plus grande que celle d'un programme spécifiquement axé sur les grossesses précoces – programme de formation des enseignants pour dispenser le cours sur le VIH/SIDA. Ce genre de retombées n'aurait peut-être pas été signalé si les responsables concernés n'avaient qu'une perspective sectorielle »<sup>68</sup>.

<sup>68</sup> Extrait de Plan/MAE (2013) Étude sur le passage à l'âge adulte chez les jeunes filles (10-25 ans) dans les pays en développement. Origine : Banque mondiale, 2007.

**Les conflits, les crises et les catastrophes naturelles affectent et sont ressentis différemment par les garçons et les filles, les hommes et les femmes.** Par exemple les garçons peuvent être davantage soumis que les filles au recrutement par les forces armées et les filles peuvent être plus vulnérables aux violences sexuelles. L'urgence renforce davantage les écarts de genre en éducation dans les contextes où peu de filles sont scolarisées au départ.

**Les violences, et les violences sexuelles en particulier, sont souvent exacerbées en situation d'urgence** en raison : (i) de la présence de forces armées/de paix, (ii) de l'extrême pauvreté accompagnant souvent l'urgence et donnant lieu à une augmentation des actes de sexe transactionnel, (iii) de l'effondrement des mécanismes communautaires et étatiques de protection, notamment des enfants et des femmes, (iv) des mécanismes psychologiques et comportements d'adaptation négatifs. Dans les écoles, les violences sexuelles peuvent être exacerbées par le manque de formation des formateurs recrutés temporairement, par les faibles salaires ou les retards de salaires suivant l'urgence et par le dérèglement des mécanismes de supervision des écoles. La violence sexuelle a un effet dévastateur sur les victimes, enfants ou adultes, filles ou garçons, y compris un impact négatif sur la scolarisation et la scolarité.

**Les situations d'urgence peuvent changer les rôles et rapports sociaux entre les hommes et les femmes et affecter la dynamique des pouvoirs au sein des familles.**

Les responsabilités et tâches domestiques des garçons et des filles peuvent s'accroître et changer de nature dans l'urgence en raison du décès de parents ou d'aînés par exemple ou de la migration des hommes et des garçons en recherche d'emploi. Des points d'eau éloignés, des frères et sœurs moins âgés à garder et les travaux agricoles peuvent monopoliser le temps des enfants en âge d'être scolarisés.

**Garçons et filles ont des capacités et des besoins différents pour affronter les événements** selon les contextes.

**Garçons, filles et enseignants peuvent être des cibles de guerre** (ex : Afghanistan, Pakistan, Nigeria...).

## Les questions clés

- ▶ Quel sont les effets de la situation d'urgence sur l'accès et le maintien à l'école des garçons, des filles, des adolescents, des adolescentes, des enseignants et des enseignantes ?
- ▶ Quels changements dans la dynamique des pouvoirs de genre au sein du ménage et de la communauté ont été opérés par l'urgence ? En quoi ces changements peuvent-ils influencer l'accès et le maintien des garçons et des filles à l'école ?
- ▶ À quels risques particuliers les garçons et les filles sont-ils exposés sur le trajet ou à l'école ?
- ▶ Quelles mesures de sécurité à l'école et sur les trajets sont considérées comme adéquates par les parents des garçons et des filles ?
- ▶ Les besoins éducatifs des garçons et des filles scolarisés et non scolarisés, chefs de famille ou non ont-ils été analysés et pris en compte dans la réponse à l'urgence ?
- ▶ Les garçons et les filles, les hommes et les femmes sont-ils consultés équitablement en ce qui concerne les questions d'éducation pendant et après l'urgence ?
- ▶ Les enseignants ou les animateurs temporaires ont-ils été formés sur le genre et sur la variété des risques auxquels font face les garçons et les filles pendant et après l'urgence ?
- ▶ Quelles opportunités éducatives (enseignement non formel, programmes d'apprentissage accéléré et école de la seconde chance) existent pour les jeunes filles et garçons longuement déscolarisés par l'urgence ? Pour les jeunes filles et garçons ayant appartenu à des groupes armés ?
- ▶ Quelles sont les opportunités de formation professionnelle et d'emploi pour les jeunes garçons et filles pendant l'urgence et le relèvement ?
- ▶ La réponse à l'urgence prend-elle en compte les questions de genre en éducation ?
- ▶ Le Cluster Education et le Cluster Genre coordonnent-ils leurs actions ?



## Les stratégies

- ▶ **Établir des espaces d'apprentissage temporaires près des communautés** pour éviter les longs trajets dans les zones à risques.
- ▶ **Recruter des enseignants/formateurs/aides éducateurs hommes et femmes.** Impliquer des mères de famille dans des programmes de mentorat, particulièrement dans les contextes où les enseignantes/aides éducatrices manquent.
- ▶ **Développer des codes de conduite des enseignants et des élèves** pour limiter les violences.
- ▶ **Intégrer les droits humains** et les droits des enfants dans les programmes scolaires ainsi que des activités **d'éducation à la paix**, à la tolérance et/ou **modules sur la réduction des risques de catastrophes** selon les contextes d'urgence.
- ▶ **Inclure des leçons sur les compétences de vie** (messages de survie et de santé, y compris santé reproductive) pour aider les garçons et les filles à se protéger (mines, montées de eaux, VIH, etc.).
- ▶ **Travailler avec les chefs religieux et les communautés** pour limiter les cas de mariages précoces et sensibiliser sur l'importance de l'éducation en situation d'urgence, y compris pour les filles.
- ▶ **Établir des horaires flexibles** pour permettre aux garçons et aux filles d'être présents à l'école en dépit des tâches domestiques à accomplir.
- ▶ **Développer des programmes d'éducation non formelle ou d'apprentissage accéléré pour permettre aux jeunes déscolarisés par l'urgence de rattraper leur retard** et d'obtenir une qualification.
- ▶ **Fournir un appui psycho-social aux enseignants et aux élèves.**
- ▶ **Organiser des garderies d'enfants en bas âge** pour ne pas empêcher les aînés d'aller à l'école.
- ▶ **Mettre en place des actions de réduction de la violence** au niveau des communautés, des écoles, des classes.
- ▶ **Intégrer le genre dans la reconstruction du système éducatif après l'urgence.**

*Cette fiche est inspirée du Guide de poche de l'INEE sur le genre.*

Les programmes de protection sociale ciblent souvent les femmes en raison de leurs habitudes de dépense pour le bien de la famille et de l'accès à des ressources qui augmentent leur pouvoir de négociation au sein du foyer.<sup>69</sup>

Les programmes de protection sociale ciblant les femmes renforcent souvent les rôles sociaux et la division du travail sexués<sup>70</sup>. Cibler les femmes en tant que bénéficiaires des transferts en espèce par exemple n'est pas une garantie de réduction de l'inégalité de genre. Ces programmes ont en effet des effets pervers comme le renforcement des rôles traditionnels des femmes ou l'accroissement de leurs responsabilités<sup>71</sup>.

Les programmes de protection sociale ont des effets positifs prouvés sur la scolarisation des enfants, leur santé et nutrition, mais généralement pas sur les relations hommes-femmes, le rôle des hommes dans le ménage, et la division du travail dans le ménage<sup>72</sup>.

Les programmes d'assurance sociale (contributifs, généralement par l'accès à l'emploi formel) sont le plus souvent aveugles au genre, à l'exception du congé maternité<sup>73</sup>. Le congé parental est souvent en défaveur des hommes soit parce qu'il n'y ont pas droit, soit parce qu'il n'est pas payé et ampute donc le revenu de la famille qui est souvent le plus élevé.



Une analyse genre des programmes de **Bolsa Familia** au **Brésil** et du **Pantawid Pamilyand Pilipino Program** aux **Philippines** montre que les transferts, qu'ils soient conditionnels ou non et qu'ils participent d'une politique sociale ou néo-libérale, renforcent le rôle social des femmes comme « bonnes mères responsables », le contrôle sur leur vie (supervision par les services sociaux des dépenses effectuées dans le cadre des programmes), et leur temps de travail en raison des responsabilités résultant des conditionnalités ou des activités des programmes (supervision de l'éducation et de la santé des enfants, participation à des activités communautaires, formations obligatoires, etc.)<sup>74</sup>.

## Les questions clés

- ▶ Quels sont les risques économiques et sociaux qui renforcent la vulnérabilité des femmes, des hommes et des enfants (filles et garçons) tout au long du cycle de vie ?
- ▶ Les risques économiques et sociaux sont-ils reflétés équitablement dans les programmes de protection sociale ?
- ▶ Dans quelle mesure les femmes sont-elles pénalisées en termes de couverture sociale par leur faible taux d'emploi, leur participation au secteur informel, le travail à temps partiel, les congés maternité, les bas salaires ?
- ▶ Quelles autres inégalités recourent les inégalités de genre en termes d'assurance sociale et de protection sociale ?
- ▶ Quels programmes (assurance sociale, assistance sociale) ont déjà été mis en œuvre dans le pays ? Comment traitent-ils les enjeux de genre ? Quels résultats attendus et inattendus en ont découlé pour les hommes, les femmes, les filles et les garçons ? Y a-t-il eu des effets pervers sur les relations de genre ?
- ▶ Quelles sont les entraves à l'accès des transferts d'espèces pour les femmes (absence de compte bancaire, mobilité réduite, accès par le biais du mari, etc.) ?
- ▶ Les programmes d'assurance sociale par l'emploi (maternité, retraite, santé) sont-ils équitables pour les hommes et les femmes et prennent-ils en compte les besoins variés tout au long de leur vie professionnelle et leurs besoins familiaux (enfants, conjoint dépendant) et individuels ?
- ▶ Dans quelle mesure les travailleurs du secteur informel et les hommes et les femmes sans-emploi peuvent-ils bénéficier de programmes d'assurance sociale ?

<sup>69</sup> Lopes-Wohnlich, D., Debonneville, J., Merrien, F. (2011) De Brasília à Manille : la mise en œuvre de politiques sociales axées sur la dimension genre au Brésil et aux Philippines. Le cas de la Bolsa Familia et du Pantawid Pamilyand Pilipino Program. Université de Lausanne. Papier présenté à la Conférence Rethinking Development in an Age of Scarcity and Uncertainty, York, 2011.

<sup>70</sup> *Ibid.*

<sup>71</sup> ODI (2010) Social protection programming: the need for a gender lens. Briefing Paper 63. Octobre.

<sup>72</sup> *Ibid.*

<sup>73</sup> Razavi, S. (2011) Pour la création d'une protection et d'une sécurité sociale selon le genre. Friedrich Ebert Stiftung.

<sup>74</sup> Lopes-Wohnlich *et al.* (2011) *Op.cit.*



## Les stratégies pour intégrer le genre aux volets protection sociale

- ▶ **Développer des programmes sensibles aux besoins des femmes à différentes périodes de leur vie** et non discriminatoires.
- ▶ **Développer un volet social qui prenne en compte les facteurs de vulnérabilité des femmes** (ex : mobilité réduite, temps restreint, etc.).
- ▶ **Diversifier les systèmes de protection sociale** en s'assurant que tous ne soient pas liés au parcours professionnel.
- ▶ **Rendre la cotisation aux programmes d'assurance sociale obligatoire** pour tous afin de couvrir les travailleurs du secteur informel et les sans-emploi, tout en subventionnant en partie les cotisations (ex : Costa Rica) <sup>75</sup>.
- ▶ **Développer des programmes holistiques** qui intègrent la garde d'enfants, la sensibilisation à la violence de genre et au partage des tâches ménagères, l'inclusion des femmes dans les structures de gouvernance et qui sont liés à d'autres services sociaux complémentaires <sup>76</sup>.
- ▶ **Diffuser l'information sur les programmes sociaux largement** en utilisant différents supports et canaux pour atteindre les femmes et les hommes.



Les **programmes Juntos au Pérou et CFPR au Bangladesh** relient les transferts en espèces à leurs objectifs économiques et sociaux en intégrant la protection sociale dans un cadre d'équité sociale et de droits des femmes. Les programmes sont liés à la lutte contre la violence basée sur le genre, contre le mariage précoce et promeuvent une distribution plus équitable des tâches domestiques <sup>77</sup>.

Au **Mexique** le programme Estancias comprend un volet garde d'enfants en bas âge pour permettre aux femmes, et aux pères célibataires de travailler et aux jeunes mères de poursuivre des études universitaires.

Au **Pérou**, le programme Juntos fait de l'enregistrement des naissances une condition nécessaire pour l'accès aux aides financières, afin de faciliter l'ensemble des démarches d'accès aux services publics pour les femmes par la suite.

En **Ethiopie**, le Programme PSNP (Productive Safety Net) offre des heures de travail flexibles aux femmes enceintes et un appui en nature ou financier aux femmes de foyers dans lesquels personne n'est apte au travail pendant la période d'allaitement.

Au **Bangladesh**, un travail de sensibilisation des hommes est effectué en marge du programme de protection sociale CFPR afin d'atténuer les tensions liées à la participation des femmes au programme <sup>78</sup>.

En **Afrique du Sud**, des évaluations du programme Child Support Grant ont démontré que les femmes noires de 20 à 45 ans bénéficiant du programme avaient jusqu'à 15 % de chance d'être en emploi <sup>79</sup>. L'augmentation des retraites a aussi permis aux grands-parents de jouer un rôle plus actif dans la garde des petits-enfants et de libérer ainsi du temps de travail pour les mères en particulier.

<sup>75</sup> Razavi (2011) *Op.cit.*

<sup>76</sup> Holmes, R., Jones, N. (2010) How to design and implement gender sensitive social protection programmes. ODI.

<sup>77</sup> Librement traduit et adapté d'ODI (2010). *Op. cit.*

<sup>78</sup> Tous les exemples sont librement traduits et adaptés d'ODI (2010) *Op.cit.*

<sup>79</sup> <http://www.csae.ox.ac.uk/conferences/2011-edia/papers/467-eyal.pdf>

# SECTION 3

## INTÉGRER LA DIMENSION GENRE LORS DE L'IDENTIFICATION ET L'INSTRUCTION DU PROJET

Cette section liste les questions clés à se poser lors des premières phases du cycle du projet avant de proposer des outils précis pour intégrer le genre dans l'identification et l'instruction des projets en éducation, formation professionnelle et emploi.

### La section comprend les fiches suivantes :

- Fiche 1 :** Intégration du genre dans le cycle du projet.
- Fiche 2 :** Clés pour une analyse genre.
- Fiche 3 :** Les questions clés lors de l'identification.
- Fiche 4 :** Les questions clés lors de l'instruction.
- Fiche 5 :** Genre et diligences environnementales et sociales.
- Fiche 6 :** Notations Marqueur CAD/Avis développement durable et exigences minimales.
- Fiche 7 :** Faire le lien entre l'analyse genre et les objectifs du projet.
- Fiche 8 :** Intégrer le genre dans les études de diagnostic, de faisabilité, et les études complémentaires.
- Fiche 9 :** Intégrer le genre dans le budget et la gouvernance du projet.
- Fiche 10 :** Engager la contrepartie sur le genre.
- Fiche 11 :** Identifier les alliés et les partenaires à mobiliser sur le genre.
- Fiche 12 :** Les indicateurs.

# FICHE 1

## INTÉGRATION DU GENRE DANS LE CYCLE DU PROJET

Cette fiche explique quelles actions mener à quel moment pour intégrer le genre tout au long du cycle du projet AFD. Elle peut également servir pour le cycle de projet de la division du Partenariat avec les ONG (DPO) qui comprend les mêmes grandes étapes du cycle de projet.

COMITÉS ET DOCUMENTS	ACTIONS GENRE	FICHES GENRE	DILIGENCES E&S*
<b>IDENTIFICATION</b>			
<p><b>Fiche d'Identification de Projet (FIP)</b></p> <p>Comité d'Identification</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1<sup>er</sup> questionnaire sur le genre pour identifier <i>a priori</i> les enjeux (risques et opportunités) : diagnostic et analyse genre préalable.</li> <li>Début du dialogue avec la contrepartie sur l'intégration du genre dans le projet.</li> <li>Finalisation de la FIP – 1<sup>ère</sup> notation CAD-DD.</li> </ul>	<p><b>Fiche 1</b> : Clés pour une analyse genre.</p> <p><b>Fiche 2</b> : Les questions clés lors de l'identification.</p> <p><b>Fiche 10</b> : Engager la contrepartie sur le genre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Évaluation E&amp;S initiale (classement A, B+, B, C).</li> <li>Évaluation des enjeux de genre.</li> </ul>
<b>INSTRUCTION (FAISABILITÉ ET ÉVALUATION)</b>			
<p><b>Fiche de Présentation de Projet (FPP)</b></p> <p>Comité de crédit</p> <p>Note au Conseil d'Administration (NCA)</p> <p>Conseil d'Administration</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Détermination des objectifs genre du projet et exigences minimales.</li> <li>Intégration du genre dans les études de diagnostic (faisabilité) pour avoir le contexte genre de départ (données désagrégées) et préciser les points et modalités d'intégration du genre dans le projet.</li> <li>Définition des indicateurs désagrégés pour suivre l'intégration du genre durant la mise en œuvre.</li> <li>Finalisation FPP – 2<sup>e</sup> notation CAD-DD.</li> <li>Poursuite du dialogue avec la contrepartie et avec les autres acteurs du projet.</li> </ul>	<p><b>Fiche 4</b> : Les questions clés lors de l'instruction.</p> <p><b>Fiche 5</b> : Genre et diligences E&amp;S</p> <p><b>Fiche 6</b> : Notations marqueur CAD/Avis DD et exigences minimales.</p> <p><b>Fiche 7</b> : Faire le lien entre l'analyse genre et les objectifs du projet.</p> <p><b>Fiche 8</b> : Intégrer le genre dans les études de diagnostic, de faisabilité et les études complémentaires.</p> <p><b>Fiche 9</b> : Intégrer le genre dans le budget et la gouvernance du projet.</p> <p><b>Fiche 10</b> : Engager la contrepartie sur le genre.</p> <p><b>Fiche 11</b> : Identifier les alliés et partenaires à mobiliser sur le genre.</p> <p><b>Fiche 12</b> : Les indicateurs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>EIES / Évaluation E&amp;S restreinte.</li> <li>CGES / PGES / PEES.</li> <li>Cadre de Politique de Réinstallation / Plan d'Action de Réinstallation / Plan Succinct de Réinstallation.</li> <li>Plan d'Action Genre.</li> </ul>
<b>EXÉCUTION / POST ÉVALUATION</b>			
<p><b>Convention Rapports de suivi d'exécution</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suivi des indicateurs définis durant l'instruction : intégration du genre dans les rapports de suivi réguliers du projet/ dans les missions de supervision</li> </ul>	<p><b>Fiche 13</b> : Les questions clés lors de la supervision</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Clauses E&amp;S des DAO</li> <li>Engagements d'information E&amp;S pour les rapports de suivi des PGES / PEES / PAR /Clauses E&amp;S</li> </ul>
<b>EXÉCUTION</b>			
<p><b>Rapport d'Achèvement de Projet (RAP)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Évaluation <i>ex post</i> des résultats obtenus en termes de genre, sur la base notamment des indicateurs définis durant l'instruction</li> </ul>	<p><b>Fiche 14</b> : Les questions et points clés de l'évaluation <i>ex post</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rapports de suivi E&amp;S</li> </ul>

\* Voir la boîte Genre et Diligences E&S pour plus de précisions.

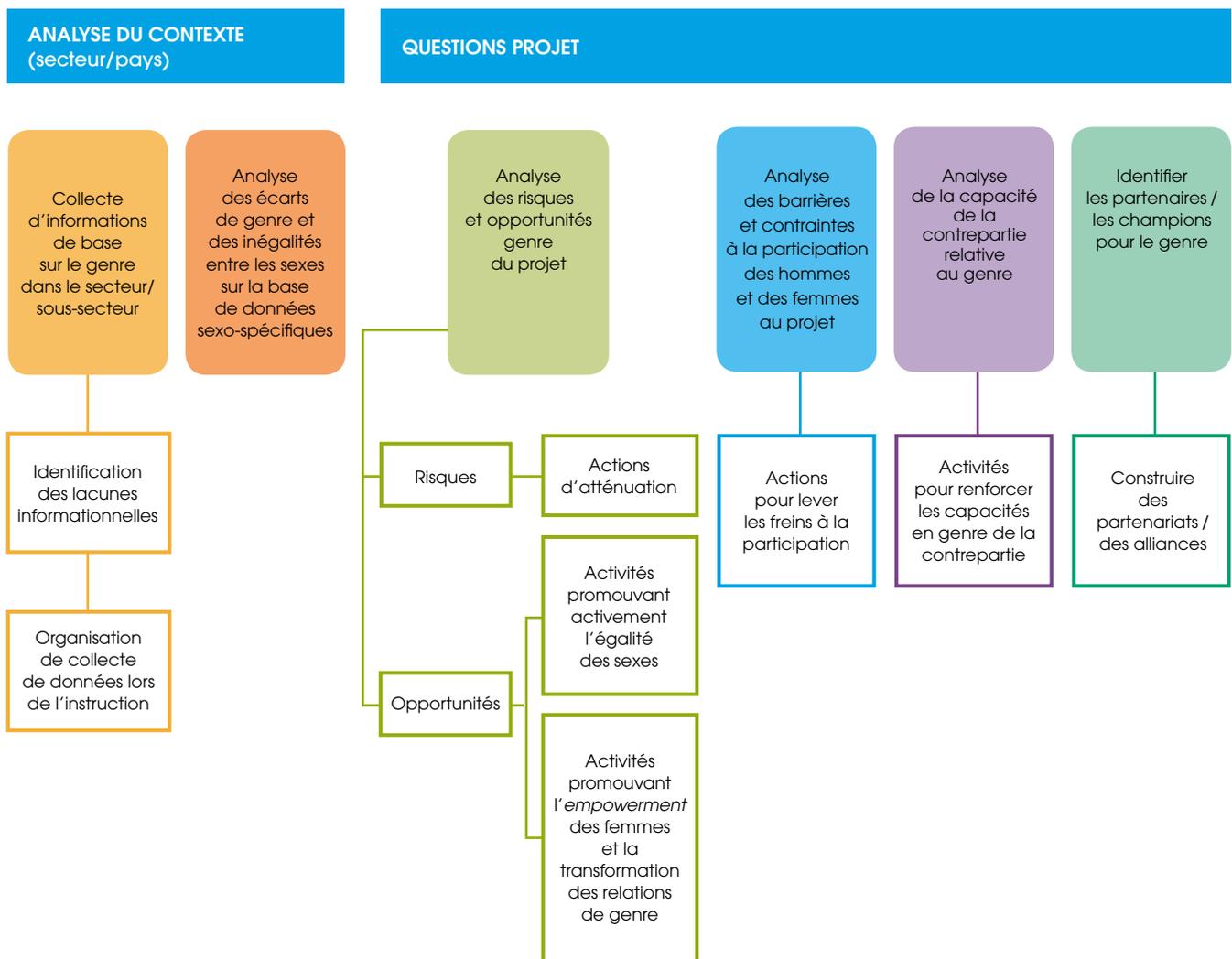
Cette fiche présente les points d'application d'une analyse genre. Elle peut être utilisée par les chefs de projet et les personnels d'agence, durant la préparation des projets (phases d'identification et d'instruction). Les différents types d'analyses proposés dans cette fiche peuvent se faire successivement ou en parallèle ; **il n'y a pas d'ordre chronologique précis à suivre pour leur réalisation.**

Cette fiche peut également servir de base pour rédiger une composante spécifique sur le genre dans les TdR des études de faisabilité, d'impact ou autres études complémentaires.

Elle complète les **Fiches 3 et 4** sur les questions clés lors de l'identification et de l'instruction.

Cette fiche contient également quelques lignes directrices pour l'organisation de **focus groupes** avec les bénéficiaires finaux (enfants, jeunes) lors des missions des chefs de projet.

**ANALYSE DU GENRE AU COURS DES PHASES D'IDENTIFICATION ET D'INSTRUCTION**



## EXEMPLES DE QUESTIONS POUR L'ANALYSE GENRE EN EFPE

Les éléments ci-dessous peuvent être facilement inclus dans des TdR d'études de faisabilité.

### COLLECTE D'INFORMATIONS DE BASE SUR LE GENRE DANS LE SECTEUR/SOUS-SECTEUR

<b>Données sexo-spécifiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Données sur l'accès, la qualité, l'expérience / la satisfaction du cursus, la réussite / les résultats des garçons et des filles.</li> <li>▶ Données pour le cycle éducatif précédent / suivant (identification de facteurs bloquants, identification des débouchés, perspectives et contraintes).</li> <li>▶ Données périphériques sur la santé, l'exclusion, la vulnérabilité socioéconomique.</li> <li>▶ Par âge, régions, milieu urbain/rural, statut socioéconomique.</li> </ul>
<b>Documents législatifs et de politique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Du secteur/sous-secteur relatif au genre.</li> <li>▶ Des secteurs afférents comme la fonction publique pour les questions d'enseignants, les affaires sociales pour la violence et le droit des femmes, l'emploi, la protection sociale, etc.</li> <li>▶ Relatifs à la décentralisation ou aux niveaux décentralisés.</li> </ul>
<b>Documents budgétaires</b>	<p><b>Information sur les budgets sensibles au genre</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Budget ciblant le genre.</li> <li>▶ Budget visant l'équité dans l'accès à l'éducation, la formation, l'emploi.</li> <li>▶ Budget général ayant un impact positif ou négatif sur les femmes/filles ou les hommes/garçons (ex : budget garde d'enfants).</li> </ul>

### IDENTIFICATION DES LACUNES INFORMATIONNELLES

#### ANALYSE DES ÉCARTS DE GENRE ET DES INÉGALITÉS ENTRE LES SEXES SUR LA BASE DES DONNÉES SEXO-SPÉCIFIQUES

<b>Comment expliquer les écarts de genre et les inégalités entre les garçons et les filles, les hommes et les femmes dans le secteur/ sous-secteur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>Niveau macro : Normes sociales, Politiques</b> Ex : Attitudes culturelles, religieuses et sociales sur la valeur de l'éducation pour les femmes ; perceptions de la masculinité/féminité. Ex : Politiques nationales d'égalité des chances et de réduction des inégalités entre les sexes.</li> <li>▶ <b>Niveau meso : Organisations/Institutions, Communautés</b> Ex : Équilibre hommes-femmes dans les postes à responsabilité ; politique d'égalité des chances ; considération du genre dans les interventions. Ex : Mariage précoce ; degré de violence ; pauvreté ; croyances.</li> <li>▶ <b>Niveau micro : Établissements, Familles ; Individus</b> Ex : Politique d'accès et de maintien de l'établissement ; équilibre enseignants/enseignantes ; qualité de l'enseignement. Ex : Préjugés ; pauvreté ; valeur de l'éducation ; soutien à la scolarité ; attentes et projections pour les enfants/pour soi.</li> </ul>
--	---

...

...

## ANALYSE DES RISQUES ET OPPORTUNITÉS GENRE DU PROJET

- ▶ Le projet est-il susceptible de perpétuer ou de renforcer les inégalités de genre ?
- ▶ Le projet est-il susceptible de réduire l'écart et les inégalités de genre ?

Dans quelle mesure les rôles et responsabilités des hommes et des femmes et la division du travail vont-ils affecter le projet et vice-versa ?

Parmi les éléments à prendre en compte :

- ▶ Responsabilités familiales, domestiques, communautaires.
- ▶ Temporalité et saisonnalité des responsabilités.
- ▶ Spatialité : mobilité locale ou nationale.

Ex : Les femmes postuleront-elles pour des filières demandant une certaine mobilité en raison de leurs responsabilités ménagères et familiales ?

Ex : La scolarisation des filles augmentera-t-elle au secondaire alors que la plupart des filles sont mariées avant l'âge de 17 ans ?

Ex : Les garçons s'inscriront-ils dans une filière soins à la personne dans un contexte où le travail du care est perçu comme uniquement féminin ?

Ex : Le centre d'éducation à la petite enfance permettra-t-il aux pères et mères d'augmenter leurs activités génératrices de revenus ?

Ex : Le rôle et les responsabilités des filles et des garçons à la maison (travaux domestiques) et à la production sont-ils un frein à leur participation et maintien scolaire ?

Dans quelle mesure l'accès aux ressources et aux opportunités va-t-il affecter le projet et vice-versa ?

Parmi les éléments à prendre en compte :

- ▶ Accès financier (coûts directs et indirects de l'éducation).
- ▶ Accès au transport.
- ▶ Accès aux aides (bourses, allocations, etc.).

Ex : La politique d'accès au crédit permettra-t-elle aux filles sortant de la formation de s'établir en tant qu'auto-entrepreneuses ?

Ex : La politique de recrutement de maîtres communautaires aux conditions de service précaires ne résultera-t-il pas en un nombre accru de femmes dans des emplois précaires et sous-payés ?

Ex : L'accès restreint aux revenus des filles leur permettra-t-il de payer les frais de la formation ?

Ex : L'appui à un service national pour l'emploi permettra-t-il de réduire le taux de chômage chez les jeunes garçons s'ils utilisent davantage les réseaux informels ?

Ex : Les coûts réels d'opportunités sont-ils un frein à l'accès pour les garçons et/ou les filles ?

Dans quelle mesure les relations de pouvoir, la prise de décision et la participation des hommes et des femmes va-t-il affecter le projet et vice-versa ?

Parmi les éléments à prendre en compte :

- ▶ Prise de décision dans la famille, l'établissement, l'organisation.
- ▶ Degré de capacité d'action des bénéficiaires finaux.
- ▶ Hiérarchie et effets possibles d'une autonomie accrue.

Ex : La hiérarchie établie au sein du couple permettra-t-elle aux jeunes filles mariées ou mères de famille de participer à la formation ?

Ex : Le développement de compétences individuelles, sociales et de genre va-t-il entraîner un meilleur équilibre du pouvoir au sein du couple et du ménage ?

Ex : L'insertion professionnelle des filles permettra-t-elle un meilleur accès aux revenus et ainsi à une plus grande prise de décision dans le ménage ?

Ex : La création de comités de gestion scolaire permettra-t-elle aux femmes de participer davantage à la gouvernance scolaire ?

Ex : Les réformes envisagées amélioreront-elles la présence des femmes aux postes à responsabilité ?

Dans quelle mesure le projet répond-il aux besoins pratiques et stratégiques et aux perspectives des hommes et des femmes ?

Besoins pratiques et stratégiques (immédiats et structurels)/perspectives des groupes suivants :

- ▶ Filles/garçons, femmes/hommes.
- ▶ Urbains/ruraux.
- ▶ Groupes vulnérables : ex : pauvres, minorités ethniques ou linguistiques, personnes atteintes du VIH/SIDA, personnes handicapées, mères célibataires, etc.

...

**ANALYSE DES BARRIÈRES ET CONTRAINTES À LA PARTICIPATION DES HOMMES ET DES FEMMES AU PROJET**

**Quel(le)s sont les barrières/ les freins (immédiats et structurels) à la participation ?**

- En termes :**
- ▶ D'accès aux services.
  - ▶ D'accès à un service de qualité.
  - ▶ D'expérience du service.
  - ▶ De résultats/réussite.
  - ▶ D'opportunités d'emploi.

**ANALYSE DE LA CAPACITÉ DE LA CONTREPARTIE RELATIVE AU GENRE**

**Quelle est la capacité genre de la contrepartie ?**

- ▶ **Capacité humaine**  
Ex : Experts en genre, points focaux genre, mentors.
- ▶ **Capacité matérielle**  
Ex : Sanitaires, manuels libres de stéréotypes genre, modules de formation genre.
- ▶ **Capacité de management, coordination et communication**  
Ex : Développement de politiques, gouvernance sensible au genre, capacité de coordination d'acteurs et parties prenantes internes et externes sur les questions de genre, capacité de communication sur le genre.
- ▶ **Capacité financière**  
Ex : Pour des activités innovantes ou ciblées sur le genre.
- ▶ **Capacité de planification et S&E**  
Collecte de données sexo-spécifiques, suivi d'indicateurs qualitatifs.  
(voir Analyse de la capacité genre de la contrepartie)

**IDENTIFICATION DES PARTENAIRES ET CHAMPIONS POUR LE GENRE**

**Quels sont les partenaires, les alliés pour le genre ?**

**Quels sont les champions pour le genre ?**

(Voir Fiche 11 : Identifier les alliés et partenaires à mobiliser sur le genre)

- ▶ Dans la contrepartie
- ▶ Dans les ministères
- ▶ Au parlement
- ▶ Dans le secteur
- ▶ Chez les bailleurs/ONU
- ▶ Dans la société civile (y compris ONG, médias, syndicats)
- ▶ Chez les partenaires économiques

## Focus groupe avec les bénéficiaires : éléments de méthodologie pour le chef de projet en mission

Lors de la visite d'écoles, de lycées ou de centres de formation professionnelle, le chef de projet peut avoir l'opportunité d'organiser un focus groupe avec les bénéficiaires finaux : jeunes apprenants et apprenantes.

### Organisation

**Composition du groupe** : de 6 à 12 participants ; un équilibre entre le nombre de filles et de garçons pour les groupes mixtes. Dans certains contextes, il sera préférable de voir les garçons et les filles séparément. Demander à voir des élèves issus de milieux socioculturels variés et pas uniquement les meilleurs élèves.

**Lieu** : une salle de classe, sous l'arbre de la cour...

**Personnes présentes** : il est recommandé qu'aucun adulte mis à part l'animateur/le chef de projet et le traducteur si besoin ne soit présent lors de la discussion. Cela est important particulièrement pour les enfants. Le chef de projet peut effectuer, communiquer un résumé des discussions au personnel de l'école/du centre.

**Durée** : de 30 minutes à une heure, en dehors des heures de cours des élèves dans la mesure du possible.

### Principes de participation des enfants

Pour plus d'informations sur la participation des enfants/ des jeunes, se référer aux ressources existantes et normes en vigueur (voir ressources bibliographiques de la **Fiche 17**).

En résumé :

- ▶ Une autorisation parentale sera parfois nécessaire, particulièrement pour les enfants les plus jeunes.
- ▶ Les enfants/jeunes doivent participer volontairement à l'exercice. Il leur sera offert la possibilité de se retirer du focus groupe à tout moment.
- ▶ Le principe de confidentialité sera appliqué et expliqué.
- ▶ Les enfants/jeunes auront l'opportunité de valider le résumé des discussions effectué en fin de séance.
- ▶ En cas de révélation d'abus sur mineur, l'animateur se rapportera au mécanisme de lanceur d'alerte sur la protection de l'enfance en vigueur dans le pays.

### Déroulement

1. Se présenter.
2. Présentation des objectifs de la discussion et des raisons pour lesquelles la participation des jeunes est souhaitée.
3. Rappel du principe de confidentialité. Établir que les jeunes participent de leur plein gré. S'ils ne souhaitent pas participer, leur donner la possibilité de quitter le groupe.
4. Discussion sur la base des questions de l'animateur. S'assurer que l'ensemble des enfants/jeunes ont l'opportunité de participer.
5. Résumé des points principaux de la discussion à faire valider par les enfants/jeunes.
6. Opportunité pour les enfants/jeunes de poser des questions.
7. Remercier les participants.

### Contenu

Fiches pouvant servir de base à l'élaboration des questions du focus groupe :

#### ▶ Les Fiches

**Enjeu 2** (Clés pour l'analyse genre)

**Enjeu 3** (Genre et formation professionnelle)

**Enjeu 4** (Genre, insertion professionnelle et emploi)

**Enjeu 5** (Genre et enseignement supérieur)

**Enjeu 6** (Genre et qualité de l'enseignement)

#### ▶ Questions

**Fiche 2** (Clés pour l'analyse genre)

**Fiche 8** (Freins à l'accès en FP, insertion professionnelle)

QUESTIONS À SE POSER	OUTILS DISPONIBLES
<b>Sur la demande de financement</b>	
1. Les enjeux de genre dans le secteur et le pays sont-ils précisés et pris en compte dans la demande de financement ?	Profils Genre Pays AES : <b>Section 1</b> : Les enjeux de genre. <b>Section 2</b> : Enjeux, stratégies et possibilités d'intervention sur le genre dans le secteur EFPE. <b>Fiche 17</b> : Sources de données.
2. Quelle est l'attitude de la contrepartie par rapport à l'intégration de l'approche genre ?	<b>Fiche 10</b> : Engager la contrepartie sur le genre.
3. Une analyse genre doit-elle être conduite pour l'identification de ce projet ? Les coûts sont-ils pris en compte dans le budget ?	<b>Fiche 2</b> : Clés pour une analyse genre <b>Fiche 6</b> : Marqueur CAD/Avis DD et exigences minimales.
<b>Sur l'analyse du contexte sectoriel</b>	
4. Les enjeux et inégalités de genre dans le pays et le secteur/ sous-secteur sont-ils décrits et analysés sur la base de données sexo-spécifiques ?	Profils Genre Pays AES : <b>Fiche 17</b> : Sources de données.
5. Quelles sont les conditions légales, culturelles, politiques, économiques et sociales concernant le genre qui peuvent avoir une influence sur le projet ou sur lequel le projet peut avoir une influence ?	Profils Genre Pays AES : <b>Section 2</b> : Enjeux, stratégies et possibilités d'intervention sur le genre dans le secteur EFPE.
6. La prise en compte du genre peut-elle avoir une influence sur la conception du projet ?	<b>Fiche 2</b> : Clés pour une analyse genre. <b>Fiche 6</b> : Marqueur CAD/Avis DD et exigences minimales.
7. Existe-t-il des projets similaires ayant pris en compte le genre dont l'approche pourrait enrichir le projet ?	<b>Section 5</b> : Benchmark sur les pratiques des bailleurs. <b>Fiche 17</b> : Sources de données.
8. Des compétences et expertises en termes d'analyse sociale et de genre existent-elles et sont-elles identifiées dans le pays d'intervention ?	<b>Fiche 10</b> : Engager la contrepartie sur le genre. <b>Fiche 11</b> : Identifier les alliés et partenaires à mobiliser sur le genre.
9. Y a-t-il un objectif principal ou secondaire de réduction des inégalités de genre ?	<b>Fiche 2</b> : Clés pour une analyse genre. <b>Fiche 6</b> : Marqueur CAD/Avis DD et exigences minimales.
10. Y a-t-il des lignes budgétaires couvrant les actions genre ?	<b>Fiche 9</b> : Intégrer le genre dans le budget et la gouvernance du projet.

...

...

QUESTIONS À SE POSER	OUTILS DISPONIBLES
<i>Analyse a priori des effets du projet sur la réduction des inégalités et les rapports de genre (FIP)</i>	
<p><b>11.</b> Une analyse genre spécifique a-t-elle été conduite (dans une phase précédente, dans une évaluation, par l'AFD/ un co-baillleur/une ONG...)? Si non, une étude spécifique est-elle nécessaire ?</p>	<p><b>Fiche 2 :</b> Clés pour une analyse genre. <b>Fiche 8 :</b> Intégrer le genre dans les études de diagnostic, de faisabilité et les études complémentaires. Analyse de la capacité genre de la contrepartie.</p>
<p><b>12.</b> Une consultation avec les bénéficiaires finaux hommes/femmes a-t-elle été faite / doit-elle être faite pour définir le projet ?</p>	<p><b>Fiche 8 :</b> Intégrer le genre dans les études de diagnostic, de faisabilité et les études complémentaires.</p>
<p><b>13.</b> Le projet est-il susceptible de réduire l'écart et les inégalités de genre ? Le projet est-il susceptible de perpétuer ou de renforcer les inégalités de genre ?</p>	<p><b>Fiche 2 :</b> Clés pour une analyse genre. <b>Section 2 :</b> Enjeux, stratégies et possibilités d'intervention sur le genre dans le secteur EFPE.</p>
<p><b>14.</b> Y a-t-il des activités visant spécifiquement la réduction des inégalités de genre ou atténuant les possibles effets négatifs induits ?</p>	<p><b>Fiche 2 :</b> Clés pour une analyse genre. Intégrer le genre dans une composante/ sous-composante.</p>
<p><b>15.</b> Y a-t-il des indicateurs ou cibles genre spécifiques pré-identifiés ? L'ensemble des indicateurs du projet sont-ils désagrégés par sexe ?</p>	<p><b>Fiche 12 :</b> Les indicateurs.</p>
<p><b>16.</b> La mise en œuvre du projet entraîne-t-elle des risques sociaux importants (déplacements de population, pertes de revenus, etc.) ?</p>	<p><b>Fiche 5 :</b> Genre et diligences E&amp;S.</p>

## DONNÉES QUANTITATIVES UTILES POUR L'IDENTIFICATION

Exemples d'indicateurs de base pour une analyse des écarts de genre et des inégalités :

SOUS-SECTEUR	INDICATEURS PERTINENTS
Éducation	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Taux d'alphabétisme des jeunes filles et jeunes garçons (15-24 ans).</li> <li>▸ Taux de scolarisation (brut et net) des filles et des garçons au préscolaire, primaire, collège, lycée et université et IPS.<sup>80</sup></li> <li>▸ Enfants non scolarisés (tranche d'âge correspondant au primaire) et % de filles.</li> <li>▸ Adolescents non scolarisés (tranche d'âge correspondant au 1er cycle du secondaire) et % de filles.</li> <li>▸ Espérance de vie scolaire (et IPS).</li> <li>▸ Taux de survie en dernière année du primaire pour les filles et les garçons.</li> <li>▸ Taux d'abandon scolaire pour les filles et les garçons.</li> <li>▸ Taux de transition dans le cycle supérieur pour les filles et les garçons.</li> <li>▸ Taux de réussite aux examens nationaux pour les filles et les garçons.</li> <li>▸ Part d'enseignantes au primaire, 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> cycles du secondaire et dans le tertiaire.</li> </ul> <p>Si données disponibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Scolarisation et enfants/adolescents déscolarisés selon la localisation, quintile de richesse, ethnicité ou langue maternelle.</li> <li>▸ Résultats d'apprentissage selon les enquêtes internationales/régionales.</li> </ul>
Formation professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Taux de répartition des effectifs en FP par types de formation/filières (H/F).</li> <li>▸ Nombre annuel de diplômés de la FP (H/F).</li> <li>▸ Taux d'insertion professionnelle.</li> </ul>
Emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Chômage des jeunes (garçons et filles de 15 à 24 ans).</li> <li>▸ Part de femmes travaillant dans le secteur non agricole.</li> <li>▸ Emplois vulnérables (hommes et femmes).</li> <li>▸ Taux de participation à la population active (hommes et femmes).</li> <li>▸ Emploi dans le secteur informel.</li> <li>▸ Emploi par secteur : agriculture, industrie ou services.</li> </ul>
Santé et protection	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Pourcentage des adolescents et adolescentes de 15 à 19 ans mariés.</li> <li>▸ Taux de fertilité des adolescentes de 15 à 19 ans.</li> <li>▸ Taux de prévalence du VIH/SIDA chez les adolescents et les adolescentes.</li> <li>▸ Enfants actifs économiquement (garçons, filles).</li> <li>▸ Violence basée sur le genre.</li> </ul>

Les bases de données renseignant ces indicateurs sont présentées dans la **Fiche 17** : Sources de données.

<sup>80</sup> Les données du secondaire doivent être séparées entre les premier et deuxième cycles. L'enseignement secondaire n'est pas toujours obligatoire, mais dans de nombreux pays le premier cycle du secondaire l'est.

QUESTIONS À SE POSER	OUTILS DISPONIBLES
<b>Préparation des TdR des études de faisabilité et études d'impact</b>	
1. Les TdR couvrent-ils les lacunes informationnelles concernant le genre et la thématique du projet identifiées lors de l'analyse genre ?	<p><b>Section 2 :</b> Enjeux, stratégies et possibilités d'intervention sur le genre dans le secteur EFPE.</p> <p><b>Fiche 8 :</b> Intégrer le genre dans les études de diagnostic, de faisabilité et les études complémentaires.</p>
2. Des données désagrégées par sexe sont-elles disponibles pour le secteur et la zone du projet ? Si non, la collecte de données désagrégées est-elle spécifiée dans les TdR socioéconomiques des études de faisabilité/d'impact ?	<p><b>Fiche 2 :</b> Clés pour une analyse genre.</p> <p><b>Fiche 8 :</b> Intégrer le genre dans les études de diagnostic, de faisabilité et les études complémentaires.</p>
3. Les TdR des études de faisabilité/d'impact demandent-ils : (i) une analyse des écarts et des inégalités de genre ? (ii) Une analyse des risques et opportunités genre du projet (opportunités de réduire les écarts et inégalités ou risques de perpétuation/renforcement des écarts et inégalités de genre) ? (iii) Une analyse des besoins pratiques et stratégiques des bénéficiaires hommes et femmes ? (iv) Une analyse des barrières et contraintes à la participation des hommes et des femmes au projet ? (v) Une analyse de la capacité genre de la contrepartie ?	<p><b>Fiche 2 :</b> Clés pour une analyse genre.</p> <p><b>Fiche 8 :</b> Intégrer le genre dans les études de diagnostic, de faisabilité et les études complémentaires.</p>
4. Le niveau de l'analyse genre requis demande-t-il des compétences genre spécifiques ? Si oui cela est-il précisé dans l'expertise requise ?	<p><b>Fiche 8 :</b> Intégrer le genre dans les études de diagnostic, de faisabilité et les études complémentaires.</p>
5. Les coûts relatifs au recueil de données et aux analyses genre sont-ils identifiés et budgétés ?	<p><b>Fiche 9 :</b> Intégrer le genre dans le budget et la gouvernance du projet.</p>
<b>Évaluation du traitement des enjeux de genre dans les études de faisabilité et d'impact</b>	
6. Les études démontrent-elles que les bénéficiaires directs et indirects, garçons et filles, hommes et femmes ont été consultés et comment ?	<p><b>Fiche 8 :</b> Intégrer le genre dans les études de diagnostic, de faisabilité et les études complémentaires.</p>
7. Les études présentent-elles des données quantitatives et qualitatives pour les hommes et les femmes ?	<p><b>Fiche 8 :</b> Intégrer le genre dans les études de diagnostic, de faisabilité et les études complémentaires.</p>
8. Les données socioéconomiques présentées sont-elles désagrégées par niveaux socioéconomiques, par religion, ethnie, occupation professionnelle ou toute autre catégorie sociale pertinente au regard du contexte et de l'objet de l'intervention ?	<p><b>Fiche 8 :</b> Intégrer le genre dans les études de diagnostic, de faisabilité et les études complémentaires.</p>
9. Les études présentent-elles une analyse genre des dimensions identifiées dans le point 3. ci-dessus ?	<p><b>Fiche 2 :</b> Clés pour une analyse genre.</p>
10. Les indicateurs de suivi sur le genre proposés sont-ils pertinents, robustes et facile à collecter ? Les cibles proposées sont-elles pertinentes et réalistes ?	<p><b>Fiche 12 :</b> Les indicateurs.</p> <p><b>Fiche 10 :</b> Engager la contrepartie sur le genre.</p>
11. Quelles modifications peuvent être apportées au design du projet (objectifs, activités, indicateurs) sur la base des analyses produites ?	<p><b>Fiche 7 :</b> Faire le lien entre l'analyse genre et les objectifs du projet.</p> <p><b>Section 2 :</b> Enjeux, stratégies et possibilités d'intervention sur le genre dans le secteur EFPE.</p>

...

QUESTIONS À SE POSER	OUTILS DISPONIBLES
<b>Intégration du genre dans le design institutionnel du Projet</b>	
<p><b>12.</b> Les impacts ou objectifs spécifiques sur le genre sont-ils (1) identifiés et explicites, et (2) discutés avec la maîtrise d'œuvre et/ou la contrepartie ?</p>	<p><b>Fiche 10 :</b> Engager la contrepartie sur le genre.</p>
<p><b>13.</b> La contrepartie et/ou la maîtrise d'œuvre a-t-elle en interne les capacités nécessaires à la prise en compte des aspects genre ou au suivi des impacts genre ?</p>	<p><b>Fiche 8 :</b> Analyse de la capacité genre de la contrepartie.</p>
<p><b>14.</b> Quels sont les besoins en renforcement des capacités genre de la contrepartie, des équipes projets locales ?</p>	<p><b>Fiche 10 :</b> Engager la contrepartie sur le genre. <b>Fiche 8 :</b> Analyse de la capacité genre de la contrepartie.</p>
<p><b>15.</b> Un expert social compétent sur le genre est-il nécessaire ? Le cas échéant, est-il identifié et inclus dans le budget ?</p>	<p><b>Fiche 9 :</b> Intégrer le genre dans le budget et la gouvernance du projet.</p>
<p><b>16.</b> Quels sont les besoins en renforcement des capacités genre de la contrepartie, des équipes projets locales ?</p>	<p><b>Fiche 9 :</b> Intégrer le genre dans le budget et la gouvernance du projet.</p>

En matière de risques sociaux, l'AFD classe les projets qu'elle finance en catégorie A, B+, B ou C en fonction de l'importance des risques pré-identifiés. Les projets classés en catégorie B+ ou A sont ceux ayant des impacts sociaux importants tels que des déplacements de population ou des violations des traités internationaux relatifs aux droits humains. Les risques sociaux les plus importants sont liés à des projets nécessitant :

- ▶ la libération et/ou l'acquisition d'emprises foncières, de façon temporaire ou permanente, et/ou la restriction d'accès à des espaces utilisés par les populations ;
- ▶ la mise en œuvre d'activités de chantier importantes, qui peuvent entraîner des pollutions ou des afflux localisés de populations, essentiellement masculines.

Ces risques sont distincts des objectifs du projet et sont liés aux activités de mise en œuvre, par exemple aux activités de construction d'infrastructures. Ces risques sont généralement liés à la libération temporaire ou définitive des emprises.

Ces risques et impacts sont anticipés, gérés et atténués par le processus de diligences environnementales et sociales. Ce processus comporte des enjeux de genre importants :

- ▶ du fait des inégalités entre femmes et hommes pré-existantes aux projets, en termes d'accès à la propriété (notamment foncière), d'accès à l'information et de participation aux processus de décision, les femmes sont plus vulnérables que les hommes aux impacts négatifs et moins susceptibles de bénéficier des impacts positifs (par exemple : création d'emplois) ;
- ▶ du fait de la division sexuelle des tâches et du travail, les sources de revenus et de subsistance des hommes et des femmes sont différentes : la nature des impacts affectant les hommes et les femmes peut donc être différente ;
- ▶ les projets d'infrastructures et les processus d'étude d'impact qui les accompagnent sont souvent porteurs d'une culture professionnelle masculine : les femmes y sont peu représentées, ce qui induit des biais dans l'analyse des risques spécifiques aux femmes.

Les mesures de gestion des risques et impacts des projets doivent donc prendre en compte les relations de genre et les inégalités hommes-femmes pour ne pas aggraver ces inégalités ni accroître la vulnérabilité des femmes.

### Les étapes principales des diligences environnementales et sociales sont :

- ▶ évaluation préalable des risques E&S, et classement A, B+, B ou C) ;
- ▶ pour les programmes comportant une série de sous-projets, ou lorsque le niveau de définition du projet ne permet pas d'identifier avec précision les impacts, un cadre de gestion environnemental et social (CGES) doit définir les principes de gestion des risques qui seront appliqués. Pour ce type de programmes, lorsque des déplacements de population sont pressentis, un cadre de politique de réinstallation (CPR) doit également être élaboré, pour définir les principes selon lesquels ces déplacements seront menés ;
- ▶ une étude d'impact environnemental et social (EIES) est réalisée (une évaluation environnementale et sociale restreinte lorsque le projet est d'une taille limitée ou comporte peu d'impacts), comprenant une étude de l'état initial socioéconomique, une analyse des impacts et des propositions de mesures d'évitement, de réduction ou de compensation de ces impacts. Pour les projets présentant les risques les plus élevés, un plan de gestion environnemental et social (PGES) est élaboré, et un plan d'action de réinstallation (PAR) si des populations doivent être déplacées. Dans tous les cas, un plan d'engagement environnemental et social (PEES), annexé à la convention de financement, rappelle les engagements pris par la maîtrise d'ouvrage pour limiter les impacts négatifs de l'opération ;
- ▶ le PGES/PEES et le PAR doivent être mis en œuvre et les mesures d'atténuation des impacts suivies et évaluées ;
- ▶ une évaluation *ex post* de la mise en œuvre des mesures d'atténuation doit être réalisée.



Une boîte à outils spécifique « Genre dans les diligences E&S » détaille toutes ces mesures et propose des éléments spécifiques détaillés pour chacune de ces étapes.

## Les éléments principaux d'intégration du genre dans les diligences E&S sont les suivants :

- ▶ une étude du cadre légal et institutionnel détaillant les limitations des droits des femmes, notamment en terme d'accès à la propriété, de participation aux processus de décision et/ou de participation à la vie publique, et en regard des textes internationaux signés ou ratifiés par le pays d'intervention ayant des implications en termes de droits des femmes ;
- ▶ la réalisation d'études de l'état initial socioéconomique détaillant la situation des femmes et des hommes, non pas globalement, mais en :
  - présentant des données socioéconomiques désagrégées par sexe ;
  - indiquant la part de femmes dans chaque groupe socioéconomique identifié, ainsi que la part des ménages dirigés par des femmes ;
  - analysant les différences en termes d'accès et d'utilisation des services et infrastructures publics et communautaires en fonction du sexe ;
  - analysant les différences entre les sexes en termes d'accès et de contrôle des ressources naturelles et économiques ;
  - analysant la division du travail et les rapports de genre, la répartition des charges et des tâches au sein des ménages (Voir **Fiche 8 : Le genre dans les TdR des études de faisabilité**).
- ▶ L'analyse des impacts doit :
  - différencier les impacts selon le sexe pour chacune des catégories socioéconomiques affectées ;
  - prendre en compte les ménages dirigés par des femmes et indiquer la proportion de femmes dans chacun des groupes socioéconomiques affectés par le projet.
- ▶ Les processus de consultation publique doivent être adaptés aux contraintes spécifiques aux femmes (voir **Fiche 9 : Intégrer le genre dans les TdR des activités d'intermédiation social**).
- ▶ Les mesures d'atténuation des impacts doivent garantir l'égalité des sexes face aux mesures mises en œuvre par le projet.

▶ Les mesures d'indemnisation lors des déplacements de population doivent différencier et prendre en compte distinctement les femmes et les hommes présents au sein du ménage. Cela peut se traduire, par exemple, par le recensement et l'enregistrement en leurs noms propres (enjeux d'accès au foncier), par leur participation, partagée, aux décisions relatives au type d'indemnisation du ménage, ou encore à travers la mise en place d'un système de double signature pour le versement des indemnités).

▶ Les éléments de suivi et d'évaluation du PGES/PEES devront permettre de suivre séparément la situation des femmes et des hommes affectés par les impacts du projet. Tous les indicateurs socioéconomiques proposés devront, dans la mesure du possible, être désagrégés par sexe.

### Les questions clés

- ▶ Les clauses environnementales et sociales peuvent-elles et/ou doivent-elles inclure des éléments spécifiques au genre (cf. ci-dessus) ?
- ▶ Les indicateurs de suivi inclus dans la convention contiennent-ils des indicateurs spécifiques au genre ou *a minima* des indicateurs désagrégés par sexe (cf. **Fiche 12 : Les indicateurs**) ?
- ▶ Les budgets proposés permettent-ils de sécuriser des actions « genre » ?

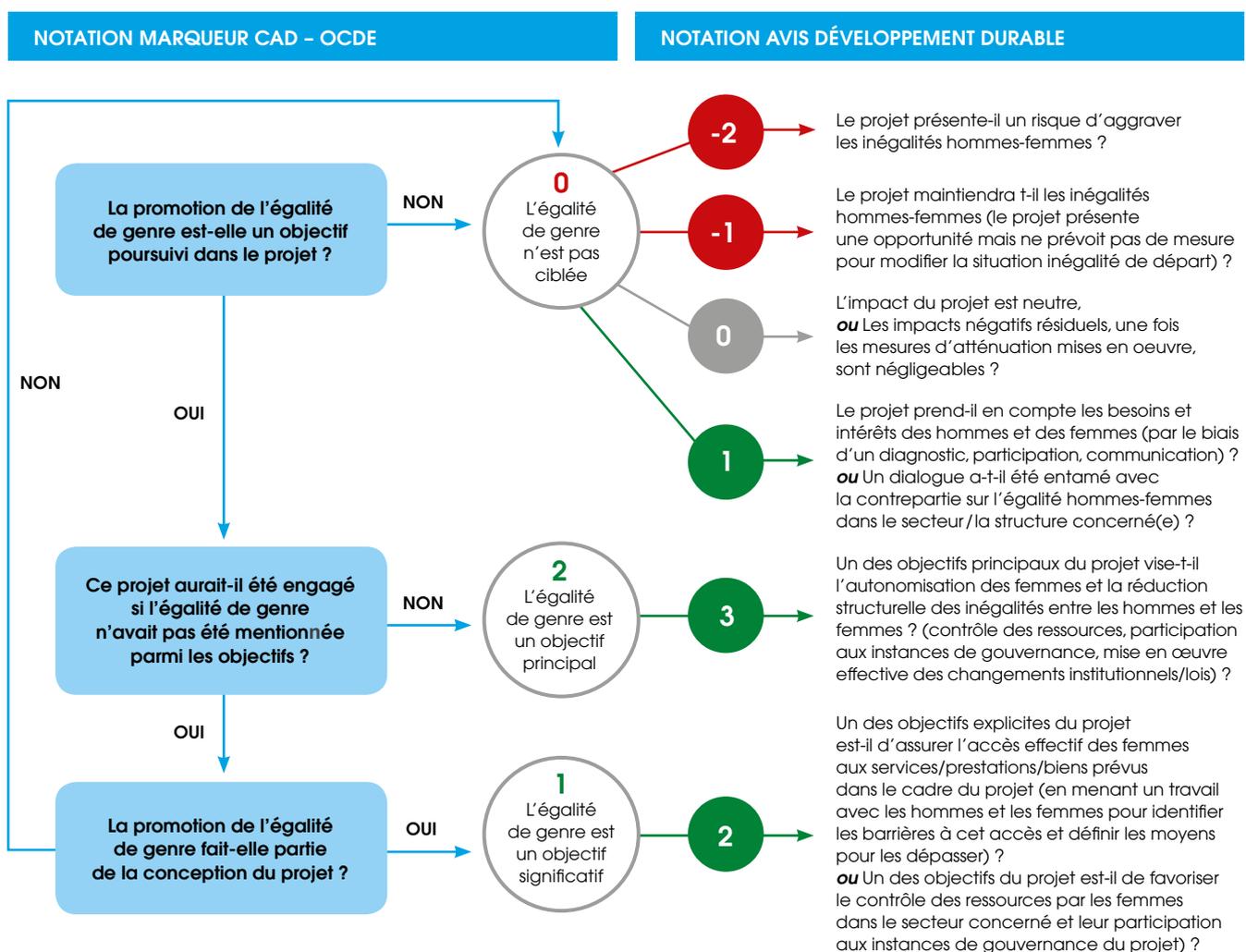
## NOTATIONS MARQUEUR CAD / AVIS DÉVELOPPEMENT DURABLE ET EXIGENCES MINIMALES

Tous les projets faisant partie du périmètre<sup>81</sup> doivent recevoir une « Notation Genre », qui induit des exigences minimales. Deux systèmes de notation sont utilisés à l'AFD pour évaluer la prise en compte du genre dans ses projets : le marqueur genre du CAD de l'OCDE et la dimension Égalité hommes-femmes de l'Avis développement durable. Un système d'équivalence a été développé entre les deux systèmes, présenté dans la figure ci-dessous.

Lors de l'instruction des projets, les chargés de projets ne doivent renseigner que la notation développement durable dans le système d'information (le renseignement de l'équivalence CAD se fait automatiquement).

Des compléments méthodologiques sur la notation CAD/OCDE et sur la notation Avis développement durable sont présentés en annexes 1 et 2 du présent document.

### L'ÉQUIVALENCE ENTRE LE MARQUEUR ÉGALITÉ H/F CAD OCDE ET LA NOTATION ÉGALITÉ F/H DANS L'AVIS DÉVELOPPEMENT DURABLE

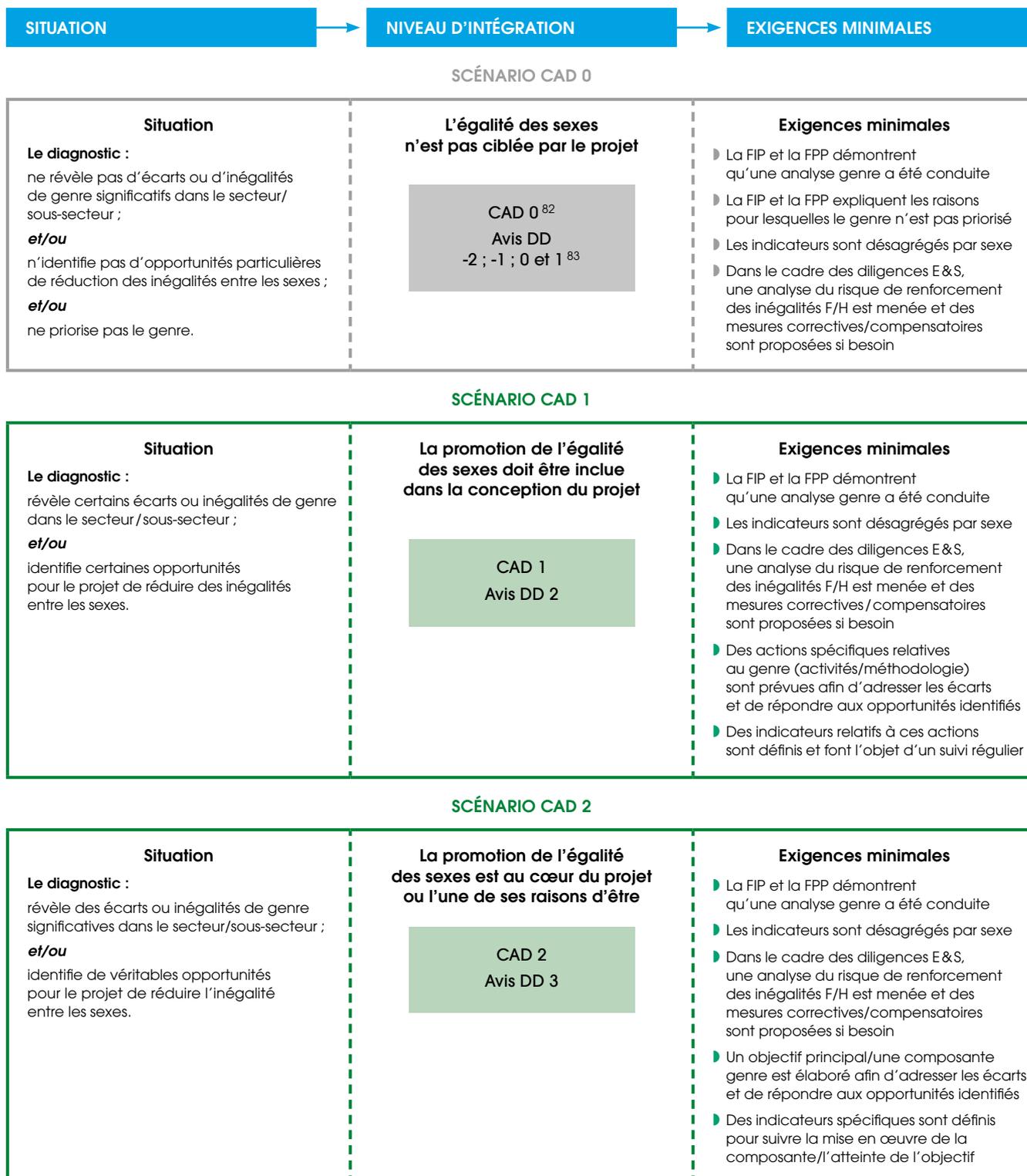


<sup>81</sup> Le périmètre de notation « Marqueur CAD/OCDE Égalité F/H » correspond à la typologie de projets suivante : États Étrangers, Subvention Projet (Subventions programme 209 y compris PRCC et microfinance), Prêts (hors sous-participation), IS3TF, C2D (UPPTE) et ONG. Les autres opérations (notamment les ABG, les lignes de crédit non affectées et projets financés sur les Outre-Mer sont exclus, conformément au DOS Genre 2, ainsi que les FERC, FRCG et délégations de fonds pour lesquels le marqueur CAD n'est pas pertinent).

Le périmètre de l'Avis DD correspond à la même typologie de projets ; cependant, il ne s'applique pas aux prêts d'un montant inférieur à 5M€ et aux subventions d'un montant inférieur à 1,5M€. Pour les projets pour lesquels l'Avis développement durable ne s'applique pas (opérations en prêts d'un montant inférieur à 5M€ et subventions d'un montant inférieur à 1,5M€) mais qui entrent dans le périmètre du marqueur CAD, les chargés de projets doivent renseigner le marqueur CAD dans le système d'information.

## EXIGENCES MINIMALES

Le premier questionnement genre (diagnostic et analyse genre préalable) permet d'identifier *a priori* les risques, les enjeux et les opportunités du projet en la matière. En fonction de l'importance de ces derniers et de l'ambition du projet en termes de genre, plusieurs scénarios s'offrent aux chefs de projet, comprenant chacun des exigences minimales.



<sup>82</sup> Marqueur Genre du CAD/OCDE. Voir Annexe 1 (Modalités d'utilisation du Marqueur CAD/OCDE sur l'égalité hommes-femmes).

<sup>83</sup> Dimension 3 « Égalité hommes-femmes » de la notation « Avis développement durable » de l'AFD. Voir Annexe 2 (Notation de la Dimension Égalité hommes-femmes de l'Avis développement durable de l'AFD).

## FAIRE LE LIEN ENTRE L'ANALYSE GENRE ET LES OBJECTIFS DU PROJET

Une analyse situationnelle sensible au genre permettra de mieux cerner les enjeux de genre dans le sous-secteur et de développer des objectifs et des stratégies de mise en œuvre en adéquation avec le problème identifié.



### Caractéristiques des projets efficaces en réduction des inégalités hommes-femmes :

(i) le genre n'est pas limité à une activité mais est intégré à l'ensemble des activités et à toutes les étapes du projet ; (ii) les interventions sont faites à tous les niveaux simultanément : micro, meso et

macro (voir **modèle systémique**) ; (iii) les interventions répondent aux besoins des hommes et des femmes tout en adressant les inégalités de rapports de genre au niveau structurel ; (iv) les projets prennent en compte les hommes ; (v) une approche participative sous-tend le projet.<sup>84</sup>

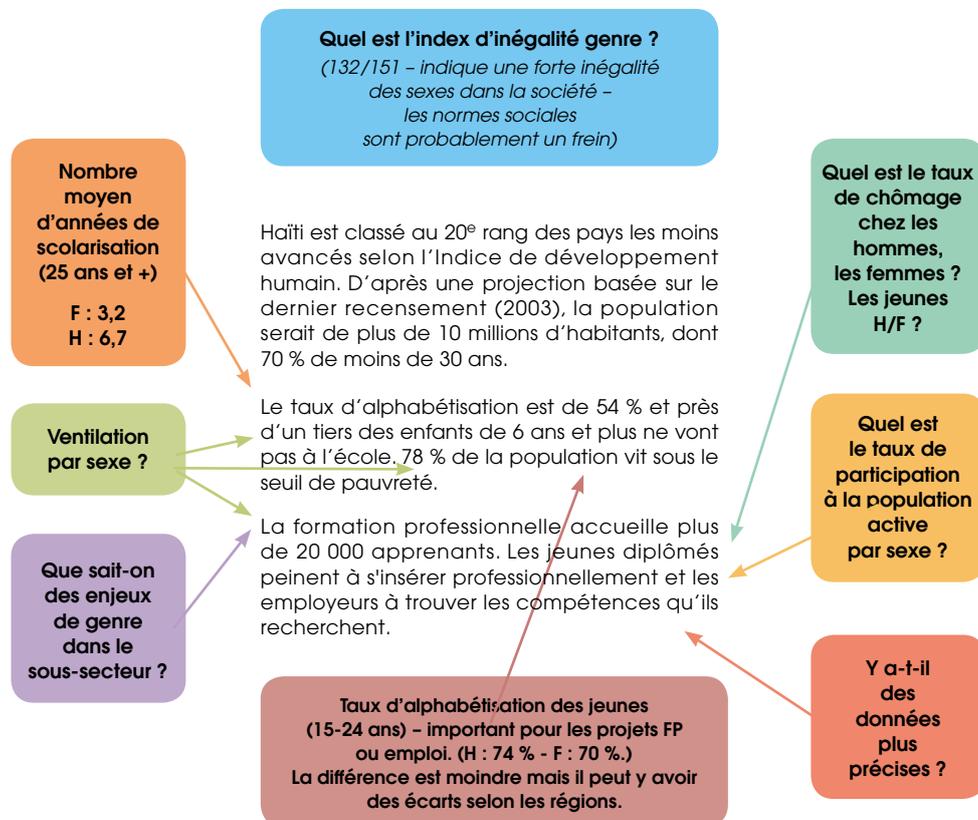
## Description des enjeux dans la Fiche de projet

Un simple complément d'information de l'analyse présentée ci-dessous (Projet AFD en instruction en Haïti) permettrait :

- ▶ d'asseoir la présence d'inégalités flagrantes entre les hommes et les femmes au niveau sociétal (index d'inégalité de genre ; nombre moyen d'années de scolarisation) qui auront probablement un impact sur l'accès des filles à la FP ;

- ▶ d'identifier les écarts de genre en FP entre les garçons et les filles en termes d'accès et de réussite ;

- ▶ de justifier une composante ou sous-composante genre dans le projet et d'identifier des stratégies pour répondre aux problèmes identifiés (ex : par rapport à l'insertion des garçons/filles).



<sup>84</sup> Adapté de GTZ (1999) Gender and Project Management: A Contribution to the Quality Management of GTZ.

## Intégrer le genre dans une composante/sous-composante

Le genre peut être à un certain degré intégré à tout projet EFPE. L'intégration du genre permettra d'améliorer les activités du projet dans leur ensemble. Le genre peut être intégré de deux manières, qui, combinées, agiront plus efficacement sur la réduction des inégalités :

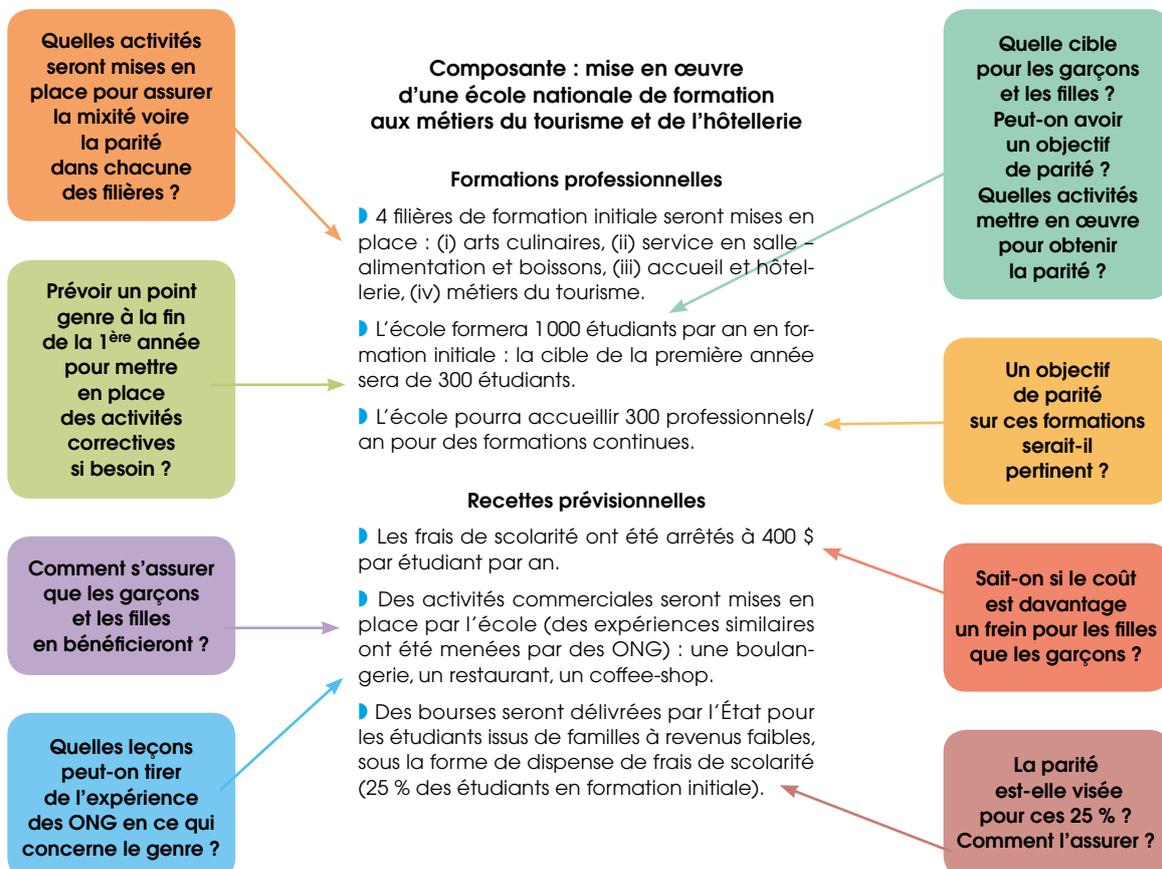
- ▶ intégration systématique de la dimension genre dans l'ensemble du projet (*mainstreaming*) ;
- ▶ développement de composantes/sous-composantes genre spécifiques.

Quelques points d'entrée pour développer une composante ou sous-composante genre ou sensible au genre :

- ▶ identifier les actions qui permettront de réaliser les objectifs genre identifiés (s'il y en a) ;
- ▶ identifier les actions/stratégies qui permettront aux garçons et aux filles de bénéficier pleinement du projet ;
- ▶ identifier les actions d'atténuation/mitigation relatives aux risques potentiels du projet sur le renforcement des inégalités de genre ;
- ▶ développer des stratégies pertinentes en collaboration avec la contrepartie pour s'assurer de la réalisation des activités ou du sous-objectif genre.

### Exemple 1 : Formation professionnelle au Cambodge

#### 1. LES QUESTIONS À SE POSER



## 2. LES INTERVENTIONS POSSIBLES POUR AMÉLIORER L'INTÉGRATION DU GENRE DANS LA COMPOSANTE

ÉLÉMENT DE LA COMPOSANTE	ACTIVITÉS / ÉLÉMENTS POSSIBLES
Effectifs	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Annoncer la parité pour les effectifs.</li> <li>▶ Publicité pour les cursus auprès des garçons/filles dans les établissements scolaires, les centres culturels/de jeunes, etc.</li> <li>▶ Journées portes ouvertes avec témoignages d'apprenants et d'apprenantes, de professionnels et professionnelles.</li> </ul>
Activités commerciales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Annoncer la parité dans la participation des apprenants(e)s.</li> <li>▶ Mentionner que les garçons et les filles auront l'opportunité de tourner sur les postes (production, gestion, relations publiques, etc.).</li> </ul>
Bourses	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Annoncer la parité ; si le secteur est traditionnellement masculin, considérer plus de bourses pour les filles.</li> </ul>

### Exemple 2 : Bénin – sous-composante réforme de l'inspection et de l'animation pédagogique

#### 1. LES QUESTIONS À SE POSER

Quelle est la proportion de femmes ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>Données sur les inspecteurs</b> : 107 inspecteurs ; processus de déconcentration amorcé avec nomination d'inspecteurs départementaux ; transition fonction de contrôle – fonction de conseil.</li> </ul>
Des formations en genre sont-elles prévues ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>Objectifs de la sous-composante</b> : (i) accompagnement de la structuration du dispositif d'inspection et d'animation pédagogique au niveau régional, à travers un appui à la définition précise des rôles et prérogatives, (ii) formation des inspecteurs et conseillers pédagogiques, (iii) accompagnement de la mise en œuvre de la réforme dans 2 régions, (iv) refonte de la formation et formation de 100 inspecteurs supplémentaires.</li> </ul>
Quelle prise en compte du genre dans le recrutement ?	
Peut-on adresser les questions de genre au sein de la structure même ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>Mention du genre</b> : une attention particulière pourra être accordée aux questions de lutte contre les stéréotypes de genre, éducation sexuelle, lutte contre les violences faites aux filles et prévention des grossesses précoces, dans le cadre de la préparation des activités d'animation pédagogique de proximité menées pour les enseignants.</li> </ul>

## 2. LES INTERVENTIONS POSSIBLES POUR AMÉLIORER L'INTÉGRATION DU GENRE DANS LA COMPOSANTE

ÉLÉMENT DE LA COMPOSANTE	ACTIVITÉS / ÉLÉMENTS POSSIBLES
Structure	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ La structuration du dispositif inclut un volet genre pour la supervision/le contrôle des écoles et le conseil des enseignants.</li> </ul>
Formations	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Les formations continues et initiales comprennent un module genre (accès, qualité de l'éducation, résultat des apprentissages, violence).</li> </ul>
Recrutement et organisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ L'accompagnement régional teste la mise en place d'un inspecteur point focal genre.</li> <li>▶ Le recrutement des inspecteurs supplémentaires comprend un quota pour les femmes.</li> </ul>

## Exemple 3 : Formation professionnelle en RDC

### 1. ANALYSE DE LA SITUATION

Les analyses préliminaires révèlent que : *( Ces éléments sont fictifs )*

- ▶ Les filles sont moins nombreuses que les garçons à accéder à la FP.
- ▶ Les filles s'inscrivent dans des filières peu pourvoyeuses d'emploi.
- ▶ Les filles sont victimes de discriminations et harcèlement lorsqu'elles sont en FP.
- ▶ Les filles font face à la discrimination à l'embauche.
- ▶ Les filles ne sont pas soutenues par leur famille/communauté dans leur projet professionnel.
- ▶ La contrepartie n'a pas de politique d'égalité des sexes en place, de codes de conduite pour le corps enseignant, de système de suivi-évaluation permettant de récolter des données sexo-spécifiques.

### 2. LES INTERVENTIONS POSSIBLES POUR AMÉLIORER L'INTÉGRATION DU GENRE DANS LA COMPOSANTE

OBJECTIFS	ACTIVITÉS ET STRATÉGIES POSSIBLES
<b>Objectif Spécifique :</b> Appuyer l'Institut XXX dans sa démarche de prise en compte des enjeux de genre	
<b>Résultat 1.1</b> Accroissement de l'accès, du maintien dans les formations et de l'insertion professionnelle des populations féminines dans des filières pourvoyeuses d'emplois	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Bourses octroyées aux filles pour rentrer dans les filières X, Y et Z.</li><li>▶ Sensibilisation des familles, des communautés, des autorités à l'importance de la FP pour les filles.</li><li>▶ Mise en place de groupes d'étude pour les filles.</li><li>▶ Mise en place d'un système de mentorat appuyant les filles jusqu'aux premiers mois dans l'emploi.</li><li>▶ Protocoles d'accord avec les entreprises de la région pour embaucher les filles à la sortie.</li><li>▶ Organisation de journées sur le thème FP, genre et emploi pour sensibiliser les acteurs économiques.</li><li>▶ Activités de sensibilisation des apprenant(e)s sur la violence.</li></ul>
<b>Résultat 1.2</b> Intégration des enjeux de genre dans la stratégie et les objectifs de l'Institut	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Appui au développement d'une stratégie/plan d'action genre.</li><li>▶ Développement participatif (impliquant les syndicats, les familles, les enseignants, les apprenants, les autorités) d'un code de conduite pour les personnels et pour les apprenants.</li><li>▶ Révision du système de suivi et collecte des données afin que toutes les données quantitatives soient désagrégées par sexe pour les personnels et pour les apprenants.</li><li>▶ Mise en place d'un système de référents genre dans l'ensemble des établissements.</li><li>▶ Développement de supports de communication sensibles au genre.</li><li>▶ Développement d'une politique de non-discrimination à l'embauche.</li><li>▶ Augmentation des effectifs féminins dans le personnel (tous types de postes) de 10 % sur 3 ans.</li><li>▶ Formations genre développées et dispensées à tous les personnels.</li><li>▶ Institution d'un quota de 2 femmes minimum par conseil d'administration.</li></ul>

## Principes généraux

### Au niveau du contenu

Intégrer le genre dans les études de diagnostic et de faisabilité permet de combler les lacunes informationnelles sur le genre, de collecter des données sexo-spécifiques si besoin est, d'explorer plus avant les enjeux de genre dans un sous-secteur ou une thématique particulière de l'EFPE et/ou d'identifier des stratégies possibles pour une meilleure prise en compte du genre dans le projet.

Il est important, dans l'élaboration des TdR, de s'attacher à la fois :

- ▶ à intégrer la dimension genre dans l'ensemble des TdR (*mainstreaming*) ;
- ▶ à intégrer une composante spécifique/des questions spécifiques sur le genre pour approfondir certains sujets.

### Au niveau de l'expertise

Inclure dans les TdR une expertise genre minimum, afin de s'assurer d'une prise en compte appropriée des questions de genre de la réponse à l'appel d'offre au rapport final.

#### Exemple :

L'un des experts proposé devra justifier au minimum de 7 ans d'expérience dans le domaine du genre et (*rajouter le sous-secteur*) et/ou de la programmation sensible au genre.

Pour les TdR ayant une composante genre importante, ou pour les TdR d'études genre spécifiques, une expertise genre complémentaire sera incluse.

#### Exemple :

▶ Expert senior international : Formation supérieure (Master ou équivalent) en éducation, genre ou sciences sociales ; expérience du secteur et de la région ou du pays ; 10 ans d'expérience sur la problématique du genre en EFPE ; références en étude sur le genre conduites auprès de bailleurs ou ONG reconnues ; expérience prouvée de travail avec des organes gouvernementaux et des bailleurs ; expérience prouvée de gestion d'équipe ; expérience prouvée de pratique des méthodes qualitatives et participatives (*l'expertise internationale peut ne pas être requise en fonction du type ou de la taille du projet*).

▶ Expert senior national : Formation supérieure en éducation, genre ou sciences sociales, 7 ans d'expérience sur la problématique du genre en EFPE, connaissance des caractéristiques socioculturelles de la zone d'intervention, expérience de terrain avérée en matière d'enquêtes ménages et de pratique des méthodes qualitatives et participatives y compris avec des enfants et des jeunes ; expérience prouvée de travail avec des organes gouvernementaux et des bailleurs ; expérience prouvée de gestion d'équipe.

▶ Enquêteurs : Une **équipe mixte** devra être proposée, comptant autant de femmes que d'hommes. Les animateurs devront avoir l'expérience du secteur et de la zone d'intervention et une expérience avérée du travail de terrain (au moins 2 ans) y compris avec des enfants et des jeunes. Les animateurs et animatrices devront parler au moins une des langues parlées couramment dans la ou les zones d'intervention.

### Au niveau du budget

Les coûts associés à la collecte de données genre devront être compris dans les propositions.

De plus, les TdR de faisabilité peuvent également inclure une composante sur la budgétisation des activités de genre prévues par le projet.

## Intégrer le genre dans l'ensemble des TdR

Il est important d'intégrer le genre dans l'ensemble des composantes des TdR, afin de créer des automatismes d'analyse chez les prestataires, et de collecter des données sur le genre qui permettront d'améliorer la performance du projet et la contribution de l'AFD à l'égalité de genre.

### Exemple 1 : Projet AFD au Togo

L'extrait suivant provient de TdR de l'AFD pour un projet au Togo. Des pistes pour l'intégration du genre ont été rajoutées en **bleu**.

**Diagnostic qualité** Le Consultant fera une analyse de la qualité de l'enseignement général secondaire :

- ▶ *Analyse critique du curriculum existant au niveau collège* : date de mise en place, disponibilité de supports pédagogiques, principales actions entreprises récemment, adéquation avec le curriculum révisé de l'enseignement primaire, degré de maîtrise du programme par le corps enseignant, **présence de stéréotypes genre et d'éléments discriminatoires pour les filles, les garçons ou d'autres sous-groupes...**
- ▶ *Enseignement des sciences au lycée* : le Consultant décrira dans le détail les principaux problèmes et contraintes qui pèsent sur le développement des filières scientifiques au lycée. Il fournira des éléments d'explication sur le désintérêt des jeunes **garçons et des jeunes filles** à s'inscrire dans ces filières, décrira la situation au niveau du corps professoral (**hommes et femmes**), passera en revue les curriculums et examens dans ces filières et fera une analyse critique des pratiques enseignantes dans les classes, **les interactions des enseignants avec les garçons et les filles**, les usages effectifs des laboratoires et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement (TICE).
- ▶ *Formation des professeurs de collèges* : le Consultant décrira dans le détail les principaux problèmes et contraintes qui pèsent sur la formation initiale et continue des enseignants **et des enseignantes** de collèges, au regard des besoins identifiés pour le Plan Sectoriel.

### Exemple 2 : Projet AFD au Cambodge

L'extrait suivant provient de TdR de l'AFD pour un projet au Cambodge. Des pistes pour l'intégration du genre ont été rajoutées en **bleu**.

The specific objectives of the study are:

- ▶ **To describe the industry**: economic weight, number and size of companies, number of employees and distribution **by sex** and by categories, geographical location, opportunities in employment and skills **for both men and women**, professional organizations, **including organizations of women professionals**, involvement of the profession in training, professional expectations and opportunities for involvement in the training field.
- ▶ **To identify and present existing training institutions (private and public)**: type of organizations (schools, universities, NGOs, businesses ...), location, resources (technical, human and financial), courses, *output* flows by level and by specialty (**sex disaggregated**), type of certification, relevance and quality of training **for both men and women**.

## Intégrer une composante spécifique sur le genre dans les TdR ou développer des TdR pour une étude sur le genre spécifique

Ces exemples proposent des éléments dans lesquels les chefs de projet peuvent piocher. Ils sont à adapter en fonction du projet, du contexte, et des informations déjà existantes sur le domaine particulier du projet et le genre.

Les priorités genre pour l'étude de faisabilité sont à identifier sur la base de lacunes en termes de données sexo-spécifiques et/ou sur les besoins de comprendre davantage les enjeux de genre, les freins d'accès ou de réussite, et les opportunités pour une thématique ou activité précise.

### Exemple 1 : Analyse des freins et des leviers d'accès, de maintien et de réussite des garçons et des filles en formation professionnelle

L'analyse peut être effectuée au niveau national, au niveau local ou au niveau d'un établissement. Le type et le nombre de questions varieront en fonction de l'échelle de l'analyse.

#### OBJECTIFS

1. Une analyse quantitative sur la base de données sexo-spécifiques désagrégées de l'accès, du maintien et de la réussite pour les garçons et les filles (dans la filière/dans le centre de formation, etc.).
2. Une analyse qualitative sur la base de données précises visant à identifier les freins et les leviers à l'accès, au maintien et à la réussite pour les garçons et les filles.
3. Un examen des opportunités et de la capacité du projet à améliorer l'accès, le maintien et la réussite pour les garçons et les filles.
4. L'identification de stratégies différenciées qui répondront aux besoins des garçons et des filles dans la mesure des capacités de la contrepartie. Les stratégies ne se limiteront pas à des activités directes sur les bénéficiaires (filles/garçons) mais comprendront également des activités au niveau systémique/structurel.

#### CADRE DE RÉFÉRENCE DE L'ÉTUDE

L'étude portera sur les freins et leviers au niveau de l'offre et de la demande pour les garçons et les filles, et notamment sur :

##### A. AU NIVEAU DE LA DEMANDE

###### 1. Freins et leviers au niveau personnel

- ▶ Les aspirations, centres d'intérêt, attentes et doutes des garçons et des filles par rapport à la filière/FP et l'emploi (immédiates/à long terme, en termes d'accès à un revenu, d'égalité des sexes).
- ▶ Perspectives d'avenir sur le plan personnel et professionnel des garçons et des filles.
- ▶ Accès à l'information pour les garçons et les filles sur la filière, la FP, l'emploi et les canaux d'information.
- ▶ Accès des garçons et des filles à des réseaux sociaux (physiques ou virtuels) lors de la conceptualisation de leur projet professionnel, de leur recherche d'emploi.

###### 2. Freins et leviers au niveau familial

- ▶ Les aspirations, attentes et doutes des familles (ou maris) par rapport à la filière/FP et l'emploi pour leurs garçons et leurs filles (immédiates/à long terme, en termes d'accès à un revenu, d'égalité des sexes).
- ▶ La capacité et volonté des familles (ou maris) à aider leurs garçons/leurs filles/leurs femmes dans leur parcours de formation et leur parcours professionnel.
- ▶ Perception des familles sur la valeur de la FP pour les garçons/les filles (répercussions sur les perspectives de mariage, répercussions sur les revenus du foyer, répercussions sur le qu'en-dira-t-on...).

###### 3. Freins et leviers économiques

- ▶ Coûts directs, indirects et d'opportunité de la FP pour les garçons et pour les filles.
- ▶ Mode et origine du financement de la formation pour les garçons et pour les filles.
- ▶ Pouvoir sur la prise de décision financière pour la formation pour les garçons et les filles.
- ▶ Accès au crédit/aux bourses/aux aides des garçons et des filles.

## B. AU NIVEAU DE L'OFFRE

### 4. Infrastructures et horaires

- ▶ Le lieu de le FP (distance, accessibilité, quartier, services à proximité, etc.).
- ▶ Les conditions des bâtiments (sanitaires, conditions d'hygiène, attractivité des salles de classe, existence d'espaces de détente, etc.).
- ▶ Le calendrier et les horaires de la formation.

### 5. Mesures promotionnelles ou de discrimination positive

- ▶ Mesures visant à attirer les filles et/ou les garçons dans la formation (publicité, visibilité).
- ▶ Mesures de discrimination positive (coûts réduits, points de bonus aux examens d'entrée, etc.).

### 6. Programmes et enseignement

- ▶ Les objectifs de formation, les contenu des programmes, les matières existantes/absentes et adéquation aux besoins des hommes et des femmes.
- ▶ Les pratiques pédagogiques.
- ▶ Les équipements et le matériel pédagogique, y compris le contenu des manuels et les stéréotypes de genre véhiculés.
- ▶ L'accès aux stages en entreprise.
- ▶ La proportion des hommes et des femmes dans l'équipe enseignante et par type de discipline.

### 7. La vie scolaire

- ▶ Les services auxiliaires : santé, services psycho-sociaux...
- ▶ Les modes d'usage des dispositifs d'accompagnement à la formation professionnelle en amont (orientation), durant la formation (conseil, mentorat, soutien scolaire, soutien au projet professionnel) et en aval (insertion).
- ▶ Les activités extra scolaires.
- ▶ Le climat dans l'établissement/la filière : violence, harcèlement, cercles d'entraide.
- ▶ Relations entre les enseignants et l'équipe dirigeante et les apprenant(e)s.

### 8. Gouvernance

- ▶ Représentation des femmes dans la gouvernance de l'établissement.
- ▶ Participation des apprenants et apprenantes à la gouvernance de la formation/de l'établissement.
- ▶ Politiques sur l'absentéisme.
- ▶ Politiques sur les grossesses, la maternité, la garde d'enfants.

## C. AU NIVEAU DU CONTEXTE INSTITUTIONNEL ET POLITIQUE

- ▶ Politique de formation nationale/formation professionnelle dans un secteur précis et prise en compte du genre et de l'égalité des sexes.
- ▶ Politiques d'aides à la formation professionnelle et d'aide à l'insertion professionnelle et à la recherche d'emploi et prise en compte du genre et de l'égalité des sexes.
- ▶ Validation des acquis et passerelles entre différents niveaux ou types d'études et prise en compte du genre et de l'égalité des sexes.

## MÉTHODOLOGIE

La méthodologie proposée sera participative. Elle s'attachera à :

- définir et à proposer une liste de participants internes et externes à l'institution, y compris les bénéficiaires finaux du projet, hommes et femmes, garçons et filles (voir liste indicative ci-dessous) ;
- élaborer des outils participatifs de collecte de données quantitatives et qualitatives ;
- établir un programme de collecte des données (échantillonnage, durée, etc.) ;
- présenter la méthode d'analyse des données collectées ;
- présenter le processus de validation des résultats et des recommandations avec l'institution et l'AFD ;
- proposer un calendrier de restitution.

Liste indicative de participants :

- ministères : Éducation/Formation professionnelle, Emploi, Affaires sociales, Droit des femmes, Jeunesse, ministères de tutelle des secteurs concernés (ex : Tourisme, Énergie, Industrie...) ;
- agences nationales pour la formation professionnelle, l'insertion professionnelle et l'emploi ;
- acteurs économiques (associations professionnelles, y compris associations professionnelles de femmes, entreprises, entrepreneurs/entrepreneuses) ;
- services décentralisés ou déconcentrés responsables pour l'éducation/la formation professionnelle et l'emploi, inspecteurs(trices) ;
- bailleurs et PTF ;
- société civile : ONG, syndicats du patronat, syndicats d'enseignants, syndicats de professionnels des secteurs concernés ;
- centres de formation professionnelle (équipe de direction, équipe pédagogique hommes et femmes, comité de gestion) ;
- communautés (parents – mères et pères, maris (selon les contextes) chefs religieux, chefs communautaires, associations de parents d'élèves) ;
- garçons et des filles (des cycles inférieurs, jeunes inscrits en FP, anciens élèves de la FP en emploi ou sans emploi, jeunes déscolarisés en âge d'entrer en FP).

## Exemple 2 : Analyse de la capacité genre de la contrepartie

L'analyse de la capacité genre de la contrepartie peut être plus ou moins détaillée selon les enjeux, les objectifs genre du projet et l'information déjà disponible sur le sujet. Elle est une composante de l'analyse genre globale conduite en amont du projet et complète l'analyse socioéconomique des inégalités dans l'accès, le maintien, la réussite et l'insertion.

Le but d'une analyse de la capacité genre de la contrepartie est d'identifier l'adéquation entre les objectifs et les activités genre (ou activités d'atténuation des effets négatifs induits par le projet) prévues par le projet et la capacité de la contrepartie à les réaliser. Elle permet également de déterminer les besoins en renforcement de capacités.

## Exemple d'éléments de TdR pour une analyse de la capacité genre de la contrepartie lors de l'étude de faisabilité

Les éléments présentés ci-après sont à modeler et à adapter en **fonction du type d'institution** (ministère, division, centre de formation, établissement scolaire...). Dans certains cas l'analyse devra couvrir à la fois le niveau central, les niveaux décentralisés et les établissements (pour le cas de fonds de financement de la FP par exemple).

**Objectif général :** Évaluer la capacité genre de l'(des) institution(s) impliquée(s) dans la mise en œuvre du projet.

**Objectifs spécifiques :** Évaluer selon une approche participative la capacité genre existante ainsi que la capacité potentielle de l'institution X à travers l'analyse des éléments suivants :

**1. Données sexo-spécifiques disponibles** pour l'institution, y compris :

- ▶ nombre (et ratio) d'hommes et de femmes travaillant dans l'institution par division et type de poste (enseignant, équipe de gestion, encadrement psycho-social, etc.) ;

- ▶ nombre (et ratio) d'enseignants et enseignantes par filières ;

- ▶ nombre (et ratio) de garçons et de filles inscrits (dans l'institution) par cycle/classe/filière/type d'établissement/région ;

- ▶ nombre de garçons et de filles abandonnant leurs études en cours de route par cycle/classe/filière/type d'établissement/région ;

- ▶ Nombre de garçons et des filles diplômés en fin d'études par cycle/classe/filière/type d'établissement/région.

- ▶ nombre de garçons et de filles promus dans le cycle suivant d'éducation/sur le marché de l'emploi.

**2. Capacités : (i) humaine, (ii) matérielle, (iii) de stratégie, coordination et communication, (iv) financière, (v) de planification, mise en œuvre et suivi-évaluation.**

Le Consultant utilisera les éléments du tableau ci-dessous comme base de son cadre d'analyse et les modifiera selon les besoins, le contexte et son expérience dans le domaine.

### CAPACITÉ HUMAINE

- ▶ Points focaux genre : rôle, statut, disponibilité, pouvoir décisionnel.
- ▶ Disponibilité d'une expertise genre interne ou externe (ex : protocole d'accord avec une ONG offrant des services de mentorat pour les filles) sur des thématiques précises.
- ▶ Disponibilité d'une expertise genre interne ou externe pour des formations genre.
- ▶ Existence de champions pour le genre (personnes défendant l'égalité des sexes).
- ▶ Personnel formé sur les questions de genre et l'importance d'encourager les filles et les garçons dans des filières non traditionnelles ou porteuses.

### CAPACITÉ MATÉRIELLE

- ▶ Toilettes séparées et propres pour les enseignants et les élèves, les garçons et les filles.
- ▶ Dortoirs et sanitaires séparés pour les garçons et les filles.
- ▶ Eclairage du site, y compris autour des dortoirs.
- ▶ Espaces d'échanges pour les élèves (clubs, cercle de réflexion).
- ▶ Espaces récréatifs et sportifs.
- ▶ Environnement sécurisé.
- ▶ Localisation de l'établissement (isolation, services à proximité, etc.).
- ▶ Outils méthodologiques disponibles comme des modules de formation sur le genre.
- ▶ Matériel pédagogique libre de stéréotypes et sensible au genre (manuels, posters, etc.).

## CAPACITÉ DE STRATÉGIE, COORDINATION ET COMMUNICATION

- ▶ Proactivité et engagement de l'institution sur les questions de genre et d'inégalités au sens large (sur la base d'activités concrètes).
- ▶ Volonté de l'équipe dirigeante d'adresser les questions de genre (discours et activités préliminaires sur le genre).
- ▶ Existence d'une politique spécifique sur le genre.
- ▶ Code de conduite/code d'éthique ou règlement intérieur pour les enseignants et les élèves.
- ▶ Politique claire sur les violences, y compris physiques, psychologiques et sexuelles ?
- ▶ Politique de non-discrimination pour le personnel et les élèves ?
- ▶ Les instances de gouvernance favorisent la participation des hommes et des femmes et des représentants parents et élèves masculins et féminins.
- ▶ Capacité de développement de partenariats et d'alliances stratégiques sur le genre.
- ▶ Capacité de coordination d'acteurs et parties prenantes internes (enseignant(e)s, équipe éducative, élèves/étudiant(e)s, familles) et externes (ONG, employeurs, services sociaux, secteurs public et privé) sur les questions de genre.
- ▶ Publications et outils de communication reflétant les questions et enjeux de genre (présentation de données sexo-spécifiques, des enjeux, etc.).
- ▶ Capacité de plaider sur le genre auprès des parties prenantes internes (enseignant(e)s, équipe éducative, élèves/étudiant(e)s, familles) et externes (ONG, employeurs, services sociaux, secteurs public et privé).
- ▶ Capacité de partage de l'information pertinente pour les hommes et les femmes.

## CAPACITÉ FINANCIÈRE

- ▶ Budget spécifique pour des activités genre.
- ▶ Budgets spécifiques pour des activités innovantes ayant un impact positif sur la réduction des inégalités, y compris des inégalités de genre.

## CAPACITÉ DE PLANIFICATION, MISE EN ŒUVRE ET SUIVI &amp; ÉVALUATION

- ▶ Programmes et plans d'action comprennent des objectifs genre et des activités spécifiques pour réduire les inégalités de genre et promouvoir l'autonomisation des femmes.
- ▶ Expérience de mise en œuvre d'activités/composantes genre.
- ▶ Capacité d'exécution des projets/activités à tous les niveaux de l'institution (central, décentralisés, réseaux, etc.).
- ▶ Capacité de mobilisation des ressources humaines nécessaires.
- ▶ Désagrégation systématique des données par sexe (effectifs étudiants et enseignants, par filières et niveau d'étude ; abandon ; diplômes ; transition vers l'emploi ou le niveau d'étude supérieur, etc.).
- ▶ Culture d'analyse de la situation pour les garçons et les filles/prisme genre.
- ▶ Culture de l'évaluation des activités avec un prisme genre.

**3. Des facteurs contraignants et des facteurs facilitant la promotion de l'égalité** hommes-femmes au niveau : institutionnel (environnement politique et socioéconomique dans lequel l'unité d'analyse opère), organisationnel (caractéristiques de l'unité d'analyse qui facilitent ou entravent la capacité genre) et individuel (compétences individuelles).

**4. Des besoins et priorités de renforcement de la capacité genre**, de façon générale, et en particulier pour la mise en œuvre du projet.

**5. Des partenariats stratégiques possibles** pour le genre en général et pour la mise en œuvre de la composante genre du projet.

**6. Des bonnes pratiques et leçons apprises** en matière de renforcement de la capacité genre dans des projets antérieurs ou similaires ou des institutions similaires.

## Méthodologie :

La méthodologie proposée sera participative. Elle s'attachera à :

- ▶ définir et proposer une liste de participants internes et externes à l'institution, y compris les bénéficiaires finaux du projet, hommes et femmes, garçons et filles ;
- ▶ élaborer un cadre analytique pour structurer le développement des outils de collecte des données ;
- ▶ élaborer des outils participatifs de collecte de données quantitatives et qualitatives ;
- ▶ établir un programme de collecte des données (échantillonnage, durée, etc.) ;
- ▶ présenter la méthode d'analyse des données collectées ;
- ▶ présenter le processus de validation des résultats et des recommandations avec l'institution et l'AFD ;
- ▶ proposer un calendrier de restitution.

## Exemple 3 : Analyse de l'insertion professionnelle des jeunes filles et garçons

L'analyse peut être conduite au niveau national, au niveau d'un ou de plusieurs centres de formation ou au niveau d'un secteur. L'échelle de l'étude dépendra de l'échelle du projet, des informations déjà disponibles et des fonds disponibles.

### OBJECTIFS

L'étude a pour finalité d'analyser la réalité et les conditions de l'insertion professionnelle des jeunes filles et garçons pour informer l'élaboration de stratégies efficaces d'appui à l'insertion professionnelle. Elle a pour objectif de comprendre les freins et les leviers de l'insertion professionnelle pour les jeunes filles et garçons dans le secteur, d'identifier les points de réforme nécessaires dans la formation professionnelle, chez les employeurs et au niveau institutionnel pour accroître la proportion de femmes dans le secteur ou encourager la mixité professionnelle.

L'étude vise principalement à la collecte de données quantitatives et qualitatives auprès du groupe cible à savoir les jeunes filles et garçons en formation professionnelle et sortant de formation professionnelle (en emploi, auto-emploi ou en recherche d'emploi) et auprès des employeurs du secteur.

### MÉTHODOLOGIE

L'étude comprendra : (i) une phase de recherche documentaire et statistique et d'élaboration d'un cadre de référence pour l'étude, (ii) une phase d'enquête pour la collecte de données quantitatives, (iii) une phase de focus groupes pour la collecte de données qualitatives et (iv) une phase d'analyse et de rédaction des résultats, conclusions et recommandations.

L'offre proposera un échantillonnage approprié pour les besoins de l'étude. La méthode d'échantillonnage devra indiquer :

- ▶ les critères d'échantillonnage des filles/garçons participant à l'enquête et aux focus groupes ;
- ▶ les critères d'échantillonnage des employeurs ;
- ▶ les critères d'échantillonnage des familles participant au focus groupes ;
- ▶ les modalités d'élaboration et d'administration de l'enquête et d'analyse des données ;
- ▶ les modalités d'élaboration et d'administration des focus groupes et d'analyse des données ;
- ▶ les modalités d'identification et de consultation des participants secondaires (focus groupes, tables rondes, etc.).

Les participants secondaires incluront par exemple : des organisations de femmes professionnelles, des organisations représentatives de femmes entrepreneures, des ONG et bailleurs impliqués dans l'insertion professionnelle des filles, des instances gouvernementales ou nationales pour l'insertion et l'emploi des femmes, des associations professionnelles du secteur, des représentants de centres de formation, des parents et membres de la communauté, etc.

Les questions pour les filles/garçons comprendront, mais ne seront pas limitées aux questions ci-dessous. Elles seront adaptées en fonction de la situation des jeunes (en emploi, auto-emploi, en recherche d'emploi) :

- ▶ le profil socioéconomique : âge, statut marital, niveau socioéconomique, etc ;
- ▶ le niveau de qualification y compris le diplôme le plus récent.

...

- ▶ les aspirations professionnelles (secteur, type de poste, salaire, zone géographique, mobilité, perspectives d'évolution, équilibre travail/vie familiale, etc.) ;
- ▶ la démarche de recherche d'emploi suivie ;
- ▶ la durée de la recherche d'emploi ;
- ▶ l'accès à l'information sur les offres d'emploi, les filières et les secteurs, l'auto-emploi ;
- ▶ les compétences techniques et de vie (y compris motivation, sens de l'organisation, communication, présentation, négociation, travail en équipe, etc.) – ainsi que la perception des compétences sexuées ;
- ▶ les réseaux d'aide et d'appui à la recherche d'emploi/l'insertion professionnelle ;
- ▶ le type de poste occupé ;
- ▶ les conditions de travail (temps de travail, flexibilité des horaires, salaires, protection sociale, vacances, congé maternité, aide à la garde d'enfants, etc.) ;
- ▶ le degré d'absentéisme ;
- ▶ l'accès à la formation continue ;
- ▶ la sécurité et le harcèlement ;
- ▶ les freins/leviers rencontrés lors de la recherche d'emploi de la part des employeurs, des institutions financières (crédit, etc.), des agences d'aide à l'emploi, des centres de formation professionnelle ;
- ▶ les freins/leviers rencontrés lors de l'insertion dans l'entreprise (de la part de la hiérarchie, des collègues, des prestataires, des clients, etc.) ;
- ▶ la perception de l'entreprise, du secteur ;
- ▶ les recommandations sur l'amélioration de l'appui à l'insertion professionnelle pour les filles et pour les garçons (lors de la formation professionnelle et lors de la recherche d'emploi/de la création d'entreprise/de l'auto-emploi).

Les questions pour les employeurs comprendront, mais ne seront pas limitées aux questions ci-dessous :

- ▶ attentes concernant les compétences techniques et les compétences de vie des candidats ;
- ▶ perceptions sur les compétences sexuées ;
- ▶ perceptions de l'emploi des femmes, du travail des femmes dans le secteur/dans l'entreprise ;
- ▶ politiques et pratiques de recrutement et leur effet sur le recrutement des filles ;
- ▶ conditions de travail et descriptifs de postes sensibles au genre ;
- ▶ politiques et pratiques sur l'équilibre travail/famille, sur l'absentéisme, sur la mobilité, sur l'accès à la formation continue, sur la promotion de la mixité dans l'entreprise ;
- ▶ politiques et pratiques sur le harcèlement au travail ;
- ▶ pistes d'amélioration pour l'insertion professionnelle des filles dans le secteur.

Les questions pour les autres parties prenantes, y compris les familles, porteront sur les freins et leviers de l'insertion professionnelle des garçons et des filles (aspects sociaux, culturels, économiques, politiques ; aspects liés au marché du travail et aux politiques des entreprises, etc.).

## Exemple 4 : Analyse des filières porteuses pour les femmes ou pour la mixité

Lorsque l'AFD a l'opportunité d'influencer le choix des filières dans un projet, l'étude de faisabilité peut tenter d'identifier les filières porteuses pour l'égalité.

L'**objectif** de l'étude ou de la composante sera d'identifier la mesure dans laquelle un secteur (ou des métiers) est porteur pour les hommes, pour les femmes et/ou pour la déségrégation et la mixité professionnelle.

### Éléments clés de l'étude :

- ▶ Les filières liées aux secteurs émergents pour lesquels les représentations et les constructions sociales ne sont pas encore « sexuées ».
- ▶ Les filières à forte demande de main-d'œuvre ou ayant des difficultés à recruter.
- ▶ Les filières dans lesquelles quelques employeurs clés ont promu la mixité et en ont fait un atout.
- ▶ Les filières dans lesquelles des modèles d'intégration réussie pour les filles/les garçons peuvent être identifiés.
- ▶ Les filières permettant de sécuriser des emplois dans le secteur formel.
- ▶ Les filières et les métiers offrant des opportunités de déségrégation horizontale et verticale (un secteur est-il porteur parce qu'il recrute des hommes et des femmes ou parce qu'il recrute des hommes ou des femmes à tout type de poste et offre des conditions de travail équitables ?).
- ▶ L'impact des filières porteuses sur l'augmentation des chances d'emploi pour les hommes et les femmes y compris en auto-entreprise.
- ▶ Les conséquences de la déségrégation des filières ou des métiers au niveau individuel, familial, communautaire et sociétal, y compris en termes d'égalité de genre (accès aux ressources, prise de décision, valorisation du travail, participation, effets de *backlash* pour les individus entrant dans des filières non traditionnelles pour leur sexe).

### Éléments méthodologiques :

- ▶ Une revue des documents (stratégies, évaluations...) clés sur l'emploi, l'emploi des femmes, les secteurs porteurs de l'économie, la mixité professionnelle.
- ▶ Une analyse des données statistiques sur les cinq dernières années centrée sur :
  - la répartition des garçons et des filles dans les formations existantes par filières dans l'ensemble des établissements du pays ;
  - la répartition des hommes et des femmes par secteur d'emploi et types de postes.
- ▶ Un volet de collecte de données qualitatives auprès des employeurs :
  - sur les freins et les leviers à l'emploi des hommes et des femmes dans certains secteurs ;
  - sur les contraintes rencontrées par les employeurs dans leurs activités de recrutement ;
  - sur le type de poste et les niveaux de responsabilité des hommes et des femmes ;
  - sur les perspectives d'évolution pour les hommes et les femmes (horizontale et verticale) ;
  - sur l'état de préparation à plus de mixité ou à l'emploi des femmes.
- ▶ Un volet de collecte des données qualitatives auprès des parties prenantes : ministères de tutelle, recruteurs et représentants des ressources humaines, syndicats, chambres des métiers, associations professionnelles, universités.
- ▶ Un volet de collecte de données qualitatives auprès des femmes et des hommes afin de comprendre leurs motivations, les problèmes qu'ils rencontrent et les solutions possibles pour les atténuer :
  - hommes et femmes employés dans des secteurs ou postes non traditionnels pour le pays ;
  - hommes et femmes employés ou non dans un secteur en lien avec leur formation.

## INTÉGRER LE GENRE DANS LE BUDGET ET LA GOUVERNANCE DU PROJET

Le genre peut être intégré **dans les budgets alloués aux études préparatoires** (ex : étude spécifique sur le genre, composante genre dans les TdR de faisabilité,

etc.) et doit être intégré **dans le budget du projet, soit dans une composante spécifique, soit dans des lignes budgétaires existantes.**



### Le budget genre est-il un surcoût ou une autre utilisation de l'enveloppe ?

Cela dépend du projet. L'enveloppe principale peut être utilisée pour l'intégration du genre dans les composantes non spécifiques au genre. Un budget spécifique identifié en amont pour les activités ou stratégies spécifiques du genre/d'une composante genre permettra de sécuriser les activités et d'anticiper la pérennisation institutionnelle.

### Faut-il un budget genre spécifique ou peut-il être en partage avec les vulnérabilités ?

Cela dépend du projet, des inégalités de genre dans le sous-secteur et dans les zones du projet, du type d'activités qui seront conduites sous le budget vulnérabilité et du sexe des bénéficiaires de ces budgets. D'une façon générale, lorsqu'on se limite à l'intégration de la dimension genre (*mainstreaming*)

sans activités complémentaires spécifiques visant à réduire les inégalités de genre passées et présentes, les résultats sont moins probants sur la durée.

### Quels sont les avantages d'identifier un budget spécifique genre en amont ?

Cela permet d'engager un dialogue avec la contrepartie sur l'importance de la thématique pour l'AFD et d'identifier conjointement les actions/stratégies qui bénéficieront de cette ligne budgétaire, en négociant des cibles réalistes mais conséquentes et en s'assurant que les activités mises en place sont pertinentes pour la réalisation de ces cibles. Le budget doit servir à financer des activités reliées aux autres composantes du projet pour éviter que le genre ne soit perçu comme une activité complémentaire ou déconnectée du reste de l'intervention.

## Indications de lignes budgétaires pour la phase d'identification

ACTIVITÉS À BUDGÉTISER	COMMENTAIRES
Jours supplémentaires pour les études de faisabilité	Le nombre de jours variera selon les projets et la méthodologie de collecte des données. Un minimum est proposé ci-dessous : <ul style="list-style-type: none"> <li>un minimum de 7 jours pour une revue de la littérature, des données statistiques existantes et des entretiens au niveau central ;</li> <li>un minimum de 2 jours par site pour conduire des entretiens/focus groupes avec les parties prenantes + 3 jours au niveau national + trajets ;</li> <li>un minimum de 4 jours pour l'analyse des données et l'écriture du rapport.</li> </ul>
Activités de diagnostic de la capacité genre de la contrepartie	La durée de ce diagnostic devrait être d'au moins 5 jours. Si l'analyse s'effectue au niveau systémique, plus de jours seront nécessaires, y compris au niveau local.
Activités de sensibilisation avec la contrepartie	Il peut être utile de prévoir 1 demi-journée d'atelier pour sensibiliser la contrepartie à la nécessité d'intégrer une dimension genre et peut-être des objectifs genre dans le projet.
Appui à l'élaboration des plans d'action genre du partenaire	La durée de l'appui variera en fonction du degré participatif de l'approche (minimum 7 jours). L'objectif des plans d'action genre est d'identifier, planifier et budgéter les activités et stratégies genre pour chaque composante du projet et leurs implications pour les activités régulières et la structure du partenaire.

## Indication de lignes budgétaires pour la phase d'instruction

Exemples d'activités genre pouvant être intégrées dans le budget des projets :

► **Coûts de renforcement des capacités de la contrepartie**, du personnel du secteur (ex : appui à une expertise genre continue, appui à une cellule genre dans la contrepartie, appui aux capacités d'analyse et de suivi-évaluation genre de la contrepartie, formation des inspecteurs scolaires, formation des comités de gestion scolaire, etc.)

► **Coûts des activités de sensibilisation** : des communautés (ex : importance de la scolarisation des filles, problème de la violence scolaire), des acteurs économiques (ex : non-discrimination à l'embauche, conditions de travail des filles/garçons, etc.), des acteurs et partenaires nationaux (ex : journées nationales sur la formation professionnelle et le genre).

► **Coûts des stratégies de communication sur des thématiques précises** (ex : violence scolaire, casser les stéréotypes genre dans la formation professionnelle, encourager les filles à suivre des filières techniques et scientifiques, etc.)

► **Coûts des activités centrées sur les bénéficiaires filles/garçons** (ex : bourses d'étude, programme de mentorat, clubs de filles, clubs compétences de vie pour filles/garçons, activités d'éducation financière des filles, etc.).

► **Coûts des activités systémiques** (ex : révision des manuels sous le prisme genre, appui au développement d'un plan d'action genre et formation professionnelle, inclusion des questions de genre dans les modules de formation des enseignants, développement d'un réseau de points focaux genre dans les niveaux décentralisés, etc.).

► **Coûts des activités de capitalisation** : il peut être pertinent de prévoir, selon le projet et l'ambition des objectifs genre, des activités de partage des expériences à mi-chemin ou de dissémination des bonnes pratiques à la fin d'un projet.

## Pistes pour l'intégration du genre dans le budget du projet

► **Intégrer une composante « expertise genre »** spécifique.

► **Établir un fonds spécifique** (fonds d'innovation, fonds pour des subventions à faibles montants, fonds pour des activités génératrices de revenus) : ce fonds peut servir à financer de petites activités portant sur le genre, pilotées par des établissements, des enseignants, les communautés, les employeurs ou les apprenant(e)s. Ces activités seront alignées avec les objectifs du projet dont elles permettront l'opérationnalisation.

► **Conditionner le décaissement** de certains frais (par exemple les frais généraux) à la participation d'un certain % de femmes dans les activités.

► **Conditionner le taux du prêt** à l'inclusion d'éléments promouvant l'égalité de genre (ex : critères d'allocation de bourses prévoyant la parité hommes/femmes ou incluant une dimension de discrimination positive pour les filles).

► **Pour l'ABS** : crédits fléchés, appui budgétaire marqué pour des activités genre et conditionnalités à des résultats genre (ces modalités sont cependant appelées à disparaître progressivement de l'ABS).



Dans un **projet de FP au Sénégal**, l'AFD a alloué au Bureau Genre du ministère de la FP une ligne de financement dans le cadre du projet afin de mener à bien des activités visant à réduire les inégalités de genre dans le secteur, y compris : un renforcement des capacités des agences d'exécution, des activités de sensibilisation pour accroître

la demande des garçons et des filles pour la FP, des formations genre pour les enseignants(e)s et les équipes dirigeantes des centres de formation, l'intégration de la dimension genre dans le Plan national d'action stratégique de la FP, et une contre-expertise genre sur les volets infrastructures.

## Pistes pour intégrer le genre dans la gouvernance du projet

Quelques idées :

### Composition du comité de pilotage

- ▶ S'assurer que le comité de pilotage comprenne des hommes et des femmes. Exiger un quota de femmes (ou d'hommes) si besoin au départ.
- ▶ Intégrer le point focal genre de la contrepartie dans le comité de pilotage.
- ▶ Intégrer le point focal genre du ministère de tutelle ou d'une agence nationale ayant attrait au sous-secteur, pour avis, même lorsque ces derniers ne sont pas la contrepartie.

### Suivi-évaluation

- ▶ Évaluer la pertinence du système de suivi évaluation par rapport à la collecte d'informations pertinentes pour suivre la participation et les résultats du projet sur les hommes et les femmes, la possibilité d'obtenir les données ventilées par sexe et les indicateurs pertinents ne se limitant pas au quantitatif ni à l'accès.
- ▶ S'assurer qu'un point genre est inclus à tous les ordres du jour afin d'analyser les données et de faire le point sur les stratégies mises en œuvre et les opportunités futures.
- ▶ Prévoir des activités de partage des expériences et bonnes pratiques pour encourager la capitalisation de l'existant et la mutualisation des initiatives.

### Points focaux genre

- ▶ Nommer un point focal genre pour le projet, ou un binôme homme-femme, afin de s'assurer qu'un suivi spécifique est effectué.

### Redevabilité

- ▶ Demander comment les responsabilités pour le genre seront comprises dans le projet/la gestion du projet.



Dans le cadre d'un projet, la composition des équipes de direction des établissements et des équipes du personnel administratif et de supervision (ministère, services décentralisés/déconcentrés, Inspection) peut faire l'objet d'un objectif de progression sur un indicateur de parité.

Engager la contrepartie sur les questions de genre et d'égalité des sexes peut être difficile, particulièrement lorsque ces dernières ne sont pas perçues comme une priorité ou lorsqu'elles sont sensibles en raison des facteurs socioculturels qui les sous-tendent.

### Lors de l'identification et de l'instruction

- ▶ Demander à la contrepartie de formuler sa perception du problème de l'égalité des sexes dans le secteur/sous-secteur sur la base de données quantitatives et qualitatives.
- ▶ Rencontrer les acteurs du genre dans le secteur (points focaux, cellules, bailleurs, ONG) et développer des alliances.
- ▶ Identifier les besoins potentiels de la contrepartie/du maître d'ouvrage en renforcement de capacités pour mener à bien les objectifs genre (voir **Analyse de la capacité genre de la contrepartie**) et inclure un volet renforcement des capacités dans le projet.
- ▶ Impliquer la contrepartie dans l'ensemble des études préliminaires se rapportant au genre.
- ▶ Améliorer l'appropriation de la composante genre du projet en impliquant la contrepartie dans son développement dès l'identification.
- ▶ Développer les indicateurs du projet avec la contrepartie – l'intégration des indicateurs genre et la ventilation par sexe de l'ensemble des indicateurs du projet feront ainsi partie du travail de renforcement des capacités genre de la contrepartie.
- ▶ S'accorder sur les indicateurs de résultat et les cibles à atteindre pour les hommes et les femmes. Communiquer sur la nécessité d'atteindre ces cibles afin d'engager la discussion sur les indicateurs réalistes.
- ▶ Dialoguer sur les régions cibles et prioritaires en fonction des données sur le genre.
- ▶ Montrer à la contrepartie que les activités de la sous-composante genre auront des impacts positifs sur le renforcement des capacités en général (planification, suivi/évaluation, etc.).
- ▶ Demander comment les responsabilités pour le genre seront comprises dans le projet/la gestion du projet.
- ▶ Inspirer la contrepartie en donnant des exemples de projets/stratégies mis en œuvre ailleurs.
- ▶ Faire le lien avec les stratégies nationales pertinentes sur le genre, ou les engagements en matière de droits internationaux : le projet peut-il être une opportunité pour le pays/la contrepartie de se montrer proactif sur un aspect porteur politiquement ?
- ▶ Préparer un argumentaire court sur l'importance et la pertinence du genre dans le secteur (**voir Section 3**).



#### Appui ABS : marge de manœuvre réduite pour l'AFD ?

Dans ce cas les points d'entrée principaux sont :

- (i) **la négociation des indicateurs au moment de l'instruction et de la FPP** : choisir des indicateurs de résultats et d'impact plutôt que des indicateurs d'inputs et de réalisation ; au-delà des indicateurs d'accès, choisir des indicateurs de réussite (transition, diplômes, etc.) ; identifier des cibles réalistes spécifiques pour les filles ;
- (ii) **la demande d'une analyse des résultats sensible au genre lors des revues sectorielles annuelles** : α) questionner les progrès/absences de progrès sur

les indicateurs de performance ; b) s'interroger sur l'adéquation des activités par rapport à l'analyse du problème ; c) s'interroger sur l'absence de certaines stratégies ; d) pointer le manque de cohérence entre le discours et les données ; e) dialoguer sur la qualité de l'information produite lorsque les leviers sont restreints ;

(iii) **l'intégration de changements dans la planification annuelle** afin de répondre aux analyses effectuées lors de la revue annuelle et à l'inadéquation possible entre les activités, les problèmes et les cibles approuvées ;

(iv) **le plaidoyer commun avec d'autres bailleurs** pour avoir plus de poids dans les discussions.

## Lorsque les thématiques sont sensibles

Il est parfois difficile d'aborder certaines questions dans certains pays – mais l'on peut toujours trouver un point d'entrée qui permette de faire avancer le débat, même lentement, sur le genre et les inégalités. Exemples de stratégies possibles :

- ▶ **Développer des alliances avec d'autres bailleurs ou les agences onusiennes** pour mieux mutualiser les informations sur les résistances, harmoniser les messages et activités de plaidoyer, engager le pays/la contrepartie de façon stratégique sur la question.
- ▶ **Identifier les champions défendant la thématique concernée sur lesquels s'appuyer** parmi les partenaires, les ONG, les organisations de la société civile, les médias, le secteur privé et, y compris à l'intérieur du gouvernement, des groupes parlementaires et de la contrepartie

- ▶ **Utiliser les journées internationales et les événements internationaux** (ex : semaine de l'éducation pour tous) comme un point d'entrée pour organiser des débats, des réunions de sensibilisation sur les filles, les adolescentes, la violence contre les femmes, les droits, etc.

- ▶ **Organiser des journées « genre + thématique spécifique » EFPE nationales** rassemblant des participants de tous bords dans un but prospectif, d'analyse des enjeux et de partage d'expérience.

- ▶ **Renforcer les systèmes de données pour mesurer la prévalence d'un phénomène** (ex : la violence de genre en milieu scolaire) et pouvoir en parler de façon directe.

### LES JOURNÉES INTERNATIONALES

#### Entrée éducation, formation professionnelle, emploi

- 21 février** : Journée internationale de la langue maternelle
- 28 avril** : Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail
- 12 juin** : Journée mondiale contre le travail des enfants
- 12 août** : Journée internationale de la jeunesse
- 8 septembre** : Journée internationale de l'alphabétisation
- 5 octobre** : Journée mondiale des enseignants
- 17 octobre** : Journée internationale pour l'élimination de la pauvreté
- 20 novembre** : Journée mondiale de l'enfance

#### Entrée genre

- 1<sup>er</sup> mars** : Journée « Zéro discrimination »
- 8 mars** : Journée internationale de la femme
- 23 mai** : Journée internationale pour l'élimination de la fistule obstétricale
- 11 octobre** : Journée internationale de la fille
- 15 octobre** : Journée internationale des femmes rurales
- 25 novembre** : Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes
- 10 décembre** : Journée des droits de l'Homme

## Renforcement des capacités genre de la contrepartie ou de l'AMO

- ▶ S'assurer que la contrepartie prenne part à certaines des activités de l'étude de faisabilité portant sur le genre afin de contribuer à la formulation des problèmes et des solutions possibles.

- ▶ Commissionner un audit genre ou **une analyse des capacités de la contrepartie** pour identifier les forces, les faiblesses et les besoins en renforcement des capacités.

- ▶ Suggérer à la contrepartie de faire une demande d'accompagnement spécifique aux aspects de genre.

- ▶ Appuyer la nomination et la formation d'un point focal ou d'une cellule genre.

- ▶ Développer des modules de formation genre pour la contrepartie.

- ▶ Organiser des formations sur le genre pour le personnel de la contrepartie/l'AMO.

- ▶ Identifier des champions au sein de la contrepartie pour faire le relais sur le genre et pousser les activités de la sous-composante genre.

- ▶ Fournir une expertise genre pour la mise en œuvre des aspects genre du projet.

## ARGUMENTS POUR LE TRAVAIL DE CONVICTON DE LA CONTREPARTIE

### Éducation de base et secondaire

**L'éducation de base est un droit inscrit dans la Convention des droits de l'enfant et les instruments régionaux de droit international.**

**L'éducation, en particulier pour les femmes, est l'un des meilleurs moyens de réduire la pauvreté.**

**Les femmes éduquées ont plus de chance d'accéder à des emplois rémunérés.**

Au Mexique, 39 % des femmes ayant un niveau d'éducation primaire ont un emploi. Cette proportion passe à 48 % lorsqu'elles ont un niveau d'éducation secondaire.<sup>85</sup>

**L'éducation est un facteur plus déterminant pour les femmes que pour les hommes dans la participation au marché du travail.**

**L'éducation permet aux femmes d'augmenter leurs revenus et leurs moyens de subsistance.**

Au Pakistan, les femmes qui travaillent et qui ont de bonnes compétences en alphabétisation gagnent 95 % de plus que les femmes analphabètes ou semi-analphabètes alors que la différence n'est que de 33 % pour les hommes.<sup>86</sup>

**L'éducation permet de briser le cercle intergénérationnel de la pauvreté.**

Pour chaque année d'éducation supplémentaire de la mère, le nombre d'années d'éducation des membres de la famille âgés de 15 et 18 ans augmente de 0,32 année, avec un léger avantage pour les filles.<sup>87</sup>

**Plus les femmes ont un niveau d'éducation élevé, plus l'écart entre les salaires des hommes et des femmes se rétrécit.**

Dans les États arabes, les femmes gagnent 87 % du salaire des hommes lorsqu'elles ont un niveau d'éducation secondaire, contre 60 % lorsqu'elles n'ont atteint que la fin du primaire. Au Rwanda, les femmes avec un niveau d'étude primaire gagnent environ 70 % du salaire des hommes à niveau d'étude égal. Ce chiffre passe à 80 % lorsque les femmes ont un niveau d'étude secondaire.

**Ne pas éduquer les filles autant que les garçons amenuise la croissance économique.**

Une étude effectuée sur 65 pays à faibles et moyens revenus montre que l'écart d'achèvement du second cycle du secondaire entre les filles et les garçons a pour conséquences un manque à gagner en croissance économique annuelle de 92 milliards de dollars. Le manque à gagner est de 695 millions au Maroc, 20 milliards en Turquie, 227 millions au Cambodge et 496 millions au Pérou.<sup>88</sup>

**L'éducation des femmes améliore les chances de survie et la santé de leurs enfants dans les pays à faibles et moyens revenus.**

Le taux de mortalité infantile serait réduit de 15 % si toutes les femmes achevaient le primaire et de 49 % si toutes les femmes achevaient le secondaire (soit l'équivalent de 3 millions de vies par an). L'éducation des femmes a aussi un impact significatif sur la réduction de la malnutrition, de la pneumonie, des diarrhées et de la malaria chez les enfants.

**L'éducation des femmes améliore la cohésion sociale et renforce la démocratie.**

**L'éducation des filles a de grandes chances de reculer l'âge du mariage et de réduire le nombre de mariages précoces.**

En Éthiopie, environ une fille sans éducation sur trois est mariée avant 15 ans, contre seulement 9 % pour les filles ayant atteint l'éducation secondaire.

**L'éducation des filles réduit les grossesses précoces.**

En Afrique subsaharienne et en Asie du Sud et de l'Ouest, le taux de grossesse précoce serait réduit de 10 % si toutes les filles achevaient le primaire et de 59 % si toutes les filles achevaient le secondaire.

**L'éducation des filles réduit le taux de fertilité.**

En Afrique subsaharienne le taux de fertilité est de 6,7 enfants par femme n'ayant pas d'éducation. Il baisse à 5,8 pour les femmes ayant atteint le niveau primaire et à 3,9 pour celles ayant atteint le secondaire.

Sources : Ces arguments et données sont tirés de UNESCO-UNGEI (2014) à l'exception des autres sources précisées.

<sup>85</sup> UNESCO-UNGEI (2014) Gender Summary. Global Monitoring Report on Education for All 2013/2014.

<sup>86</sup> *Ibid.*

<sup>87</sup> Basé sur une analyse de 142 Enquêtes démographiques et de santé de 56 pays entre 1990 et 2009. Cité dans UNESCO-UNGEI (2014).

<sup>88</sup> Plan (2008) Le prix à payer. Le coût économique de la non-scolarisation des filles.

## Formation professionnelle et emploi

### Arguments pour l'intégration des femmes en formation professionnelle

- ▶ Améliorer l'accès des filles à la FP est un levier pour l'accès à l'emploi et à l'emploi de qualité.
- ▶ Améliorer l'accès des filles à la FP participe à la lutte contre les stéréotypes de genre sur le marché du travail en préparant les futurs employé(e)s et lutter contre les inégalités de genre.
- ▶ Les filles transforment leur participation à la FP en emplois et revenus accrus (souvent plus que les garçons).

### Arguments pour l'emploi des femmes

- ▶ Les écarts de genre sur le marché du travail engendrent des pertes de PIB.
- ▶ Les pertes de PIB attribuables à l'écart de genre sur le marché du travail peuvent atteindre jusqu'à 27 %.<sup>89</sup> Le PIB de l'Égypte pourrait augmenter de 34 % si la participation des femmes au marché du travail était égale à celle des hommes.<sup>90</sup>
- ▶ L'augmentation des revenus des femmes est liée à l'amélioration du bien-être des membres de la famille, particulièrement des enfants et en ce qui concerne la sécurité alimentaire, la santé et l'accès à l'éducation.
- ▶ L'égalité des sexes dans le marché du travail contribue à la croissance économique, mais cette dernière contribue à bien moindre mesure à l'égalité des sexes en termes de santé, bien-être et droits.<sup>91</sup>
- ▶ De meilleures opportunités économiques pour les femmes contribuent au développement des PED.

- ▶ La promotion en interne des femmes réduit le *turnover* et permet de faire des économies (coûts de recrutement, coûts de formation, etc.)
- ▶ La non-discrimination à l'embauche permet aux entreprises de bénéficier d'un vivier de talents et de compétences plus large.
- ▶ Une politique de l'entreprise sensible au genre peut réduire le taux d'absentéisme.

### Arguments pour la mixité professionnelle

- ▶ La mixité est un facteur d'enrichissement collectif, d'efficacité économique et de cohésion sociale.
- ▶ La réduction de l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes est porteur de croissance économique et synonyme de compétitivité accrue.
- ▶ La mixité permet un vivier de recrutement plus varié (compétences et expériences disponibles) et un recrutement plus rapide (lenteurs de recrutement observées dans certains secteurs typiquement non mixtes).
- ▶ La déségrégation des filières et la mixité permettent aux femmes d'accéder à des métiers plus qualifiés et mieux rémunérés et aux hommes d'accéder à des secteurs plus favorables à l'insertion.
- ▶ La déségrégation des filières élargit les choix professionnels possibles des hommes et des femmes.
- ▶ La déségrégation des filières permet d'enrayer la reproduction des inégalités de genre.

<sup>89</sup> IMF (2013) Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity. IMF Staff Discussion Note.

<sup>90</sup> *Ibid.*

<sup>91</sup> Kabeer, N., Natali, L. (2013) Gender Equality and Economic Growth: Is there a Win-Win? IDS.

TYPES DE PARTENAIRES	EXEMPLES
<b>ÉDUCATION DE BASE ET SECONDAIRE</b>	
<b>Ministères</b> <b>Points focaux genre ;</b> <b>Division genre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Ministère de l'Éducation ; de la Formation professionnelle ; de l'Enseignement supérieur ; Groupe parlementaire Éducation/Genre</li> <li>▸ Ministère des Affaires sociales ; du Droit des femmes ; de la Famille ; de la Protection sociale</li> </ul>
<b>Partenaires bilatéraux/</b> <b>agences multilatérales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Banque mondiale, AfDB, AsDB</li> <li>▸ Norad, DFID, CIDA/ACDI, USAID, CTB, GIZ, Coopération espagnole, CE</li> <li>▸ UNICEF, UNESCO, UNFPA, OMS</li> </ul>
<b>ONG internationales</b> <b>et nationales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Save the Children, ActionAid/Aide et Action, Plan International, OSI</li> <li>▸ ONG actives dans les droits de l'enfant, l'éducation des filles et des adolescentes, l'alphabétisation des femmes</li> <li>▸ Alliances nationales de l'Éducation pour tous</li> </ul>
<b>Société civile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Syndicats d'enseignants</li> <li>▸ Association de parents d'élèves</li> <li>▸ Réseaux d'écoles confessionnelles</li> <li>▸ Chefs religieux</li> <li>▸ Associations professionnelles des enseignants ou directeurs d'école</li> <li>▸ Union des femmes</li> <li>▸ Médias : radios communautaires, journaux, magazines, réseaux sociaux</li> <li>▸ Universités</li> </ul>
<b>Collectivités territoriales</b>	



...

TYPES DE PARTENAIRES	EXEMPLES
<b>FORMATION PROFESSIONNELLE, INSERTION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI</b>	
<b>Ministères</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Ministère de l'Éducation ; de la Formation professionnelle ; de l'Enseignement supérieur ; Groupe parlementaire Formation/Emploi/Genre</li> <li>▶ Ministère de l'Industrie, du Tourisme, du Commerce, sectoriels (en fonction des filières)</li> <li>▶ Ministère du Droit des femmes ; de la Famille ; de la Protection sociale</li> </ul>
<b>Agences nationales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Agence nationale pour l'emploi/l'insertion, Points info jeunes</li> <li>▶ Chambre de commerce</li> </ul>
<b>Partenaires bilatéraux / agences multilatérales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Banque mondiale, AfDB, AsDB, CTB, CIDA/ACDI, LuxDev, GIZ, Coopération Suisse, Coopération espagnole, CE</li> <li>▶ UNESCO/UNEVOC, PNUD, UNFPA, ONU Femmes, BIT</li> <li>▶ Fondation MasterCard ; Fondation Nike</li> </ul>
<b>ONG internationales et nationales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Plan International, Oxfam</li> <li>▶ ONG actives en formation et insertion professionnelle, éducation alternative, emploi (et retour à l'emploi) des femmes, droits des femmes</li> </ul>
<b>Société civile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Union des femmes</li> <li>▶ Syndicats professionnels (patronat/salariés) ; organisations de branches</li> <li>▶ Confédérations, associations professionnelles, clubs d'entreprises,</li> <li>▶ Réseaux de femmes entrepreneures, centres de jeunes dirigeant(e)s</li> </ul>
<b>Partenaires économiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Centres de formation, universités, centres de recherche</li> <li>▶ Banques, instituts financiers</li> </ul>

L'AFD distingue trois niveaux de résultats : les réalisations (*outputs*), les résultats (*outcomes*) et les impacts. L'intégration d'indicateurs de résultats et d'impacts est cruciale afin de mesurer les changements relatifs au genre sur la durée, et d'améliorer l'efficacité des stratégies adressant les inégalités entre les sexes dans un projet donné.

### Indicateurs agrégeables

Il y a deux indicateurs agrégeables AFD pour le secteur de l'éducation :

- ▶ nombre d'enfants scolarisés au primaire et au collège (\*base : coûts unitaires) ;
- ▶ nombre de jeunes accueillis dans les dispositifs de formation professionnelle initiale soutenus par l'AFD.

Si ces indicateurs doivent dans la mesure du possible être inclus dans les cadres logiques, d'autres indicateurs peuvent permettre un suivi plus détaillé des questions de genre dans le projet.

### Désagrégation systématique des indicateurs par sexe

L'intégration de la dimension genre passe par la **désagrégation systématique de l'ensemble des indicateurs du cadre logique**, et non pas seulement ceux se rapportant à la sous-composante genre.

Ex : nb de personnel formé → *nb d'hommes et de femmes formés*

### Indicateurs d'accès, de qualité, de réussite

Le choix des indicateurs permet de mettre l'accent sur certains aspects du projet tout en récoltant des données qui peuvent être utiles pour le suivi et l'évaluation.

Un indicateur d'accès de type « effectifs H/F » donne peu de renseignements, notamment :

- ▶ sur l'abandon en cours d'étude ;
- ▶ sur l'expérience des apprenants (niveau de satisfaction, qualité de l'expérience éducative) ;
- ▶ sur la réussite au diplôme ;
- ▶ sur la transition dans un cycle supérieur d'étude ou sur l'insertion professionnelle.

En combinant un indicateur d'accès avec un indicateur de réussite, nous pouvons mieux appréhender les résultats et les impacts d'un projet sur les garçons et les filles. Comparez un projet qui a pour seul indicateur « Nombre d'hommes et de femmes inscrits dans la filière Z » à un projet combinant les indicateurs et résultats suivants :

INDICATEURS	RÉALISATIONS	
	M	F
Nombre d'hommes et de femmes inscrits dans la filière Z	2 500	500 (20 %)*
Taux d'abandon par sexe	12 %	2 %
Taux de réussite au diplôme par sexe	85 %	90 %
Taux d'insertion professionnelle par sexe	80 %	55 %

\* Les indicateurs sont plus complets s'ils offrent la valeur pour les hommes et pour les femmes, mais aussi le ratio.

## Indicateurs au niveau systémique

Il est parfois intéressant de faire le suivi d'indicateurs portant sur des changements systémiques (que ce soit au niveau central, local ou d'un établissement) pouvant contribuer à réduire les inégalités de genre. Ces indicateurs peuvent porter sur : les politiques, les budgets, la coordination, la gouvernance...

Exemples d'indicateurs systémiques :

- ▶ mise en place d'un code de conduite/d'éthique professionnelle des personnels d'éducation ;
- ▶ adoption d'un règlement tolérance zéro pour la violence et le harcèlement dans l'établissement ;
- ▶ intégration d'un quota de femmes au conseil de gestion ;
- ▶ adoption d'une politique nationale de réduction des inégalités dans la formation professionnelle ;
- ▶ révision des conventions collectives des employeurs de la filière pour permettre aux femmes de travailler la nuit en toute sécurité.

## Valeurs de départ et cibles

La mesure du progrès passe par l'identification de valeurs de départ et de valeurs cibles. Tout objectif de progression identifié entre les deux valeurs en termes de genre doit être appuyé par des activités qui permettront sa réalisation. Un principe de progressivité annuel peut permettre de tirer les leçons de l'efficacité des stratégies en place et de les revoir si besoin est afin d'atteindre la valeur cible en fin de projet.

Exemples de valeurs cibles :

- ▶ effectifs du centre de formation : H : 1 000, F : 800 (ratio F/H : 80 %) ;
- ▶ réduction des disparités H/F dans les effectifs de 50 %.

## Exemples d'indicateurs de cadres logiques AFD et pistes d'amélioration

OBJECTIFS	INDICATEURS PROPOSÉS	PISTES D'AMÉLIORATION
<b>Mettre en place un dispositif de formation professionnelle performant et cohérent en accompagnement du développement du secteur énergétique marocain</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Nombre de personnes formées par les centres créés grâce à l'appui du projet.</li> <li>▶ Taux d'embauche à l'issue des formations.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Ventilation des données (nombre et taux) par sexe.</li> <li>▶ Taux de femmes formées par le projet.</li> <li>▶ Inclusion d'une cible : X % de femmes (ou d'hommes selon le cas).</li> </ul>
<b>Prêts à taux privilégiés pour les étudiants les plus pauvres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Ratio bénéficiaires h/f.</li> <li>▶ Nombre de bénéficiaires des quintiles 1, 2 et 3.</li> <li>▶ Taux d'insertion professionnelle.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Ventilation des données par sexe.</li> </ul>
<b>Assurer la cohérence des curricula, leur adéquation avec les besoins du marché de l'emploi, et leur reconnaissance par les autorités compétentes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Mobilisation de l'expertise spécialisée.</li> <li>▶ Implication du MoLVT dans le projet.</li> <li>▶ Curricula agréés par les professionnels.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ L'expertise comprend une expertise genre.</li> <li>▶ Curricula libres de stéréotypes sur le genre.</li> </ul>
<b>Redynamisation et amélioration de la qualité de l'enseignement des sciences au collège</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Taux de formation des conseillers pédagogiques et des enseignants.</li> <li>▶ Mise en œuvre des actions identifiées dans le plan sciences.</li> <li>▶ Taux de réussite aux épreuves scientifiques du BEPC.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Ventilation des données par sexe + ratio h/f.</li> <li>▶ Une action est au moins spécifique à l'enseignement des sciences pour les filles.</li> <li>▶ Ventilé par sexe + ratio réussite f/g.</li> </ul>

## Exemples d'indicateurs de suivi-évaluation

ACCÈS	QUALITÉ	POLITIQUE, GOUVERNANCE & CAPACITÉ	RÉUSSITE / EMPLOI
<b>Effectifs h/f par établissement / classe / filière du développement du secteur énergétique marocain</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Nombre et % d'enseignants et d'enseignantes (niveau national, par établissement, par filière, par matière...).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Le plan sectoriel pour l'éducation/plan de l'établissement est basé sur une analyse genre et inclut stratégies et activités budgétées pour réduire les écarts de genre en éducation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Taux de réussite au diplôme h/f.</li> </ul>
<b>Ratio h/f par établissement / classe / filière</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Enseignants h/f formé(e)s aux questions de genre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Données sexo-spécifiques utilisées dans les documents de planification et suivi-évaluation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Taux de réussite au diplôme par matière h/f.</li> </ul>
<b>Réduction des disparités dans les effectifs h/f par établissement / classe / filière</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Nombre et % de personnel d'accompagnement h/f (conseillers d'orientation, mentors, psychologues scolaires, etc.) formés aux questions de genre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Politique de l'établissement / du pays sur la parité et/ou l'égalité des chances/la réduction des inégalités de genre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Taux de réussite h/f dans les filières / cursus / matières scientifiques et techniques (à préciser).</li> </ul>
<b>Taux d'abandon h/f (si possible par zones géographiques, classes, filières, etc.)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Analyse et révision des curricula / programmes et des manuels sous un prisme genre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Nombre et % de f/h dans l'équipe de direction.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Maîtrise des compétences techniques et générales (résultat des apprentissages) h/f.</li> </ul>
<b>Nombre et % de g/f recevant des aides financières ou matérielles (bourses, subventions, transferts monétaires, kits scolaires, repas, etc.)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ documentation (plaquettes, posters, site web, etc.) de l'établissement libre de stéréotypes de genre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Nombre et % de g/f représentants des élèves au conseil d'administration.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Maîtrise des compétences de vie, y compris tolérance, comportement sensible au genre, travail en équipe h/f.</li> </ul>
<b>Nombre et types d'interventions visant à augmenter l'accès des femmes / des hommes à une matière / une filière / une institution spécifique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Flexibilité du système pour accommoder les besoins des g/f (horaires adaptés, langue d'enseignement, etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Taux de femmes / d'hommes dans les comités de gestion.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Taux de poursuite des études h/f.</li> </ul>
<b>Nombre et % de g/f bénéficiant d'un stage en entreprise/d'un contrat d'apprentissage pendant leurs études</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Nombre et % de g/f recevant une aide individualisée (pour l'apprentissage, pour la préparation aux examens, pour les compétences de vie, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Les standards professionnels comprennent un critère de comportement sensible au genre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Taux d'insertion h/f dans des secteurs traditionnellement genrés.</li> </ul>

...

ACCÈS	QUALITÉ	POLITIQUE, GOUVERNANCE & CAPACITÉ	RÉUSSITE / EMPLOI
Nombre et % d'enseignants et d'enseignantes bénéficiant d'un logement de fonction	<ul style="list-style-type: none"> <li>La gestion de la classe est sensible au genre, aux besoins des garçons et des filles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les standards de qualité promeuvent des environnements d'apprentissage sensibles au genre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Taux d'insertion h/f dans des secteurs économiques dynamiques.</li> </ul>
Nombre et % d'établissements ayant des sanitaires séparés pour les h/f	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les g/f participent à égalité dans la classe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les standards de qualité incluent une gestion de classe sensible au genre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Taux d'insertion dans le marché du travail H/F.</li> <li>Taux de chômage h/f.</li> </ul>
Nombre et % de g/f bénéficiant des internats	<ul style="list-style-type: none"> <li>Taux de réussite g/f aux examens / diplômes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Règlements et politiques (pays/établissements) contre la discrimination (choix des filières, grossesse et maternité, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Taux des emplois liés à la formation h/f.</li> </ul>
Nombre de places de garderie réservées aux étudiant(e)s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Taux de réussite g/f par matières / filières.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Règlements et politiques (pays/établissements) contre le harcèlement sexuel et la violence, y compris la violence basée sur le genre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Taux de rémunération moyen (h/f).</li> </ul>
Changements de perception chez les hommes et les femmes (parents, autorités villageoises, chefs religieux...) sur la valeur de l'éducation pour les filles et les garçons	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre et % de g/f participant à des activités périscolaires (ex.: club de santé, club de filles, activités sportives, cercle de réflexion sur la violence, cercle recherche d'emploi, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre et types d'activités visant à réduire la violence dans l'institution / visant à réduire la violence basée sur le genre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre et % de personnes de g/f bénéficiant d'un appui en orientation ou insertion professionnelle.</li> </ul>

...

...

ACCÈS	QUALITÉ	POLITIQUE, GOUVERNANCE & CAPACITÉ	RÉUSSITE / EMPLOI
<p><b>Changement de perception chez les filles et les garçons en termes d'aspiration à l'éducation et à l'emploi</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Les politiques et stratégies éducatives (nationales, de l'établissement) ont un objectif de réduction des inégalités de genre et des activités précises pour remédier à ces dernières.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Stratégie de recrutement et de formation d'enseignants (h ou f selon la disparité).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Satisfaction des employeurs vis-à-vis des jeunes diplômés h/f.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Protocole d'accord avec entreprises pour insertion des f/h.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Points focaux genre en place.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ % d'enseignants h/f qualifié(e)s.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Budgets alloués pour la réduction des inégalités de genre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ d'enseignants h/f à des postes à responsabilité (chef de département, responsable d'animation pédagogique, etc.).</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Écart de salaires h/f dans l'enseignement.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ % de femmes embauchées équivalent à la proportion de candidatures reçues.</li> </ul>	

# SECTION 4

## INTÉGRER LE GENRE DANS LES PHASES D'EXÉCUTION ET D'ÉVALUATION *EX POST* DU PROJET

### La phase d'exécution

Une fois arrivée l'étape d'exécution, il est possible que :

- ▶ l'intégration du genre ait été négligée lors des phases précédentes ;
- ▶ des changements importants dans le pays ou dans la contrepartie aient eu lieu, qu'ils représentent des risques ou des opportunités pour le genre ;
- ▶ des effets pervers surgissent des premières activités.

L'exécution du projet offre de nouvelles opportunités pour intégrer la dimension genre : que ce soit en renforçant le système de suivi-évaluation ou en dialoguant sur la qualité des activités mises en œuvre et leur pertinence pour les hommes et les femmes, ou en étant exigeant sur le contenu des rapports de suivi.

### La phase d'évaluation et de capitalisation

L'étape de l'évaluation *ex post* est cruciale pour les questions de genre. Elle permet de faire le bilan des résultats, d'identifier les stratégies efficaces et de tirer les leçons de l'ensemble des activités du projet pour le genre. L'évaluation permet à la fois de collecter des données utiles pour des projets futurs et de capitaliser les expériences qui permettront à l'AFD d'améliorer l'intégration du genre dans ses projets.

Cette section liste les questions clés à se poser lors de l'exécution, du suivi et de l'évaluation des projets en éducation, formation professionnelle et emploi.

**La section comprend les fiches suivantes :**

**Fiche 13 :** Les questions clés lors de la supervision.

**Fiche 14 :** Les questions et points clés de l'évaluation *ex post*.

QUESTIONS À SE POSER	OUTILS DISPONIBLES
<b>Préparation/vérification des DAO pour la mise en œuvre du Projet</b>	
<p>Des clauses genre sont-elles incluses dans les DAO (obligations de moyens et/ou de résultats, type de contrôles effectués, compétences à mobiliser, reporting, etc.) ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ pour la mise en œuvre du projet : ex : gestion des impacts des activités de construction</li> <li>▶ pour les objectifs du projet, identification des résultats spécifiques d'intégration du genre à atteindre</li> </ul>	<b>Fiche 5 :</b> Genre et diligences E&S.
<p>Les offres ou propositions reçues sont-elles satisfaisantes au regard des enjeux de genre du projet ?</p>	
<b>Avis de non-objection</b>	
<p>Des clauses spécifiques concernant le genre sont-elles prévues ? Si oui sont-elles respectées ? Si non peut-on en rajouter ?</p>	<b>Fiche 5 :</b> Genre et diligences E&S.
<p>Si des indicateurs spécifiques genre n'étaient pas définis ou si les indicateurs n'étaient pas ventilés par sexe, peut-on y remédier lors du processus de non-objection ?</p>	<b>Fiche 12 :</b> Les indicateurs.
<p>Est-il possible d'ajouter des demandes spécifiques sur certaines activités/stratégies pour mieux adresser les inégalités/répondre aux besoins des hommes/des femmes ?</p>	<b>Section 1 :</b> Enjeux, stratégies et possibilités d'intervention sur le genre dans le secteur EFPE.
<b>Rapports d'avancement de projet, rapports de suivi technique, rapports de mission</b>	
<p>Les rapports incluent-ils une section sur le genre ? Intègrent-ils systématiquement le genre dans chaque section ?</p>	
<p>Les rapports présentent-ils les résultats et impacts du projet sur les hommes et les femmes ? Sur la réduction des inégalités hommes-femmes ?</p>	
<p>Les indicateurs genre quantitatifs et qualitatifs sont-ils correctement renseignés ? Les indicateurs sexo-spécifiques sont-ils correctement renseignés ?</p>	<b>Fiche 12 :</b> Les indicateurs.
<p>Les hommes et les femmes bénéficient-ils équitablement du projet ? Si non, quelles mesures correctives peuvent-être apportées ?</p>	
<p>Les besoins pratiques/immédiats et stratégiques/structuraux des hommes et des femmes sont-ils adressés par le projet ? Si non quelles mesures correctives peuvent être apportées ?</p>	
<p>Les équipes projets locales ont-elles besoin d'être renforcées sur les aspects genre ?</p>	<p><b>Fiche 8 :</b> Analyse de la capacité genre de la contrepartie</p> <p><b>Fiche 10 :</b> Engager la contrepartie sur le genre.</p>
<p>Les leçons tirées de ces évaluations, rapports de suivi, sont-elles liées à des recommandations pour les futurs projets ?</p>	<b>Fiche 14 :</b> Questions et points clés de l'évaluation <i>ex post</i> .
<p> <b>Astuces</b></p> <p>Retourner vers la contrepartie, particulièrement lors du premier rapport de suivi, avec des exigences de qualité sur la dimension genre.</p> <p>Dialoguer sur la qualité de l'information produite lorsque les leviers sont restreints.</p>	

Cette fiche présente les démarches, questions et analyses à mener une fois la phase d'exécution du projet terminée. Le chargé de projet AFD pourra puiser parmi les éléments proposés, en fonction du niveau d'approfondissement de l'analyse envisagé et du type d'évaluation à réaliser.

Outre les questions figurant dans cette fiche, l'analyse *ex post* se base également sur **l'évaluation des indicateurs spécifiques au projet**, définis durant l'instruction et qui ont fait l'objet d'un suivi durant la phase d'exécution (Cf. **Fiche 12** : Les indicateurs et **Fiche 13** : Questions clés lors de la supervision).

**Le terme « Évaluation *ex post* » utilisé dans cette fiche désigne les analyses menées après l'achèvement d'un projet.**

À l'AFD, cela peut donc concerner aussi bien :

- ▶ les **évaluations décentralisées**, plus légères, et réalisées le plus souvent assez rapidement après la fin de l'exécution du projet (18 mois maximum) ;
- ▶ que les **évaluations pilotées par EVA**, plus approfondies, avec un champ souvent plus large et une dimension de capitalisation plus importante. Elles peuvent parfois être réalisées plusieurs années après l'achèvement du projet (ce qui permet un recul plus important sur les impacts).

### L'évaluation *ex post* est une excellente opportunité pour :

- ▶ évaluer les résultats du projet sur les objectifs genre spécifiques ou sur l'égalité des sexes ;
- ▶ évaluer la pertinence, l'efficacité et l'efficience des stratégies genre mises en œuvre ;
- ▶ évaluer l'impact du projet sur les hommes et les femmes bénéficiaires ainsi que sur l'environnement institutionnel et organisationnel pour le genre ;
- ▶ tirer les leçons et capitaliser les expériences genre dans le secteur EFPE.

### Quand mettre l'accent sur le genre dans une évaluation *ex post* ?

Il est particulièrement judicieux de renforcer les questions portant sur le genre dans une évaluation *ex post* lorsque :

- ▶ **le projet a une forte évaluabilité genre** (ex : données sexo-spécifiques, objectifs et activités portant sur le genre et la réduction des inégalités, résultats positifs sur la réduction des inégalités-déségrégation d'une filière, augmentation des effectifs féminins dans un niveau d'éducation donné, etc.) ;
- ▶ **le projet a mis en œuvre des stratégies innovantes pour le genre** et la réduction des inégalités de genre dont l'évaluation pourrait tirer les leçons et évaluer la reproductibilité (ex : points focaux genre, accompagnement des filles/garçons dans des filières non traditionnelles, stratégies de réduction de la violence scolaire, etc.) ;
- ▶ **le projet a eu des effets induits négatifs imprévus** sur l'égalité hommes-femmes **ou n'a pas**, en dépit des stratégies mises en œuvre, **obtenus les résultats escomptés** en matière de réduction des inégalités (ex : abandon massif des filles dans une filière, très faible taux d'insertion sur le marché du travail des filles, pas de changement dans la réduction des écarts genre dans les taux de scolarisation, etc.).

## Quelques questions de départ

### TdR DE L'ÉVALUATION *EX POST*

Le genre est-il intégré dans les TdR de l'évaluation *ex post*, avec des questions genre spécifiques pour les 5 critères DAC ?

Les TdR de l'évaluation *ex post* incluent-elles des questions spécifiques sur les activités/stratégies genre mises en œuvre dans le projet ?

Les TdR de l'évaluation *ex post* mentionnent-elles que les résultats devront être analysés séparément pour les hommes et les femmes et que les données devront être ventilées par sexe ?

Les TdR de l'évaluation *ex post* demandent-elles une expertise genre spécifique ?

### CAPITALISATION

Le projet offre-t-il des opportunités de tirer les leçons de certaines activités/stratégies pour le genre dont l'AFD et la contrepartie pourraient bénéficier ?

Quelles sont les bonnes pratiques ou les effets pervers du projet relatifs au genre méritant d'être capitalisés ?

Une réunion de restitution des résultats de l'évaluation est-elle prévue avec la contrepartie, les parties prenantes, les autres bailleurs et les bénéficiaires du projet ?



#### Un bon rapport d'évaluation *ex post*...

(i) est basé sur une méthodologie participative incluant les hommes et les femmes/bénéficiaires directs et indirects du projet ;

(ii) présente des données sexo-spécifiques ;

(iii) analyse les résultats du projet pour les hommes, les femmes ;

(iv) analyse les changements pour l'égalité de genre au niveau micro, meso et macro ;

(v) identifie les bonnes pratiques relatives au genre pour capitalisation.



Dans le cas d'un cofinancement et dans l'éventualité qu'un autre bailleur ait prévu une évaluation des impacts sur le genre, il est recommandé que l'AFD s'assure que certaines des questions clés ci-après soient intégrées au TdR et que l'évaluation s'attache à tirer des leçons pertinentes pour le futur.

## Questions d'évaluation

Les orientations de l'AFD sur la conduite d'évaluations décentralisées intègrent le genre dans l'ensemble des questions d'évaluation proposées.

Les questions ci-dessous sont extraites ou adaptées des documents d'évaluation de l'AFD et du document d'orientation sur l'intégration du genre dans l'évaluation des Nations unies.<sup>92</sup>

Toutes les questions ne sont pas pertinentes pour l'ensemble des projets : une ou deux questions par critères suffiront dans la plupart des cas.

CRITÈRES	QUESTIONS DANS LESQUELLES PIOCHER LORS DE L'ÉLABORATION DES TdR D'ÉVALUATION EX POST
<p><b>Pertinence</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ L'intervention est-elle en adéquation avec les stratégies nationales relatives à l'égalité de genre en EFPE? Ses résultats contribuent-ils à la réalisation de ces stratégies ?</li> <li>▶ L'intervention est-elle en adéquation avec les politiques de la contrepartie relatives à l'égalité de genre en EFPE ? Les résultats contribuent-ils à la réalisation des politiques de la contrepartie relatives à l'égalité de genre en EFPE ?</li> <li>▶ L'intervention a-t-elle été définie conformément aux besoins et aux intérêts des bénéficiaires garçons et filles, hommes et femmes visés en EFPE ? Comment ces besoins et intérêts ont-ils été déterminés ? Les résultats répondent-ils à ces besoins ?</li> <li>▶ Une analyse genre a-t-elle été conduite en amont du projet ? A-t-elle fourni les informations nécessaires sur les causes des inégalités de genre en EFPE en termes d'accès, de qualité et de réussite ? Les activités réalisées ont-elles répondu aux objectifs de réduction des inégalités de genre en EFPE ? Les activités ont-elles répondu aux besoins spécifiques des garçons et des filles en EFPE en termes d'accès, de qualité et de réussite ? Les activités ont-elles eu un effet sur les causes fondamentales des inégalités et des discriminations en EFPE ?</li> </ul>
<p><b>Efficacité</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Les garçons et les filles, les hommes et les femmes ont-ils eu un accès équitable aux activités, produits et services du projet ?</li> <li>▶ Les garçons et les filles, les hommes et les femmes profitent-ils des résultats du projet de la même manière ?</li> <li>▶ Quels ont été les résultats du projet en matière de réduction des inégalités de genre ?</li> <li>▶ Dans quelle mesure les résultats du projet contribuent-ils au changement des attitudes et comportements relatifs à l'égalité de genre en EFPE ?</li> <li>▶ Quelles stratégies ont été mises en œuvre pour s'assurer que les garçons et les filles, les hommes et les femmes pourraient bénéficier des services/des résultats du projet ?</li> <li>▶ Les données ventilées par sexe ont-elles été utilisées pour revoir les stratégies du projet afin que les garçons, les filles, les hommes et les femmes puissent bénéficier pleinement du projet ?</li> <li>▶ Dans quelle mesure les résultats de l'intervention contribuent-ils à surmonter les causes fondamentales des inégalités de genre ?</li> </ul>
<p><b>Efficience</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Des ressources suffisantes (expertise, ressources financières) ont-elles été mobilisées pour l'intégration de la dimension genre lors de l'identification, la faisabilité, la mise en œuvre et le suivi-évaluation du projet ?</li> <li>▶ Les ressources allouées aux stratégies spécifiques visant à réduire les inégalités et à soutenir l'équité entre les garçons et les filles, les hommes et les femmes en EFPE étaient-elles appropriées ?</li> <li>▶ Des données désagrégées par sexe ont-elles été recueillies ?</li> <li>▶ Y a-t-il eu des obstacles spécifiques à la mise en œuvre des stratégies visant à réduire les inégalités et à soutenir l'équité entre les garçons et les filles, les hommes et les femmes en EFPE ? Comment ont-ils été surmontés ?</li> <li>▶ Une petite augmentation des ressources financières du projet allouées spécifiquement au genre aurait-elle permis de renforcer de manière appréciable les résultats pour les garçons et les filles et la réduction des écarts entre les sexes en termes d'accès, de qualité et de réussite en EFPE ?</li> </ul>

...

<sup>92</sup> GNUE (2011) Intégrer les droits de l'homme et l'égalité des sexes aux évaluations – Vers un document d'orientation du GNUE.

...

CRITÈRES	QUESTIONS DANS LESQUELLES PIOCHER LORS DE L'ÉLABORATION DES TdR D'ÉVALUATION EX POST
<b>Impact</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Dans quelle mesure l'amélioration de la situation des bénéficiaires garçons/filles, hommes/femmes en EFPE peut-elle être attribuée aux résultats du projet ? (ex : accès, apprentissages, compétences de vie et de savoir-être diplômés, insertion, emploi, salaire...).</li><li>▶ Le projet a-t-il des impacts positifs ou négatifs sur la dynamique des rapports de genre et l'égalité femmes/hommes en EFPE en termes de répartition des responsabilités, accès et contrôle des ressources, charge de travail des femmes... ? (ex : présence accrue en raison de stratégies aidant les garçons et les filles à assister aux cours régulièrement, responsabilités des hommes et des femmes revues au sein de l'entreprise pour éviter que les femmes n'effectuent des tâches en deçà de leurs qualifications, salaires équitables entre les hommes et les femmes suite à des négociations sur le sujet, femmes participant aux comités de gestion/de direction, etc.).</li><li>▶ Le projet a-t-il eu un impact sur l'autonomisation des garçons et des filles dans d'autres domaines que l'EFPE (ex : impact sur la confiance en soi, sur la participation à la sphère publique, etc.) ?</li><li>▶ Des effets négatifs sur les hommes ou les femmes ou les relations de genre ont-ils été identifiés au cours de la mise en œuvre ?</li><li>▶ Les activités et les résultats de l'intervention en matière de réduction des inégalités de genre et d'autonomisation des femmes ont-ils influencé le travail d'autres organisations et programmes ? (ex : stratégies d'inclusion des femmes dans des filières non traditionnelles adoptées par un autre bailleur ; stratégies de prévention de l'abandon scolaire pour les garçons au lycée adoptées par une ONG nationale, etc.).</li></ul>
<b>Durabilité</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Quel est le degré d'appropriation des stratégies genre en EFPE par les bénéficiaires ?</li><li>▶ Dans quelle mesure les stratégies genre en EFPE ont-elles été intégrées dans les structures (communautaires, de l'établissement, des autorités locales, des autorités centrales, des partenaires...).</li><li>▶ Quelle est la probabilité selon laquelle les bénéficiaires garçons/filles, hommes/femmes continueront d'utiliser les services/stratégies proposé(e)s une fois l'intervention terminée ?</li><li>▶ Dans quelle mesure les organisations participantes ont-elles modifié leurs politiques ou leurs pratiques afin d'intégrer les activités/stratégies genre proposées et de contribuer à la réalisation de l'égalité de genre en EFPE ? (adoption de textes législatifs/politiques, nouveaux services au niveau central/local/des établissements, lignes budgétaires genre/allocation équitable des ressources, amélioration de la qualité pour les garçons/les filles, gouvernance sensible au genre, etc.)</li><li>▶ Les capacités de la contrepartie, des partenaires, des acteurs ont-elles été suffisamment renforcées pour appuyer les changements positifs en matière d'égalité de genre en EFPE après la fin de l'intervention ?</li><li>▶ Dans quelle mesure l'implication d'acteurs aux niveaux national et local au cours de la mise en œuvre des stratégies genre contribuera-t-elle à la durabilité de celles-ci ?</li><li>▶ Dans quelle mesure les activités/stratégies genre de l'intervention visaient-elles à promouvoir un changement durable des attitudes, des comportements et des relations de pouvoir entre les groupes de parties prenantes en EFPE ?</li></ul>
<b>Valeur ajoutée de l'AFD</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Dans quelle mesure l'AFD a-t-elle contribué au développement de partenariats innovants pour le genre en EFPE ?</li><li>▶ Dans quelle mesure l'AFD a-t-elle contribué à renforcer le dialogue politique sur la réduction des inégalités de genre en EFPE ?</li><li>▶ Dans quelle mesure l'AFD a-t-elle contribué au renforcement des capacités de la contrepartie et des acteurs pour réduire les inégalités de genre en EFPE ?</li><li>▶ Dans quelle mesure l'AFD a-t-elle renforcé les stratégies genre des acteurs locaux (établissements, partenaires économiques, autorités décentralisées) ?</li></ul>

## CAPITALISER SUR LES BONNES PRATIQUES

L'AFD multipliant les activités ayant une dimension genre, il est important de tirer les leçons de l'expérience et de documenter tant les difficultés rencontrées que les bonnes pratiques. Ce travail permet de les partager en interne, pour une capitalisation de l'existant, et en externe, pour une visibilité plus grande sur les questions de genre, mais aussi de contribuer à alimenter le dialogue avec nos partenaires et autres bailleurs sur les pratiques d'intégration du genre en éducation, formation et emploi.

Il est intéressant de documenter les pratiques prometteuses (innovantes), les bonnes pratiques (ayant démontré un impact positif). Tirer des leçons des difficultés et échecs rencontrés en analysant leurs causes est aussi une bonne manière de progresser.

La capitalisation de bonnes pratiques peut s'effectuer dans le cadre d'une évaluation *ex post*, en ajoutant un domaine d'étude spécifique à l'évaluation, ou en interne, dans une démarche de capitalisation de l'existant.

### Exemple de grille de capitalisation

DOMAINES	POINTS CLÉS
Problème à résoudre	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Description.</li> </ul>
Stratégies mises en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Objectifs des stratégies.</li> <li>▸ Acteurs.</li> <li>▸ Location/durée.</li> <li>▸ Ressources impliquées.</li> </ul>
Résultats	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ <i>Outputs/outcomes</i>.</li> <li>▸ Sur bénéficiaires directs et indirects.</li> <li>▸ Résultats escomptés et imprévus.</li> </ul>
Leçons	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Facteurs de succès des stratégies qui marchent.</li> <li>▸ Défis de mise en œuvre et facteurs entravants.               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Description des défis/des groupes affectés</li> <li>- Mesures correctives apportées</li> </ul> </li> </ul>
Recommandations	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Pour la répliation.</li> <li>▸ Pour le passage à l'échelle.</li> <li>▸ Pour l'institutionnalisation.</li> </ul>

### Critères de sélection des bonnes pratiques

Les critères ci-après peuvent contribuer à l'identification de bonnes pratiques :

▸ **Pertinence** : L'intervention est appropriée et répond aux besoins des bénéficiaires dans le contexte socio-culturel et économique qui leur est propre.

▸ **Ayant obtenu de bons résultats** : Le système de suivi-évaluation permet de collecter des données sexo-spécifiques pouvant prouver les résultats et impacts positifs ou négatifs des activités sur les garçons et les filles et la réduction des inégalités de genre.

- ▶ **Basée sur une analyse du genre** : L'intervention découle d'une analyse du genre et adresse les normes et pratiques sociales, les institutions et les politiques qui ont une influence sur les inégalités et opportunités des garçons et des filles en EFPE.
- ▶ **Ayant un bon rapport coût/bénéfices** : L'intervention démontre une utilisation efficace et efficace des ressources visant à réduire les inégalités de genre.
- ▶ **Participation** : L'intervention est basée sur la participation des bénéficiaires directs et indirects, hommes et femmes et démontre un degré certain d'appropriation.
- ▶ **Partenariat** : L'intervention est mise en oeuvre au travers de partenariats innovants pour la réduction des inégalités.
- ▶ **Durabilité** : l'intervention démontre sa durabilité et viabilité dans le moyen-terme (levée de fonds, adoption de politiques et mesures au niveau national et local visant à institutionaliser l'approche et à pérenniser les résultats, renforcement des capacités des acteurs, etc.).
- ▶ **Reproductible et adaptable** : L'intervention a un potentiel de reproductibilité dans d'autres régions ou contextes, et/ou de passage à l'échelle.

## Tirer les leçons des stratégies non pertinentes

Il est également pertinent de tirer les leçons des stratégies genre des projets qui n'ont pas bien marché, pas obtenu les résultats escomptés ou des types d'activités qui ont eu un impact négatif sur les hommes ou les femmes, même indirect. Exemple d'effets négatifs :

- ▶ recrutement d'enseignantes « au rabais » pour améliorer la scolarisation des filles ou les ratios H/F dans le corps enseignant, sans salaire ou autres conditions de travail adéquates ;

- ▶ sentiment de frustration ou d'injustice des garçons ou jeunes hommes lorsque trop d'attention est accordée aux filles dans les projets (voir encadré ci-dessous) ;

- ▶ projets adressant les inégalités de genre en éducation de base et secondaire sans s'attaquer aux barrières structurelles qui empêchent les filles d'accéder à l'emploi (voir encadré sur la Jordanie ci-dessous).



**Genre et violences scolaires** : Dans le projet Apprendre sans peur mis en oeuvre en **Ouganda** par PLAN, les garçons se sont plaints des écarts d'attention des adultes et d'opportunités à leur égard par rapport aux filles. Certains dérangeaient le bon déroulement des clubs de filles. ActionAid Ghana et Kenya ont en conséquence inclus des clubs de garçons dans son projet « Non à la violence faite aux filles en milieu scolaire », ce qui a permis aux garçons d'évoluer au même titre que les filles et de devenir défenseurs de la lutte contre la violence faite aux filles. En **RDC**, le projet Safe Schools d'USAID a modifié son organisation initiale pour intégrer des référents enseignants hommes dans les systèmes de signalement de la violence suite aux plaintes de garçons se sentant embarrassés de devoir expliquer leur expérience de la violence à des enseignantes.<sup>93</sup>

En **Jordanie**, le taux d'alphabétisme est de 99,1 % pour les garçons et 99,3 % pour les filles de 15 à 24 ans. Le taux net de scolarisation dans le secondaire sur la période 2008-2012 était de 83,2 % pour les garçons et de 88,2 % pour les filles (données UNESCO 2014). Pourtant en 2011 la proportion des femmes sur le marché du travail était de 23 %, et le taux de chômage de 19,9 % contre 10,4 % chez les hommes. Cela montre que les efforts fournis depuis 20 ans pour améliorer l'éducation pour les filles, s'ils ont eu des résultats en matière d'*outputs* éducation au niveau primaire et secondaire, ne se sont pas transformés en une amélioration significative de l'égalité hommes-femmes sur le marché du travail.<sup>94</sup> La Banque mondiale explique cela en partie par le fait que les Jordaniennes sont davantage exposées à la discrimination salariale et non salariale et la ségrégation professionnelle.<sup>95</sup>

<sup>93</sup> Leach *et al.* (2013) Promising Practice in School-Related Gender-Based Violence (SRGBV) Prevention and Response Programming Globally.

<sup>94</sup> European Training Foundation (non daté) Gender Mainstreaming in Education and Employment.

<sup>95</sup> Banque mondiale (2005) The economic advancement of women in Jordan. A country gender assessment.

# SECTION 5

## BENCHMARK SUR LES PRATIQUES DES BAILLEURS EN MATIÈRE D'INTÉGRATION DU GENRE DANS LE SECTEUR EFPE

Cette section présente les outils en genre en éducation, formation professionnelle et emploi des autres bailleurs et partenaires et synthétise brièvement leurs stratégies ou activités phares en genre et EFPE.

**La section comprend les fiches suivantes :**

**Fiche 15 :** Les boîtes à outils Genre et EFPE des autres bailleurs.

**Fiche 16 :** L'intégration du genre en EFPE chez les autres bailleurs.

PARTENAIRE	LIEN OUTIL	COMMENTAIRES
BAfD	PDF	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ L'outil est générique sur l'intégration du genre dans le cycle de projet et comprend une liste d'indicateurs sur le genre dans les matières scientifiques et l'enseignement supérieur.</li> </ul>
BAD	PDF	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Présentation de questions et stratégies succinctes pour chaque sous-secteur.</li> </ul>
UNICEF	PDF	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Guide pour effectuer une analyse du genre et pistes d'interventions pour les freins à l'éducation de base les plus répandus.</li> </ul>
Coopération suisse	PDF	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Genre et formation professionnelle : un outil pratique visant à prendre en compte l'égalité homme - femme dans les projets de formation professionnelle en vue d'un meilleur accès à l'emploi.</li> <li>▶ Checklist de questions.</li> </ul>
Questions OCDE-DAC	PDF	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Un recto-verso de questions clés organisées autour de la division du travail, de l'accès aux ressources, des facteurs socioculturels.</li> </ul>
Comité permanent inter-organisations	PDF	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Femmes, filles, garçons et hommes : Des besoins différents, des chances égales. Guide pour l'intégration de l'égalité des sexes dans l'action humanitaire.</li> <li>▶ La section éducation (p. 53-60) présente une checklist de questions pour l'intégration du genre en situations d'urgence. Ce document est à compléter avec le travail effectué par l'INEE.</li> </ul>
CE	PDF	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Briefing Note on Gender Equality and Technical and Vocational Training. Comprend une liste de questions clés pour l'EPT.</li> </ul>
ACDI	PDF	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Présente les enjeux, des questions clés et des éléments de stratégie en égalité de genre sur les thèmes : politiques éducatives, statistiques et gestion en éducation, formation et développement professionnel des enseignants, programmes scolaires.</li> </ul>

### LES PUBLICS CIBLES

**Suite à l'adoption des OMD et des objectifs de l'Éducation pour tous en 2000, les efforts des bailleurs se sont portés au début des années 2000 principalement sur la scolarisation des filles.** La cible manquée de la parité dans le primaire de 2005 a conduit les bailleurs à redoubler d'efforts à cette période (ex: le DFID a développé une stratégie spécifique pour l'éducation des filles et l'UNICEF a mis en œuvre l'initiative 25 d'ici à 2005 : Accélérer les progrès en faveur de l'éducation des filles).

**Aujourd'hui, les efforts sont davantage centrés sur les adolescentes.** Deux objectifs sur quatre de la stratégie genre de DFID la plus récente sont centrés sur les adolescentes : (i) retarder l'âge de la première grossesse et assurer des naissances sûres et (ii) aider les filles à achever le secondaire. L'accent sur le secondaire est présent dans l'ensemble de la communauté des bailleurs.

Dans les régions où les garçons sont plus à risque d'abandon scolaire, des programmes d'éducation des garçons sont mis en place, notamment dans la région d'Europe centrale et de l'Est et d'Asie centrale.

**Les jeunes adultes, hommes et femmes, font aussi l'objet d'une attention particulière en raison de l'importance prise par les jeunes dans le monde dans l'agenda du développement,** importance renforcée par la crise économique qui a touché les jeunes de plein fouet et la vague de manifestations et de « révolutions » qui s'en est suivie. Cela a contribué à redonner aux questions de

formation professionnelle, insertion professionnelle, compétences de vie et apprentissages scolaires une place de taille dans l'agenda de l'éducation et du développement tel qu'abordé lors des activités de consultation pour l'élaboration des objectifs du développement durable.

**Les bailleurs et partenaires essaient également d'engager davantage les hommes sur les questions de genre.** PLAN International ou USAID sont actifs dans la création d'espaces de discussion pour parler des questions de genre chez les jeunes.

Plusieurs bailleurs et partenaires se sont positionnés sur l'équité ces dernières années (ex : UNICEF). De fait **une plus grande attention est portée à l'intersectionnalité du genre avec d'autres facteurs de vulnérabilité** comme la localisation géographique, le handicap, l'âge, ou le niveau socioéconomique. Cela contribue à un ciblage plus étroit des bénéficiaires prioritaires. Les questions de genre et de handicap sont davantage prises en compte (Handicap International, PNUD, UNICEF). **Certains bailleurs ont commencé à développer des outils ou des projets pour lutter contre l'homophobie en éducation** (Norad, UNESCO).

**Les questions de genre dans l'éducation de base dans les situations d'urgence sont devenues prioritaires dans l'agenda international.**

## LEÇONS APPRISES SUR L'INTÉGRATION DU GENRE EN EFPE

Un certain nombre de leçons ont été tirées ces dix dernières années de l'intégration de la dimension genre en EFPE.

► L'intégration systématique du genre dans le cycle de projet est nécessaire mais pas suffisante pour réduire les inégalités. Des activités spécifiques répondant aux besoins stratégiques des femmes et des filles (ceux adressant les barrières structurelles) sont essentielles en parallèle. De là est née la notion de double approche : intégration systématique du genre (*mainstreaming*) plus mesures de promotion sexo-spécifiques.

► L'intégration de la dimension genre, pour avoir un impact, doit comprendre des objectifs précis mis en œuvre par des stratégies prises en compte dans le budget.

► Le renforcement des capacités des partenaires nationaux, en termes de suivi-évaluation pour le genre, est essentiel pour la collecte de preuves qui contribueront au travail de conviction.

► Les résultats de l'intégration du genre dans un projet seront amplifiés s'il existe un cadre politique national pour le genre dans l'éducation. Cela est particulièrement vrai pour l'appui budgétaire sectoriel.<sup>96</sup>

► Réduire les écarts d'apprentissages entre les filles et les garçons est plus difficile que d'augmenter la scolarisation des filles ou de réaliser la parité : cela demande des analyses de genre plus pointues et des interventions adressant les freins structurels plutôt que les besoins immédiats des filles et des garçons. Le genre en éducation ne peut se limiter à l'amélioration de l'accès des filles à l'EFPE<sup>97</sup>. Les questions de qualité et de résultats et impacts pour les filles et les garçons sont à prendre en considération.

► L'intégration du genre en EFPE doit se penser sur un continuum, de l'éducation de la petite enfance à l'université et l'insertion professionnelle.

► L'intersectionnalité du genre avec d'autres facteurs (localisation géographique) et d'autres relations de pouvoir (ethnicité, handicap) est un phénomène complexe qui perpétue les discriminations de genre, particulièrement contre les femmes et les filles, dont la difficulté ne doit pas être ignorée.

► Il est nécessaire d'inscrire la réduction des inégalités de genre en éducation dans un contexte plus large d'appui à l'égalité hommes-femmes et à l'*empowerment* des femmes<sup>98</sup> et à la réduction des discriminations auxquelles elles font face.<sup>99</sup> Cela demande une approche intégrée inter-sectorielle.

► La redevabilité pour l'égalité de genre est une condition nécessaire pour lever les freins. DFID par exemple a développé un système de reporting interne et externe sur ses activités de genre. L'un des facteurs clés du succès de la mise en œuvre de la stratégie genre de 2007 du DFID a été l'identification d'un champion pour le genre au niveau de la direction générale.

<sup>96</sup> ODI (2000) *Mainstreaming Gender through Sector Wide Approaches in Education. Synthesis Report for DFID*

<sup>97</sup> *Ibid.*

<sup>98</sup> DFID REPORT GIRLS

<sup>99</sup> [policy-practice.oxfam.org.uk/publications/the-elephant-in-the-room-and-the-dragons-at-the-gate-strategising-for-gender-eq-251943](http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/the-elephant-in-the-room-and-the-dragons-at-the-gate-strategising-for-gender-eq-251943)

## ACTIVITÉS GENRE ET EFPE DES AUTRES BAILLEURS

### Banque mondiale

La Banque mondiale a mis en œuvre deux vastes projets liés au genre et à l'éducation :

- ▶ un projet sur les enfants non scolarisés, et ;
- ▶ un projet sur les mariages précoces.

Elle a aussi mis l'accent ces dernières années sur les retours économiques de l'investissement dans l'éducation des filles, la formation professionnelle et l'emploi des femmes et les discriminations institutionnelles sur le marché de l'emploi.



L'**Adolescent Girls Initiative** lancée en 2008 vise à aider les filles dans la transition entre l'école et le marché de l'emploi dans 8 pays : Afghanistan, Liberia, Haïti, Laos, Jordanie, Népal, Rwanda, Soudan du Sud. Plusieurs notes pratiques ont été publiées pour présenter les activités innovantes et les leçons apprises :

- ▶ sélectionner et recruter des filles en FP : voir **PDF**
- ▶ inclure la garde d'enfants dans les projets emploi jeunes : voir **PDF**
- ▶ les compétences de vie : voir **PDF**
- ▶ l'emploi des jeunes amis des filles : voir **PDF**
- ▶ le mentorat pour favoriser l'insertion professionnelle : voir **PDF**

### Banque africaine de développement

L'un des objectifs de la nouvelle stratégie genre de la BAfD met l'accent sur l'amélioration des savoirs et le renforcement des capacités, avec comme priorité le développement des compétences techniques et professionnelles et les compétences en éducation financière pour les femmes entrepreneures.<sup>100</sup>

Les résultats attendus par les projets éducation de la BAfD en 2013 étaient un accès équitable des filles au niveau primaire, secondaire, professionnel et universitaire, particulièrement en maths, sciences et TIC et les compétences techniques des filles en informatique, cordonnerie et coiffure.<sup>101</sup>



« Chômage et productivité de la main-d'œuvre : un bref aperçu des efforts soutenus de la BAfD »

La Banque élabore actuellement de nouvelles initiatives (programmes de développement des compétences et de l'employabilité, et de protection sociale, par exemple) portant sur l'employabilité des jeunes et des femmes. En outre, des modèles commerciaux inclusifs tels que l'entreprise sociale et Souk-Atanmia, mis en œuvre par le biais de la participation du secteur privé, permettent d'obtenir des gains rapides et d'apporter des solutions à court terme au problème du chômage.

En répondant, à moyen et long termes, aux besoins du marché du travail en évolution, la Banque renforcera son appui, d'une part, à l'éducation ainsi qu'à la qualité et à la transformation de l'ETFP et d'autre part, aux politiques axées sur la création d'emplois. »<sup>102</sup>

Au **Rwanda**, le programme d'égalité des chances en sciences et technologies promeut l'égalité de genre dans les institutions d'enseignement supérieur, appuyant l'inscription de filles dans un programme scientifique préparatoire. Les étudiantes bénéficiaient d'une bourse, d'un logement, d'une matrone pour l'encadrement, d'une assurance santé et d'un programme de cours en matières scientifiques.

<sup>100</sup> BAfD (2014) Investing in Gender Equality for Africa's Transformation 2014-2018.

<sup>101</sup> <http://www.focusintl.com/GD189-%20Gender%20equality%20results%20of%20public%20sector%20projects%20and%20programmes%20of%20the%20African%20Development%20Bank%20%282009-2011%29.pdf>

<sup>102</sup> BAfD (2014) Stratégie de la BAD en matière de capital humain pour l'Afrique.

## Banque asiatique de développement

La BAsD inclut systématiquement une expertise genre dans ses projets éducation, de la préparation à la mise en œuvre. Elle s'assure que les bénéficiaires finaux soient consultés au moment du montage du projet et qu'une étude de référence soit faite dans le cadre des projets y compris sur le genre. La plupart des projets éducation

(les projets qui auraient un marqueur CAD de 1 ou 2) sont dotés d'un plan d'action genre pour la mise en œuvre des activités. La BAD publie des rapports de résultats sur l'égalité de genre dans les pays dans lesquels elle intervient.



En **Indonésie**, le projet de Décentralisation de l'éducation de base (2006) visait à l'amélioration de l'accès et de la qualité de l'éducation notamment par le biais de subventions allouées aux écoles. Les conditions liées au genre inscrites dans le prêt comprenaient les éléments suivants :

- (i) les comités de gestion des écoles comprenaient au moins deux femmes ;
- (ii) au moins 50 % des enseignants bénéficiant du programme étaient des femmes ;
- (iii) les formations de gestion scolaire comprenaient au moins 30 % de femmes ;
- (iv) les bourses étaient accordées à hauteur de 50 % aux filles<sup>103</sup> ;
- (v) les latrines étaient séparées pour les garçons et les filles.

Au **Népal** le Projet de formation des enseignants visait à développer un système de formation des enseignants cohérent. Pour ce faire, le prêt comprenait les volets : (i) renforcement des politiques et des capacités, (ii) développement de programmes et matériels pédagogiques (sensibles au genre), (iii) formation d'enseignants et de directeurs (formation initiale, continue et par le biais d'une équipe de formation mobile), (iv) servir les filles et les autres groupes désavantagés. Dans le cadre du projet 2 500 bourses furent attribuées à des enseignants pour une formation de 9 mois (quota de 75 % de femmes). Des activités de sensibilisation des enseignants, des parents, des inspecteurs et des autorités locales au genre et à la discrimination complétaient le projet. Les conditions du prêt comprenaient : un guide pour encourager les femmes à postuler aux opportunités de formations internationales, l'intégration d'au moins une femme dans les équipes de formation mobiles, un engagement du ministère sur des mesures pour accroître le nombre d'enseignantes femmes et d'autres groupes désavantagés, dont la nécessité d'avoir au moins une enseignante par école.<sup>104</sup>

<sup>103</sup> Librement traduit et adapté de <http://www.adb.org/sites/default/files/publication/27492/gender-equality-results-ino.pdf>

<sup>104</sup> Librement traduit et adapté de <http://www.adb.org/sites/default/files/publication/28813/ger-nepal.pdf>

## ACDI

En éducation, ACDI centre ses activités sur :

- ▶ la scolarisation en éducation de base, particulièrement des filles ;
- ▶ l'amélioration de la qualité de l'éducation avec au cœur les apprentissages, par le biais de la formation des enseignants, la pertinence des programmes et des outils pédagogiques ;
- ▶ l'accès aux opportunités éducatives pour les jeunes et les enfants non scolarisés.<sup>105</sup>

ACDI met aussi l'accent sur la protection de l'enfance, et sur la protection des filles en particulier par rapport à la violence.

En 2009 ACDI a lancé l'initiative Compétences pour l'emploi qui vise à améliorer la qualité de la formation particulièrement pour les femmes pauvres et les jeunes dans le cadre d'un appui à une croissance économique durable. L'engagement de l'ACDI sur l'égalité de genre dans le programme se fait par :

- ▶ un appui aux politiques visant à réduire la ségrégation des métiers, encourager le recrutement de formatrices, former les formateurs sur le genre et intégrer les questions de droits (*legal literacy*) et de droits humains dans des programmes sensibles au genre ;
- ▶ un appui financier (bourses) pour les apprenantes, particulièrement pour celles inscrites dans des filières non traditionnelles ;
- ▶ des formations en entrepreneuriat pour les femmes à la tête de petites entreprises.



En **Sierra Leone**, ACDI a mis en œuvre le projet *Creating Opportunities for Youth: Collaborative Community-Driven Solutions*, visant à améliorer la qualité de vie des jeunes de 15 à 24 ans. Le projet comprend un volet éducation de base, un volet TIC, un volet compétences de vie. Le projet offre également des services relatifs à la recherche d'emploi. Le projet mobilise les partenaires et les bénéficiaires sur les questions de genre. 50 % des bénéficiaires sont des filles et des jeunes femmes. Des campagnes de communication ont été mises en œuvre pour sensibiliser les communautés sur l'importance et les avantages de la scolarisation des filles y compris en EPT. Le projet vise aussi à intégrer le genre dans les pratiques des organisations partenaires afin d'encourager la participation des filles.<sup>106</sup>

Au **Maroc**, le projet *Youth@Work: Employment for Young Women and Men* en partenariat avec le BIT vise à améliorer la formation en entrepreneuriat, à améliorer les agences publiques locales pour l'emploi et à engager les garçons et les filles dans le dialogue politique afin d'influencer les politiques pour l'emploi des jeunes. Le projet a pour objectif d'améliorer l'employabilité des jeunes et en particulier des femmes et d'augmenter les opportunités d'emploi pour les jeunes déscolarisés particulièrement les femmes. Un fonds d'appui à l'entrepreneuriat des jeunes a été mis en place ainsi qu'un groupe de travail multi-acteurs sur l'entrepreneuriat et les femmes visant à développer des recommandations pour le gouvernement.<sup>107</sup>

<sup>105</sup> Librement traduit et adapté de <http://www.acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/ACDI-CIDA.nsf/eng/FRA-1015151610-QLN>

<sup>106</sup> Librement traduit et adapté de <http://www.acdi-cida.gc.ca/cidaweb/cpo.nsf/projEn/S065100001#h2results>

<sup>107</sup> Librement traduit et adapté de <http://www.acdi-cida.gc.ca/cidaweb/cpo.nsf/vWebCSAZEn/60E3F222FD343C6F852579BA003B4DBF>

## DFID

L'égalité de genre est une priorité pour le DFID qui a élaboré, en 2005, une stratégie spécifique pour l'éducation et l'égalité de genre. Aujourd'hui, deux objectifs sur quatre de cette stratégie sont centrés sur les adolescentes : (i) retarder l'âge de la première grossesse et assurer des naissances sûres et (ii) aider les filles à achever le secondaire. L'accent sur le secondaire est présent dans l'ensemble de la communauté des bailleurs.

Le DFID a lancé l'initiative **Girls' education challenge** pour un montant de 350 millions de livres d'ici à 2019. L'initiative est ouverte aux ONG uniquement et vise à scolariser 650 000 filles dans le primaire et un million dans le secondaire par le biais de projets innovants.



Le projet *Secondary Education Development and Girls' Access* au **Yémen** (20 millions de livres) a pour objectif d'améliorer l'accès, la qualité et l'efficacité de l'éducation secondaire, particulièrement pour les filles. Les stratégies genre comprennent : la construction d'écoles en milieu rural, un programme de transport scolaire et la formation des enseignants.

Au **Ghana**, le projet *Girls Unite and PASS (Participatory Approaches to Student Success)* vise à améliorer l'accès, l'achèvement et les apprentissages dans le secondaire par le biais : d'appui en nature gérés par les autorités locales (uniformes, lampes, manuels, vélos et coûts des examens), d'un travail sur l'environnement scolaire ami des enfants avec 150 écoles modèles dans lesquelles la formation des enseignants sera un élément majeur, du renforcement des capacités des autorités locales sur la collection de données sur le genre, l'analyse des données et la planification. Des chargés d'éducation des filles sont nommés et appuyés dans les districts impliqués dans le projet.<sup>108</sup>

## GIZ

La GIZ promeut la double approche en genre : intégration du genre dans l'ensemble des secteurs et des projets et projets visant à réduire la discrimination de genre et les inégalités. La GIZ maintient une plateforme de savoir sur le genre. **(Site)**



En **Guinée**, GIZ appui directement des filles en organisant des cours de rattrapage et de compétences professionnelles sur la durée du primaire.

Le projet d'éducation par les pairs en **Tanzanie** pour sensibiliser les élèves sur le VIH et en réduire la prévalence a eu un effet positif sur le taux de grossesse précoce dans la zone du projet.

À travers le **Basic Education Programme for Afghanistan (BEPA)**. La GIZ appuie l'éducation des filles par les biais d'écoles pour les filles, de mobilisation communautaire sur l'éducation des filles et d'appui au recrutement d'enseignantes et à la formation des enseignants en général. La GIZ a appuyé le développement d'une stratégie genre pour la direction de la Formation des enseignants et a mis en place une équipe genre. Des ateliers sur le genre et l'intégration du genre ont été offerts aux représentants du ministère de l'Éducation qui ont ensuite répliqué les formations dans leur section. Un module sur le genre et les droits humains est en cours de développement pour la formation initiale des enseignants et sera accrédité par le ministère<sup>109</sup>.

En **Chine**, la GIZ a travaillé avec le ministère du Travail à Nankin et Benxi pour répondre aux pratiques discriminatoires du marché du travail. La GIZ a contribué à la rédaction de nouvelles lois (accords sur le travail et loi sur la promotion de l'emploi). Des services de conseil et des formations ont été mis en place pour appuyer les femmes s'engageant dans l'auto-emploi<sup>110</sup>. ...

<sup>108</sup> Librement traduit et adapté de <http://devtracker.dfid.gov.uk/projects/GB-1-202493/documents/>

<sup>109</sup> Librement traduit et adapté de <http://www.giz.de/en/worldwide/14677.html>

<sup>110</sup> Librement traduit et adapté de <http://www.gender-in-german-development.net/china.html>

...

En **Égypte**, en **Jordanie**, au **Maroc** et en **Tunisie**, la GIZ sensibilise les acteurs sur les inégalités de genre sur le marché du travail et les attitudes qui freinent l'intégration économique des femmes par le biais d'une campagne médiatique. En parallèle, la GIZ appuie l'amélioration du cadre législatif et politique sur l'emploi en partenariat avec le secteur privé. Des activités spécifiques à l'autonomisation économique des femmes sont également mises en œuvre comme les analyses de chaîne de valeur

sensible au genre sur des secteurs particuliers dans des régions désavantagées. Ces dernières permettent de mettre en œuvre des mesures concrètes pour améliorer la chaîne de valeur et aider les femmes à adopter des rôles nouveaux comme chefs d'entreprises ou travailleuses agricoles. La GIZ a également mis en place des systèmes de mentorat pour appuyer l'orientation des étudiantes et des jeunes diplômées<sup>111</sup>.

## LuxDev

Le genre est un thème transversal pour LuxDev. Il n'apparaît pas systématiquement dans les documents de projets. Le rapport d'activité de 2013 par exemple tire

les leçons des projets en formation professionnelle sans faire référence aux femmes, aux hommes ni au genre<sup>112</sup>.



Au **Niger**, LuxDev met en œuvre le projet Promotion de la scolarisation des filles (SCOFI) qui vise à développer des supports de communication et de sensibilisation écrits et oraux en plusieurs langues. Suite à des forums de discussion dans les communautés ayant les indicateurs de scolarisation des filles les plus bas, une stratégie régionale pour la scolarisation des filles a été élaborée, donnant naissance à un réseau de référents genre et

appuyant la formation des conseillers pédagogiques en genre<sup>113</sup>.

Au **Mali**, le programme d'appui à la formation et à l'insertion professionnelle cible les jeunes et les femmes et le développement de la petite entreprise artisanale. Les activités comprennent des programmes de formation qualifiants basés sur les compétences<sup>114</sup>.

<sup>111</sup> Librement traduit et adapté de <http://www.gender-in-german-development.net/mena-region.html>

<sup>112</sup> [http://www.lux-development.lu/files/documents/RAPANN\\_2013\\_UK.pdf](http://www.lux-development.lu/files/documents/RAPANN_2013_UK.pdf)

<sup>113</sup> Extrait et adapté de <http://www.lux-development.lu/fr/home>

<sup>114</sup> Extrait et adapté de [http://www.lux-development.lu/files/documents/MLI\\_019\\_EF\\_FR.pdf](http://www.lux-development.lu/files/documents/MLI_019_EF_FR.pdf)

## UNICEF

L'UNICEF a placé l'égalité de genre au cœur de son action en éducation même si son approche programmatique, basée sur les droits, vise à l'identification des enfants les plus vulnérables. Le focus de l'UNICEF sur l'équité et la réduction des écarts d'accès et de résultats scolaires entre les groupes permet aux questions de genre d'être intégrées dans un contexte plus large.

Les activités de l'UNICEF en éducation et genre comprennent :

- (i) l'amélioration de l'accès et du maintien par le biais d'un appui national et décentralisé, y compris par la mobilisation des communautés et des activités visant à encourager la participation des garçons et des filles ;
- (ii) l'amélioration des apprentissages par le biais des écoles amies des enfants, du recrutement et de la formation des enseignants ;

(iii) le renforcement de la gestion éducative et des systèmes de données ;

(iv) le renforcement des capacités à tous les niveaux et l'appui au développement de politiques et à la révision des cadres législatifs, y compris sur la violence scolaire et la protection de l'enfance.

L'UNICEF a lancé une **initiative mondiale sur les enfants non scolarisés** avec l'ISU en 2010 visant à développer le profil des enfants non scolarisés sur la base de données précises.



Dans la région de **l'Europe centrale et de l'Est et de l'Asie centrale**, l'UNICEF lutte contre la non-scolarisation et l'abandon scolaire des garçons et des filles en appuyant des politiques et interventions intersectorielles au niveau national et

local sous-tendues par des systèmes d'information et de collecte de données performants. Les questions de genre sont intégrées et les acteurs sensibilisés aux différents freins rencontrés par les garçons et les filles en termes d'accès et de maintien.

# SECTION 6

## Ressources sur le genre et EFPE

---

Cette section offre des ressources utiles pour le genre en éducation, formation professionnelle et emploi.

**La section comprend la fiche suivante :**

**Fiche 17 :** Sources de données pour le genre et l'EFPE.

Le tableau ci-dessous présente des sources d'information et de données utiles pour accéder à des données ventilées par sexe en éducation ou à des données portant spécifiquement sur le genre et l'éducation, la formation professionnelle et l'insertion professionnelle.

SOURCES	RÉFÉRENCE	CONTENU
<b>DONNÉES DE L'ISU</b>		
<b>Institut de statistique de l'UNESCO (ISU)</b>	<a href="http://www.uis.unesco.org/pages/defaultFR.aspx">http://www.uis.unesco.org/pages/defaultFR.aspx</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Données statistiques de la petite enfance à l'enseignement supérieur par pays. Données ventilées par sexe. Possibilité de télécharger des données sur mesure par pays, année et indicateur.</li> <li>Données actualisées en janvier tous les ans.</li> </ul>
<b>Jeu : Genre et Éducation : à quand l'égalité ? (ISU)</b>	<a href="http://www.uis.unesco.org/Education/Pages/mind-the-gapFR.aspx">http://www.uis.unesco.org/Education/Pages/mind-the-gapFR.aspx</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Présentation interactive de données sur le genre et l'éducation par pays (versions en EN-FR-ES).</li> </ul>
<b>Les femmes et la science (ISU)</b>	<a href="http://www.uis.unesco.org/ScienceTechnology/Pages/women-in-science-leaky-pipeline-data-vizFR.aspx">http://www.uis.unesco.org/ScienceTechnology/Pages/women-in-science-leaky-pipeline-data-vizFR.aspx</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Présentation interactive de données sur les femmes et la science par pays. Possibilité de télécharger des données sous différents formats.</li> </ul>
<b>DONNÉES SUPPLÉMENTAIRES DE L'UNESCO</b>		
<b>World Inequality Database on Education (WIDE)</b>	<a href="http://www.education-inequalities.org/">http://www.education-inequalities.org/</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Présentation synthétique de données sur les inégalités en éducation par pays ou par indicateur. Les données sont désagrégées par sexe, location, quintile de richesse et ethnicité.</li> </ul>
<b>Rapport mondial de suivi de l'Éducation pour tous</b>	<a href="http://www.unesco.org/new/en/education/themes/leading-the-international-agenda/efareport/">http://www.unesco.org/new/en/education/themes/leading-the-international-agenda/efareport/</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rapport de suivi de l'Éducation pour tous y compris tableaux statistiques.</li> </ul>
<b>Rapport mondial de suivi de l'Éducation pour tous : Synthèse relative aux questions de genre</b>	Exemple de synthèse sur le genre et l'égalité des sexes, rapport de 2013-2014 : <a href="http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002266/226662f.pdf">http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002266/226662f.pdf</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Chaque année le Rapport de suivi de l'Éducation pour tous publie une synthèse relative aux questions de genre analysant les données de l'ISU de façon plus poussée sur l'égalité de genre. Les visuels générés sont différents de ceux utilisés dans le rapport principal.</li> </ul>
<b>Pôle de Dakar</b>	<a href="https://www.iipe-pole-dakar.org/en">https://www.iipe-pole-dakar.org/en</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyses sectorielles par pays, analyses thématiques (enseignants, etc.).</li> </ul>

...

...

SOURCES	RÉFÉRENCE	CONTENU
---------	-----------	---------

SOURCES SUR LA PERFORMANCE SCOLAIRE ET LES APPRENTISSAGES

<b>PISA et PISA for Development</b>	<a href="http://www.oecd.org/pisa/">http://www.oecd.org/pisa/</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De plus en plus de pays à revenus bas ou moyens participent à PISA ou PISA for Development. Au-delà du classement international, des rapports pays sont souvent commissionnés par les gouvernements pour une analyse poussée des résultats et des facteurs de réussite.</li> </ul>
<b>PASEC, SACMEQ, LLECE</b>	<a href="http://www.confemen.org/le-pasec/">http://www.confemen.org/le-pasec/</a> <a href="http://www.sacmeq.org/">http://www.sacmeq.org/</a> <a href="http://www.unesco.org/new/en/santiago/education/education-assessment-llece/">http://www.unesco.org/new/en/santiago/education/education-assessment-llece/</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rapports de suivi de la qualité de l'éducation et des apprentissages en Afrique de l'Ouest, Afrique de l'Est et Amérique du Sud.</li> </ul>
<b>TIMSS et PIRLS</b>	<a href="http://timssandpirls.bc.edu/">http://timssandpirls.bc.edu/</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>TIMSS : Trends in International Mathematics and Science Study.</li> <li>PIRLS: Progress in International Reading Literacy Study.</li> </ul>
<b>EGRA</b>	<a href="https://www.eddata-global.org/reading/">https://www.eddata-global.org/reading/</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>EGRA: Early Grade Reading Assessment.</li> </ul>

DONNÉES DE LA BANQUE MONDIALE

<b>EdStats</b>	<a href="http://donnees.banquemondiale.org/theme/education">http://donnees.banquemondiale.org/theme/education</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Données sur l'éducation, couplées avec des données sur le genre, la location et le quintile de richesse provenant d'enquêtes des ménages. Option d'élaboration de tableaux individualisés et de visualisation et téléchargement des données.</li> <li>Données sur les apprentissages scolaires sur la base des grandes enquêtes internationales.</li> </ul>
<b>Genderstats</b> <b>Données thématiques sur le genre</b>	<a href="http://datatopics.worldbank.org/gender">http://datatopics.worldbank.org/gender</a> <a href="http://datatopics.worldbank.org/gender/thematic-data">http://datatopics.worldbank.org/gender/thematic-data</a>	<p>Les données sont classées sous les thèmes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Structures économiques, participation aux activités productives et accès au ressources.</li> <li>Éducation.</li> <li>Santé et services de santé.</li> <li>Vie publique et prise de décision.</li> <li>Droits des femmes et des filles.</li> <li>Indicateurs démographiques.</li> </ul>

...

...

SOURCES	RÉFÉRENCE	CONTENU
---------	-----------	---------

### DONNÉES DU BIT

<b>Enquêtes emploi</b>	<a href="http://www.ilo.org/dyn/lfsurvey/lfsurvey.home">http://www.ilo.org/dyn/lfsurvey/lfsurvey.home</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enquêtes emploi par pays.</li> </ul>
<b>ILOSTAT</b>	<a href="http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata?locale=fr&amp;_afLoop=379133196872507&amp;_adf.ctrl-state=mr3guiu3i_86">http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata?locale=fr&amp;_afLoop=379133196872507&amp;_adf.ctrl-state=mr3guiu3i_86</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Base de données sur l'emploi du BIT.</li> </ul>
<b>Statistiques sur le travail des enfants</b>	<a href="http://www.ilo.org/ipec/ChildlabourstatisticsSIMPOC/lang-en/index.htm">http://www.ilo.org/ipec/ChildlabourstatisticsSIMPOC/lang-en/index.htm</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Base de données du BIT.</li> </ul>

### LES ENQUÊTES DES MÉNAGES

<b>Enquêtes démographiques et de santé (EDS)</b>	<p><a href="http://dhsprogram.com/What-We-Do/Survey-Types/DHS.cfm">http://dhsprogram.com/What-We-Do/Survey-Types/DHS.cfm</a></p> <p>Par pays :</p> <p><a href="http://dhsprogram.com/What-We-Do/survey-search.cfm?pgtype=main&amp;SrvyTp=country">http://dhsprogram.com/What-We-Do/survey-search.cfm?pgtype=main&amp;SrvyTp=country</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprend des données intéressantes sur l'inégalité de genre, y compris l'âge médian au premier mariage, la fécondité et la planification familiale, le pouvoir d'action des femmes et la violence conjugale.</li> </ul>
<b>Enquête en grappes à indicateurs multiples (MICS)</b>	<a href="http://www.childinfo.org/mics_available.html">http://www.childinfo.org/mics_available.html</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sous l'égide de l'UNICEF, les MICS présentent des données sur la santé, l'éducation, la protection, le VIH/sida. Les données sont ventilées par sexe, région, quintile de richesse, location et ethnicité. Les données MICS sont utiles pour analyser l'inégalité entre les sexes au niveau du préscolaire, primaire et secondaire en particulier. Elles permettent aussi une analyse des barrières possibles à l'éducation en fonction des sexes (données protection, santé).</li> </ul>

### AUTRES SOURCES DE DONNÉES THÉMATIQUES

<b>UNICEF : A Statistical Snapshot of Violence against Adolescent Girls (2014)</b>	<a href="http://www.unicef.org/publications/index_76212.html">http://www.unicef.org/publications/index_76212.html</a>
--	---

### SOURCES NATIONALES

Statistiques du Bureau national de la statistique ou équivalent

Statistiques provenant des ministères (Éducation, Emploi, etc.)

## RESSOURCES BIBLIOGRAPHIQUES

THÈME	RÉFÉRENCE	URL
Ouvrages généraux	UNESCO-UNGEI (2014) Gender Summary. Teaching and Learning : Achieving Equality for All. Global Monitoring Report on Education for All 2013/2014.	PDF
	UNGEI (2010) Equity and Inclusion in Education. A guide to support education sector plan preparation, revision and appraisal.	PDF
	UNESCO (2004) Rapport de suivi mondial de l'Éducation pour tous 2003/04. Le Pari de l'égalité.	PDF
	<b>Plan International : Parce que je suis une fille</b> Rapport 2008 : La Situation des filles dans le monde 2008 : le point sur les filles dans l'ombre de la guerre. Rapport 2009 : Les filles dans l'économie mondiale. Rapport 2010 : Nouvelles technologies et villes en mutation Rapport 2011 : Et les garçons dans tout ça ? Rapport 2012 : Apprendre pour la vie. Rapport 2013 : Être adolescente en situation d'urgence : une double peine. Rapport 2014 : Les voies du pouvoir : la mise en œuvre d'un changement durable pour les adolescentes.	PDF PDF PDF PDF PDF PDF PDF
	MAE (2013) Adolescentes, jeunes femmes et développement. Synthèse du rapport et du groupe de travail. Plan France pour le MAE.	PDF
	World Economic Forum (2014) Global Gender Gap Report 2014.	PDF
	ODI (2000) Mainstreaming Gender through Sector Wide Approaches in Education. Synthesis Report for DFID.	PDF
	UNESCO (2009) Promoting gender equality in education. UNESCO Bangkok. Gender in Education Network/GENIA.	PDF
	UNESCO (non daté) Gender Sensitive Education Statistics and Indicators - A practical guide.	PDF
	Genre et enseignement supérieur	Clifford M, Miller T, Stasz C, Goldman C, Sam C, Kumar K (2013) How effective are different approaches to higher education provision in increasing access, quality and completion for students in developing countries? Does this differ by gender of students? A systematic review. RAND Corporation.

...

...

THÈME	RÉFÉRENCE	URL
Genre et formation professionnelle	ILO (2012) Resource Guide on Gender Mainstreaming into Technical and Vocational Education and Training (TVET) in Bangladesh.	PDF
	Ducret, V., Lamamra, N. (2005) Pour intégrer le genre dans la formation professionnelle. Un guide à l'usage des formateurs et des formatrices. Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle (ISPPF). Lausanne.	PDF
	EC (2006) Briefing Note on Gender Equality and Technical and Vocational Training.	PDF
	<b>Adolescent Girls Initiative</b> documents : <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Sélectionner et recruter des filles en FP.</li> <li>▶ Inclure la garde d'enfants dans les projets emploi jeunes.</li> <li>▶ Les compétences de vie.</li> <li>▶ L'emploi des jeunes ami des filles.</li> <li>▶ Le mentorat pour favoriser l'insertion professionnelle.</li> </ul>	PDF PDF PDF PDF PDF
Genre et emploi	Heinand, C.; Cassirer, N. (2010) Workplace Solutions for Child Care. ILO.	PDF
	IMF (2013) Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity. IMF Staff Discussion Note. September 2013.	PDF
	World Bank (2014) Gender at work – A Companion to the <i>World Development Report on Jobs</i> .	PDF
	ILO (2010) Building Women Entrepreneurs' Associations. A Participants Guide. ILO (2010) Building Women Entrepreneurs' Associations. A Trainers' Guide.	PDF PDF
	ILO (2014) The gender divide in skills development: progress, challenges and policy options for empowering women	PDF
	OCDE (2011) Report on the Gender Initiative: Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship. Meeting of the OECD Council at Ministerial Level, Paris, May 2011.	PDF
	PLAN France (2013) Groupe de travail « Adolescentes, jeunes femmes et développement ». Rapport des travaux du groupe à destination du ministère des Affaires étrangères rédigé par PLAN France, chargé du Secrétariat technique du groupe de travail pour le ministère des Affaires étrangères 20/12/2012.	PDF
	DFID/GIZ (2013) Promoting Women's financial inclusion. A toolkit.	PDF
	ORSE (2014) Guide méthodologique à destination des entreprises : comment mener des actions de sensibilisation et de formation à l'égalité professionnelle. La synthèse sur 4 pages.	PDF PDF
	AFD (2014) Rapport final sur l'accès et le maintien des femmes à l'emploi de qualité au Maroc, en Tunisie et en Turquie	PDF

...

...

THÈME	RÉFÉRENCE	URL
<b>Violence basée sur le genre et violence à l'école</b>	UNICEF (2014) A Statistical Snapshot of Violence against Adolescent Girls, Unicef, New York, 2014.	<a href="#">PDF</a>
	Antonowicz (2010) Trop souvent en silence : Un rapport sur la violence en milieu scolaire en Afrique de l'Ouest et du Centre. Unicef, Plan International, Save the Children, ActionAid.	<a href="#">PDF</a>
	Unicef, Plan International, Save the Children, ActionAid. (2010) Trop souvent en silence : Prise en charge de la violence en milieu scolaire - Initiatives modèles en Afrique occidentale et centrale.	<a href="#">PDF</a>
	Leach, F., Dunne ; M., Salvi, F. (2014) School related Gender based Violence - A global review of current issues and approaches in policy, programming and implementation responses to School Related Gender Based Violence (SRGBV) for the Education Sector. Background research prepared for UNESCO.	<a href="#">PDF</a>
	UNESCO (2012) Good Policy and Practice in HIV and Health Education. Booklet 8: Education Sector Responses to Homophobic Bullying.	<a href="#">PDF</a>
	Plan (2014) Victimes de l'école. Les violences de genre en milieu scolaire, obstacles au droit des filles et des garçons à l'éducation.	<a href="#">PDF</a>
	Ministère des Affaires étrangères et européennes (2012) Les violences de genre en milieu scolaire en Afrique subsaharienne francophone. Comprendre leurs impacts sur la scolarisation des filles pour mieux les combattre. AFD.	<a href="#">PDF</a>
<b>Genre et éducation en situation d'urgence</b>	Kirk, J. (2006) Advocacy Brief: Education in emergencies - the gender implications, UNESCO Bangkok, Bangkok.	<a href="#">PDF</a>
	INEE (2010) Egalité des genres dans l'éducation et par l'éducation. Guide de poche de l'INEE sur le genre.	<a href="#">PDF</a>
	UNESCO (2011) Rapport mondial de suivi de l'EPT - La crise cachée : les conflits armés et l'éducation : Synthèse relative aux questions de genre.	<a href="#">PDF</a>
<b>Grossesses précoces</b>	Presler-Marshall, E., Jones, N. (2012) Charting the future: Empowering girls to prevent early pregnancy. ODI.	<a href="#">PDF</a>
	OMS (2012) Prévenir les grossesses précoces et leurs conséquences en matière de santé reproductive chez les adolescentes dans les pays en développement : les faits. OMS/UNFPA/Family Care International.	<a href="#">PDF</a>
<b>Genre et manuels scolaires</b>	UNESCO (2008) Comment promouvoir l'égalité entre les sexes par les manuels scolaires : Guide méthodologique à l'attention des acteurs et actrices de la chaîne du manuel scolaire.	<a href="#">PDF</a>
<b>Pédagogie sensible au genre</b>	FAWE (2005) Pour une pédagogie qui Intègre la dimension genre.	<a href="#">PDF</a>

...

...

THÈME	RÉFÉRENCE	URL
Analyse du genre	UNGEI (2012) Gender Analysis in Education.	PDF
Impact des stratégies pour l'éducation des filles	Unterhalter, E <i>et al.</i> (2014). Interventions to enhance girls' education and gender equality: A rigorous review of literature.	PDF
	World Bank (2014) Levelling the Playing Field: Lessons from World Bank Group Gender Impact Evaluations on Education	PDF
Protection sociale	Holmes, R., Jones, N. (2010) How to design and implement gender sensitive social protection programmes. ODI.	PDF

## SITES INTERNET

SITES	DESCRIPTION
<a href="http://www.3ieimpact.org">www.3ieimpact.org</a>	<p><b>L'International Initiative for Impact Evaluation</b>, lancé par UKaid finance des études d'impact solides et des revues systématiques de la littérature dans plusieurs secteurs dont l'éducation.</p> <p>Une base de données permet d'accéder à l'ensemble des ressources : <a href="http://www.3ieimpact.org/evidence/">http://www.3ieimpact.org/evidence/</a></p>
<a href="http://www.ineesite.org/fr">http://www.ineesite.org/fr</a>	<p>Le <b>Réseau international pour l'éducation en situation d'urgence</b> regroupe des représentants de l'ensemble des bailleurs, des ONG, des universitaires et des consultants indépendants. L'INEE a une communauté de pratique anglophone, francophone et hispanophone. Les travaux du groupe de travail genre se retrouvent sur : <a href="http://www.ineesite.org/fr/equipe-de-travail/genre">http://www.ineesite.org/fr/equipe-de-travail/genre</a></p>
<a href="http://www.genreenaction.net/">http://www.genreenaction.net/</a>	<p><b>Genre en Action</b>. Réseau promouvant la prise en compte des inégalités des femmes et des hommes dans les politiques et programmes de développement.</p> <p>Page sur le genre et la FP : <a href="http://www.genreenaction.net/spip.php?article3284">http://www.genreenaction.net/spip.php?article3284</a></p>
<a href="http://www.worldbank.org/en/programs/adolescent-girls-initiative">http://www.worldbank.org/en/programs/adolescent-girls-initiative</a>	<p><b>Adolescent Girl Initiative</b> est une initiative lancée par la Banque mondiale dans le cadre d'un partenariat public-privé visant à appuyer la transition entre l'école et l'emploi des jeunes filles.</p>
<a href="http://www.uis.unesco.org/Education/Pages/gender-education-fr.aspx?SPSLanguage=FR">http://www.uis.unesco.org/Education/Pages/gender-education-fr.aspx?SPSLanguage=FR</a>	<p>Section Genre dans l'éducation de l'ISU.</p>
<a href="http://www.ungei.org/">http://www.ungei.org/</a>	<p><b>Initiative des Nations unies sur l'éducation des filles.</b></p>

## DOCUMENTS DE PLAIDOYER

### Films

TITRE	SOURCE	LIEN
<b>Jobs for Women: Putting a Wrench in Haitian Stereotypes</b>	Banque mondiale	<a href="http://www.worldbank.org/en/news/video/2014/09/18/jobs-for-women-putting-a-wrench-in-haitian-stereotypes">http://www.worldbank.org/en/news/video/2014/09/18/jobs-for-women-putting-a-wrench-in-haitian-stereotypes</a>
<b>Liberia - Training Helps Young Women Find Employment</b>	Banque mondiale	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=9rP4-b1FN_g">https://www.youtube.com/watch?v=9rP4-b1FN_g</a>
<b>Through our eyes</b>	Handicap International	VF disponible sur : <a href="https://www.youtube.com/watch?v=HY1-EOI5tAs&amp;feature=youtu.be">https://www.youtube.com/watch?v=HY1-EOI5tAs&amp;feature=youtu.be</a>
<b>La part des femmes</b> (film documentaire)	Felix Vigné	<a href="http://vimeo.com/64885899">http://vimeo.com/64885899</a>

### Posters

TITRE	SOURCE
<b>Why girls' education matter?</b>	Poster de du Rapport mondial de l'Éducation pour tous, UNESCO. <a href="http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/pdf/infographic-gender.pdf">http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/pdf/infographic-gender.pdf</a>
<b>Liberia - Training Helps Young Women Find Employment</b>	Poster d'UNGEI (existe aussi en anglais et en espagnol). URL: <a href="http://www.ungei.org/resources/files/FRENCH_SRGBV_INFOGRAPHIC_NOV2014_FINAL%282%29.pdf">http://www.ungei.org/resources/files/FRENCH_SRGBV_INFOGRAPHIC_NOV2014_FINAL%282%29.pdf</a>

### Campagnes

<b>Parce que je suis une fille - Plan International</b>	<a href="https://plan-international.org/what-we-do/because-i-am-girl?lang=fr">https://plan-international.org/what-we-do/because-i-am-girl?lang=fr</a>
<b>Campagne de lutte contre le mariage précoce : Girls not Brides</b>	<a href="http://www.girlsnotbrides.org/">http://www.girlsnotbrides.org/</a>
<b>Campagne mondiale pour l'éducation</b>	<a href="http://www.campaignforeducation.org/fr/">http://www.campaignforeducation.org/fr/</a>

# ANNEXES

---

**Annexe 1** : Modalités d'utilisation du Marqueur CAD/OCDE sur l'Égalité hommes-femmes.

**Annexe 2** : Notation de la Dimension Égalité hommes-femmes de l'Avis développement durable de l'AFD.

## MODALITÉS D'UTILISATION DU MARQUEUR CAD/OCDE SUR L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

Le marqueur genre fait partie des marqueurs politiques du CAD. Depuis plusieurs années, il est utilisé pour notre redevabilité annuelle au CAD en matière de prise en compte du genre dans l'APD française.

Depuis la validation du Cadre d'intervention transversale (CIT) Genre de l'AFD en mars 2014, le marqueur CAD doit être systématiquement renseigné par les équipes opérationnelles de l'AFD (voir ci-dessous). Depuis septembre 2014, les équipes doivent également réaliser une notation « développement durable », dont une dimension porte spécifiquement sur les questions de genre. Une équivalence a été créée dans notre système d'information afin que les chargés de projet n'aient qu'une notation à effectuer.

La présente note propose une **définition** du système de notation ainsi qu'une **méthodologie** illustrée par des exemples pour renseigner ce marqueur.

### 1. Contexte : de nouvelles obligations pour l'AFD en matière de redevabilité sur le genre

La nouvelle Stratégie Française Genre et Développement, validée par le CICID du 31 Juillet 2013 a fixé deux objectifs à l'AFD concernant le marqueur politique CAD-OCDE sur l'Égalité hommes-femmes :

- ▶ un objectif de renseignement systématique du marqueur genre du CAD pour les projets financés par l'AFD : 100 % de projets notés suivant le marqueur en 2017 ;
- ▶ un objectif qualitatif d'intégration progressive et améliorée du genre : en 2017, l'AFD devra pouvoir démontrer que 50 % des projets financés intègrent une problématique et une analyse genre et sont marqués 1 ou 2.

Ces objectifs ont été repris dans le CIT Genre de l'AFD validé par le CA de l'AFD en mars 2014, et font l'objet d'un **suivi annuel** par les tutelles et le Haut Conseil à l'Égalité, pour mesurer les progrès réalisés en termes d'intégration de la problématique genre dans les opérations de l'AFD.

**Au-delà de l'exercice de redevabilité** à l'égard du MAE et du CAD de l'OCDE, la réflexion menée concernant la notation genre des projets s'intègre dans un **contexte d'effort global de l'AFD de meilleure intégration des problématiques d'inégalités hommes-femmes** dans nos projets, et nous oblige à nous interroger de façon systématique sur les enjeux d'accès, de participation, d'opportunités, de ressources, de revenus des bénéficiaires directs et indirects des financements AFD qu'ils soient hommes ou femmes, jeunes et moins jeunes.

### 2. Définition du système de notation du marqueur du CAD sur le genre

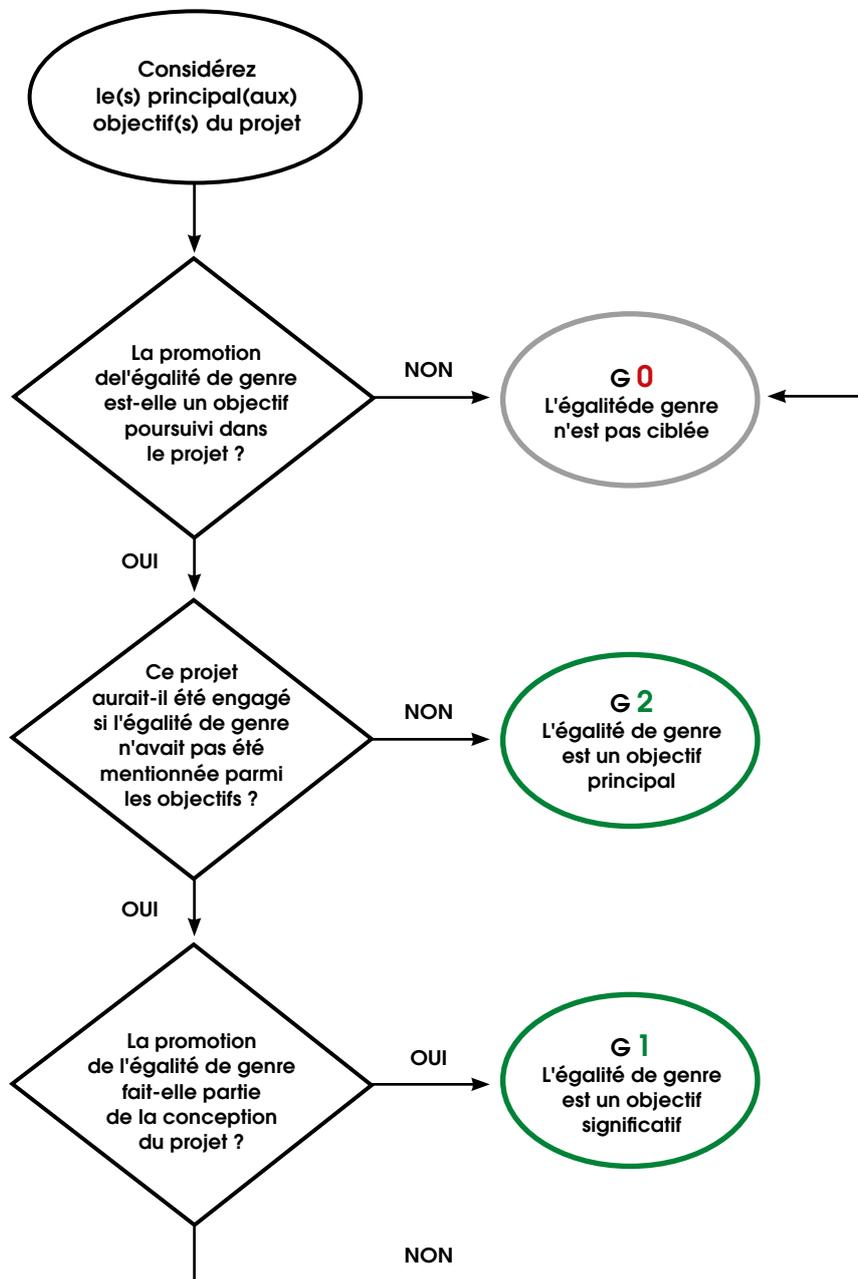
Le tableau ci-après fournit les définitions des 5 notes du marqueur pouvant être attribuées lors de l'analyse des projets et de leur catégorisation en fonction du niveau d'intégration de la problématique du genre et de l'**objectif fixé dans le cadre du projet** en matière de participation à la réduction des inégalités hommes-femmes existant dans le secteur d'intervention.

Tout projet qui vise à renforcer l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes ou à réduire les discriminations et les inégalités fondées sur le sexe doit être noté 1 ou 2.

MARQUEUR	DÉFINITIONS	EXEMPLES
<b>Noté « Nul » / 9</b> = non renseigné	Un projet est noté « 9 » s'il n'a pas été examiné au regard de la question de l'égalité hommes-femmes.	
<b>Noté « NA »</b> = non applicable	Un projet est noté « NA » lorsqu'il ne fait pas partie du périmètre des projets devant faire l'objet d'une notation CAD. (Même s'il contient des enjeux de genre).	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Projets d'urgence.</li> <li>▶ ABG et prêts budgétaires.</li> </ul>
<b>Note « 0 »</b> = non pertinent du point de vue du genre OU sans réflexion / explicitation / documentation sur les enjeux de genre	Un projet est marqué 0 s'il ne vise pas à rétablir la balance relationnelle d'égalité entre les hommes et les femmes <b>mais a fait l'objet d'une réflexion à cet égard</b> (questionnement de départ).  Un projet est marqué 0 si ses activités peuvent potentiellement bénéficier aux femmes, sans avoir fait l'objet d'une réflexion spécifique sur les enjeux de genre ( <b>potentiel de passage en 1</b> ).	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Un projet d'amélioration des services d'aérodrome, de gestion du trafic ainsi que des équipements relatifs à l'assistance météorologique.</li> <li>▶ Un projet de développement rural comprenant des enjeux de genre mais n'ayant pas fait l'objet d'une réflexion spécifique pour en faire un des objectifs du projet.</li> </ul>
<b>Note « 1 »</b> = Le genre comme objectif significatif mais secondaire	Un projet est noté « 1 » si la promotion de l'égalité de genre fait partie des objectifs secondaires du projet, mais que celui-ci aurait été engagé même si l' <b>égalité de genre n'avait pas été mentionnée parmi les objectifs</b> .  Tout type de projets (agriculture, finance, formation professionnelle, emploi, accès au marché) qui incluent des approches proactives (composantes dédiées) faisant la promotion du genre sans pour autant que 100 % du projet ne soit dédié aux enjeux de genre.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Un projet de route qui inclut des passerelles aériennes pour éviter aux femmes de traverser la route ou de prendre un passage souterrain.</li> <li>▶ Un projet de transport en commun qui a pris en compte les intérêts stratégiques des hommes et des femmes dans le design du tracé.</li> <li>▶ Un projet d'adduction d'eau potable qui, outre l'allègement de la corvée d'eau, promeut la participation des femmes à la définition mais aussi à la gestion des ouvrages.</li> </ul>
<b>Note « 2 »</b> = Le genre comme objectif principal du projet	La promotion de l'égalité de genre comme objectif principal du projet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Un projet de soutien au développement des PME qui a activement recherché à cibler l'entrepreneuriat et le salariat féminins en incluant des mesures de discrimination positives par exemple.</li> <li>▶ Un projet banque qui met à la disposition des femmes des produits innovants qui prennent en compte les contraintes habituelles des femmes comme le manque de contreparties pour faciliter l'accès au crédit.</li> </ul>

Il est faux de penser que certains types de projets (infrastructures par exemple) ne peuvent qu'être notés 0. Même si le but déclaré de ce type de projets ne sera jamais de rétablir l'égalité entre les hommes et les femmes, une approche sensible au genre lors du montage du projet (collecte de données désagrégées, approche participative incluant des femmes représentant des groupes de bénéficiaires potentiels au moment des prises de décision) pourra mener à des ajustements dans le design du projet qui augmenteront les chances d'effets directs ou indirects sur l'égalité. Ces démarches permettront aux projets d'être notés 1.

Les questions à se poser pour renseigner le marqueur du CAD sur le genre et parvenir à mettre en place un projet noté 1 ou 2.



Pour les projets notés 1 et 2, trois types de questions peuvent être posées :

- 1) Le genre est-il considéré dans les thématiques abordées ? et/ou
- 2) Le genre est-il considéré dans le montage méthodologique du projet ? et/ou
- 3) Le projet a-t-il identifié les principales causes des inégalités hommes-femmes en termes de capacités, de droit et de participation et proposé des mesures/activités/composantes pour promouvoir leur remise en question ?

Les projets notés 0 lors de l'élaboration d'une FIP peuvent facilement être transformés en des projets notés *a minima* 1, si quelques efforts d'analyses sont fournis par l'équipe projet.

**Comment un même projet peut-il être marqué, 0, 1 ou 2 ?**



**L'exemple d'un projet d'aquaculture**

MARQUEUR	COMMENTAIRES
0	<p>Le projet prévoit une aide financière pour développer l'aquaculture. Le document de projet n'inclut aucune donnée désagrégée et il est impossible de comprendre en lisant le document le rôle des hommes, des femmes ou de la famille dans l'aquaculture artisanale. Une mécanisation de la transformation par exemple peut augmenter la productivité, créer des emplois pour les femmes, ou à l'inverse, avoir pour résultat leur éviction de la filière. Cela peut donc se traduire par des impacts positifs ou négatifs pour les femmes (par exemple dans le contexte de l'aquaculture traditionnelle elles travaillaient dans des systèmes d'entraides entre femmes qui se partageaient certaines tâches domestiques, qui sont maintenant à la charge de chacune) mais comme il n'y a aucune données de base et que le projet a probablement ignoré la dimension de genre dans les systèmes de production, personne ne sait vraiment si les changements offrent de nouvelles opportunités d'émancipation économique pour les femmes.</p>
1	<p>Le document de projet inclut des données désagrégées ainsi qu'une analyse genre du système de production aquaculture et du rôle du secteur dans l'économie familiale. Pendant le montage du projet, les associations de femmes et de pêcheurs ont été consultées et les hommes et les femmes ont contribué à l'identification de mesures mitigatives si c'est pertinent. Le projet inclut aussi un ou deux indicateurs de progression de l'égalité hommes femmes (ex : conditions d'emploi, nombre de femmes et d'hommes employés).</p>
2	<p>Le but du projet est de promouvoir l'intégration des femmes de pêcheurs de crevettes dans le développement économique formel à travers le développement participatif du secteur aquaculture.</p>

## NOTATION DE LA DIMENSION ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES DE L'AVIS DÉVELOPPEMENT DURABLE DE L'AFD

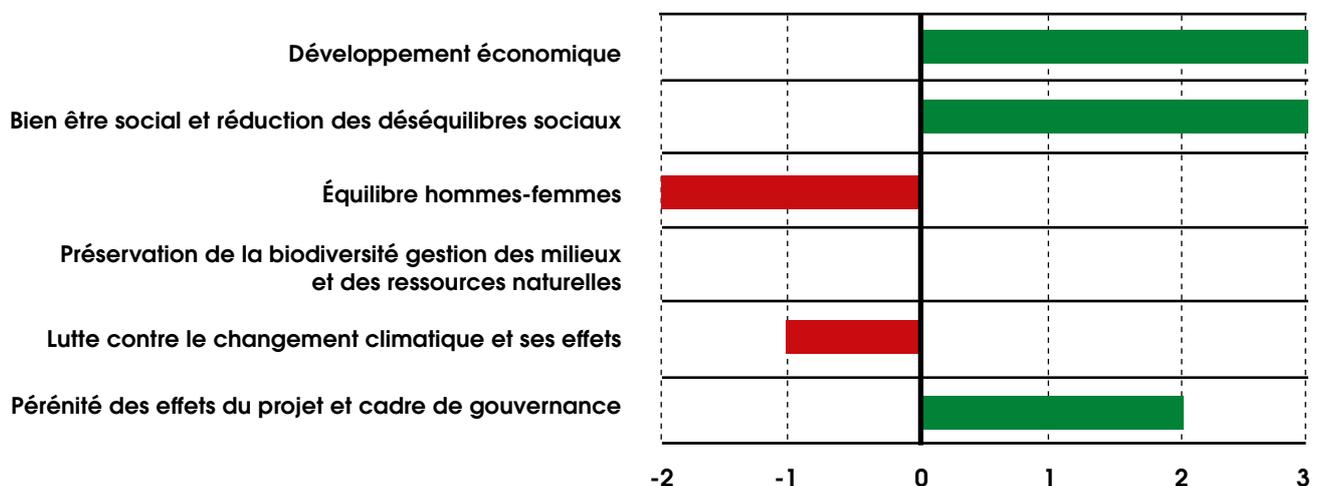
L'approche retenue est celle du Cadre d'intervention transversal « Le genre et la réduction des inégalités femmes-hommes 2014-2017 » dont l'un des deux objectifs stratégiques est de favoriser l'égalité des opportunités entre femmes et hommes, déclinée en actions pouvant avoir un impact à trois niveaux : égalité d'opportunités à l'échelle du projet ou de la contrepartie, égalité d'opportunités à l'échelle du secteur d'intervention, ou égalité structurelle d'opportunités.

La notation proposée ci-dessous a été conçue pour pouvoir comptabiliser les financements AFD dans le cadre du CAD. Aussi, pour pouvoir faire l'objet d'une notation 2 ou 3, les actions envisagées en faveur du genre doivent figurer comme des objectifs explicites du projet.

### Échelle d'évaluation proposée :

- ▶ Le projet prend-il en compte les besoins et intérêts des hommes et des femmes (par le biais d'un diagnostic, participation, communication) ? ou bien : Un dialogue a-t-il été entamé avec la contrepartie sur l'égalité hommes-femmes dans le secteur/la structure concerné(e) ? **Noter 1**
- ▶ Un des objectifs explicites du projet est-il d'assurer l'**accès effectif des femmes aux services/prestations/biens** prévus dans le cadre du projet (en menant un travail avec les hommes et les femmes pour identifier les barrières à cet accès et définir les moyens pour les dépasser) ? ou bien : Un des objectifs du projet est-il de favoriser le **contrôle des ressources par les femmes dans le secteur concerné** et leur participation aux instances de gouvernance du projet ? **Noter 2**
- ▶ Un des objectifs principaux du projet vise-t-il l'**autonomisation des femmes et la réduction structurelle des inégalités** entre les hommes et les femmes (contrôle des ressources, participation aux instances de gouvernance, mise en œuvre effective des changements institutionnels/lois) ? **Noter 3**
- ▶ Si l'impact du projet est neutre sur une dimension, ou si les impacts négatifs résiduels, une fois les mesures d'atténuation mises en œuvre, sont négligeables : **Noter 0**
- ▶ Le projet maintiendra-t-il les inégalités hommes-femmes (le projet présente une opportunité mais ne prévoit pas de mesure pour modifier la situation inégalitaire de départ) ? **Noter -1**
- ▶ Le projet présente-t-il un risque d'aggravation des inégalités hommes-femmes ? **Noter -2**

### IMPACT DU PROJET SUR LES 6 DIMENSIONS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE



## **LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS**

<b>ABS</b>	Appui budgétaire sectoriel
<b>AES</b>	Division Appui environnemental et social de l'AFD (département des Appuis transversaux)
<b>AFD</b>	Agence Française de Développement
<b>CDE</b>	Convention des droits de l'enfant
<b>EDS</b>	Enquête de santé
<b>EDU</b>	Division Éducation, Formation professionnelle et Emploi de l'AFD (département du Développement humain)
<b>EFPE</b>	Éducation, formation professionnelle et emploi
<b>EPT</b>	Enseignement professionnel et technique
<b>FIP</b>	Fiche d'identification de projet
<b>FP</b>	Formation professionnelle
<b>FPP</b>	Fiche de présentation de projet
<b>IA</b>	Indicateurs agrégables
<b>IPS</b>	Indice de parité entre les sexes
<b>OMD</b>	Objectifs du Millénaire pour le développement
<b>ONG</b>	Organisation non gouvernementale
<b>PED</b>	Pays en développement

