

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE L'ALPHABÉTISATION
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
SOUS-DIRECTION DE LA FORMATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF

APPROCHE GENRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE

**DANS LE SECTEUR
EDUCATION/FORMATION**

↑
APPRENDRE
PAR SOI-MÊME

↑
APPRENDRE
À SON RYTHME



*Construisons
le développement
de demain*

KOUE épse EGNU-AVI GNALY JOSELINE	Cheffe de Service Suivi-Evaluation DEEG
TANO née N'DRI ADJA CHANTAL	Cheffe de Circonscription – IEPP Abengourou Indénié
PITA FLAVIE CELESTINE	Gestionnaire DEEG
BAKAYOKO NAMORY	Chef d'Établissement – Lycée Moderne Béoumi DRENA Bouaké 2

Supervision : KANDE Amadou

Sous-directeur de la formation

DRH / MENA

Objectif de formation	À la fin de la formation, l'auditeur / l'auditrice sera capable d'intégrer le genre dans ses pratiques professionnelles pour assurer le développement durable dans le secteur Éducation/Formation
Objectifs pédagogiques	1. Définir les Concepts de Genre et de Développement Durable 2. S'approprier l'historique de l'Approche Genre et de la Politique Genre du MENA 3. Clarifier le lien entre le Genre et les Objectifs du Développement Durable dans le secteur Éducation/Formation 4. Identifier les stratégies de réduction des inégalités dans le secteur Éducation/Formation 5. Identifier les outils d'intégration du genre dans le secteur Éducation /Formation 6. Intégrer le genre dans le secteur Éducation /Formation 7. Assurer le suivi de la promotion de l'égalité de genre dans le secteur Éducation/Formation 8. Évaluer la promotion de l'égalité de genre dans le secteur Éducation/Formation
Descriptif du contenu du module	Séquence 1 : Définition des concepts de genre et de développement durable. Séquence 2 : Historique de l'approche genre et de la politique genre du MENA. Séquence 3 : Approche genre et ODD dans le secteur Education / Formation. Séquence 4 : Stratégies de réduction des inégalités dans le secteur. Education/Formation. Séquence 5 : Méthodes et outils d'intégration du genre dans les pratiques éducatives. Séquence 6 : Suivi-évaluation sensible au genre pour la promotion de l'égalité de genre.
Modalités de diffusion	En présentiel et en distanciel
Modalités d'évaluation	- Questionnaire sous forme de quiz (autotests) d'appropriation du module - Questionnaire sous forme de quiz (test final) de validation du contenu du module

Public cible	Sous-Directeur — DRENA - SG – Inspecteur d'Éducation – Inspecteur d'Orientation – Chef de Circonscription – Chef d'Antenne – DCIO – Chef d'Établissement – Directeur de CAFOP – Coordonnateur CReMOSS
Période de la formation	Avril 2023

Introduction

L'approche genre et le développement durable offrent de nombreuses convergences. Ils proposent une réflexion interdisciplinaire et systémique, analysant les relations et les impacts croisés entre les différentes composantes du développement humain : le social, l'économie, la culture et l'environnement.

Cette approche vise à réduire les inégalités dans tous les domaines.

En Côte d'Ivoire, ces inégalités sont aussi présentes dans le Secteur de l'Éducation/Formation.

Ce module, consacré à l'approche genre et au développement durable, te présentera des outils et ressources en vue de réduire toutes ces inégalités et t'inscrire dans une dynamique de développement durable.

Séquence 1 : Définition des concepts de genre et de développement durable

Dans cette séquence, tu trouveras des définitions et informations qui t'aideront à la compréhension des concepts de genre et de développement durable.

Structuration de la séquence

1. Définition des concepts de genre ;
2. Définition des concepts de développement durable.

Objectifs pédagogiques

A la fin de la séquence, chaque auditeur / auditrice devra être en mesure de :

- différencier le sexe du genre ;
- lister les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) ;
- définir l'approche genre ;
- définir le genre, le développement durable et les concepts y afférant.

1. DÉFINITION DES CONCEPTS DE GENRE

1.1. Approche conceptuelle

Le genre ou les études de genre ou l'approche de genre sont des notions qui renvoient à la même réalité. Transposé de l'anglais "**Gender**", le **genre** est un concept sociologique désignant les "rapports sociaux de sexe" et de façon concrète, l'analyse des statuts, rôles sociaux, relations entre les hommes et les femmes dans une société donnée.

1.2. Définition des concepts

Pour mieux comprendre cette thématique, il convient de savoir faire la différence entre les notions de Genre et de Sexe.

- ❑ Le **SEXE** se rapporte aux différences biologiques, entre les femmes et les hommes/les filles et les garçons, qui sont universelles, évidentes et en général permanentes.
- ❑ Le **GENRE** décrit les caractéristiques socialement déterminées, des suppositions socialement construites, qui allouent des attributs sociaux aux femmes et aux hommes/aux filles et aux garçons, sur la base de différents facteurs: l'âge, la religion, l'origine ethnique ou sociale, la culture...

Le genre varie au sein d'une culture et d'une culture à l'autre. Il a donc un caractère social et sociologique. Il désigne l'identité, les attributs et les rôles différemment attribués aux femmes et aux hommes/ aux filles et aux garçons, par la société.

SYNTHESE DE LA DIFFERENCE ENTRE SEXE ET GENRE

SEXE	GENRE
Permet d'identifier les différences entre les femmes et les hommes en tant qu' êtres humains	Permet d'identifier les relations entre les femmes et les hommes en tant qu' êtres sociaux
C'est physique	C'est social

SEXE	GENRE
Déterminé biologiquement , désigne les organes génitaux, les chromosomes sexuels, les conditions physiques (force, poids, taille...)	Déterminé socialement , est construit par la société et découle de la culture, du processus d'apprentissage, des rôles assignés aux femmes et aux hommes dans une société donnée.
Inné et hérité	Acquis et appris
Universel	Généralisé mais non universel
Ne change pas (immuable)	Change et est susceptible de se modifier encore (évolutif et modifiable)

- **L'approche genre** est une approche de développement qui repose sur l'analyse et la remise en cause des processus et rapports de domination entre les femmes et les hommes, fondés sur l'assignation des rôles socialement construits en fonction du sexe.

Remarques

- L'approche genre vise l'égalité des droits et le partage équitable des ressources et des responsabilités entre les femmes et les hommes.
- L'approche genre est un outil d'analyse comparée des situations des femmes et des hommes.

- **Le stéréotype** est une opinion sur une catégorie d'individus (les femmes, les Africains, les Asiatiques...) qui, le plus souvent, ne se fonde sur aucune expérience ou connaissance personnelle, mais se borne à reproduire des jugements répandus.

Lorsqu'il est question d'hommes et de femmes/de garçons et de filles, on parle de **stéréotypes de genre**.

Les stéréotypes de genre sont ces idées, implicitement véhiculées par la société, de ce qui est attendu d'un homme et d'une femme/ d'un garçon et d'une fille. Ils peuvent impacter directement l'autonomisation des filles et des femmes et aussi agir négativement sur les garçons et les hommes.

Exemples de stéréotypes de genre

- «Les garçons aiment les sciences et les mathématiques ».
- « Les filles ont un cerveau plus littéraire ».
- « Les hommes sont les chefs ».
- **L'inégalité liée au genre** désigne les déséquilibres entre les hommes et femmes/les garçons et les filles, en termes de réalisations.
- **La discrimination liée au genre** est un comportement négatif à l'égard des membres d'un groupe envers lequel l'on entretient des préjugés fondés sur le genre.
- **La ségrégation professionnelle** renvoie à la séparation qui existe entre les emplois majoritairement occupés par les femmes et par les hommes. D'une part, les femmes et les

hommes ne font pas les mêmes métiers. C'est ce que l'on appelle la **ségrégation horizontale du travail**. D'autre part, il existe un « plafond de verre » qui fait que les femmes accèdent moins à des postes de responsabilité que les hommes, c'est ce que l'on appelle la **ségrégation verticale du travail**.

- **Les Violences Basées sur le Genre (VBG)** désignent tout acte nuisible, préjudiciable au plan physique, sexuel, psychologique et économique, perpétré contre le gré d'autrui et basé sur des différences socialement prescrites entre les hommes et les femmes/les garçons et les filles.

- **Les Violences Basées sur le Genre en Milieu Scolaire (VBGMS)** sont des actes ou menaces de violence sexuelle, physique ou psychologique et économique se produisant au sein et autour des écoles, perpétrés par rapport aux normes et stéréotypes de genre et imposés par des rapports de force inégaux entre les hommes et les femmes /les garçons et les filles.
- **La violence sexiste et sexuelle** : la violence est dite sexiste et sexuelle lorsqu'une personne impose à autrui un propos (oral ou écrit), un comportement, un contact à caractère sexuel. Cela porte non seulement atteinte aux droits fondamentaux de la personne, notamment à sa dignité, mais aussi à son intégrité psychologique et physique dans le cas d'une agression.
- **Le harcèlement** est défini comme étant une violence répétée qui peut être verbale, physique ou psychologique.
- **L'égalité** est le fait d'attribuer les mêmes droits aux filles/garçons et aux femmes/hommes quant à l'accès aux ressources, aux opportunités et aux avantages dans tous les domaines.
- **L'équité** est le traitement différencié des filles/garçons et des femmes/hommes, d'un groupe par rapport à un autre pour corriger les inégalités de départ et atteindre l'égalité.
- **La parité** est un concept numérique qui concerne l'égalité relative en termes de nombre et de proportions de femmes et d'hommes, de filles et de garçons.
- **L'autonomie** est la capacité de quelqu'un/quelqu'une à être autonome, à ne pas être dépendant/dépendante d'autrui.
- **L'autonomisation de la femme/des jeunes (filles/garçons)** est le processus de renforcement du pouvoir de la femme, de plus en plus, des jeunes à se prendre en charge, à acquérir des compétences, à prendre des décisions et à avoir le contrôle de ses/leurs ressources.
- **L'inclusion sociale** consiste à faire en sorte que tous les enfants (filles/garçons) et tous les adultes (femmes/hommes) aient les moyens de participer en tant que membres valorisés, respectés et contribuant à leur communauté et à la société.

- **L'intersectionnalité** ou **l'intersectionnalisme** est une notion employée en sociologie et en réflexion politique, qui désigne la situation de personnes subissant simultanément plusieurs formes de stratification, domination ou de discrimination dans une société.

2. DÉFINITION DU CONCEPT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

2.1. Définition du concept

Le développement durable est « *un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs* », citation de Mme Gro Harlem Brundtland, Premier Ministre norvégien (1987).

Le développement durable est aussi un ensemble de **décisions** qui améliorent les conditions de vie du présent sans mettre en danger les ressources pour les générations futures.

Le développement durable c'est le fait de grandir ensemble, en encourageant la **solidarité et le respect de l'environnement**.

Remarques :

- Deux concepts sont inhérents à la notion de développement durable : le concept de **besoin** (besoins essentiels des plus démunis, à qui il convient d'accorder la plus grande priorité) et l'idée **des limitations** (état de des techniques et de l'organisation sociale qui impacte la capacité de l'environnement à répondre aux besoins actuels et à venir).
- Le but du développement durable est de transformer le monde en éradiquant la pauvreté et les inégalités et en assurant la transition écologique et solidaire à l'horizon 2030.
- L'agenda 2030 qui définit le programme de développement durable s'organise autour de cinq principes (**5 P**) qui sont **Populations, Planète, Prospérité, Paix et Partenariats**.

2.2. Les Objectifs de Développement Durable (ODD)

Les ODD se basent sur les Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) lancés en 2000, sur la période de 2000 à 2015. Des progrès énormes ont été réalisés. Cependant, la pauvreté touche encore beaucoup de personnes dans le monde.

D'où les ODD, beaucoup plus ambitieux qui fixent **17 objectifs mondiaux** déclinés en **169** « cibles » à atteindre en **15** ans (2030).

Ces 17 objectifs sont :

1. L'éradication de la pauvreté
2. La lutte contre la faim
3. La santé et le bien-être des populations et des travailleurs
4. L'accès à une éducation de qualité
5. L'égalité entre les sexes
6. L'accès à l'eau salubre et l'assainissement
7. L'accès à une énergie propre et d'un coût abordable
8. Le travail décent et la croissance économique
9. La promotion de l'innovation et des infrastructures durables
10. La réduction des inégalités

11. La création de villes et de communautés durables
12. La production et la consommation responsable
13. La lutte contre le changement climatique
14. La protection de la faune et de la flore aquatiques
15. La protection de la faune et de la flore terrestres
16. La paix, la justice et des institutions efficaces
17. Le renforcement des partenariats pour les objectifs mondiaux.

Séquence 2 :

Historique de l'Approche Genre et de la Politique Genre du MENA

Cette séquence te permettra de mieux comprendre l'historique de l'approche genre et de la politique genre du MENA.

Structuration de la séquence

1. Historique de l'approche genre
2. Politique genre du MENA

Objectifs pédagogiques

A la fin de la séquence, chaque auditeur / auditrice devra être capable de :

- retracer l'historique de l'approche genre et de la politique genre du MENA ;
- décrire la politique genre du MENA ;
- identifier la direction en charge du genre et ses missions au MENA.

1. HISTORIQUE DE L'APPROCHE GENRE

Le terme **genre** est largement utilisé au niveau international avec les expressions politiques, perspectives, démarches... de genre.

Mais dans le monde francophone, on parle "**d'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes/ les filles et les garçons.**"

Quatre (4) grandes conférences internationales ont marqué l'histoire de l'approche genre et développement :

- 1) **La conférence de Mexico (1975)** : première conférence internationale reconnaissant explicitement les droits des femmes qui a introduit la « Décennie des Nations Unies pour la femme » (1975-1985). Cette conférence a permis d'établir des stratégies nationales identifiant des objectifs et des priorités pour lutter contre les discriminations.
- 2) **La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF ou CEDAW), 1979** : elle oblige les États signataires à prendre des mesures pour l'élimination des stéréotypes et discriminations de genre dans les sphères privées et publiques.
- 3) **La Conférence Internationale sur la Population et le Développement (CIPD ou ICPD) ou Conférence du Caire, 1994** : elle établit que la réalisation des droits des femmes et des filles est une condition essentielle au développement.
- 4) **La Conférence de Beijing ou 4ème conférence mondiale des femmes, 1995** : pierre angulaire de l'agenda genre et développement, elle a permis d'établir un plan d'action en douze (12) points qui couvre tous les domaines du développement. Elle s'inscrit dans une démarche

structurelle et permet de partir de l'approche « *femme et développement* » à une approche « *genre et développement* ».

LES PRINCIPALES DATES À RETENIR AU PLAN INTERNATIONAL

- **1975** : Première conférence mondiale sur le statut des femmes (Mexico) ;
- **1979** : Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDEF) ;
- **1992** : Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement (Sommet de Rio) ;
- **1993** : Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes ;
- **1994** : Convention Interaméricaine pour la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme (Convention Bélem Do Para) ;
- **1994** : Conférence internationale sur la population et le développement (CIPD/ICPD – Conférence du Caire) ;
- **1995** : 4ème Conférence mondiale des femmes de Beijing ;
- **2000** : Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) ;
- **2000** : Première résolution « Femmes, paix et sécurité » (FPS) ;
- **2003** : Protocole de Maputo - Entrée en application 25/11/2005 ;
- **2011** : Convention Européenne pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul) - Ratification par la France 07/2014 ;
- **2015** : Objectifs du Développement Durable (ODD) ;
- **2019** : Conférence internationale sur la population et le développement (CIPD/ICPD – Conférence de Nairobi) ;
- **2021** : Forum Génération Egalité (Beijing + 25).

2. POLITIQUE GENRE DU MENA

2.1 Historique

En Côte d'Ivoire, le secteur Education/Formation est caractérisé par des inégalités de genre (garçons et filles) dans l'accès, le maintien et l'achèvement des cycles.

Au niveau de l'employabilité, ces inégalités existent également entre les hommes et les femmes dans la représentativité à des postes de décision.

Pour réduire ces inégalités de genre, la politique genre du Ministère de l'Education Nationale et de l'Alphabétisation (MENA) est une réponse du gouvernement, gage d'une approche genre en éducation.

En effet, la vision de la politique nationale d'éducation telle que rapportée par le Plan Sectoriel Education/Formation (PSE 2019-2025), est d'opérer les changements nécessaires pour l'avènement d'un système éducatif équitable, inclusif et égalitaire.

C'est pourquoi, en décembre 2018, le Gouvernement de Côte d'Ivoire a réaffirmé son engagement pour l'égalité des sexes dans l'éducation par la création d'une Direction de l'Egalité et de l'Equité du Genre (DEEG) au sein du MENA.

Le Décret N°2021-456 du 8 septembre 2021 portant organisation du Ministère de l'Education Nationale et de l'Alphabétisation précise les attributions de cette structure. Il s'agit d'/de :

- élaborer et mettre en œuvre la politique et les stratégies du genre au ministère ;
- mobiliser les ressources additionnelles pour la mise en œuvre de la politique et des stratégies du genre au ministère ;

- appuyer les structures du ministère à la mise en œuvre de l'égalité et de l'équité du genre dans les secteurs de l'éducation et de l'alphabétisation ;
- promouvoir la scolarisation des filles et l'égalité du genre au niveau de l'accès, du maintien et de l'achèvement du cursus des élèves au sein de l'éducation nationale ;
- renforcer les compétences du ministère et des parties prenantes clés dans le secteur de l'Education/Formation sur les problématiques de scolarisation des filles et sur l'équité et l'égalité du genre ;
- développer et maintenir un système de gestion des connaissances et promouvoir les bonnes pratiques en matière de genre dans le secteur de l'éducation et de l'alphabétisation ;
- collaborer avec les structures du ministère afin de promouvoir la mobilisation communautaire et l'inclusion sociale concernant les aspects liés au genre ;
- diffuser les données visant à montrer les efforts du ministère pour améliorer l'égalité et l'équité du genre dans les domaines de l'éducation et de l'alphabétisation ;
- assurer une bonne communication et un plaidoyer sur la formation des filles et des femmes en lien avec le marché du travail.

2.2. Douze (12) défis majeurs de la politique genre

L'opérationnalisation de la politique genre du MENA a nécessité l'élaboration d'un plan quinquennal (2020-2024) pour répondre aux 12 défis majeurs identifiés qui sont :

1. poids des normes sociales et des pratiques culturelles néfastes (**1cas de mariage forcé au primaire et 64 au secondaire, 323 cas de Mutilation Génitale Féminine (MGF) au secondaire 2022-2021/ DESPS**) ;
2. méconnaissance du genre comme approche de développement et des stratégies de son intégration dans les pratiques éducatives ;
3. faible utilisation de données désagrégées pour la planification, la budgétisation et le suivi des activités liées au genre au sein du MENA ;
4. faible engagement et implication de la communauté éducative en faveur de l'égalité et de l'équité de genre ;
5. persistance des Violences Basées sur le Genre à l'école et hors de l'école (**22450 cas au primaire et 18518 au secondaire**) ;
6. grossesses en cours de scolarité (**5833 cas en 2020-2021/DESPS**) ;
7. faiblesse du suivi et de l'application des lois et politiques en faveur de la scolarisation des filles ;
8. coût de l'éducation ;
9. grand nombre d'enfants en dehors de l'école ;
10. disparités de genre dans l'accès aux formations dans les Sciences, Technologie, Ingénierie et Mathématiques (STIM) et les formations dites « formations masculines » (**62,93% de garçons dans les séries scientifiques contre 37,07% de filles, en 2020-2021/DESPS**) ;
11. environnement scolaire peu protecteur pour les apprenants notamment les filles ;
12. disparités de genre dans l'alphabétisation et l'éducation non formelle (**57,4% des femmes contre 46,1% selon le RGPH 2021**).

2.3. Présentation de la politique genre du MENA

La politique Genre du MENA est présentée par les éléments suivants :

- **Vision**

A l'horizon 2030, le système éducatif et de formation de la Côte d'Ivoire garantit l'égalité des chances et l'équité pour toutes les femmes, tous les hommes, toutes les filles et tous les garçons en termes d'accès, de maintien, de réussite et d'employabilité.

- **But**

La politique genre du MENA s'appuie sur le Plan Sectoriel Education/Formation (PSE) et a pour finalité d'aboutir à une véritable institutionnalisation du genre au MENA à tous les niveaux (cycle de programmation, système de gouvernance, pratiques des acteurs, processus d'apprentissage, accès et équité relatifs aux infrastructures et modes d'évaluation).

- **Objectif général**

Le développement et l'opérationnalisation d'une politique genre au sein du MENA vise à instaurer un environnement institutionnel favorable à l'équité et à l'égalité de genre dans l'Education/Formation.

- **Axes stratégiques de la politique genre du MENA**

La politique genre du MENA s'appuie sur cinq (5) axes stratégiques :

- **Axe 1** : Mobilisation sociale et renforcement des capacités des acteurs du système éducatif sur le genre.
- **Axe 2** : Création d'un environnement protecteur avec un accent sur la lutte contre les grossesses en cours de scolarité et les violences basées sur le genre.
- **Axe 3** : Amélioration de l'accès aux formations en Sciences, Technologie, Ingénierie et Mathématiques (STIM) et à l'employabilité.
- **Axe 4** : Amélioration de l'accès à l'alphabétisation et à l'éducation non formelle.
- **Axe 5** : Développement de partenariats et de plaidoyer en faveur du genre.

Séquence 3 : Approche Genre et ODD dans le secteur Education/ Formation

La séquence 3 te permettra de clarifier le lien entre l'approche genre et les ODD.

Structuration de la séquence

1. Approche genre et ODD
2. Autonomisation des femmes et ODD

Objectifs pédagogiques

A la fin de la séquence, chaque auditeur / auditrice devra être capable :

- de clarifier le lien entre le Genre et les ODD dans le secteur Education/Formation
- d'expliquer l'autonomisation des femmes en rapport avec les ODD

1. APPROCHE GENRE ET ODD

Dans cette séquence, les objectifs visés par l'approche genre et les ODD s'articulent autour de l'éducation et de la gouvernance.

- **Education** : au niveau mondial, 130 millions de filles ne sont toujours pas scolarisées, notamment en raison des mariages et grossesses précoces, des tâches domestiques, des violences de genre en milieu scolaire, de l'absence d'infrastructures sanitaires et d'hygiène adéquates à l'école.

Face à ces insuffisances, **une politique d'éducation intégrée** peut, par exemple, sensibiliser les parents et les communautés sur les mariages et les grossesses précoces ; octroyer des

bourses scolaires spéciales permettant aux filles de se maintenir à l'école ou encore développer des contenus éducatifs dépourvus de stéréotypes.

- **Gouvernance** : l'accès des femmes aux structures de gouvernance est limité à plusieurs niveaux : dans les positions parlementaires, les positions exécutives, et dans la gouvernance locale.

Face à ce constat, **une politique de gouvernance qui intègre le genre** peut comprendre, par exemple, des mesures visant la parité (un système de quotas), ou le renforcement des compétences en leadership des femmes.

Remarques

L'objectif final de l'approche genre est de promouvoir l'égalité des droits entre les femmes et les hommes/ les filles et les garçons ainsi qu'un partage équitable des ressources et des responsabilités.

Cet objectif est en lien avec celui des ODD, en général et particulièrement, les ODD3 (bonne santé et bien-être), ODD4 (éducation de qualité), ODD10 (inégalités réduites), ODD6 (eau propre et assainissement), ODD17 (partenariats pour la réalisation des objectifs) qui portent l'ambition de transformer le monde en éradiquant la pauvreté et les inégalités, en assurant sa transition écologique et solidaire à l'horizon 2030 (20 octobre 2021).

2. AUTONOMISATION DES FEMMES ET ODD

L'éducation est un levier pour l'autonomisation des femmes, des filles, des jeunes, de leurs familles, de leurs communautés et pour le Développement Durable.

Les Nations Unies définissent l'autonomisation des femmes à partir des **cinq(5) principaux critères suivants** :

- le sens de la dignité ;
- le droit de faire et de déterminer ses choix ;
- le droit d'avoir accès aux ressources et aux opportunités ;
- le droit d'avoir le contrôle sur sa propre vie, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du foyer ;
- la capacité d'influencer le changement social afin de créer un ordre économique et social plus juste nationalement et internationalement.

L'autonomisation des femmes consiste donc, en résumé, à améliorer les capacités des femmes à prendre des décisions sur leur propre vie et à avoir accès à leurs droits les plus fondamentaux.

Remarques

La prise en compte de l'égalité de genre est essentielle dans toute intervention de développement car elle :

- est directement liée au développement durable ;
- est un élément essentiel à la réalisation des droits humains de tous ;
- permet aux femmes et aux hommes de jouir des mêmes opportunités, droits et obligations dans toutes les sphères de leur vie quotidienne ;
- permet aux femmes et aux hommes d'avoir un accès égal à l'éducation, d'acquérir une indépendance financière ;
- permet aux femmes et aux hommes de partager les responsabilités familiales et d'être libres de toute forme de coercition, intimidation et violence ;
- permet aux femmes et aux hommes d'être en mesure de prendre des décisions qui auront un impact positif sur leur santé et leur sécurité et sur celle des membres de leur famille.

Séquence 4 : Stratégies de réduction des inégalités dans le secteur Education/ Formation

Cette séquence te permettra d'identifier les stratégies de réduction des inégalités dans le secteur Education/Formation pour une meilleure intégration du genre au MENA.

Structuration de la séquence

1. Promotion de la politique genre au MENA
2. Promotion de la gouvernance inclusive
3. Egalité de genre dans l'éducation

Objectifs pédagogiques

A la fin de cette séquence, tu seras capable d'identifier les stratégies de réduction des inégalités dans le secteur Education/Formation.

1. PROMOTION DE LA POLITIQUE GENRE DU MENA

Pour promouvoir la politique genre du MENA et gagner en efficacité les six (6) actions suivantes sont nécessaires :

1. **Placer le genre et les autres questions d'équité au cœur du système éducatif** en lien avec l'Initiative « Priorité à l'Egalité » entre les Filles et les Garçons et entre les Femmes et les Hommes (EGI).

Cette initiative vise à veiller à ce que les filles et les garçons du monde entier aient accès à une éducation de qualité. C'est un droit fondamental et le fondement de l'égalité entre les sexes.

2. **S'attaquer aux inégalités scolaires dès le plus jeune âge (co-éducation) conformément à la Politique de Scolarisation Obligatoire (PSO).**
3. **Réduire les inégalités d'accès entre les Filles et les Garçons à tous les niveaux et ordres d'enseignement.**
4. **Equilibrer la sous-représentativité des Filles dans le domaine des Sciences des Technologies, de l'Ingénierie et des Mathématiques (STIM).**
5. **Réduire les disparités régionales liées aux normes sociales dans l'accès à l'école.**
6. **Lutter contre toutes les formes de stéréotypes sexistes, de préjugés et de discriminations, de l'utilisation d'un langage sexiste à l'origine des VBGMS.**

2. PROMOTION DE LA GOUVERNANCE INCLUSIVE

La gouvernance désigne l'ensemble des mesures, des règles, des organes de décision, d'information et de surveillance qui permettent d'assurer le bon fonctionnement et le contrôle d'un Etat, d'une institution ou d'une organisation qu'elle soit publique ou privée, régionale, nationale ou internationale.

La gouvernance est dite inclusive lorsqu'elle sert et mobilise efficacement toutes les personnes et qu'elle tient compte du genre et des autres facettes de l'identité personnelle, et lorsque les institutions, les politiques, les processus et les services sont accessibles, responsables et adaptés à tous les membres de la société.

La promotion d'une telle gouvernance dans le système éducatif ivoirien avec un égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité et de contrôle des ressources est vitale.

Elle l'est encore plus, avec la persistance d'inégalité qui menace l'atteinte des Objectifs de Développement Durable (ODD) dans leur ensemble, comme l'élimination de l'extrême pauvreté, la promotion d'un travail décent et l'accès à une éducation de qualité.

C'est pourquoi, dans le processus de mise en place d'un système éducatif inclusif et d'équité, il s'avère important de mener les actions suivantes :

- **promotion des pratiques professionnelles transformatrices et dénuées de stéréotypes** (distribution des tâches et de la prise de parole de façon équitable) ;
- **promotion de la pédagogie différenciée** (c'est une pédagogie qui privilégie l'enfant, ses besoins et ses possibilités en lui proposant des situations d'apprentissage et des outils variés) ;
- **encouragement à la mixité des élèves ;**
- **intégration de la perspective genre en tant que thème transversal dans les actions et projets du secteur Education/Formation**, et éventuellement définir et mettre en œuvre des projets ciblant spécifiquement la promotion de l'égalité Hommes-Femmes/Garçons-Filles ;
- **promotion de l'égalité des chances et de traitement au sein de l'école et dans les administrations scolaires.**

3. EGALITE DE GENRE DANS L'EDUCATION

Assurer l'égalité de genre dans l'Education signifie :

- **favoriser la mixité des personnels** (rechercher avant tout les compétences lors du recrutement, qu'elles soient portées par des hommes ou par des femmes ; permettre l'adhésion aussi bien des hommes que des femmes) ;
- **veiller à ce que les hommes et les femmes/les garçons et les filles puissent accéder aux mêmes fonctions ;**
- **soutenir les hommes qui veulent évoluer vers un poste ou une tâche majoritairement réservé aux femmes ;**
- **Soutenir les femmes qui veulent évoluer vers un poste ou une tâche majoritairement réservé aux hommes ;**
- **encourager les femmes à occuper des postes de responsabilité ;**
- **éliminer les barrières qui limitent l'accès des femmes à des postes de responsabilité / de décision ;**
- **assurer l'égalité de traitement** (rémunération ou indemnités, accès à la formation, reconnaissance du travail effectué ...) ;
- **prévoir des conditions de travail / d'activités adaptées aux contraintes et besoins spécifiques des hommes et des femmes ;**
- **éliminer les différentes formes de discrimination à l'encontre des hommes et des femmes du fait de leur sexe, âge, religion ou origine ethnique ;**
- **créer un climat de travail inclusif** permettant aux hommes et aux femmes de travailler ensemble.

Séquence 5 :

Méthodes et outils d'intégration du genre dans les pratiques éducatives

Cette séquence te permettra de t'approprier les méthodes et les outils pour intégrer le genre dans les pratiques éducatives.

Structuration de la séquence

1. Méthodes d'intégration du genre
2. Outils d'intégration du genre

Objectifs pédagogiques

A la fin de la séquence, chaque auditeur / auditrice devra être capable d' :

- identifier les méthodes et outils d'intégration du genre dans les pratiques éducatives ;
- appliquer les méthodes d'intégration du genre dans les pratiques éducatives ;
- utiliser les outils d'intégration du genre dans les pratiques éducatives.

1. MÉTHODES D'INTÉGRATION DU GENRE

Il existe deux (2) méthodes pour intégrer le genre dans les établissements et dans l'administration :

- Les méthodes **quantitatives** permettent de décrire, d'expliquer et de prédire les phénomènes par l'utilisation de données mesurables (exemples : enquêtes, expérimentation) ;
- Les méthodes **qualitatives** permettent de comprendre les phénomènes sociaux dans des contextes naturels en mettant l'accent sur les significations, les expériences et les points de vue. (exemples : entretiens, observations).

La prise en compte du genre ou l'intégration du genre doit aussi suivre les stratégies ci-dessous :

- **Intégration du Genre au niveau Macro** (Institutionnel)
 - Intégration transversale à toutes les politiques, approche de développement transversal, introduction de changements liés à la prise en compte du genre au niveau institutionnel (gestion des ressources humaines et budgétisation sensible au genre).
 - Articulation et transcription des engagements internationaux (Conférence de Pékin, CEDEF, ODD...) dans les plans nationaux et politiques sectorielles de l'Education/ Formation.
 - Législations nationales au regard de l'égalité Femmes-Hommes/Filles-Garçons, système juridique...
 - Coordination, suivi et évaluation : Intégration du genre dans le Plan Sectoriel Education (au niveau de la Planification et au niveau programmatif), élaboration/révision de politiques, plans, programmes et projets sectoriels et décisions.
- **Intégration du Genre au niveau MésO** (Régional)
 - Égalité Femmes-Hommes /Filles-Garçons dans les Plans d'Education Régionaux (PER)
 - Mécanismes régionaux de promotion de l'égalité dans les DRENA : Nomination des DRENA comme Points Focaux Genre ; Création des services de Genre dans les DRENA.
- **Intégration du Genre au niveau Micro** (Etablissement)

- Accès de tous les enfants Filles-Garçons à tous les ordres d'enseignement sans discrimination et stéréotypes sexistes ;
- Rapports de genre au niveau des personnels en établissement, des parents d'élèves, de la communauté éducative en termes d'accès et de contrôle des ressources, redynamisation des Comités de Mères Elèves filles (CMEF) ;
- Collecte des données désagrégées (âge, écoles, établissements, données sexo-spécifiques...) ;
 - Sensibilisation et participation de toutes les parties prenantes ;
 - Responsabilisation et obligation d'appropriation des questions de genre ;
 - Renforcement des capacités des parties prenantes.
- **Au niveau des Partenaires**
 - Plaidoyer
 - Mobilisation de ressources additionnelles
 - Recherche d'accompagnement

2. OUTILS D'INTÉGRATION DU GENRE

On dénombre neuf (9) principaux outils d'intégration du genre. Il s'agit de :

- 1) **L'analyse genre ou audit genre** est un outil composé de questions et qui sert à identifier les vulnérabilités et les besoins spécifiques des femmes et des hommes.
- 2) **La théorie de trois rôles** (rôle productif, rôle reproducteur et rôle communautaire) permet la définition des profils d'activité des hommes et des femmes, à chaque étape d'un projet/programme.
- 3) **Le Profil d'accès et de contrôle** est un outil d'accès et de contrôle des ressources et des bénéfices. Il est utilisé pour la collecte et l'analyse d'informations à différentes étapes de l'élaboration, de la planification et de l'exécution du projet.
- 4) **L'empowerment et les 5 domaines** (social, économique, culturel, politique, santé) ou encore l'autonomisation ou mieux le renforcement du pouvoir, est un outil permettant d'évaluer le degré d'égalité et d'évolution entre les hommes et les femmes dans un mouvement, une organisation sociale, une société.
- 5) **L'Analyse Socio-Economique selon le Genre (ASEG)** : outil qui permet d'accroître la prise de conscience sur les questions relatives au genre. Il s'appuie sur les **principes directeurs suivants** :
 - Les rôles dévolus par la société aux hommes et aux femmes sont décisifs ;
 - Les personnes défavorisées constituent une priorité des actions de développement ;
 - La participation des acteurs au niveau local est fondamentale pour un développement durable.
- 6) **Les Indicateurs sexo-spécifiques** : outil qui sert à identifier les manques de parité dans l'accès aux responsabilités dans différents domaines.
 - **Indicateurs de participation** :
 - Le pourcentage de femmes inscrites dans l'enseignement post-scolaire ;
 - Le droit de vote des femmes ;
 - Le pourcentage de femmes élues au parlement ;
 - Le pourcentage de femmes dans le gouvernement.
 - **Objectifs des indicateurs d'activités économiques des femmes** :

- Identifier le manque de parité dans l'économie ;
- Relever le taux d'activité économique des femmes ;
- Relever le pourcentage de travail non rémunéré effectué par les femmes ;
- Mesurer le pourcentage de femmes travaillant dans les secteur informel ou technique ;
- Percevoir la ségrégation sexuelle dans certains types de travaux.

7) **Budget Sensible au Genre (BSG)** : le budget sensible au genre est un outil pour intégrer la perspective de genre dans les politiques publiques. Il consiste à révéler les effets différenciés des décisions en matière de dépenses et de recettes sur les hommes et les femmes. Il permet de reconnaître et valoriser le travail visible et invisible des femmes dans l'économie des pays et agit comme un instrument de contrôle et de participation citoyenne.

N.B Le budget sensible au genre n'est ni **un budget pour les femmes** ni **un budget séparé d'un côté pour les hommes et d'un autre pour les femmes**.

8) **Le Gender Marker** : ou marqueur de genre est un outil d'évaluation du niveau de prise en compte du Genre dans un programme (allant d'un projet négatif au genre à un projet transformateur de genre).

✓ **Pourquoi utiliser le Gender Marker ?** Le Gender Marker est utilisé pour amener à réfléchir sur l'intervention en vue de l'améliorer :

- Analyse Genre dans l'évaluation des besoins ;
- Activités sensibles au genre ;
- Résultats sensibles au genre.

✓ **Comment et à quel niveau utiliser Gender Marker ?**

Le Gender Marker est utilisé à **différents niveaux** :

- Analyse des besoins ;
- Planification des activités ;
- Proclamation des résultats.

9) **L' ADAPTER et AGIR. (Ensemble d'activités à mener pour prendre en compte le genre)**

Analyser les différences entre les sexes

Déployer des services conçus pour répondre aux besoins de tous,

Assurer l'accès des femmes, des filles, des garçons et des hommes

Promouvoir une participation équitable,

Transmettre équitablement des connaissances et des savoir-faire aux hommes et aux femmes,

Agir contre la violence (GBV) à l'égard des femmes et des hommes,

Gérer la collecte et l'analyse des données désagrégées par sexe et par âge et en rendre compte,

Instaurer des mesures ciblées en fonction d'une analyse comparative entre les sexes,

Renforcer la coordination des actions avec tous les partenaires.

Ces outils permettent de rendre sensible au genre :

- le contrôle et la supervision assurés par l'Inspection Générale ;

- les documents pédagogiques et d'orientation (manuels et programmes scolaires) ;
- le suivi-évaluation de la gestion de la vie scolaire.

Remarques :

Selon les spécialistes du genre la non prise en compte du genre revient à **ignorer** :

- Les rôles, droits, responsabilités et obligations associés au sexe féminin ou masculin ;
- Les dynamiques de pouvoir entre et parmi les hommes et les femmes, les garçons et les filles.

Par contre être sensible au genre revient à :

- Examiner et répondre aux considérations de genre ;
- Adopter une approche sur le Continuum ;

Pour mesurer le niveau de sensibilité au genre d'un projet ou d'une action, il convient de considérer ceci :

- **Projet aveugle au genre** : signifie que le projet n'intègre pas le genre, il est négatif au genre.
- **Projet neutre au genre** : signifie que le projet identifie les enjeux de genre mais n'y répond pas.
- **Projet sensible au genre ou positif au genre** : signifie que le projet répond aux besoins immédiats et spécifiques des femmes et des hommes.
- **Projet transformatif de genre** : signifie que le projet répond aux besoins spécifiques et stratégiques, et vise la transformation des rapports de genre. Cf Mooc AFD (Genre et Dev)

Séquence 6 :

Suivi-évaluation sensible au genre pour la promotion de l'égalité de genre

Cette séquence te permettra d'être outillé pour conduire un suivi-évaluation sensible au genre.

Structuration de la séquence

1. Typologie des indicateurs sensibles au genre
2. Evaluation sensible au genre

Objectifs pédagogiques

A la fin de la séquence, chaque auditeur / auditrice devra être capable de/d' :

- identifier les différents types d'indicateurs sensibles au genre
- définir une évaluation sensible au genre

1. TYPOLOGIE DES INDICATEURS SENSIBLES AU GENRE

On distingue deux types d'indicateurs de genre :

- ❑ **Les indicateurs désagrégés par sexe ou Sexo-spécifiques de Développement Humain (ISDH)** / catégorie : ce sont les indicateurs utilisés habituellement, mais que l'on décompose par sexe ou groupe d'intérêt).

Ex : pour une formation, l'indicateur ne sera pas « nombre participants ayant bénéficié de la formation » mais plutôt « nombre d'hommes et nombre de femmes ayant bénéficié de la formation »

- ❑ **Les indicateurs spécifiques pour mesurer la réduction des inégalités de genre ou indicateur de participation de la Femme (IPF)** / l'amélioration de la situation (empowerment) du groupe marginalisé (femmes, filles, jeunes...) et l'amélioration de sa participation. Ex : Amélioration de la mobilité des femmes, participation des femmes à la prise de décision dans le cadre du comité de gestion des CMEF, nombre de femmes au sein d'une association ou d'une coopérative...

2. ÉVALUATION SENSIBLE AU GENRE

Une évaluation est un examen ciblé et limité dans le temps, consistant à juger/apprécier un projet en cours ou achevé, y compris sa conception, sa mise en œuvre et ses résultats. Elle juge/apprécie selon des méthodes systématiques et des critères objectifs et cherche des explications si un processus ne s'est pas déroulé comme prévu.

Une évaluation selon le genre doit combiner des **méthodes quantitatives** (par ex. enquêtes, questionnaires) et **qualitatives** (par ex. discussions en focus group, entretiens semi-directifs, observation participante, études de cas).

Si les méthodes quantitatives sont nécessaires pour évaluer la prévalence d'un phénomène et établir des relations causales, les méthodes qualitatives, elles, sont importantes pour recueillir des données ne pouvant pas être quantifiées et permettant d'obtenir une compréhension plus fine et plus complexe d'une situation donnée.

Les données doivent être **ventilées selon le genre** afin d'identifier de façon systématique les différences entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons mais également, si possible, ventilées selon d'autres variables comme **l'âge, l'origine ethnique** et la **classe sociale**.

Remarques

Le suivi évaluation sensible au genre permet d'évaluer en quoi les activités et l'intervention ont permis de faire évoluer les inégalités.

Sa construction repose sur cinq (5) critères : **Effectivité, Efficacité, Efficience, Pertinence, Cohérence** interne, et les moyens de la réaliser sont :

- L'intégration du genre dès l'élaboration de l'évaluation, les termes de référence d'une mission... et les questions évaluatives.
- L'utilisation de méthodes de collectes (enquêtes, focus group, analyse des comptes rendus d'activités).

CONCLUSION

L'approche Genre s'impose aujourd'hui comme une stratégie transversale dans la dynamique de l'atteinte des Objectifs du Développement Durable (ODD).

Pour ce faire, elle doit être intégrée dans les pratiques professionnelles à tous les niveaux et par tous les acteurs du secteur Education / Formation.

BIBLIOGRAPHIE/ SITOGRAPHIE

- FAWE: Info Volume 11 Numéros 1 et 2 : Le bulletin d'information sur l'éducation des filles en Afrique : Intégrer les question sexospécifiques dans l'EPT : l'Afrique est-elle dans la bonne voie ?
- FAWE: L'Education des filles et des Femmes en Afrique : Les avantages de l'éducation des filles ?
- FAWE: L'Education des filles : Stratégies qui marchent, Volume 3 Numéro 3 Mai 1995
- Analyse genre du programme de coopération Unicef – Côte d'Ivoire. Juin 2007
- Document de Politique du genre du MENA en Côte d'Ivoire
- World Vision : Trousse à outils pour la formation sur le genre 2^{ème} Édition, 309 pages
- Plateforme ELSA : Boîte à outils – Genre et Vih , 78 pages
- Le F3E : Fiches pédagogiques Genre & développement ; 37 pages
- C o l l e c t i o n C E D P A : m a n u e l s d e f o r m a t i o n _Genre & développement volume III, 116 page
- MOOC Genre et Développement, AFD
- fiche_thematique_odd.pdf, www.myUNICEF.fr #myUNICEF
- Document d'orientation stratégique Genre et développement 2013-2017
- <http://www.adequations.org/>
- <https://fr.unesco.org/fieldoffice/dakar/ressources-educatives>
- FAITguide_genre_pratique.pdf
- edpaper2_fr.pdf
- [171207 Booster Bridge projet educatif.pdf](#)
- [GIM-ToolF_5 suivi et eva selon le genre.pdf](#)
- <https://cihr-irsc.gc.ca/f/48642.html>