



Méthodes De Formation Adaptées Au Genre

NOTE D'ORIENTATION

MARS 2021

EN PARTENARIAT AVEC



À propos d'IFC

La Société financière internationale (IFC), membre du Groupe de la Banque mondiale, est la principale institution de développement axée sur le secteur privé dans les pays émergents. Elle mène des opérations dans plus d'une centaine de pays, consacrant son capital, ses compétences et son influence à la création de marchés et d'opportunités dans les pays en développement. Au cours de l'exercice 20, elle a investi 22 milliards de dollars dans des sociétés privées et dans des institutions financières dans des pays en développement, mobilisant ainsi les capacités du secteur privé pour mettre fin à l'extrême pauvreté et promouvoir une prospérité partagée. Pour de plus amples informations, consulter le site www.ifc.org.

© International Finance Corporation 2021. Tous droits réservés.

2121 Pennsylvania Avenue, N.W.

Washington, D.C. 20433

www.ifc.org

Crédits photos

Couverture : Catherine Trautes/IFC (en haut); Li Wenyong/Banque Mondiale (en bas à gauche); Initiative Restore pour le Cacao – IRC, Côte d'Ivoire (en bas à droite); Pages 3, 12 et 16 : Dominic Chavez/IFC; Page 5 : Li Wenyong/ Banque mondiale

Table des Matières

1		Objectif de la présente note d'orientation	2
2		Définition des termes clés.....	4
3		Quelles sont les méthodes de formation adaptées au genre ?	5
4		Avant la formation : Considérations clés pour la planification	6
5		Avant la formation : Ce qu'il faut prendre en compte dans la conception de supports de formation adaptés au genre.....	11
6		Pendant la formation : Compétences clés pour dispenser un enseignement adapté au genre.....	13
7		Pendant la formation : Favoriser des interactions adaptées au genre en classe.....	14
8		Note relative à la violence basée sur le genre et au harcèlement sexuel.....	17
9		Genre et soutien au transfert et à l'évaluation de l'apprentissage	18
10		Ressources supplémentaires	19



1 | Objectif de la présente note d'orientation

Des preuves solides démontrent que la diversité des perspectives et des expériences de vie favorise la création d'un environnement d'apprentissage riche et innovant. Dans le contexte de l'exacerbation des inégalités entre les genres par la Covid-19 et de l'intérêt croissant des acteurs du secteur privé à créer davantage d'opportunités entrepreneuriales pour les femmes, la présente note d'orientation met en évidence l'adéquation des initiatives de formation aux différents besoins ainsi qu'aux préférences d'apprentissage des femmes et des hommes. Elle a pour but le renforcement des compétences et des pratiques des prestataires de formation dispensant des cours d'amélioration des compétences commerciales aux entrepreneurs - aussi bien en présentiel qu'en ligne. La note vise à approfondir la compréhension des formateurs et formatrices relativement à la dynamique du genre dans l'environnement d'apprentissage. Elle fournit également des suggestions et des techniques pratiques susceptibles de soutenir une participation plus inclusive des entrepreneurs féminins et masculins participant à la formation. Alors que l'enseignement virtuel prend une place de plus en plus importante dans l'environnement d'apprentissage, il est possible de s'assurer que les pratiques d'enseignement évolutives sont fondées sur les principes d'intégration du genre.

Bien que la présente note ait été initialement élaborée à l'intention de la Bourse de sous-traitance et de partenariats (BSTP) de la Guinée dans le cadre de leur programme de soutien aux femmes entrepreneurs, ces orientations sont largement applicables à des contextes de formation commerciale similaires. Cette note s'inspire de la littérature déjà publiée sur ce sujet, notamment des guides de formation [IFC Grow Learn Connect \(GLC\) Guide to Training/Guide Pour La Formation : 'Gender Supplement'/ 'Supplément Consacré Au Genre'](#), et vise à la compléter en fournissant une ressource de référence rapide aux praticiens. Pour plus de détails sur ces sujets, une liste d'ouvrages supplémentaires est proposée à la fin de la présente note.

Les méthodes de formation adaptées au genre sont essentielles afin de garantir que les efforts de renforcement des capacités dans une communauté ou un groupe donné bénéficient de manière égale à tous les membres de ce groupe. Dans de nombreux contextes, les femmes tendent à être sous-représentées aux postes de direction, principalement au sein des entreprises et dans la prise de décision politique. Il est de plus en plus évident qu'une plus grande diversité des genres et une meilleure intégration des femmes dans les entreprises, les gouvernements et la vie communautaire peuvent s'avérer bénéfiques non seulement aux femmes elles-mêmes, mais également contribuer à générer des gains considérables en termes d'innovation, de satisfaction, d'efficacité et à combattre la

pensée de groupe. Dans les contextes d'apprentissage et d'enseignement, la conception d'une formation adaptée au genre peut contribuer à l'élargissement et à l'enrichissement du réservoir d'idées et d'opinions dans lequel puisent tous les étudiants, et leur donner ainsi les moyens de relever l'ensemble des défis qu'ils sont susceptibles de rencontrer dans leur vie professionnelle. La formation adaptée au genre permet également d'envoyer un signal fort à la génération future, en fournissant des modèles forts d'hommes et de femmes travaillant et apprenant main dans la main.

Il convient de noter que la formation n'est qu'une des nombreuses actions de renforcement des capacités pouvant être utilisées en vue de soutenir les entrepreneurs. Les femmes entrepreneurs, en particulier, peuvent également bénéficier d'un mentorat, d'un accompagnement et de groupes de pairs adaptés aux besoins spécifiques des femmes. Dans certaines circonstances, ces méthodes s'avèrent plus efficaces pour les femmes entrepreneurs qu'une approche traditionnelle d'apprentissage basée sur des cours ; les prestataires de formation doivent donc considérer dès le départ l'éventail de mesures potentielles de renforcement des capacités disponibles avant de décider que la formation est le choix le plus approprié. La personnalisation du contenu de la formation technique dépasse le cadre de la présente note. Toutefois, pour obtenir des informations spécifiques sur des méthodologies ayant fait leurs preuves dans le cadre du travail avec des entreprises dirigées par des femmes, le Laboratoire d'innovation sur le genre de la Banque mondiale a démontré que la formation en efficacité personnelle (axée sur le développement de l'autonomie et des compétences générales) peut avoir un impact transformateur sur les femmes entrepreneurs dirigeant des micro-entreprises et des petites entreprises.¹



¹ <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33250>



2 | Définition des termes clés

- ▶ **Genre :** Le genre fait référence aux attentes, attributs et normes sociales, comportementales et culturelles associés au fait d'être un homme ou une femme.²
- ▶ **Normes liées au genre :** Ce sont les normes et les attentes auxquelles les femmes et les hommes se conforment généralement, dans une échelle de valeurs définissant une société, une culture ou une communauté à une époque donnée. Intériorisées dès le bas âge, les normes de genre sont susceptibles d'instituer toute une vie de socialisation et de stéréotypes liés au genre.³
- ▶ **Neutre du point de vue du genre :** Ce terme décrit une situation dans laquelle aucune politique, langue, institution sociale ou concept (incluant la structure sociale, le rôle de genre ou l'identité de genre) n'établit une distinction entre les rôles en fonction du sexe ou du genre d'une personne. Essentiellement, ce terme signifie que rien n'est attribuable exclusivement aux femmes ou aux hommes.⁴
- ▶ **Inclusif du point de vue du genre :** Ce terme signifie qu'il existe non seulement une représentation équitable des hommes et des femmes, mais également que les deux sont encouragés à participer de manière égale. Dans le contexte d'une salle de classe, par exemple, cela peut inclure de partager des opinions, d'exprimer des préoccupations, de poser des questions ou de jouer le rôle de chef(fe) de groupe lors des exercices d'apprentissage en groupe.
- ▶ **Adapté au genre :** Ce terme signifie que, comme un principe de conception, les différentes ressources, rôles, attentes, défis, besoins et situations des hommes et des femmes sont pris en considération. Dans la salle de classe, cela a un impact à la fois sur la conception du contenu et de la pédagogie.⁵
- ▶ **Diversité des genres :** Ce terme signifie la représentation de tous les genres. La diversité est souvent associée à l'inclusion, mais ces deux concepts sont très différents. Si la diversité implique une représentation des hommes et des femmes, elle ne fait pas automatiquement référence à l'inégalité de pouvoir, d'influence ou de statut dont bénéficie généralement un seul sexe en l'absence d'inclusion.

² <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/820851467992505410/world-bank-group-gender-strategy-fy16-23-gender-equality-poverty-reduction-and-inclusive-growth>

³ <https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf>

⁴ <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1190>

⁵ Les définitions proposées ici pour les termes "adapté au genre" et "inclusif du point de vue du genre" diffèrent légèrement de celles fournies dans d'autres manuels de formation d'IFC, tels que les Guides GLC, et sont uniquement destinées à l'usage du présent document.

3 | Quelles sont les méthodes de formation adaptées au genre ?

La formation adaptée au genre englobe les méthodes d'enseignement et le matériel d'apprentissage tenant compte des besoins d'apprentissage spécifiques des personnes participantes à la formation hommes et femmes, et de leurs différences éventuelles, ainsi que de l'impact de la dynamique des genres, des rôles et des attentes sur l'expérience d'apprentissage. Il s'agit de savoir ce qui est enseigné, qui est enseigné, qui dispense l'enseignement, comment, où et quand l'enseignement a lieu, et comment l'apprentissage a lieu. La formation adaptée au genre va au-delà d'une vision simpliste des personnes présentes dans la salle de classe, du lieu de formation ou de la plate-forme d'apprentissage virtuelle. Elle vise plutôt à s'assurer que les personnes participantes à la formation ont tous les mêmes chances de participer activement et d'en tirer profit.





4 | Avant la formation : Considérations clés pour la planification

Avant de commencer la formation, une *Evaluation des Besoins de Formation* doit être effectuée. C'est l'occasion de confirmer que la formation est la mesure de renforcement des capacités la plus adaptée au groupe cible et si tel est le cas, de recueillir des données visant à mettre en lumière les besoins spécifiques au genre des personnes participantes à la formation ainsi que les choix logistiques à prendre en compte (en ligne vs en présentiel, les horaires, le type de formation, le lieu, l'accès aux nouvelles technologies (si elle se déroule en ligne), la durée), lors de la planification de la formation.

À chaque étape du processus, il convient d'examiner certaines considérations clés afin de s'assurer que la formation est aussi adaptée au genre que possible.⁶ Les éléments suivants doivent être pris en compte avant d'entamer la formation :



Les conditions d'accès au marché national et local : Évaluer le cadre juridique pour comprendre les contraintes auxquelles sont soumises les femmes en matière de propriété, de gestion des biens ou de création et de gestion d'entreprise. Tenir compte des types de défis auxquels les entrepreneurs sont confrontés, en particulier les femmes entrepreneurs - notamment le degré de stabilité économique, de croissance et d'opportunités disponibles sur le marché ; le niveau de sûreté et de sécurité physique, la qualité et l'accessibilité aux infrastructures et à la logistique ; et la fiabilité et l'accessibilité à la technologie.



La langue : Identifier les langues parlées par les personnes participantes à la formation et sélectionner la langue d'enseignement qui sera accessible au plus grand nombre de personnes. Dans le cas des formations en ligne, un certain investissement peut être nécessaire afin de personnaliser l'apprentissage interactif ou expérientiel qui serait normalement dispensé en présentiel dans les langues locales, en un contenu accessible en ligne - par exemple en produisant des vidéos pouvant être visionnées sur un appareil. Si des traducteurs (interprètes simultanés) sont nécessaires, assurez-vous de recruter des hommes et des femmes afin de maintenir un équilibre entre les genres. Garder à l'esprit que les hommes et les femmes peuvent avoir des préférences linguistiques différentes en matière d'enseignement et de l'accessibilité du contenu.

⁶ Pour plus d'information sur le sujet, consulter le guide IFC GLC Gender Supplement, pg 11. https://www.growlearnconnect.org/sites/wkt/files/principle/GuideToTraining-Gender%20Programs%20Supp_FR_LINKED.pdf



La méthodologie : Tenir compte du fait que les participants et participantes, hommes et femmes, peuvent avoir des formations antérieures et des expériences de vie différentes. De plus, les personnes participantes à la formation auront des styles d'apprentissage différents - comme par exemple, les apprenants visuels, auditifs et kinesthésiques. Essayez d'inclure dans le programme de formation des possibilités de participation pour chacun de ces styles d'apprentissage. Conformément aux théories de l'apprentissage des adultes, l'apprentissage pratique peut souvent produire de bons résultats (dans le cas où la formation en présentiel est possible, cela est évidemment plus facile à gérer) car il permet aux participants et participantes d'apprendre par la pratique. Cependant, même dans les séances de formation en ligne, les participants et participantes peuvent être encouragés à mettre en pratique ce qu'ils ont appris grâce à des devoirs à faire à la maison, avec des possibilités de retour d'information (en groupe ou individuellement) prévues au programme. Il est évident que l'apprentissage pratique renforce le sentiment d'autonomie des participants et participantes, leur donne la confiance nécessaire à l'expérimentation et renforce la confiance collective à travers la collaboration directe et la confiance mutuelle. Une telle expérience peut contribuer à briser les idées préconçues sur les stéréotypes de genre et à transformer les opinions sur les rôles des femmes et des hommes qui pouvaient exister avant la formation, en demandant à chacun d'effectuer les mêmes tâches avec les mêmes ressources et les mêmes encouragements.



Les compétences existantes, l'équipement et le soutien à la formation continue : Dans le cadre de l'évaluation des besoins de formation mentionnée ci-dessus, rassemblez des données sur la diversité et la portée de l'éducation antérieure, des compétences existantes et de l'accès aux ressources par les participants et participantes à la formation cible, incluant toute variation liée au genre. Tenez compte non seulement de l'éducation formelle, mais aussi du degré de confiance, du leadership et des compétences générales, de l'accès aux réseaux et de la possibilité pour les familles de soutenir l'apprentissage des participants et participantes à la formation. Cet aspect est particulièrement important pour les femmes, pouvant être confrontées à des pressions supplémentaires concernant l'équilibre entre leurs activités entrepreneuriales, les responsabilités domestiques et la prestation de soins et/ou des pressions exercées par les membres de la famille dans le but de les amener à se concentrer sur d'autres rôles. Si l'objectif est de virtualiser la formation, il est essentiel de commencer la préparation par une vérification de la faisabilité à travers une brève enquête

auprès des participants et participantes visant à évaluer leur accès au matériel et aux logiciels nécessaires pour participer à un événement de formation virtuel, et à identifier et aider les étudiants et étudiantes ayant besoin d'un soutien adapté. Si de nombreux entrepreneurs, hommes et femmes, ont des connaissances et des compétences techniques et sont déjà familiarisés avec l'apprentissage en ligne, la conception de la formation doit tenir compte de l'éventail de moyens dont disposeront les participants et participantes pour étudier à domicile. Les questions clés à poser sont les suivantes : les personnes participantes à la formation ont-ils accès à des appareils (partagés ou individuels) pouvant être utilisés pour l'apprentissage à domicile ou au sein de leur communauté ? En cas de lacunes, les prestataires de formation doivent prendre des dispositions nécessaires afin de fournir des prêts d'équipements (soit directement ou par l'intermédiaire d'une tierce partie) pour permettre aux participants et participantes d'avoir accès à ces appareils sur toute la durée du cours.



Les horaires et le lieu : Dans les pôles urbains, le choix des horaires et du lieu de la formation en présentiel doit tenir compte du coût et de la sécurité des moyens de transport pour les personnes participantes à la formation (en particulier les participantes, qui peuvent être exposées à un plus grand risque la nuit ou en traversant des zones peu sécurisées). Les organisateurs de la formation pourraient envisager la possibilité d'offrir des services de garde d'enfants afin d'augmenter la participation des femmes. Lorsque la formation a pour cible les femmes entrepreneurs, des sessions plus courtes risquent moins d'empiéter sur leurs responsabilités professionnelles quotidiennes. Dans le cas d'une formation en ligne, la structure du cours doit être conçue, autant que possible, pour permettre aux participants et participantes de bénéficier d'une flexibilité maximale pour apprendre à leur propre rythme - avec la possibilité d'organiser des sessions facultatives de retour d'information "en ligne", en groupe ou individuellement, de manière à ne pas exclure les personnes à qui les responsabilités ne permettent pas de s'engager assidument dans des cours en ligne. Vous trouverez plus de détails sur ce point dans la section 6 ci-dessous.



Les objectifs de participation des hommes et des femmes : Posez-vous la question de savoir si la formation doit être mixte ou réservée exclusivement aux femmes (dans certains cas, une formation réservée exclusivement aux femmes serait manifestement plus efficace, notamment en matière de santé maternelle ou dans des contextes culturels où les normes limitent fortement l'apprentissage mixte). Si la formation est mixte, fixez un objectif

de participation pour les femmes et les jeunes. Fixer des objectifs de participation des hommes et des femmes peut contribuer à la normalisation d'une attente culturelle pour l'avenir, à savoir que les formations doivent impliquer à la fois des hommes et des femmes. En plus des objectifs quantitatifs relatifs au nombre minimal de femmes par classe, il peut également être utile de surveiller la participation significative des femmes tout au long de la formation, afin d'éliminer tous les obstacles en temps réel.



Des équipes de formation mixtes : La création d'un environnement d'apprentissage diversifié du point de vue du genre commence par la garantie que les participants et participantes à la formation apprennent à la fois des femmes et des hommes. Les formateurs et formatrices représentent également des modèles forts - aux yeux de tous les participants et participantes, mais surtout des jeunes - en termes d'égalité des capacités et de réussite des femmes.

Les considérations spécifiques au niveau communautaire :



Les normes et rôles de genre : En premier lieu, il convient d'évaluer le degré d'autonomie des femmes ainsi que leur capacité de décision relativement à leur participation aux programmes de formation et à la mise en pratique des enseignements dispensés. Menez des enquêtes préalables auprès des participants et participantes cibles afin de comprendre la répartition des tâches entre les hommes et les femmes ainsi que leurs variations selon les saisons, de manière à organiser les formations lorsque les demandes concurrentes sont moins pressantes. Demandez aux hommes et aux femmes quel est le meilleur moment et le meilleur lieu pour la formation, en tenant compte de leurs autres tâches telles que la garde des enfants et les travaux domestiques. Assurez-vous que vous disposez d'un budget suffisant pour tenir la formation à proximité du domicile des femmes, en prévoyant des services de garde d'enfants en cas de besoin, des installations pour l'allaitement, le cas échéant, et des installations sanitaires adéquates pour les femmes.



L'alphabétisation : Menez des enquêtes préalables auprès des participants et participantes cibles afin de déterminer s'il existe des problèmes d'alphabétisation chez les hommes et les femmes, et pour vous assurer que la communication est possible dans les langues locales - et engager des interprètes en cas de besoin. Si les personnes participantes à la formation ne savent pas lire, écrire, ou compter, veillez à rendre le contenu de la formation accessible (par exemple en utilisant des supports visuels, expérientiels ou basés sur la performance, tels que le théâtre ou la télévision).



L'adhésion de la communauté : Profitez de l'occasion pour discuter de la participation des femmes avec les dirigeants de la communauté afin d'obtenir leur soutien et leur adhésion et de leur garantir que la formation offrira un espace sûr et favorable pour tous les participants et participantes. Il est possible de rencontrer des situations où les conjoints, les pères ou d'autres hommes de la famille sont réticents à l'idée de permettre aux femmes de participer à la formation en raison d'inquiétudes liées à la sécurité, ou d'inquiétudes émanant du fait que les femmes soient plus instruites, plus indépendantes et susceptibles d'augmenter leurs revenus. Pensez à organiser une session d'information ciblant spécifiquement les hommes de la communauté, afin de leur permettre de comprendre la raison d'être de la formation, de vous assurer qu'ils ne se sentent pas exclus et, idéalement, d'obtenir leur soutien actif. Identifiez et travaillez avec les groupes locaux de femmes et les réseaux communautaires, tels que les églises, en vue de sensibiliser les femmes relativement à l'opportunité de formation et les encourager à s'engager. Soyez prêt à fournir des informations et à répondre à toutes les questions et préoccupations.



Des formateurs et formatrices locaux : Dans la mesure du possible, engagez des formateurs et formatrices issus de la communauté locale, ce qui contribuera à réduire les obstacles liés à la participation et à rendre la formation plus évidemment accessible en fonction du contexte culturel. S'il n'y a pas de candidat local, envisagez d'utiliser la formation comme une opportunité pour les futurs formateurs et formatrices locaux de "doubler" et d'apprendre des personnes qui dirigent les sessions, afin de leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires pour diriger dans le futur. Les formateurs et formatrices peuvent bénéficier d'un soutien spécifique sur le lieu d'enseignement, comme par exemple un logement équipé d'installations sanitaires sûres, une garderie d'enfants (si elles sont des mères actives), ainsi que d'un soutien par des pairs grâce à des contacts avec d'autres formateurs et formatrices.

5 | Avant la formation : Ce qu'il faut prendre en compte dans la conception de supports de formation adaptés au genre



Les supports de formation seront plus attrayants pour un plus grand nombre s'ils sont ludiques, interactifs et adaptés aux besoins et aux expériences des participants et participantes. La conception de matériel de formation nécessite donc une recherche approfondie auprès des participants et participantes cibles afin de comprendre leurs priorités, leurs perspectives, leurs défis, les progrès réalisés à ce jour et les domaines dans lesquels leurs compétences doivent être renforcées. Cette recherche révélera également comment le genre recoupe toutes ces aspirations et les contraintes en termes de différences entre les hommes et les femmes (ainsi qu'entre les femmes elles-mêmes). Si possible, pensez à organiser des groupes de discussion, des entretiens ou des enquêtes libres avant la conception du programme de formation dans le but de mieux comprendre les connaissances existantes, les niveaux de confiance ainsi que les besoins des femmes et des hommes.

Dans les cas où l'apprentissage s'effectue en ligne, la conception et la mise en œuvre du matériel de formation doivent être aussi flexibles que possible afin de l'adapter aux exigences concurrentes des participants et participantes en termes de temps. Cela peut se faire, par exemple, en proposant des délais flexibles pour les devoirs et en choisissant des méthodes de communication appropriées (tels que les fichiers PDF, de préférence aux documents Microsoft Word, afin de faciliter la visualisation sur une variété de supports).

Il peut s'avérer utile de garder à l'esprit les questions suivantes lors de la conception de supports de formation adaptés au genre :

- ▶ *Combien de femmes et d'hommes sont-ils représentés ou mentionnés dans le texte et les images ?*
- ▶ *Quand et à quelle fréquence les personnages féminins apparaissent-ils, comparativement aux personnages masculins ? Ces représentations sont-elles exemptes de stéréotypes ? Dans quel type d'activité productive, reproductive ou communautaire chaque personnage est-il impliqué ?*
- ▶ *Comment les femmes et les hommes sont-ils représentés dans les supports (par exemple, comme nourriciers, opérateurs économiques, leaders ou victimes) ?*
- ▶ *Les supports utilisent-ils un langage neutre et inclusif (par exemple en faisant référence à des personnes plutôt qu'à des pronoms sexués comme lui ou elle) ?*
- ▶ *Les supports de formation utilisent-ils un langage courant (non technique, sans jargon commercial), accessible à tous les participants et participantes ?*

- ▶ *En quoi le matériel de formation fait-il la promotion du concept de l'égalité ? Le matériel de formation vise-t-il à renforcer la confiance, la résilience, le leadership et d'autres compétences non techniques essentielles ? Le matériel de formation offre-t-il des scénarios permettant aux étudiants et étudiantes de diriger et de vivre les cours comme des pairs égaux ?*
- ▶ *Le matériel de formation est-il disponible en version numérique dans des formats facilement accessibles sur des smartphones après les sessions de formation ? Le contenu est-il disponible sous une forme téléchargeable et accessible hors connexion, même dans les zones de faible couverture réseau ?*
- ▶ *Est-il possible de développer du matériel de formation supplémentaire, tels que des quiz ou des didacticiels, qui seront disponibles "à la demande" au format numérique, afin d'améliorer le contenu de base de la formation ?*

Les supports de formation adaptés au genre doivent non seulement chercher à éliminer les sources de préjugés à l'égard des femmes, mais également remettre en question les stéréotypes négatifs sur les hommes et la masculinité. La formation peut être une fenêtre à travers laquelle les hommes et les garçons observent d'abord, puis remettent en question les hypothèses sur qui fait quoi à la maison, dans la communauté et au travail ; qui est responsable ; et qui en profite. La formation peut également constituer une ouverture pour aider les hommes à renforcer leur engagement personnel en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes en les équipant des connaissances et des compétences nécessaires à la mise en pratique de leur engagement dans leur vie quotidienne.



6 | Pendant la formation : Compétences clés pour dispenser un enseignement adapté au genre

Les équipes de formation doivent avoir de l'expérience dans l'animation de cours de communication participatifs, respectueux et ouverts (à la fois en présentiel et en ligne) et doivent avoir au départ une bonne perception de la vie des personnes cibles. Il faudra trouver un équilibre entre une formation répondant aux besoins perçus immédiatement chez les participants et participantes cibles et une formation qui les aidera à sortir de leur zone de confort, en développant les compétences et la confiance nécessaires afin de naviguer avec succès dans le contexte commercial actuel. Idéalement, les formateurs et formatrices doivent se familiariser avec les concepts de base liés au genre ; les ONG locales ou les groupes de femmes pourraient être en mesure de fournir des informations de base utiles sur les normes et les dynamiques locales. Le fait de commencer avec un nombre à peu près égal de formateurs peut contribuer à donner le ton à la création d'un environnement d'apprentissage adapté au genre pour les personnes participantes à la formation.

Dans le cadre de la gestion de la classe, les formateurs et formatrices doivent faire preuve des compétences suivantes :

- ▶ *Valoriser de manière égale la capacité d'apprentissage des personnes participantes à la formation ;*
- ▶ *Rechercher activement les perspectives et les expériences vécues par les participants et participantes, afin d'enrichir l'apprentissage et la compréhension de chacun et chacune dans la classe ;*
- ▶ *Faciliter l'apprentissage des personnes participantes à la formation, leur permettre de progresser de manière égale et d'exploiter pleinement leur potentiel ;*
- ▶ *Réagir avec prudence aux attitudes hostiles et potentiellement sexistes pouvant être manifestées par les participants et participantes à l'égard de leurs pairs ou même qu'ils peuvent avoir intériorisées à leur propre sujet ;*
- ▶ *Aider les participants et participantes à remettre en question une attitude sexiste afin d'en faciliter l'abandon à l'avenir ;*
- ▶ *Rechercher les caractéristiques ou les comportements ancrés dans les normes sociales qui sont susceptibles d'entraver l'apprentissage et la performance (tels que la timidité, l'arrogance, la dominance, l'intimidation, le manque de confiance ou la peur de s'exprimer en classe) ;*
- ▶ *Créer des opportunités pour le travail en groupe et en équipe qui seront intégrées dans les offres de formation en ligne.*





7 | Pendant la formation : Favoriser des interactions adaptées au genre en classe

En plus de couvrir le contenu technique, professionnel et culturel de la formation en question, les participants et participantes peuvent également être encouragés à voir dans leurs cours une occasion d'aborder les inégalités sociales et de genre au sein de la communauté. Les participants et participantes peuvent recevoir des "devoirs" sur lesquels ils devront réfléchir avec leur famille ou seuls, et être invités à partager leurs idées et leurs conclusions en ligne ou en présentiel dans le cas où la formation se déroule en classe. Certaines incitations (questions) peuvent se révéler utiles pour encourager les participants et participantes à identifier les manières dont le genre influence leurs propres besoins, défis et opportunités, ainsi que ceux de leurs familles et collègues.

À cette fin, les formateurs et formatrices de la classe virtuelle doivent également offrir régulièrement aux participants et participantes des occasions de s'engager et de demander conseil "en temps réel". En suivant les progrès individuels de chaque participant et en programmant des contrôles réguliers, les formateurs et formatrices seront en mesure d'identifier les signes avant-coureurs de problèmes et seront mieux à même de les aider. Les formateurs et formatrices peuvent s'avérer plus faciles à approcher par les participantes ; les prestataires de formation doivent être sensibles à cette dynamique.

Les formateurs et formatrices peuvent également encourager les participants et participantes à former des groupes d'étude et de soutien par les pairs en ligne afin d'approfondir leur apprentissage tout en créant une communauté ; par exemple, WhatsApp ou une autre plateforme peuvent être un forum utile pour un tel groupe. La radio locale peut également s'avérer un bon forum sur lequel passer des messages et motiver les participants et participantes, notamment dans les zones rurales ayant un accès limité à internet.

Dans la salle de classe proprement dite, les équipes de formation devraient tenir compte des directives suivantes pour encourager la participation pleine et égale des femmes et des hommes ⁷

- ▶ Donner des chances égales aux participants et participantes de répondre aux questions ;
- ▶ Offrir un renforcement/une aide positif aux femmes et aux hommes ;

⁷ Consulter également les pages 28-29 du guide IFC GLC Gender Supplement : https://www.growlearnconnect.org/sites/wkt/files/principle/GuideToTraining-Gender%20Programs%20Supp_FR_LINKED.pdf

- ▶ *Accorder du temps aux participants et participantes pour répondre aux questions, en particulier aux femmes qui peuvent être timides ou avoir peur de s'exprimer ;*
- ▶ *Donner des exercices qui encouragent les personnes participantes à la formation, particulièrement les femmes, à s'exprimer ;*
- ▶ *Veiller à ce que les groupes de travail soient mixtes (femmes et hommes) ; Veiller à ce que chacun soit amené à conduire les discussions ;*
- ▶ *Encourager les hommes et les femmes à présenter des travaux ou des thèmes en classe ;*
- ▶ *Utiliser des personnages masculins et féminins pour illustrer les études de cas - qui doivent également être développées de manière à refléter les spécificités de la culture locale et mettre en évidence les problèmes et les défis auxquels sont confrontés les femmes et les hommes dans cet environnement ;*
- ▶ *Créer un environnement propice à l'apprentissage ;*
- ▶ *Maintenir les participants et participantes " à la tâche " et les aider à prendre la responsabilité de leur propre apprentissage ;*
- ▶ *Adapter les expériences d'apprentissage aux besoins spécifiques des individus et des groupes ;*
- ▶ *Optimiser les occasions d'interaction et de pratique pour les participants et participantes ; et*
- ▶ *Explorer l'utilisation de techniques de ludification (par exemple, le pointage, les mini-compétitions, les récompenses, les comparaisons avec d'autres participants et participantes) afin d'inciter les participants et participantes eux/elles-mêmes à renforcer l'inclusion du genre dans la classe. Cela peut se faire, par exemple, en récompensant les participants et participantes qui démontrent des comportements inclusifs et de la collaboration.*
- ▶ *Compte tenu de l'importance des modèles positifs, veillez à faire intervenir des hommes et des femmes d'affaires dans la classe ou dans l'environnement d'apprentissage virtuel comme orateurs invités et/ou à les mettre à la disposition des participants et participantes pendant un certain temps afin de leur permettre d'interagir avec eux/elles et de leur poser des questions.*

Des situations peuvent survenir en classe ou encore dans un chat-room ou un forum en ligne, au cours desquelles les participants et participantes se montrent irrespectueux les uns envers les autres, ou envers le formateur. La dynamique du genre pourrait être à l'origine du conflit ou l'hostilité. Il est important pour le formateur de garder son calme face à la provocation et d'essayer de désamorcer les émotions négatives en rappelant aux participants et participantes leur engagement les uns envers les autres et envers leur propre apprentissage et en rappelant le principe selon lequel tout préjugé ou parti pris envers les autres ne

saurait être toléré dans de tels espaces. Les techniques permettant de désamorcer un comportement irrespectueux incluent l'écoute réfléchie - écouter attentivement les parties lésées, poser des questions et tenter de résumer leurs préoccupations et leurs points de vue, les relayer de manière respectueuse, et parler lentement et calmement, ce qui a souvent un effet apaisant et contagieux sur les autres. Dans le cas où les participants et participantes continuent à manquer de respect aux autres, à faire de la discrimination ou à rabaisser les autres sur la base du genre, il peut s'avérer nécessaire de leur parler en privé/hors ligne et de les avertir officiellement que, si leur comportement ne change pas, ils seront invités à quitter la session de formation.



8 | Note relative à la violence basée sur le genre et au harcèlement sexuel

Les formateurs et formatrices ont un devoir de diligence à l'égard de tous les participants et participantes - de ce fait, il est recommandé aux formateurs et formatrices de suivre une formation sur le harcèlement sexuel afin de pouvoir contribuer à la création d'un environnement d'apprentissage sûr et d'être sensibilisés à comprendre et à reconnaître une conduite et un comportement appropriés. L'instauration d'une relation de confiance avec les participants et participantes en classe peut les amener à solliciter l'aide ou les conseils des formateurs et formatrices relativement aux problèmes qu'ils rencontrent dans leur vie en général - y compris, éventuellement, la violence familiale, sexuelle ou basée sur le genre. Les formateurs et formatrices peuvent également être amenés à remarquer des signes ou des comportements inquiétants suggérant que les participants et participantes pourraient être victimes de violence basée sur le genre ou de harcèlement sexuel en dehors de la classe. Il convient de préciser qu'une formation en ligne n'empêche pas nécessairement la survenue d'intimidation ou de harcèlement ; les formateurs et formatrices doivent être sensibles et attentifs à ces dynamiques. Il serait parfaitement compréhensible qu'un formateur sans expertise spécialisée se sente dépassé lorsqu'il est confronté à ce genre de situation pénible. Pour se faire, il est utile de bâtir un partenariat avec des professionnels locaux compétents avant de commencer la formation - par exemple, le personnel expérimenté d'une ONG renommée ou d'un ministère désigné. Grâce à ce partenariat, les formateurs et formatrices peuvent être eux/elles-mêmes formés à la manière de réagir convenablement face à de tels cas et à les orienter vers les canaux de soutien appropriés. Il peut également s'avérer utile, voire nécessaire, de concevoir et de dispenser un module supplémentaire dans le cadre de la formation des participants et participantes, sur des sujets tels que la "dénormalisation" de la violence et l'utilisation des outils d'autolimitation (c'est-à-dire les techniques et stratégies permettant d'éviter en toute sécurité les situations qui dégénèrent). Enfin, il est important pour les prestataires de formation de se familiariser avec les lois relatives au harcèlement sexuel dans leur juridiction, de même qu'avec tout devoir de diligence qu'ils peuvent avoir en tant que prestataires de services éducatifs, afin de garantir le respect de l'obligation légale de reporting.





9 | Genre et soutien au transfert et à l'évaluation de l'apprentissage

Le "transfert" d'apprentissage désigne la capacité des participants et participantes à appliquer les ressources et les compétences acquises pendant la formation à leur travail et à leur environnement professionnel. Afin de maximiser le sentiment d'utilité de la formation chez les participants et participantes, des mesures de suivi telles que le coaching, la mise en réseau ou la participation à des forums de discussion entre pairs avec d'autres anciens participants et participantes peuvent contribuer à renforcer les cours et assurer la pérennité de la communauté et le partage des ressources. Les mesures de suivi préférées par les participants et participantes et des participantes peuvent varier. Comme indiqué dans le Guide pour la Formation d'IFC, les réseaux, le soutien par les pairs, le mentorat et le coaching sont particulièrement utiles pour aider les femmes à mettre en application leur apprentissage dans leur travail et leur vie quotidienne.

L'évaluation de l'apprentissage désigne l'évaluation de l'efficacité des interventions de formation. L'évaluation est axée sur la question de savoir dans quelle mesure la formation a contribué à modifier les résultats commerciaux des participants et participantes et des participantes. L'évaluation peut inclure des enquêtes de retour d'information, des tests de connaissances, des questionnaires d'auto-perception destinés aux participants et participantes (notamment sur des sujets tels que la confiance) et le développement de paramètres visant à assurer le suivi et la comparaison des performances commerciales avant et après la formation. Du point de vue du genre, il est essentiel de s'assurer que toutes les données collectées sont ventilées par genre, qu'elles incluent à la fois les hommes et les femmes dans l'échantillon de données collecté et comprennent des questions visant à saisir toute différence de genre en termes de participation et d'engagement. Par exemple : dans quelle mesure le lieu de formation était-il adapté aux besoins des femmes et des hommes ? Dans le cas d'une formation en ligne, dans quelle mesure cette méthode a-t-elle fonctionné pour les participants et participantes ? Dans quelle mesure les femmes et les hommes ont-ils été satisfaits de l'animation de la classe (qu'elle soit physique ou virtuelle) et se sont-ils sentis inclus ? Dans quelle mesure selon eux/elles, la formation a-t-elle augmenté leur confiance en eux/elles-mêmes en tant qu'entrepreneurs et propriétaires d'entreprise ? En termes de conception de l'évaluation, une attention particulière doit être accordée à toute différence entre les hommes et les femmes en termes d'alphabétisation, d'accès à l'Internet, de compétences techniques et de temps ou de ressources à consacrer aux activités d'évaluation (par rapport à d'autres responsabilités à la maison ou au travail).

10 | Ressources supplémentaires

Elliott & Orser, 2020 “Gender-Smart Entrepreneurship Education & Training Plus (GEET+).” Disponible sur le site : https://www.researchgate.net/publication/344237394_Gender-Smart_Entrepreneurship_Education_Training_Plus_GEET

IFC, 2020 “Guide to Training: Setting the Standard for the Design, Delivery and Evaluation of Learning Programs in Emerging Markets.” Disponible sur le site : https://www.growlearnconnect.org/sites/wkt/files/principle/GuideToTraining_FR_Full%20Guide%20LINKED%20%282%29.pdf

IFC, 2020 “Grow Learn Connect Training Guides: Gender Supplement”. Disponible sur le site : https://www.growlearnconnect.org/sites/wkt/files/principle/GuideToTraining-Gender%20Programs%20Supp_FR_LINKED.pdf

IFC, 2020 “Grow Learn Connect Training Guides: Fragile and Conflict Affected States Supplement”. Disponible sur le site : https://www.growlearnconnect.org/sites/wkt/files/principle/GuideToTraining-FCS%20Programs%20Supp_FR_LINKED.pdf

IFC, 2017 “Evaluation Report: Bank of Palestine Strengthens Women Owned Businesses and the Economy”. Etude de cas d’une formation inclusive du point de vue du genre. Disponible sur le site : https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/85ab284b-12a5-4345-ad8b-4a41131cf0d9/Bank_of_Palestine_Eval_Report_FINAL.pdf?MOD=AJPERES&CVID=m6mdDM1

IFC, 2016 “Case Study: Boyner Group’s Supply Chain Strengthens Women In Business”. Disponible sur le site : <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/25392/109540-WP-Boyner-Case-Study-28-6-2016-PUBLIC.pdf?sequence=1>

World Bank Jobs Note, Issue 7, December 2020 “Adapting Skills Training to Address Constraints to Women’s Participation.” Disponible sur le site : <http://documents1.worldbank.org/curated/en/100001588563785232/pdf/Adapting-Skills-Training-to-Address-Constraints-to-Women-s-Participation.pdf>

World Bank, 2019 “Profiting from Parity: Unlocking the Potential of Women’s Business in Africa”. Disponible sur le site : <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/31421>

World Bank, 2020. “GIL Top Policy Lessons on Empowering Women”. Disponible sur le site : <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33250>





Pour plus d'informations, veuillez contacter :

Jen Scott | jscott1@ifc.org
Fatoumata Keita | fkeita1@ifc.org

www.commdev.org/work/gender-empowerment



Créer des marchés, créer des opportunités