

Manuel de
FORMATION DE L'INEE SUR LE GENRE
Conseils sur la Note d'orientation de l'INEE sur le Genre



Réseau Inter-agences
pour l'Education en
Situations d'Urgence

Le Réseau inter-agences pour l'éducation dans les situations d'urgence (INEE) est un réseau mondial ouvert de représentants d'organisations non gouvernementales, d'agences des Nations Unies, d'organismes donateurs, de gouvernements et d'établissements universitaires qui œuvrent ensemble pour garantir le droit à une éducation de qualité pour toutes les personnes touchées par les crises. Pour en savoir plus, veuillez consulter www.inee.org/fr/.

Publié par :

Le Réseau Inter-agences pour l'Éducation en Situations d'Urgence (INEE)
c/o International Rescue Committee
122 East 42nd Street, 12th floor
New York, NY 10168
États-Unis d'Amérique

INEE © 2021

Citation suggérée :

Le Réseau Inter-agences pour l'Éducation en Situations d'Urgence (INEE). (2021). Manuel de formation sur le genre. New York, NY. <https://inee.org/fr/ressources/manuel-de-formation-de-linee-sur-le-genre>

Licence :

Ce document est sous licence Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0. Il est attribué au Réseau Inter-agences pour l'Éducation en Situations d'Urgence (INEE)



Image de couverture :

Des étudiantes dans la file d'attente du matin dans la bande de Gaza. 2017 © Wissam Nassar

Remerciements :

Ce manuel de formation a été élaboré par Kathryn Moore, en collaboration avec le Secrétariat de l'INEE et l'Équipe de travail spécialisée sur le genre de l'INEE. Nous tenons à remercier l'équipe de travail spécialisée sur le genre de l'INEE, ainsi que toutes les autres personnes qui ont consacré leur temps et leur expertise à l'élaboration de ce manuel de formation.

L'INEE est reconnaissante du soutien financier apporté à ce manuel de formation par Affaires Mondiales Canada.

Le processus de développement du manuel de formation a été géré par Lauren Gerken, coordonnatrice de projet sur le genre de l'INEE.

L'édition du document a été réalisée par Dody Riggs.

La conception a été réalisée par 2D Studio.

Cette traduction a été réalisée dans le cadre d'une collaboration entre l'INEE et Translators without Borders (Traducteurs sans Frontières).

***Note : L'INEE reconnaît que la langue genrée renforce le sexisme et le patriarcat. Afin de ne pas renforcer cela, nous essayons d'utiliser le plus possible une écriture inclusive. Dans les cas où celle-ci n'est pas possible, nous privilégions l'utilisation du genre féminin. Si vous avez des conseils, des réflexions ou des questions par rapport à cette écriture ou des suggestions sur la façon dont nous pouvons améliorer notre utilisation d'un langage équitable entre les sexes à l'avenir, n'hésitez pas à nous écrire à gender@inee.org.*



TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|-----------|
| Introduction | 4 |
| Informations à retenir | 5 |
| Aperçu du programme de formation d'une demi-journée | 7 |
| Aperçu du programme de la formation complète | 9 |
| Options et conseils de contextualisation et d'adaptation | 11 |
| Partie A : Introduction | 16 |
| Partie B : Concepts clés liés au genre | 20 |
| Partie C : Stratégies équitables d'ESU en matière de genre | 26 |
| ANNEXE A : Matériel pour les participantes | 32 |
| ANNEXE B : Matériel et ressources de la facilitatrice | 54 |

INTRODUCTION

Le manuel de formation sur le genre de l'INEE est destiné à guider les praticiens et praticiennes de l'éducation vers la Note d'orientation de l'INEE sur le genre : l'égalité entre les genres dans l'éducation et à travers l'enseignement (2019). À la fin de cette formation, les personnes participantes seront en mesure de :

1. Expliquer les principes et stratégies clés de l'égalité des genres qui peuvent être appliqués dans les programmes d'éducation en situations d'urgence (ESU) ;
2. Identifier des interventions programmatiques ESU équitables en matière de genre à travers les domaines des Normes Minimales de l'INEE (NM INEE) ;
3. Réaliser une évaluation de l'ESU pour examiner la prise en compte du genre dans les programmes ESU actuels ou futurs ; et
4. Décrire les actions à court et à long terme visant à renforcer l'égalité des sexes / des genres dans la programmation de l'ESU.

Le Manuel de formation sur le genre peut être dispensé de la manière suivante :

| TYPE | DURÉE | OBJECTIFS |
|---|----------|---|
| Une « rapide » orientation auto-guidée | 2 heures | Atteindre les objectifs de formation 1 et 2 (ci-dessus) Découvrir la structure et le contenu de la Note d'orientation de l'INEE sur le Genre |
| Une demi-journée en présentiel ou une formation à distance animée | 4 heures | Atteindre tous les objectifs de la formation (ci-dessus) |
| Un cours complet en présentiel ou une formation facilitée à distance | 8 heures | Atteindre tous les objectifs de la formation [ci-dessus], avec des activités supplémentaires et élargies pour explorer les concepts plus en profondeur, et/ou du temps supplémentaire pour les activités « d'application » adaptées au contexte |



IMPORTANT !

- Ce matériel de formation comprend des conseils sur l'adaptation du matériel à utiliser dans divers contextes et types de crises (aiguës à prolongées).
- Nous encourageons les facilitateurs et facilitatrices et les personnes participantes à se familiariser avec les Normes Minimales de l'INEE (NM de l'INEE) avant cette formation. Lisez ou, si vous en avez le temps et la possibilité, participez en personne ou en ligne à une orientation sur les NM de l'INEE.

INFORMATIONS À RETENIR

Les informations ci-dessous sont présentées dans le *Manuel de formation sur le genre* et la *Note d'orientation de l'INEE sur le genre*. Vous devez couvrir ces informations dans les formations d'une demi-journée et d'un cours complet. Si vous souhaitez que les personnes participantes se familiarisent avec les informations avant leur formation, veuillez les orienter vers le cours d'apprentissage autoguidé en ligne, [Introduction à la Note d'orientation de l'INEE sur le genre](#).

INFORMATIONS À RETENIR DE LA NOTE D'ORIENTATION DE L'INEE SUR LE GENRE

NUMÉROS DE PAGE DE LA NOTE D'ORIENTATION DE L'INEE SUR LE GENRE

Informations fondamentales dans la Note d'orientation de l'INEE sur le genre

1. Les systèmes d'éducation ont un rôle important à jouer pour parvenir à une plus grande égalité des genres en

- favorisant des normes, des croyances, et des attitudes positives, et
- en évitant de reproduire ou de renforcer les inégalités sociales.

[Anglais : p.17](#)

[Français : p.18](#)

[Portugais : p.17](#)

[Espagnol : p.18](#)

[Arabe : p.18](#)

2. L'égalité des genres dans l'éducation signifie que les filles, les garçons, les femmes et les hommes peuvent accéder et achever leur éducation tout en étant autonomisés dans et par cette éducation.

[Anglais : p.17](#)

[Français : p.18](#)

[Portugais : p.17](#)

[Espagnol : p.18](#)

[Arabe : p.18](#)

3. Promouvoir une éducation équitable en matière de genre nécessite de répondre aux différents besoins des filles, des garçons, des femmes et des hommes dans le système d'éducation.

[Anglais : p.17](#)

[Français : p.18](#)

[Portugais : p.17](#)

[Espagnol : p.18](#)

[Arabe : p.18](#)

Par exemple, s'assurer que les filles et les garçons s'inscrivent et participent à l'éducation, réussissent et s'engagent dans la formation permanente.

« Principes clés » dans la Note d'orientation de l'INEE sur le Genre

Remarque : Cela éclaire sur la façon dont le genre est encadré dans les Normes Minimales de l'INEE.

4. Il existe dix principes clés d'une programmation ESU équitable en matière de genre, liés aux cinq domaines des NM de l'INEE. Les idées fausses et les arguments courants liés aux principes doivent être remis en question, dans les contextes personnels et professionnels et dans la société en général.

- Le genre a une influence sur tout le monde.
- La dynamique de genre influence l'éducation.
- L'éducation tenant compte des questions de genre est protectrice.
- Les crises offrent des opportunités de changement transformateur.
- La promotion de l'égalité des genres contribue à un relèvement pacifique et durable.
- Les données sont désagrégées par sexe.
- Les apprenants, hommes et femmes, sont impliqués dans le travail vers l'égalité des genres.
- Les membres masculins et féminins de la communauté sont impliqués dans le travail vers l'égalité des genres.
- Le genre est un enjeu intersectoriel.
- Tout le monde devrait défendre l'égalité des genres dans l'éducation.

Aperçu des principes clés

[Anglais : p.20](#)

[Français : p.22](#)

[Portugais : p.20](#)

[Espagnol : p.21](#)

[Arabe : p.22](#)

Principes en détail

[Anglais : p.21 à 28](#)

[Français : p.22 à 31](#)

[Portugais : p.21 à 29](#)

[Espagnol : p.22 à 30](#)

[Arabe : p.23 à 30](#)

Le genre reflété dans les stratégies spécifiques selon les domaines des Normes Minimales de l'INEE

Remarque : Ceci résume le contenu qui est le « cœur » de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre.

5. Une intervention d'ESU équitable en matière de genre protège une éducation équitable en tant que droit humain fondamental.

- Une intervention ESU en matière de genre prend en compte les différentes manières dont les filles et les garçons et le personnel éducatif féminin et masculin sont touchés par les conflits et les crises : Comment sont-ils et elles différemment touchés ? Cette différence peut-elle avoir un impact sur leur accès, leur sécurité dans leur établissement d'éducation et dans leur trajet vers celui-ci, et sur la qualité de leur éducation ?
- Des stratégies équitables en matière de genre doivent être envisagées dans tous les domaines des NM de l'INEE afin de promouvoir des interventions d'ESU équitables en matière de genre.

Voir des exemples de stratégies correspondant à chaque domaine, qui sont des études de cas présentées :

- Stratégies pour une participation, une coordination et une analyse tenant compte des questions de genre
 - Stratégies pour l'égalité d'accès et les environnements d'apprentissage tenant compte des questions de genre
 - Stratégies pour un enseignement et apprentissage tenant compte des questions de genre
 - Stratégies pour les politiques tenant compte des questions de genre et de soutien au personnel enseignant et autre personnel de l'éducation
 - Stratégies pour une politique éducative tenant compte des questions de genre
- Le reflet de l'égalité des sexes devrait être appliqué à tous les domaines de l'éducation et à l'ensemble du cycle du programme.
 - Certaines stratégies peuvent ne pas être adaptées ou possibles dans tous les contextes.
 - Une intervention d'ESU équitable en matière de genre favorise les meilleures perspectives possibles pour des processus de relèvement durables et équitables.

[Anglais : p.18](#)

[Français : p.19](#)

[Portugais : p.18](#)

[Espagnol : p.19](#)

[Arabe : p.19](#)

Stratégies

[Anglais : p.29 à 98](#)

[Français : p.32 à 110](#)

[Portugais : p.30 à 106](#)

[Espagnol : p.31 à 107](#)

[Arabe : p.31 à 102](#)



APERÇU DU PROGRAMME DE FORMATION D'UNE DEMI-JOURNÉE



IMPORTANT !

- Les programmes ci-dessous peuvent être adaptés à votre contexte et à votre type de formation. Les durées indiquées sont approximatives.
- N'hésitez pas à ajouter des pauses et des repas au programme si nécessaire.
- La Note d'orientation de l'INEE sur le genre est nécessaire pour presque tous les points de programme. Les numéros de page du contenu de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre les plus pertinents pour chaque point du programme se trouvent dans les informations à retenir de ce document, ce qui fournit les numéros de page des sections pertinentes pour toutes les différentes versions linguistiques de la Note d'orientation.

| DURÉE | CONTENU DU PROGRAMME | MATÉRIEL NÉCESSAIRE |
|--|--|---|
| Partie A : Introduction | | |
| 8 minutes | Activité 1 : Introduction à la formation | Diapositive 1 à 2 ou contenu de la diapositive sur le tableau papier/l'affiche |
| 15 minutes | Activité 2 : Auto-réflexion et évaluation | Diapositive 3 ou contenu de la diapositive sur le tableau papier/l'affiche Document 1, Auto-évaluation des connaissances, attitudes et pratiques en matière d'égalité des sexes, adapté de l'outil 8.2 de l'ESU -GenKit (EiE-GenKit) |
| Partie B : Concepts clés du genre et de l'ESU | | |
| 20 minutes | Activité 3 : Définition des termes et concepts clés liés au genre : Activité de mise en correspondance de définition | Diapositive 4 ou contenu de la diapositive sur le tableau papier/l'affiche Matériel des personnes participantes, Document 2 Matériel et ressources de la facilitatrice, Document 2 avec clé de correction |

| 30 minutes | Activité 4 : Hypothèses et principes de l'égalité des genres et de l'ESU. Activité Vrai ou Faux | Diapositive 5 à 7 ou contenu de la diapositive sur le tableau papier/l'affiche Ressources et matériel de la facilitatrice, Document 4 |
|---|---|---|
| 10 minutes | Activité 5 : Principes d'égalité des genres liés aux NM de l'INEE | Diapositive 8 à 10 ou contenu de la diapositive sur le tableau papier/l'affiche |
| DURÉE | | |
| CONTENU DU PROGRAMME | | |
| MATÉRIEL NÉCESSAIRE | | |
| Partie C : Stratégies d'ESU équitables en matière de genre | | |
| 45 minutes | Activité 6 : Études de cas d'ESU équitables en matière de genre | Diapositive 11 ou contenu de la diapositive sur le tableau papier/l'affiche Matériel et ressources de la facilitatrice, Document 5. Études de cas d'interventions et de stratégies d'ESU équitables en matière de genre Matériel des personnes participantes, Document 3. Aperçu des domaines des NM et des Normes de l'INEE |
| 1 heure | Activité 7 : L'égalité des genres dans les Nomes Minimales de l'INEE | Diapositive 12 à 13 ou contenu de la diapositive sur le tableau papier/l'affiche Matériel pour les personnes participantes, Document 4. Utilisation de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre pour mener une évaluation sur l'égalité des genres de la proposition du programme pluriannuel de résilience (PPR) d'Éducation Sans Délai (ESD) du Soudan du Sud (Remarque : il y a des documents pour trois groupes : Groupes A, B et C. Selon le nombre de personnes participantes, vous pouvez utiliser les documents et les modèles des trois groupes ou seulement une sélection). Matériel et ressources de la facilitatrice, Document 6. Clé de correction de l'évaluation de la proposition PPR d'ESD du Soudan du Sud avec la Note d'orientation de l'INEE sur le genre. |
| 1 heure | Activité 8 : Identifier les « gains rapides » et les besoins et opportunités à plus long terme | Diapositive 14 ou contenu de la diapositive sur le tableau papier/l'affiche Matériel des personnes participantes, Document 6. Modèle pour séquencer les gains rapides et les besoins et opportunités à long terme d'une ESU équitable en matière de genre |
| 5 minutes | Activité 9 : Ressources supplémentaires sur le genre | Diapositive 15 ou contenu de la diapositive sur le tableau papier/l'affiche |
| 10 minutes | Activité 10 : Évaluation et clôture | Diapositive 16 ou contenu de la diapositive sur le tableau de papier/l'affiche Matériel des personnes participantes, Document 7, ou ajoutez les questions de ce document à un sondage ou à un formulaire en ligne |



APERÇU DU PROGRAMME DE LA FORMATION COMPLÈTE

| DURÉE | CONTENU DU PROGRAMME | MATÉRIEL NÉCESSAIRE |
|--|--|--|
| Partie A : Introduction | | |
| 20 minutes | Activité 1 : Introduction à la formation | Diapositive 1 à 2 ou contenu de la diapositive sur le tableau papier/l'affiche |
| 15 à 30 minutes | Activité 2 : Auto-réflexion et évaluation | Diapositive 3 ou contenu de la diapositive sur le tableau papier/l'affiche Matériel des personnes participantes, Document 1, Auto-évaluation des connaissances, attitudes et pratiques en matière d'égalité des sexes, adapté de l'outil 8.2 de l'ESU -GenKit |
| Partie B : Définitions, hypothèses et principes clés du genre et de l'ESU | | |
| 1 heure | Activité 3 : Définition des termes et concepts clés liés au genre : Activité de mise en correspondance de définition | Diapositive 4 ou contenu de la diapositive sur le tableau papier/l'affiche Matériel des personnes participantes, Document 2 Matériel et ressources de la formatrice, Document 2 avec clé de correction |
| 1 heure, 10 minutes | Activité 4 : Hypothèses et principes de l'égalité des genres et de l'ESU : Activité Vrai ou Faux | Diapositive 5 à 7 ou contenu de la diapositive sur le tableau papier/l'affiche Ressources et matériel de la formatrice, Document 4 |
| 10 minutes | Activité 5 : Principes d'égalité des sexes liés aux NM de l'INEE | Diapositive 8 à 10 ou contenu de la diapositive sur le tableau papier/l'affiche |

| DURÉE | CONTENU DU PROGRAMME | MATÉRIEL NÉCESSAIRE |
|--|--|---|
| Partie C : Stratégies équitables d'ESU en matière de genre dans les domaines des NM de l'INEE | | |
| 1 heure | Activité 6 : Études de cas d'ESU équitables en matière de genre | <p>Diapositive 11 ou contenu de la diapositive sur le tableau papier/l'affiche</p> <p>Matériel et ressources de la facilitatrice, Document 5. Études de cas d'interventions d'ESU et de stratégies équitables en matière de genre</p> <p>Matériel des personnes participantes, Document 3. Aperçu des domaines des NM et des Normes de l'INEE</p> |
| 1 heure, 30 minutes | Activité 7 : L'égalité des genres dans les Nomes Minimales de l'INEE | <p>Diapositive 12 à 13 ou contenu de la diapositive sur le tableau papier/l'affiche</p> <p>Matériel des personnes participantes, Document 4. Utilisation de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre pour mener une évaluation sur l'égalité des genres de la proposition PPR d'ESD du Soudan du Sud (Remarque : Il y a des documents pour trois groupes : Groupes A, B et C. Selon le nombre de personnes participantes, vous pouvez utiliser les documents et les modèles des trois groupes ou seulement une sélection).</p> <p>Matériel et ressources de la facilitatrice, Document 6. Clé de correction de l'évaluation de la proposition PPR d'ESD du Soudan du Sud avec la Note d'orientation de l'INEE sur le genre.</p> <p>Si vous utilisez des documents nationaux, utilisez le matériel des personnes participantes, Document 5. Modèle pour l'évaluation</p> |
| 1 heure, 30 minutes | Activité 8 : Identifier les « gains rapides » et les besoins et opportunités à plus long terme | <p>Diapositive 14 ou contenu de la diapositive sur le tableau papier/l'affiche</p> <p>Matériel des personnes participantes, Document 6. Modèle pour séquencer les gains rapides et les besoins et opportunités à long terme d'une ESU équitable en matière de genre</p> |
| 30 minutes | Activité 9 : Ressources supplémentaires sur le genre | Diapositive 15 à 16 ou contenu de la diapositive sur le tableau papier/l'affiche |
| 10 minutes | Activité 10 : Évaluation et clôture | <p>Diapositive 17 ou contenu de la diapositive sur le tableau papier/l'affiche</p> <p>Matériel des personnes participantes, Document 7, ou ajoutez les questions de ce document à un sondage ou à un formulaire en ligne</p> |

OPTIONS ET CONSEILS DE CONTEXTUALISATION ET D'ADAPTATION

Pour choisir entre les options de formation, tenez compte des éléments suivants :

- **Les connaissances, les compétences et les expériences individuelles et collectives des personnes participantes en matière d'égalité des genres et d'ESU** (par exemple, expériences antérieures en développement des capacités ou en conception/mise en œuvre). Demandez aux personnes participantes de faire l'auto-évaluation avant la formation (voir Documents pour les participants, Document 1).
- **Les besoins des personnes participantes** (par exemple, les personnes participantes doivent-elles passer plus de temps sur les fondamentaux du genre dans les concepts d'ESU ou plus de temps pour appliquer le contenu à leurs propres contextes ?).
- **Localisations des personnes participantes** (par exemple, les personnes participantes et les facilitateurs et facilitatrices se trouvent-ils et elles dans le même fuseau horaire ? Y a-t-il des problèmes de connexion à Internet dus au fait que les personnes participantes sont basées dans des endroits éloignés ?).
- **Type de crise** (par exemple, aigu, prolongé ou relèvement post-crise).
- **Phase du cycle de programme** (par exemple, conception et planification ou mise en œuvre/suivi).
- **Temps** (par exemple, les personnes participantes peuvent-elles réserver du temps pour des sessions plus courtes ou plus longues ?).



IMPORTANT ! SUR LA BASE D'EXPÉRIENCES AVEC DES FORMATIONS SIMILAIRES, NOUS RECOMMANDONS L'OPTION COURS COMPLET.

Les personnes participantes demandent généralement plus de temps pour « éprouver » les concepts et plus de temps pour comprendre comment appliquer les concepts dans la pratique. Dans l'option cours complet,

- les concepts fondamentaux sont discutés plus en profondeur et avec des activités supplémentaires ;
- un temps additionnel est accordé pour mener des activités, ce qui permet plus de dialogue, d'interaction et de discussion entre les personnes participantes ; et
- il est accordé plus de temps aux activités d'application.

L'option du cours complet est fortement recommandée si vous décidez d'utiliser des processus et des documents nationaux pour l'activité d'évaluation. Il peut s'agir de documents ou de processus faisant partie du développement de la proposition, de la planification opérationnelle ou de l'examen et de la réflexion sur la mise en œuvre.

Nous suggérons que l'orientation autoguidée soit utilisée comme activité « brise glace » ou comme matériel d'introduction préalable à la formation pour les formations d'une demi-journée ou d'un cours complet. Les Parties 1 et 2 peuvent être utilisées avant la formation d'une demi-journée ou d'un cours complet. La partie 3 peut être utilisée comme exercice d'application après la formation d'une demi-journée ou d'un cours complet.

Formation à distance :

Si vous planifiez une formation à distance, nous vous recommandons de vous référer aux ressources supplémentaires suivantes pour savoir comment intéresser les personnes participantes dans les formations à distance (ces ressources sont en anglais) :

- L'équipe de formation à distance (n.d.). Comment intéresser les apprenants modernes dans une session d'orientation virtuelle. Extrait de <https://info.thevirtualtrainingteam.co.uk/blog/how-to-engage-modern-learners-in-a-virtual-training-session>
- Zoom (25 mars 2020). Comment transformer votre formation en présentiel en formation virtuelle stimulante avec Zoom. Extrait de <https://blog.zoom.us/wordpress/2020/03/25/how-to-transform-person-training-into-engaging-virtual-training-with-zoom/>
- Harvard Business Review (2020). Comment amener les personnes à participer réellement à des réunions virtuelles. Extrait de <https://hbr.org/2020/03/how-to-get-people-to-actually-participate-in-virtual-meetings>
- Rees-McCann (n.d.). Des événements Web qui connectent, un guide pratique. Extrait de <https://reesmccann.com/web-events-that-connect/>

Si la connexion le permet, les personnes participantes peuvent faire les choses suivantes :

- **Utilisez une plate-forme partagée en ligne** telle que [Google Jamboard](#), [Miro](#) ou un autre espace de tableau blanc partagé en ligne ou un document partagé. Tout le monde peut accéder à un espace en ligne partagé pour mobiliser les personnes participantes, échanger des idées, et organiser des idées ou des travaux de groupe (au lieu de tableaux papier au cours d'un atelier en présentiel). Ces plateformes en ligne peuvent être utilisées avec le groupe en entier ou en petits groupes.
- **Utilisez des petites salles séparées (breakout rooms)** pour des exercices en binôme ou en petits groupes.

ARBRE DÉCISIONNEL : IDENTIFIEZ LA MEILLEURE OPTION DE FORMATION POUR VOTRE CONTEXTE ET VOS BESOINS

Instructions: Sélectionnez le type de formation le mieux adapté à votre contexte. Utilisez les options de contextualisation et d'adaptation ci-dessus, ainsi que l'arbre décisionnel et les facteurs à prendre en compte ci-dessous.

VOUS EST-IL POSSIBLE DE VOUS RÉUNIR EN PERSONNE ?

NON

OUI

LES PARTICIPANTES ONT-ELLES UNE EXPÉRIENCE EN MATIÈRE DE GENRE ET D'ESU ?

NON

OUI

Option de cours complet en présentiel

Envisagez cette option si les personnes participantes ont une expérience antérieure en matière de développement professionnel, de renforcement des capacités et/ou de conception et de mise en œuvre axés sur le genre. Cette option est également idéale si les participantes ont besoin de plus de temps pour explorer les concepts fondamentaux. Elle offre la possibilité d'appliquer les exercices de formation dans les contextes propres aux personnes participantes.

Option d'une demi-journée en présentiel

Envisagez cette option si la majorité des personnes participantes ont déjà une expérience en matière de développement professionnel, de renforcement des capacités et/ou de conception et de mise en œuvre axés sur le genre.

AVEZ-VOUS UN FACILITATEUR OU UNE FACILITATRICE ?

NON

OUI

Cours autoguidé à distance.

Envisagez cette option pour les personnes ou les groupes intéressés pour qui se réunir à distance n'est pas possible en raison d'un manque de connexion Internet ou d'autres problèmes.

LES PERSONNES PARTICIPANTES ONT-ELLES UNE EXPÉRIENCE EN MATIÈRE DE GENRE ET D'ESU ?

NON

OUI

Option de cours complet à distance.

Envisagez cette option si les personnes participantes ont des expériences antérieures en matière de développement professionnel, de renforcement des capacités et/ou de conception et de mise en œuvre axés sur le genre. Cette option est également idéale lorsque les participantes peuvent appliquer le contenu de la formation à leur propre contexte. L'option de cours complet développe les concepts fondamentaux et offre la possibilité d'appliquer les exercices de la formation dans les propres contextes propres aux personnes participantes.

Option d'une demi-journée à distance

Envisagez cette option si la majorité des participantes ont déjà une expérience en matière de développement professionnel, de renforcement des capacités et/ou de conception et de mise en œuvre axés sur le genre.

Contextualiser et adapter le matériel de formation

Comme d'autres formations, outils et ressources thématiques de l'INEE, ce matériel est destiné à être contextualisé en fonction du contexte et des participantes. L'appropriation locale peut être renforcée en présentant des photos, des exemples, des études de cas et de la documentation contextuellement pertinentes. Voir les considérations générales ci-dessous.



LISTE DE CONTRÔLE POUR LES FACILITATEURS/FACILITATRICES :

- Examinez les images et les exemples de pays inclus dans le jeu de diapositives et le matériel d'accompagnement des participantes (annexe A).
- Modifiez les images et les exemples nationaux de problèmes, de difficultés et de pratiques d'égalité des sexes pour refléter les normes contextuelles, les stéréotypes existants et les difficultés.
- Assurez-vous d'avoir la permission d'utiliser des photos alternatives d'institutions/partenaires et/ou de personnes.
- Veillez à ce que les photos utilisées (qu'elles soient personnelles ou institutionnelles) aient le consentement documenté des personnes représentées, et que les détails d'identification (par exemple, le nom, l'emplacement) soient protégés.¹
- Assurez-vous que vous avez la permission de présenter et d'utiliser des documents au niveau national ou régional pour l'activité d'évaluation (par exemple, des propositions, des cadres de résultats, des plans de mise en œuvre détaillés, etc.) au lieu de l'exemple de cas : Proposition d'Éducation Sans Délai du Soudan du Sud (voir annexe A).
- Envisagez la nécessité de convertir les diapositives en affiches/tableaux de conférence ou documents s'il y a des problèmes de connexion à Internet sur place, des pénuries d'électricité, un accès limité à l'électricité/aux générateurs, un manque d'espace ou d'équipement pour projeter les diapositives, ou d'autres problèmes.
- Envisagez la nécessité d'utiliser des plateformes en ligne si la formation est dispensée à distance. Déterminez quelles plateformes sont les plus accessibles ou celles avec lesquelles les personnes participantes sont déjà familiarisées (par exemple, Zoom, Skype, Teams, Kudo, WebEx, etc.). Envisagez d'utiliser des outils en ligne (par exemple, Mentimeter, Miro et Padlet) qui peuvent aider à accroître l'engagement des participantes, l'échange d'idées et l'organisation du contenu.
- Utilisez les approximations de temps et les options d'activité pour personnaliser les activités et la durée de la formation. Votre formation peut durer entre une demi-journée et un cours complet. Selon le contexte, il peut être judicieux de faciliter les activités sur une période de plusieurs jours ou semaines pour donner aux personnes participantes plus de temps pour comprendre et mettre en pratique de nouveaux concepts.

1 Les institutions peuvent avoir leurs propres politiques et formulaires de consentement. Pour plus d'informations sur l'utilisation éthique des photos représentant des enfants, des jeunes et des populations vulnérables, veuillez vous référer au Réseau International des Droits de l'Enfant (Child Rights International Network - 2018). Utilisation des images d'enfants dans les médias. Disponible [ici](#).

LÉGENDE:



Il s'agit d'**informations** importantes que les facilitateurs et les facilitatrices doivent prendre en compte lors de la planification et de la facilitation de la formation.



Il s'agit de **questions** que le facilitateur ou la facilitatrice, peut poser aux personnes participantes.



Ce sont des **exemples** des types de scénarios qui pourraient émerger parmi les personnes participantes, en fonction de leurs idées et expériences. Les exemples de scénarios sont illustratifs mais non exhaustifs.



Cela fait référence aux descriptions des activités, aux processus et au calendrier de formation d'une **demi-journée**.



Il s'agit de la description des activités, des processus et du calendrier de la formation **complète**, y compris les activités supplémentaires, le calendrier et le matériel modifiés.



IMPORTANT ! COMMENT LES ACTIVITÉS SONT PRÉSENTÉES DANS CE GUIDE

- **Activité** : le thème principal de la session et le titre de l'activité
- **Durée** : les durées sont des approximations du temps que vous devrez consacrer à une activité pour le type de formation. Conformément au guide de contextualisation, utilisez les approximations de temps et les types de formation (d'une demi-journée à un cours complet) comme un « menu d'options de formation » pour personnaliser les activités.
- **Matériel nécessaire** : matériel nécessaire pour l'activité. Pour plus d'informations sur la façon de préparer le matériel de formation avant la formation, reportez-vous au plan et à la liste de contrôle du matériel de session à l'annexe B, matériel et ressources de la facilitatrice.
- **Instructions** : utilisez ces notes générales de facilitation comme des conseils et des suggestions de facilitation «étape par étape», indépendamment du type et de la durée de la formation.
- **Considérations relatives à l'adaptation** : utilisez ces notes et instructions supplémentaires pour contextualiser et adapter la formation, en fonction du type de formation (en personne ou à distance) et de sa durée (d'une demi-journée à un cours complet).

PARTIE A : INTRODUCTION

Temps total pour la Partie A :



Demi-journée : 20 minutes



Cours complet : 30-60 minutes

ACTIVITÉ 1 : INTRODUCTION À LA FORMATION

Durée :



8 minutes



20 minutes

Matériel nécessaire

- Diapositive 1 à 2 ou contenu de la diapositive sur le tableau papier/l'affiche

Instructions :

- Accueillez les personnes participantes, présentez-vous, et demandez à ces personnes de se présenter.
- Présentez la *Note d'orientation de l'INEE sur le genre*. Par exemple, vous pouvez dire : « Cette formation fera référence à la *Note d'orientation de l'INEE sur le genre* : l'égalité entre les genres dans l'éducation et à travers l'enseignement. Cette ressource est une mise à jour du *Guide de poche de 2010 de l'INEE sur le genre*. Il a pour but de vous aider à concevoir, mettre en œuvre et gérer les interventions d'ESU équitables en matière de genre dans tous les domaines des Normes Minimales de l'INEE. Il inclut :
 - les principes clés d'une approche de la programmation de l'éducation sensible au genre,
 - les idées fausses et les arguments contre l'éducation sensible au genre,
 - des stratégies et des actions pour mettre en pratique l'égalité des genres,
 - un glossaire des principaux termes relatifs au genre,
 - une liste de ressources utiles pour des lectures complémentaires, et
 - un outil permettant de recueillir des informations sur les raisons pour lesquelles les filles et les garçons ne sont pas scolarisés.



Demander aux personnes participantes : Quelles sont vos attentes vis-à-vis de cette formation ? Qu'espérez-vous apprendre ?

- Encouragez les participantes à écrire leurs attentes sur des notes autocollantes ou de petits morceaux de papier, OU la facilitatrice peut dresser une liste des attentes collectives pendant la plénière sur un tableau papier.



IMPORTANT !

Prenez le temps de vous référer aux objectifs officiels et aux attentes des participantes à la fin de la formation pour « vérifier » si ces objectifs ont été atteints. Utilisez également ces attentes et objectifs à la fin de la formation pour déterminer si des ressources supplémentaires, des réunions ou un soutien individualisé sont nécessaires après la formation.

- Montrer la **diapositive 2**. Passez en revue les objectifs de la formation :
 - Expliquer les principes et stratégies clés de l'égalité des genres qui peuvent être appliqués dans les programmes d'éducation en situations d'urgence (ESU) ;
 - Identifier des interventions programmatiques ESU équitables en matière de genre à travers les domaines des Normes Minimales de l'INEE (NM INEE) ;
 - Réaliser une évaluation de l'ESU pour examiner la prise en compte du genre dans les programmes ESU actuels ou futurs ; et
 - Décrire les actions à court et à long terme visant à renforcer l'égalité des genres dans la programmation de l'ESU.

Adaptations :

En utilisant les parties du texte de la diapositive 1 encadrées en jaune, ajoutez des détails sur la date et le lieu de la formation.



Cours complet : la facilitatrice peut passer plus de temps en plénière ou en petits groupes pour discuter des expériences précédentes des participantes avec les outils de l'INEE sur le genre et l'ESU.



Demander aux personnes participantes : Avez-vous lu ou travaillé avec les Normes Minimales de l'INEE ou la Note d'orientation de l'INEE sur le genre avant cette formation ? Comment les avez-vous utilisées ? Quelle a été votre première impression ou réaction ?

ACTIVITÉ 2 : AUTO-RÉFLEXION ET ÉVALUATION

Durée :



15 minutes



15-30 minutes

Documents nécessaires :

- Diapositive 3 ou contenu de la diapositive sur le tableau papier/l'affiche
- Matériel des personnes participantes, Document 1, Auto-évaluation des connaissances, attitudes et pratiques en matière d'égalité entre les genres, adapté de [l'outil 8.2 de l'EiE-GenKit](#)

Instructions :

- Montrez **la diapositive 3**.
- Expliquez que les personnes participantes utiliseront **le feuillet 1** pour évaluer leurs connaissances et leur expérience en matière d'égalité entre les genres et d'ESU. Demandez aux personnes participantes de passer d'abord l'évaluation individuellement.
- Attribuez des binômes. Demandez aux participantes de discuter de leurs interventions avec leurs partenaires.
- Invitez les binômes à offrir de brèves interventions aux questions d'évaluation en plénière.



Demander aux participantes : Qu'avez-vous appris sur votre partenaire ?
Avez-vous eu des interventions similaires ? Des interventions différentes ?

- Mettre en évidence les similitudes et les différences dans les pratiques et les expériences des participantes liées au genre dans l'ESU.



EXEMPLES : si la plupart des personnes participantes ont de l'expérience dans le suivi et le rapport d'indicateurs conçus pour capturer des données désagrégées par sexe et par âge, soulignez ce point fort commun.

Les interventions des personnes participantes peuvent indiquer qu'elles ont moins d'expérience dans certains domaines ou sujets, comme la mise en œuvre de stratégies visant à garantir un accès à l'éducation et des environnements d'apprentissage sensibles au genre, et/ou la protection et le bien-être. Soulignez les domaines spécifiques dans lesquels les personnes participantes ont moins d'expérience. Discutez de la manière dont le groupe peut explorer ces domaines pendant la formation.

Adaptations :

 **Demi-journée** : l'exploration des croyances et des attitudes individuelles ne sera pas au centre de la formation d'une demi-journée, car nous n'avons ni le temps ni la possibilité d'entamer une discussion approfondie. Toutefois, ces thèmes peuvent naturellement apparaître au cours de la discussion. Essayez de garder cette discussion « légère » et ciblée. Trop de discussions supplémentaires dans le cadre d'une formation d'une demi-journée risquent de réduire le temps nécessaire pour d'autres activités.



IMPORTANT !

Si l'évaluation montre que les participantes ont des connaissances et une expérience préalables sur le genre dans l'ESU et les Normes Minimales de l'INEE, réduisez le temps alloué aux activités de la Partie B (par exemple, utilisez les temps alloués à la demi-journée) pour donner plus de temps aux activités pratiques de la Partie C.

Si l'évaluation montre que les participantes ont des connaissances minimales ou variées sur le genre dans l'ESU et les NM de l'INEE, envisagez de supprimer ou de simplifier l'exercice d'évaluation de l'égalité des genres dans la Partie C. Pour gagner du temps, « incitez » les groupes à examiner à partir de la clé de correction de la facilitatrice afin de leur laisser plus de temps pour apprendre et discuter des informations fondamentales de la Partie B. Si plus de temps sont nécessaire pour couvrir les concepts de base du genre dans la Partie B, vous pouvez organiser une autre session de formation pour la Partie C à un stade ultérieur.

PARTIE B : CONCEPTS CLÉS LIÉS AU GENRE

Temps total pour la Partie B :



Demi-journée : 1 heure



Cours complet : 2 heures, 20 minutes

ACTIVITÉ 3 : DÉFINITION DES TERMES ET CONCEPTS CLÉS LIÉS AU GENRE : ACTIVITÉ DE MISE EN CORRESPONDANCE DES DÉFINITIONS

Durée :



20 minutes



1 heure

Matériel nécessaire :

- Diapositive 4 ou contenu de la diapositive sur le tableau papier/l'affiche
- Matériel des personnes participantes, Document 2
- Matériel et ressources de la facilitatrice, Document 2 avec clé de correction
- Note d'orientation de l'INEE sur le genre
- Matériel supplémentaire : [Module de formation harmonisé 16 : Éducation sensible au genre](#) pour identifier des activités supplémentaires et des diapositives pour les groupes de personnes participantes qui ont besoin de passer plus de temps à explorer les termes et concepts clés du genre et de l'ESU.

Instructions :

- Montrez **la diapositive 4**. Expliquez que les participantes exploreront les concepts clés du genre présentés dans la Note d'orientation de l'INEE sur le genre à travers une activité de mise en correspondance.

- Assignez des binômes et distribuez le **feuillelet pour les participantes 2**. Invitez les participantes à utiliser la feuille de travail pour faire correspondre les termes avec leurs définitions.
- Vérifiez les réponses en plénière. Répondez à toutes les questions que les personnes participantes pourraient avoir sur les termes.



Demandez aux participantes : Lequel de ces concepts/termes connaissiez-vous déjà ? Quelles sont les nouveautés pour vous ? Pourquoi est-il important de connaître ces concepts/termes ? Lequel sera utile à votre travail ?

Adaptations :

Cette activité s'adresse aux parties prenantes qui ont une certaine familiarité avec les termes et les concepts liés au genre (par exemple, le genre, le sexe, la violence basée sur le sexe / le genre en milieu scolaire, etc.). Considérez les adaptations ci-dessous en fonction de la durée de la formation.



Demi-journée : adaptez le feuillelet pour vous concentrer sur une liste plus courte de définitions pour l'activité, en donnant la priorité à 5-6 définitions.

- Pour les participantes qui sont moins familiarisées avec les termes et concepts liés au genre, nous recommandons de mettre en évidence les termes suivants : genre, sexe, violence basée sur le sexe / le genre en milieu scolaire, égalité des genres et égalité des sexes.
- Pour les groupes plus expérimentés, envisagez de faire la différence entre l'équité, l'égalité et l'inégalité des genres.



Cours complet : en fonction de l'expérience du groupe avec les concepts et les termes liés au genre, vous pouvez passer plus de temps à examiner et à discuter des définitions et à fournir des exemples. Envisagez d'inclure l'activité d'extension suivante :

- Après avoir fait correspondre les définitions par paires et examiné les définitions correctes en séance plénière, divisez les participantes en petits groupes pour réfléchir à des exemples de termes de genre liés à leur travail.
- Les groupes peuvent dresser une liste d'exemples sur un tableau papier, préparer de courts sketches ou faire des dessins « d'icônes » sur des tableaux papier comme ceux de la diapositive pour illustrer à quoi ressemblent les définitions dans leur contexte.
- Demandez aux petits groupes de présenter leurs exemples contextualisés de termes/définitions.

ACTIVITÉ 4 : HYPOTHÈSES ET PRINCIPES DE L'ÉGALITÉ DES SEXES / DES GENRES ET DE L'ESU : ACTIVITÉ VRAI ET FAUX

Durée :



30 minutes



1 heure, 10 minutes

Documents nécessaires :

- Diapositive 5 à 7 ou contenu de la diapositive sur le tableau papier/l'affiche
- Ressources et matériels de la facilitatrice, Document 4 : Exploration des principes clés équitables de l'ESU en matière de genre et les arguments communs
- Note d'orientation de l'INEE sur le genre

Instructions :



Demander aux participantes : Sur la base de votre expérience, pourquoi est-il important que les interventions d'ESU soient sensibles au genre ? Pourquoi est-il important que les interventions d'ESU favorisent l'égalité des genres et l'inclusion ?

- Montrez **la diapositive 5**. Expliquez la justification d'un programme ESU équitable en matière de genre. Répondez à toutes les questions des participantes.
- Montrez **la diapositive 6**. Expliquez que la Note d'orientation de l'INEE sur le genre contient des principes de programmation de l'égalité des genres pour l'ESU.



Demandez aux personnes participantes : Quels principes connaissez-vous ? Comment avez-vous vu ces principes « en action » dans votre contexte ?

- Montrez **la diapositive 7**. Expliquez qu'il existe des arguments communs qui indiquent pourquoi les principes ne peuvent pas être appliqués dans divers contextes. Dites aux participantes qu'ils et elles vont jouer à un jeu pour explorer des hypothèses sur ces « arguments communs » liés aux principes clés.
- Une par une, lisez les déclarations 'vrai ou faux' dans le Document 4 de la facilitatrice.
- Dites aux personnes participantes d'écrire leurs réponses (vrai ou faux) sur des post-it ou de petits morceaux de papier et de mettre ces réponses dans un récipient partagé (par exemple dans une boîte ou un chapeau). Une participante volontaire les mélangera et comptabilisera les interventions pour chaque énoncé pendant que vous lisez l'énoncé suivant.

- Revoyez chaque énoncé en séance plénière en utilisant le tableau papier pour examiner les interventions « vrai et faux » du groupe pour chaque énoncé.



Demander aux participantes : Pourquoi pensez-vous que cette affirmation est vraie ou fausse ? Quelles connaissances ou expériences ont guidé votre intervention ?

- Les participantes peuvent d'abord discuter de leurs réponses en petits groupes, puis en plénière, ou simplement en plénière si le temps est limité.
- Appuyez-vous sur les discussions plénières en expliquant les interventions en utilisant le contenu de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre. Voir le document 4 pour plus d'informations.

Adaptations :



IMPORTANT ! Envisagez de supprimer cette activité ou d'utiliser un horaire d'une demi-journée si les participantes connaissent ces principes ou ont déjà suivi un développement professionnel sur ce contenu. Ensuite, vous pouvez consacrer plus de temps aux activités de la Partie C.

Si le temps est limité, vous devrez peut-être déterminer une autre façon de comptabiliser les interventions. Étant donné que certaines des déclarations du jeu vrai/faux peuvent être sensibles, veillez à ce que les participantes puissent présenter leurs interventions de manière anonyme.



Cours complet : développez cette activité en posant des questions de réflexion supplémentaires en séance plénière.



Demandez aux participantes : Quelles inégalités des sexes existaient dans votre contexte avant la crise ?

De quelle manière la crise affecte-t-elle différemment les filles, les garçons, les hommes et les femmes ? Pouvez-vous partager des exemples tirés de votre contexte ? Comment ces facteurs affectent-ils l'accès à l'éducation pour les filles, les garçons, les femmes et les hommes ? Quels arguments supplémentaires avez-vous entendus contre l'ESU sensible au genre ? Comment pouvez-vous répondre à ces arguments ?



EXEMPLES : consultez le matériel et les ressources pour les facilitatrices, l'annexe B, le document 3, des exemples d'inégalités avant la crise, et l'impact de la crise sur les filles, les garçons, les femmes et les hommes pour des exemples à même de soutenir la discussion sur l'ESU sensible au genre.

ACTIVITÉ 5 : L'ÉGALITÉ DES GENRES ET LES NORMES MINIMALES DE L'INEE

Durée :



10 minutes



10 minutes

Documents nécessaires :

- Diapositives 8 à 10 ou contenu des diapositives sur tableau papier/affiche
- Matériel supplémentaire : reportez-vous aux diapositives de l'introduction de l'INEE sur les NM de l'INEE pour des diapositives supplémentaires, ou pour utiliser cela comme une ressource d'avant formation pour familiariser les participantes aux NM de l'INEE. Dans ce jeu de diapositives, il y a des messages et des activités clés supplémentaires, liés de manière plus générale à l'orientation des personnes participantes sur les NM de l'INEE.

Instructions :

- Présentez aux personnes participantes les NM de l'INEE à l'aide **des diapositives 8 à 10**.



Demandez aux personnes participantes : Connaissez-vous les NM de l'INEE ? Les avez-vous déjà utilisées dans votre travail ? Comment les avez-vous utilisées ?

- Montrez **la diapositive 8** et dites :
 - Le manuel des NM de l'INEE est un outil global qui articule le niveau minimum de qualité et d'accès à l'éducation en situations d'urgence, de la préparation à l'intervention et au relèvement. Les objectifs des NM de l'INEE sont (1) d'améliorer la qualité de la préparation, de l'intervention et du relèvement éducatifs, (2) accroître l'accès à des opportunités d'apprentissage sûres et pertinentes pour toutes les apprenantes, quels que soient leur âge, leur sexe ou leurs capacités et (3) assurer la redevabilité et une solide coordination dans l'offre d'éducation en situations d'urgence et jusqu'au relèvement.
- Montrez **la diapositive 9** et dites :
 - Les Normes Minimales de l'INEE sont organisées en 5 domaines et 19 normes, chacune est accompagnée d'actions clés et de notes d'orientation. Ensemble, elles sont jugées essentielles pour garantir l'accès à une éducation de qualité, sûre, pertinente et équitable pour toutes les apprenantes pendant les situations d'urgence jusqu'au relèvement.
 - Le premier domaine comprend les Normes fondamentales de participation, de coordination et d'analyse, qui devraient être appliquées dans tous les domaines

pour promouvoir une intervention holistique et de qualité.

- Les autres domaines se concentrent sur (2) l'accès et l'environnement d'apprentissage, (3) l'enseignement et l'apprentissage, (4) les enseignants et autre personnel de l'éducation, et (5) la politique éducative.
- Expliquez le « pourquoi, quoi et comment » des Normes Minimales de l'INEE :
 - Le « pourquoi » – les Normes Minimales de l'INEE sont ambitieuses, universelles et applicables dans n'importe quel environnement.
 - Le « quoi » – les Normes Minimales de l'INEE sont des suggestions d'actions à entreprendre pour atteindre la norme ou s'y conformer.
 - Le « comment » – les Notes d'orientation des NM de l'INEE couvrent les points de bonnes pratiques à prendre en compte lors de l'application des NM de l'INEE et de l'adaptation des actions clés dans différentes situations.
- Montrez **la diapositive 10**. Présentez le tableau complet montrant tous les domaines et les normes des Normes Minimales de l'INEE.



Demander aux participantes : Pourquoi est-il important que l'égalité des genres soit reflétée dans tous les domaines et les normes des NM de l'INEE ? Que se passe-t-il quand l'égalité des genres n'est pas prise en compte ?

- Expliquez que :
 - Le fait de veiller à ce que les interventions d'ESU soient sensibles au genre renforce le statut de l'éducation équitable en tant que droit humain fondamental.
 - Une intervention d'ESU sensible au genre favorise les meilleures perspectives possibles pour des processus de relèvement durables et équitables.

Adaptations :



IMPORTANT ! Envisagez de supprimer cette activité ou d'utiliser un horaire d'une demi-journée si les participantes connaissent ces principes ou ont déjà suivi un développement professionnel sur ce contenu. Vous pouvez alors allouer davantage de temps aux activités de la Partie C.



Cours complet : ajoutez des diapositives et des activités supplémentaires issues de l'introduction de l'INEE à son jeu de diapositives sur les Normes Minimales, en vue d'approfondir l'ensemble des domaines et des normes associées.

Demandez aux participantes d'utiliser les messages clés avec **la diapositive 10**. Les participantes peuvent créer des infographies et les placer dans leur contexte afin d'expliquer pourquoi les interventions nationales d'ESU doivent tenir compte de l'égalité entre les genres. Référez-vous à l'orientation auto-guidée pour savoir comment réaliser des infographies à l'aide de messages clés.

PARTIE C : STRATÉGIES ÉQUITABLES D'ESU EN MATIÈRE DE GENRE

Durée totale de la Partie C:



Demi-journée : 2 heures, 30 minutes



Cours complet : 4 heures, 40 minutes

ACTIVITÉ 6 : ÉTUDES DE CAS D'ESU ÉQUITABLES EN MATIÈRE DE GENRE

Durée :



45 minutes



60 minutes

Documents nécessaires :

- Diapositive 11 ou contenu de la diapositive sur le tableau papier/l'affiche
- Note d'orientation de l'INEE sur le genre
- Matériel et ressources de la facilitatrice, Document 5. Études de cas d'interventions d'ESU et de stratégies équitables en matière de genre
- Matériel des participantes, Document 3. Aperçu des domaines des NM et des Normes de l'INEE

Instructions:

- Expliquez aux participantes qu'elles étudieront maintenant plus en détail les stratégies et les interventions d'ESU équitables en matière de genre dans les domaines des NM de l'INEE.
- Constituez des groupes de 3–4 participantes.
- Donnez à chaque groupe une carte d'étude de cas issue **du feuillet 5 de la facilitatrice et du feuillet 3 des participantes.**

- Demandez aux petits groupes d'identifier
 - le domaine clé des Normes Minimales de l'INEE abordé dans leur étude de cas et les normes s'y rapportant ;
 - la stratégie/intervention équitable en matière de genre et
 - la raison pour laquelle cette stratégie est importante.
- Les personnes participantes peuvent « vérifier » les idées de leur groupe et s'y appuyer, en se référant à la Note d'orientation de l'INEE sur le genre pour trouver leur étude de cas.
- Demandez aux petits groupes de présenter leur étude de cas en plénière.

Adaptations :

Cette activité est destinées aux parties prenantes qui ont quelques connaissances des termes et des concepts du genre (par ex: genre, sexe, violence sexiste à l'école, etc). Prenez en compte les adaptations ci-dessous en fonction de la durée de la formation.

 **Demi-journée :** si la durée est limitée, présentez les domaines des Normes Minimales de l'INEE et des normes s'y rapportant, au lieu de demander aux groupes de les identifier

 **Cours complet :** proposez une activité supplémentaire pour « approfondir » le sujet. Par exemple, les personnes participantes peuvent jouer une scène ou faire une courte présentation théâtrale pour illustrer leur étude de cas en plénière. Les autres groupes peuvent identifier le domaine des NM et des normes de l'INEE, la stratégie d'ESU en matière d'égalité entre les genres, etc., qui sont décrits et/ou présentés dans la scène.

ACTIVITÉ 7 : L'ÉGALITÉ DES GENRES DANS LES NORMES MINIMALES DE L'INEE

Durée :



1 heure



1 heure, 30 minutes

Documents nécessaires :

- Diapositives 12 à 13 ou contenu des diapositives sur le tableau papier/l'affiche
- Matériel des participantes, Document 4. Utilisation de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre pour mener une évaluation quant à l'égalité entre les genres dans la proposition PPR d'ESD du Soudan du Sud (Remarque : des documents existent pour les trois groupes : Groupes A, B et C. Selon le nombre de participantes, vous pouvez utiliser les documents et les modèles des trois groupes ou seulement une sélection).
- Matériel et ressources de la facilitatrice, Document 6. Clés de correction pour l'évaluation de la proposition PPR d'ESD du Soudan du Sud avec la Note d'orientation de l'INEE sur le genre.
- Si vous utilisez des documents nationaux, utilisez le matériel des personnes participantes, Document 5. Modèle pour l'évaluation.

Instructions :

- Montrez **la diapositive 12**. Expliquez aux participantes qu'elles utiliseront la Note d'orientation de l'INEE sur le genre pour évaluer un programme concret : la proposition PPR d'ESD du Soudan du Sud.
- Répartissez les participantes par groupes de 3–4 personnes. Attribuez à chaque groupe une partie de la proposition PPR ESD. Vous pouvez demander aux groupes d'analyser la ou les mêmes parties ainsi que les stratégies s'y rapportant, ou différentes parties de la proposition de PPR d'ESD du Soudan du Sud (par ex., certaines personnes participantes peuvent étudier la partie sur l'analyse de la situation et des besoins, d'autres la partie sur les résultats du programme, etc.).
- Informez les personnes participantes que les groupes présenteront en plénière au moins une des trois stratégies qu'elles ont évaluées dans leur partie de la proposition du Soudan du Sud.
- Montrez **la diapositive 13**. À l'aide du modèle d'exemple issu de la diapositive et de l'extrait du document 4 pour tous les groupes (processus de développement du PPR), montrez comment « évaluer » la proposition de PPR d'ESD du Soudan du Sud, en utilisant la Note d'orientation de l'INEE sur le genre. Référez-vous au **document 6 du matériel et des ressources de la facilitatrice. Clés de correction.**

Adaptations :

 **Cours complet** : en plus de la partie et/ou des stratégies de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre priorisées pour cette activité, les groupes peuvent examiner la proposition pour repérer des stratégies supplémentaires de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre. Il se peut que vous deviez créer des « réponses » supplémentaires dans le document 6. Clés de correction, si vous ajoutez une partie de la proposition et/ou une stratégie de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre pour examen par les participantes.

ACTIVITÉ 8 : IDENTIFIER LES « GAINS RAPIDES » ET LES BESOINS ET OPPORTUNITÉS À PLUS LONG TERME

Durée :

 1 heure

 1 heure, 30 minutes

Documents nécessaires :

- Diapositive 14 ou contenu de la diapositive sur le tableau papier/l'affiche
- Matériel des participantes, Document 6. Modèle pour séquencer les gains rapides et les besoins et opportunités à long terme d'une ESU équitable en matière de genre

Instructions :

- En petits groupes, demandez aux personnes participantes de prioriser et classer les stratégies/opportunités manquantes. Les stratégies ainsi priorisées et classées sont destinées à renforcer les stratégies de l'activité précédente afin de les rendre « opérationnelles ou « orientées vers l'action ».
- Présentez un exemple du PPR d'ESD du Soudan du Sud ou un exemple contextualisé, en vue de souligner comment cette définition des priorités, ce classement et ce planning des actions peuvent être complétés, à l'aide des questions ci-dessous.
- Demandez aux participantes de remplir **le document 6 des participantes**. Ils et elles peuvent répondre aux questions ci-dessous au sein de leur groupe afin de définir les priorités et de classer les besoins et opportunités :



Demander aux personnes participantes : Quels sont les « gains rapides » qu'il est possible d'obtenir lors de l'initiative en cours ? Quelles sont les priorités ou actions à plus long terme ? Quelles ressources, quel renforcement des capacités et quel financement supplémentaires sont nécessaires pour répondre à ces priorités à plus long terme ?

- Si cette session est menée en groupe, celles-ci peuvent présenter en plénière les gains rapides et les besoins et opportunités à plus long terme.

Adaptations :

Imaginez un exemple de la manière de prioriser et/ou classer les besoins et opportunités à court et à long terme à l'aide du document 6 au lieu de présenter l'exemple du PPR d'ESD au Soudan du Sud.

 **Demi-journée** : si la durée requise pour les sessions précédentes ne permet pas suffisamment de temps pour cet exercice, celui-ci pourrait être une activité de formation de suivi que les groupes ou les équipes sont invités à effectuer.

 **Cours complet** : plus de temps peut être alloué à cette activité de planification. Les participantes peuvent se référer à [l'EiE-GenKit](#) pour identifier des actions supplémentaires qui vise à soutenir la planification.

ACTIVITÉ 9 : RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES SUR LE GENRE

Durée :

 5 minutes

 30 minutes

Documents nécessaires :

- Diapositive 15 ou contenu de la diapositive sur le tableau de conférence/l'affiche

Instructions :

- Montrez **la diapositive 15**. Mettez en exergue les outils et les ressources qui peuvent être utilisées outre la Note d'orientation de *l'INEE sur le genre*.

Adaptations :

 **Cours complet** : pour une pratique supplémentaire à l'aide de la Note d'orientation de *l'INEE sur le genre*, les participantes peuvent créer des questions pour « interroger » leurs collègues sur la façon dont elle est organisée et où les informations peuvent être trouvées. Demandez aux participantes de poser à tour de rôle leurs questions en séance plénière et donnez du temps aux collègues afin de répondre avant de divulguer les réponses « correctes ».

ACTIVITÉ 10 : ÉVALUATION ET CLÔTURE

Durée :



10 minutes



10 minutes

Documents nécessaires :

- Diapositive 16 ou contenu de la diapositive sur le tableau papier/l'affiche
- Matériel des participantes, Document 7, ou ajoutez les questions de ce document à un sondage ou à un formulaire en ligne

Instructions :

- Demandez aux participantes de revoir les attentes définies au début de la formation et de discuter de leur expérience de formation.



Demandez aux participantes : Est-ce que vos attentes par rapport au cours ont été satisfaites ? Pourquoi ou pourquoi pas ? Y a-t-il quelque chose sur lequel vous aimeriez en savoir plus ? Comment en apprendrez-vous davantage sur l'égalité des genres dans l'ESU (par exemple, des séances personnelles supplémentaires, des cours en ligne, etc.) ?

- Mettez en exergue toute autre opportunité de renforcement des capacités futures liée au genre et à l'ESU. Les exemples comprennent les formations personnelles, les cours en ligne, les webinaires, les communautés de pratique, etc.
- Demandez aux participantes de remplir le document d'évaluation (**Matériel pour les participantes, Document 7**) ou une version en ligne de ce document
- Remerciez les participantes pour leur temps et leur participation.

ANNEXE A : MATÉRIEL POUR LES PARTICIPANTES

DOCUMENT 1. AUTO-ÉVALUATION ET PARTAGE ENTRE LES PAIRS DES PRATIQUES ÉQUITABLES EN MATIÈRE DE GENRE DE L'ESU

Cette évaluation est adaptée du modèle trouvé dans l'outil *EiE-GenKit 8.2 Genre dans la préparation de l'ESU : Capacité institutionnelle ESU en matière de genre, partie 1-Personnel et partie 2-Analyse des capacités*. Veuillez vous référer à l'évaluation complète si une évaluation plus complète est nécessaire (par exemple, lors d'une formation complète, où vous pouvez avoir plus de temps). L'évaluation plus complète comprend des sections sur les attitudes et les opinions personnelles liées au genre et à l'ESU, la capacité institutionnelle en matière de genre, l'analyse et la mise en œuvre plus détaillées des politiques sensibles au genre de l'ESU.

Instructions :

- Répondez oui ou non aux énoncés ci-dessous.
- Décrivez vos réponses en 1 à 2 phrases.
- Après avoir répondu, partagez et discutez vos réponses avec un ou une binôme.
- Si le temps le permet, discutez de ce qui suit : Vos réponses et vos expériences correspondantes sont-elles similaires ou sont-elles différentes ? Qu'est-ce qui est identique ou différent ?

| ÉNONCÉ (entourez les exemples qui correspondent à votre expérience) | RÉPONSE (oui ou non) | VEUILLEZ EXPLIQUER VOTRE RÉPONSE EN 1 À 2 PHRASES |
|---|-------------------------|--|
| <p>1. J'ai suivi une formation sur les concepts de genre.</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none">égalité des genres, les normes et les stéréotypesviolence basée sur le genremasculinité/engagement des hommes et des garçonsfavoriser l'accès des filles à une éducation sûre et de qualitécommunication pour le changement de comportement/ interventions sur la demande pour engager les communautés à aider les filles et les garçons à accéder à une éducation sûre, de qualité et inclusive, ainsi qu'à des services et des opportunités de protection. | | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>2. J'ai suivi une formation sur des sujets en lien avec l'éducation sensible au genre.</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pédagogie et instruction sensibles au genre • planification de l'éducation sensible au genre • plans d'amélioration des écoles sensibles au genre • comment identifier, prévenir ou répondre aux incidents de violence basée sur le sexe/le genre en milieu scolaire, notamment le signalement sûr et confidentiel, le conseil ou le soutien psychosocial sensible au genre, les codes de conduite • impliquer les comités de gestion scolaire dans les questions de sexe/ de genre et d'éducation, établir des budgets d'éducation au niveau local et des subventions scolaires qui tiennent compte du genre | | |
| <p>3. J'ai déjà participé à une formation/développement professionnel sur le genre dans les interventions ESU.</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> • plans sectoriels d'éducation sensibles au genre ou plans d'éducation de transition, politiques, code de conduite de l'école ou de l'organisation, propositions, plans de mise en œuvre, etc. • évaluations et analyses des besoins tenant compte de la dimension du genre • créer des établissements et des environnements d'apprentissage tenant compte de la dimension du genre (par exemple, des latrines séparées par sexe, l'égalité des sexes/ genres reflétée dans la conception ou la réparation d'espaces d'apprentissage temporaires, de salles de classe de camp ou d'écoles, etc.) • interventions de soutien psychosocial (SPS), de protection et de bien-être tenant compte de la dimension du genre dans les situations de crise ou de conflit • distribution de matériel d'enseignement et d'apprentissage tenant compte de la dimension du genre • recrutement et rétention du personnel enseignant tenant compte de la dimension du genre (par exemple, recrutement d'enseignantes pour soutenir l'accès des filles à l'éducation) • collecter des données désagrégées par sexe et par âge • veiller à ce que la théorie du changement ESU, les cadres de suivi et d'évaluation et les méthodes et outils de S&E associés soient sensibles au genre | | |

4. J'ai de l'expérience dans la mise en œuvre des questions de genre dans l'éducation ou les interventions ESU.

Exemples :

- pédagogie et instruction sensibles au genre
- planification de l'éducation sensible au genre
- analyse de la question du genre pour la planification et la mise en œuvre de l'éducation
- comprendre les risques liés à la planification sensible aux crises et/ou aux plans d'amélioration des écoles
- comment identifier, prévenir ou répondre aux incidents de violence basée sur le genre en milieu scolaire, notamment certains ou tous les sujets : rapports sûrs et confidentiels, conseils fondamentaux ou soutien psychosocial sensible au genre, utilisation de codes de conduite
- faire participer les comités de gestion des écoles à la réflexion sur le genre et l'éducation, en établissant des budgets d'éducation au niveau local et des subventions aux écoles qui tiennent compte du genre.
- l'égalité des sexes/genres reflétée dans les plans sectoriels de l'éducation sensibles aux crises ou les plans d'éducation de transition, les politiques, le code de conduite de l'école ou de l'organisation, les propositions, les plans de mise en œuvre, etc.
- évaluations et analyses des besoins tenant compte de la dimension du genre
- créer des établissements et des environnements d'apprentissage tenant compte de la dimension du genre (par exemple, des latrines séparées par sexe, l'égalité des sexes/genres reflétée dans la conception ou la réparation d'espaces d'apprentissage temporaires, de salles de classe de camp ou d'écoles, etc.)
- Interventions de soutien psychosocial (SPS), de protection et de bien-être tenant compte de la dimension du genre dans les situations de crise ou de conflit
- distribution de matériel d'enseignement et d'apprentissage tenant compte de la dimension du genre
- recrutement et rétention du personnel enseignant tenant compte de la dimension du genre (par exemple, recrutement d'enseignantes pour soutenir l'accès des filles à l'éducation)
- collecter des données désagrégées par sexe et par âge
- veiller à ce que la théorie du changement ESU, les cadres de suivi et d'évaluation et les méthodes et outils de S&E associés soient sensibles au genre

DOCUMENT 2. ACTIVITÉ DE MISE EN CORRESPONDANCE DES PRINCIPALES DÉFINITIONS LIÉES AU GENRE

Instructions :

- A. Tracez une ligne pour faire correspondre chaque mot avec la définition correspondante correcte. Les définitions sont regroupées en trois catégories. La catégorie I est constituée de définitions générales. La catégorie II est constituée de définitions liées à la différenciation entre l'égalité, l'inégalité et de l'équité des genres/sexes et la catégorie III est liée à la définition du continuum du genre, allant de l'insensibilité au genre à la transformation.
- B. Si vous avez encore du temps après avoir fait correspondre les mots et les définitions, identifiez des exemples de chaque définition.

DÉFINITIONS-CATÉGORIE I

- | | |
|--|--|
| 1. Genre | a. Actes ou menaces explicites de violence physique, émotionnelle et sexuelle se produisant au sein et autour des écoles, perpétrés en raison de normes sexospécifiques et d'une dynamique de pouvoir inégales. Les membres du personnel enseignant hommes et femmes ainsi que les élèves peuvent être à la fois victimes et bourreaux. |
| 2. Sexe | b. Fait référence aux caractéristiques physiques et biologiques qui distinguent les hommes et les femmes. Il fait référence à l'anatomie d'un individu et aux caractéristiques physiques, telles que les organes reproducteurs internes et externes. |
| 3. Violence basée sur le sexe / le genre en milieu scolaire (VBG en milieu scolaire) | c. Fait référence aux rôles, aux responsabilités et aux identités socialement construites pour les femmes et les hommes et à la manière dont elles sont valorisées dans la société. Elles sont propres à chaque culture et elles évoluent avec le temps. Ceci définit la manière dont les femmes et les hommes sont censés penser et agir. Ces comportements s'acquièrent auprès des milieux familial et scolaire et à travers l'enseignement religieux et les médias. |

DÉFINITIONS-CATÉGORIE II

- | | |
|---|--|
| 4. Discrimination basée sur le sexe/ le genre | d. Repose sur la conviction qu'un sexe est supérieur à l'autre et que le sexe supérieur possède des facultés, des droits, des privilèges et un statut plus importants que ceux du sexe inférieur. C'est le résultat d'un éventail complexe de facteurs interdépendants. |
| 5. Égalité des sexes | e. Fait référence aux différences entre les femmes et les hommes au sein d'une société en termes d'accès et de perspectives dans les domaines sociaux, économiques et politiques, et leur partage dans le pouvoir de décision à tous les niveaux sociaux |
| 6. Équité des sexes | f. Fait référence aux principes d'équité et de justice dans la distribution des bénéfices et des responsabilités entre les femmes et les hommes en fonction de leurs besoins spécifiques. Ceci fait partie intégrante du processus de mise en œuvre de l'égalité des genres en termes de droits, de bénéfices, d'obligations et de perspectives. |

7. Inégalité des sexes

g. Fait référence à l'égalité des droits, des responsabilités et des chances des filles, des garçons, des femmes et des hommes. Cette définition ne signifie pas que les femmes et les hommes deviendront semblables, mais que les droits, les responsabilités et les chances des femmes et des hommes ne dépendront pas du fait d'être né de l'un ou de l'autre sexe. Elle implique que les intérêts, les besoins et les priorités tant des femmes que des hommes soient pris en considération, reconnaissant la diversité de différents groupes de femmes et d'hommes.

DÉFINITIONS - CATÉGORIE III

8. Intégration de la question de genre

h. Politiques et approches qui ne sont pas spécifiquement destinées aux femmes ou aux hommes et qui sont supposées les concerner de manière égale. Ces politiques et ces approches agissent en se fondant sur l'hypothèse qu'aucune distinction n'existe entre les sexes. Les approches « sans distinction de sexe » sont marquées par une grande partialité en faveur des relations hommes-femmes existantes et tendent par conséquent à désavantager les femmes.

9. Neutralité sur le plan du genre

i. Signifie qu'il y a une proportion d'hommes et de femmes de 50/50 dans une situation donnée, telle que l'accès à l'éducation, sur un lieu de travail, ou dans l'exercice d'une fonction d'autorité publique.

10. Parité des sexes

j. Fait référence à l'échec de reconnaître que les filles, les garçons, les femmes et les hommes se voient confier des rôles et des responsabilités basées sur des contextes et des milieux sociaux, culturels, économiques et politiques spécifiques.

11. Prise en compte de la dimension du genre

k. Signifie d'aborder les différentes situations, les rôles, les besoins et les intérêts des femmes, des hommes, des filles et des garçons dans la conception et la mise en œuvre des activités, des politiques et des programmes. Un programme, une politique ou une activité abordent les obstacles et respectent les différences liées aux questions de genre tout autant qu'ils permettent aux structures, aux systèmes et aux méthodologies de garantir que la parité hommes-femmes constitue une stratégie plus large pour faire progresser l'égalité des sexes.

12. Insensibilité aux questions de genre

l. Est le processus d'évaluation de l'implication pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment la législation, les politiques et les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. C'est un moyen d'intégrer les préoccupations et les expériences tant des femmes que des hommes dans la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et dans l'élaboration du programme de manière à ce que les hommes et les femmes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse persister.



Réseau Inter-agences
pour l'Éducation en
Situations d'Urgence

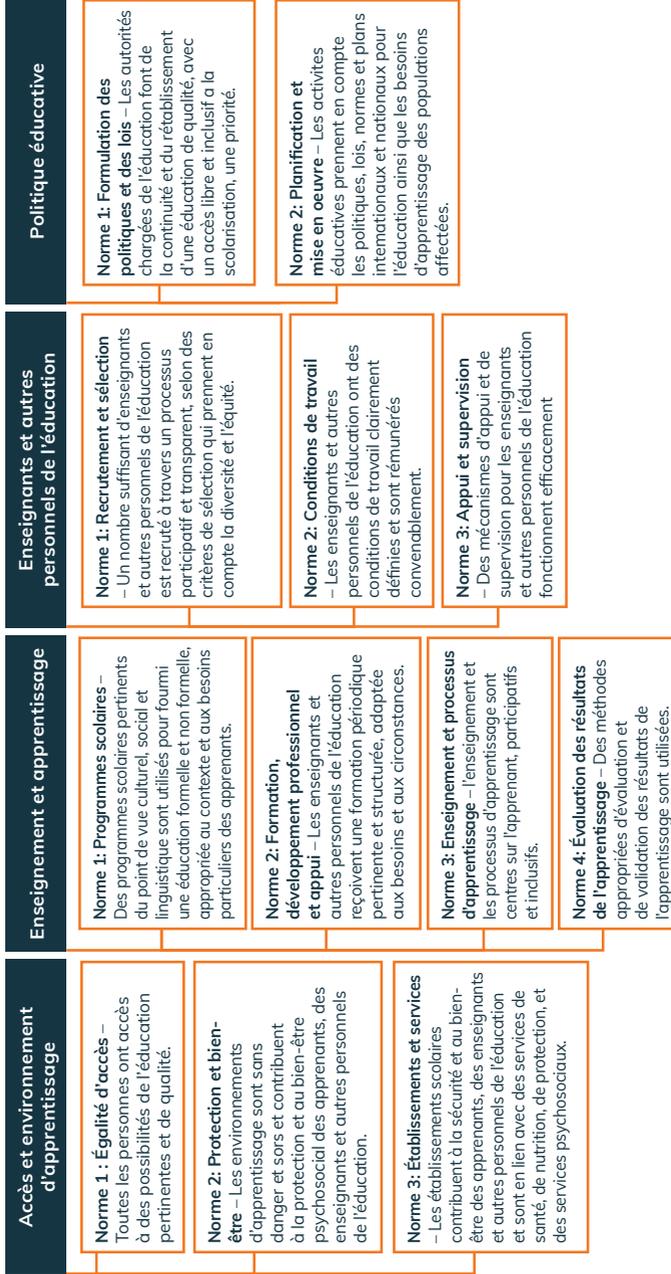
CARTE

Normes minimales pour l'éducation :
Préparation, interventions, relèvement

DOCUMENT 3 : NORMES MINIMALES DE L'INEE : APERÇU DES DOMAINES ET DES NORMES

NORMES FONDAMENTALES

Normes Participation communautaire: Participation, Ressources - Norme Coordination: Coordination - Normes Analyse: Évaluation préliminaire, Stratégies d'intervention, Suivi, Évaluation



Questions clés : Atténuation des conflits, Réduction des risques de catastrophes, Développement de la petite enfance, Genre, VIH et Sida, Droits de l'homme, éducation inclusive, Liens intersectoriels, Protection, Appui psychosocial et Jeunesse

DOCUMENT 4. UTILISATION DE LA NOTE D'ORIENTATION DE L'INEE SUR LE GENRE AFIN DE PROCÉDER À UNE ÉVALUATION ÉQUITABLE EN MATIÈRE DE GENRE DE LA PROPOSITION PPR D'ESD AU SOUDAN DU SUD (PROGRAMME PLURIANNUEL DE RÉSILIENCE D'ÉDUCATION SANS DÉLAI)

Exemple : Extraits de la proposition d'ESD (pour tous les groupes et tous les participantes) :

ANNEXE 1 : Processus de développement du PPR

ESD et le Cluster éducation ont commencé l'élaboration du PPR à la fin de l'année 2018. Une mission d'orientation de haut niveau faisait partie de l'une des premières étapes du secrétariat d'ESD en octobre 2018, qui a recueilli un consensus et qui a facilité le développement d'un plan d'intervention complet pour les besoins en matière d'éducation au Soudan du Sud. Lors de cette mission, le processus de consultation a été mené à bien avec toutes les parties prenantes, incluant le Ministre de l'éducation, le coordinateur résident, les donateurs, les organismes chefs de file des groupes sectoriels et les partenaires de l'éducation (tant des secteur humanitaire que du développement). De précédentes discussions avaient permis de mettre en exergue la réalisation d'un dialogue et d'une planification entre pays pour aborder immédiatement et à long terme les besoins en matière d'éducation selon un seul programme-cadre.

Sur la base des étapes initiales, le Ministère de l'éducation générale et de l'instruction (MoGEI), en consultation avec le Cluster éducation, a mis en place une équipe de travail spécialisée chargée de superviser et d'orienter le développement d'un programme d'éducation pluriannuel. Les membres de l'équipe de travail spécialisée proviennent du MoGEI, des agences des Nations unies, du groupe des bailleurs de fonds pour l'éducation (EDoG), des organisations internationales non gouvernementales (OING), de la Coalition nationale de l'éducation (CNE), du Ministère des finances et de la planification (MoF&P) et du Ministère du genre, de l'enfance et de la protection sociale (MGC&SW). L'équipe de travail spécialisée a été coordonnée par le Cluster éducation et a recruté deux consultants internationaux de Mott MacDonald (juin 2019) pour rédiger la demande de propositions PPR d'ESD. Ils et elles ont travaillé étroitement avec l'équipe de travail spécialisée et ESD pour examiner les documents clés et les données, pour faciliter la mise en place d'ateliers dans le pays, pour mener des discussions bilatérales avec les principales parties prenantes, pour apporter des contributions techniques et pour rédiger la proposition et le budget.

Composition de l'équipe de travail spécialisée (29 mai 2019) :

| NOM | INSTITUTION | POSTE |
|---|--------------------------|-------------------|
| 1 Sous-secrétaire | MoGEI | Président |
| 2 Directeur des partenariats | MoGEI | Secrétaire |
| 3 Coordinateur du Cluster éducation | UNICEF | Coordinateur |
| 4 Coordinateur du Cluster éducation | Save the Children | Coordinateur |
| 5 Tous les directeurs/directrices généraux | MoGEI | Membres (10) |
| 6 Représentantes de EDoG | USAID/DFID | Membres (2) |
| 7 Save the Children | OING | Membre |
| 8 Conseil norvégien pour les réfugiés | OING | Membre |
| 9 Mission chrétienne pour le développement | ONG NATIONALE | Membre |
| 10 UNICEF | Agence des Nations Unies | Membre |
| 11 UNESCO | Agence des Nations Unies | Membre |
| 12 PAM | Agence des Nations Unies | Membre |
| 13 HCR | Agence des Nations Unies | Membre |
| 14 Nile Hope | ONG NATIONALE | Membre |
| 15 BRAC | OING | Membre |
| 16 Oxfam | OING | Membre |
| 17 Fondation Stromme | OING | Membre |
| 18 Finn Church Aid | OING | Membre |
| 19 Coalition nationale de l'éducation (CNE) | ONG NATIONALE | Membre (2) |
| 20 Plan International | OING | Membre |
| 21 Représentante de MoFP | MoFP | Membre du Conseil |
| 22 Représentante de MGC&SW | MGC&SW | Membre du Conseil |

Conformément aux termes de référence pour les consultants internationaux, ils et elles ont entrepris les activités suivantes.

| ACTIVITÉ | PÉRIODE |
|--|--------------|
| Phase 1 : Création | |
| Examen des documents clés | |
| Soumission du rapport préliminaire | Juin 2019 |
| Phase 2 : Note conceptuelle | |
| Tous les programmes du MoGEI et tous ceux soutenus par les donateurs ont été examinés | |
| Consultations avec le gouvernement, les bailleurs de fonds, les agences des Nations Unies et les ONG | |
| La mise en place d'un atelier de note conceptuelle avec l'équipe de travail spécialisée a été organisée et facilitée | |
| Rédaction de la note conceptuelle | Juillet 2019 |

Phase 3 : Ébauche de proposition d'ESD n°1 :

Planification et conduite d'ateliers d'élaboration du PPR avec les membres de l'équipe de travail spécialisée

Prise en charge du coût du PPR

Ébauche du premier dossier de demande PPR à des fins de révision et de commentaires par l'équipe de travail spécialisée et d'ESD

Septembre 2019

Rédaction d'une note destinée au Ministre de l'éducation pour l'AGNU

Phase 4 : Ébauche de proposition d'ESD n°2 :

Compilation des commentaires d'ESD et révision de la proposition

Conduite d'une analyse supplémentaire des données pour la section de ciblage

Dépôt de la deuxième ébauche auprès de l'équipe de travail spécialisée et du groupe de présentation externe d'ESD

Novembre 2019

Phase 5 : Dossier final de proposition du PPR

Consolidation et révision de la proposition en fonction des commentaires du groupe de présentation externe d'ESD

Dépôt de la version finale du dossier PPR auprès du comité d'administration d'ESD

Novembre 2019

Activités et consultations menées par l'équipe de travail spécialisée dans les pays :

Plan International a consulté deux organisations dirigées par des femmes, Women Aid Vision (WAV) et Women for Change, pour recueillir leurs contributions sur le développement de l'approche du programme. Les autres membres du Groupe donateur pour l'éducation, de la section GPE de l'UNICEF, de Humanity and Inclusion et de Light of the World ont également apporté leurs contributions pour garantir que le programme permette d'atteindre les objectifs d'Éducation Pour Tous. Chaque version du dossier de proposition a été réalisée suite à des réunions approfondies, des sessions de réflexion et des ateliers avec l'équipe de travail spécialisée et d'autres parties prenantes clés. Le dossier a ensuite été révisé et approuvé par l'équipe de travail spécialisée avant d'être déposé auprès d'ESD.

Remarque : il s'agit d'un extrait de la proposition de résilience pluriannuelle d'ESD au Soudan du Sud. Il ne reflète pas nécessairement les opinions ni les actions de l'INEE. ESD a autorisé l'utilisation de cet extrait à des fins de formation.

EXTRAITS DU GROUPE A

Section 1 : Analyse situationnelle

1.3.1 Environnements d'apprentissage sûrs, protégés et adaptés aux enfants
La sécurité des enfants dans les écoles et autres établissements ou centres pédagogiques est primordiale pour le fonctionnement sain du secteur de l'éducation. Les écoles au Soudan du Sud sont confrontées à plusieurs menaces pour la sécurité et la protection des enfants autant à l'intérieur qu'à l'extérieur des établissements scolaires. La région du Haut-Nil (y compris les anciens états d'Unité, de Jonglei et du Haut-Nil), par exemple, est l'une des régions du pays la plus touchée par les conflits. En 2016, 63 % des écoles de la région ont subi plus d'une forme d'attaque ou étaient occupées par des acteurs armés. Selon l'évaluation de 2017, ce chiffre était tombé à 18 %. En 2016, 36 % des écoles de la région étaient fermées (Évaluation de groupe 2016) avec un chiffre s'élevant à 49 % en 2017. En raison des structures provisoires ou inexistantes dont disposent nombre d'espaces d'apprentissage de la région, ceux-ci sont particulièrement susceptibles aux attaques ou aux répercussions des conflits dans la région. Depuis 2013, les sites de protection des populations civiles accueillant des personnes déplacées internes sont apparus en Équateur-Central et dans les états du Haut-Nil. Les personnes déplacées ont également occupé des écoles dans la région, les rendant ainsi inutilisables à des fins éducatives. Depuis 2013, l'Équipe spéciale du pays chargée du suivi et du rapportage a documenté des incidents graves de violation des droits de l'enfant dans les écoles touchées par les conflits. Ceci montre à quel point un conflit peut avoir de conséquences sur la sécurité à l'intérieur et à l'extérieur des établissements scolaires et donc sur l'éducation des enfants.

Dans ces régions du Soudan du Sud touchées par les conflits, la sensibilisation aux dangers des mines est également cruciale, car les enfants qui jouent ou se rendent à l'école à pied sont souvent victimes d'engins non explosés.

La protection des enfants contre toute forme d'exploitation est au cœur même de la Constitution de transition de la République du Soudan du Sud (2011) et de la loi 2008 relative aux enfants. L'article 17(1) de la Constitution vise à protéger les enfants contre l'implication militaire et, selon la section sur les Droits de l'enfant, les enfants « ne doivent pas être soumis à des pratiques d'exploitation ou à des abus, ni être tenus de servir dans l'armée, ni être autorisés à accomplir un travail jugé dangereux pour leur éducation, leur santé ou leur bien-être. » En outre, la section (h) de l'article 17(1) stipule que les enfants doivent être protégés contre la traite des personnes et les enlèvements.

Les femmes et les enfants courent davantage de risques dans les situations de conflit et de déplacement en raison de la perte ou de l'affaiblissement de structures clés de protection telles que les principaux encadrants et les structures familiales. Face à la situation en matière de sécurité, de plus en plus de familles craignent d'envoyer leurs enfants à l'école et les enfants s'inquiètent également d'être séparés de leurs parents pour aller à l'école. Par conséquent, le personnel enseignant doit disposer des compétences nécessaires pour créer des écoles / des espaces d'apprentissage provisoires qui soient sûrs du point de vue émotionnel et physique et des cadres dans lesquels les enfants puissent apprendre en toute sécurité.

Les enfants font aussi face à d'autres formes de violence autre que les conflits qui les entourent mais qui y sont liées. Plus de 140 cas de violence sexuelle contre des filles, par exemple, ont été confirmés en 2016, y compris les filles agressées à l'extérieur des sites de l'ONU de protection des populations civiles. Il est fort probable que le nombre réel d'incidents soit plus élevé.

La VBG en milieu scolaire est mal documentée mais des études de cas (Oxfam 2019) indiquent que les filles risquent davantage que les garçons d'être victimes de harcèlement sexuel en milieu scolaire et d'exploitation sexuelle par les enseignants. En outre, la punition corporelle en classe demeure une préoccupation majeure malgré les mesures gouvernementales qui la condamne. Les plaintes, les rapports et les mécanismes d'orientation en matière de VBG en milieu scolaire sont faibles ou non-existants et il n'existe aucunes données au niveau national les concernant.

1.3.2. Genre et inclusion

Il existe plusieurs raisons socio-économiques et politiques au fait que les filles soient sous-représentées dans le système d'éducation au Soudan du Sud. Un rapport de Plan International, (Plan International, Adolescentes en situations de crise : Voix du Soudan du Sud, 2018), détermine les trois principales causes profondes du faible taux d'inscription, d'assiduité et de maintien à l'école parmi les filles âgées de 10 à 15 ans comme étant (a) le coût de l'éducation, (b) le mariage et (c) le conflit. Les filles âgées de 15 à 19 ans citaient quant à elles (a) le mariage, (b) être trop âgées pour aller à l'école et (c) le manque d'établissements scolaires comme leurs trois principales raisons. Le rapport examine ensuite les normes et les valeurs sociales qui font que les filles n'ont pas les mêmes possibilités d'éducation que les garçons. Les garçons, par exemple, sont plus estimés que les filles et les femmes puisqu'ils perpétuent la lignée familiale. Les filles et les femmes n'ont aucun droit d'héritage sur les ressources familiales et sont rarement autorisées à participer aux affaires publiques. Dans les familles dont les ressources sont limitées, ce sont les garçons et pas les filles qui vont à l'école. Certaines communautés d'éleveurs considèrent les filles et les femmes comme une source de richesse en bénéficiant du paiement de la dot, ce qui conduit les filles à se marier très jeunes et à abandonner l'école avant de terminer leurs études.

Bien que le MoGEI se soit engagé en faveur de l'éducation inclusive par le biais de l'approche fondée sur des écoles accueillantes pour les enfants, les normes restent faibles, très peu d'enseignants sont formés pour répondre aux besoins particuliers et peu d'écoles offrent un environnement d'apprentissage sûr et accessible ou une infrastructure adéquate et des aides à l'accessibilité pour les enfants ayant des besoins particuliers. Le handicap est stigmatisé dans la plupart des communautés : les personnes handicapées et leurs familles sont souvent exclues, traitées différemment et ne sont pas acceptées comme des membres égaux ou respectés de la communauté. Le conflit prolongé a laissé un grand nombre d'enfants et d'adultes physiquement handicapés et psychologiquement marqués. Les effets conjugués du déplacement et du handicap rendent les personnes et les familles encore plus isolées et socialement défavorisées dans les communautés où elles se sont installées.

Bien qu'il existe quelques législations et politiques qui protègent les jeunes filles contre les mariages forcés et la violence basée sur le genre (ou le sexe) (articles 247, 274, 256 et 273 du Code pénal), ainsi que la loi sur l'enfance et la politique sur le genre, le budget

alloué aux services gouvernementaux aux niveaux central et décentralisé est limité. De plus, il n'y a pas d'allocation ou de cantonnement clair du budget pour traiter les questions liées au genre. Il existe également une capacité limitée au sein du gouvernement à tous les niveaux pour appliquer la législation et les politiques en matière d'éducation et de protection de l'enfance.

Section 7 : Approche de suivi et d'évaluation

Les progrès concernant les résultats seront étroitement surveillés grâce à un plan de suivi détaillé, qui indiquera clairement qui sera responsable de quelle activité et à quel moment. Les progrès vers l'amélioration de l'accès à l'éducation et les acquis d'apprentissage holistique des enfants seront mesurés par rapport aux indicateurs de la matrice de résultats dans le cadre d'un calendrier défini. Pour mesurer le résultat d'apprentissage holistique (alphabétisation, apprentissage des notions de calcul de base et ASE), une base de référence et une base finale sont en cours dans les zones ciblées. Pour suivre l'inscription et la rétention de l'OOSC, les partenaires travailleront en étroite collaboration avec le MOGEL et renforceront leur capacité globale de collecte, d'analyse et d'utilisation des données OOSC.

Le plan de suivi et d'évaluation, ainsi que la conception de l'évaluation, seront élaborés en étroite collaboration avec les parties prenantes, y compris le MOGEL et les autorités au niveau de l'État. Des visites conjointes sur le terrain avec des fonctionnaires nationaux de l'éducation, ainsi qu'avec des autorités éducatives locales, des ONG et des représentants de la communauté seront organisées selon les besoins. Le processus de collaboration avec tous les partenaires pour concevoir et réaliser des activités de suivi sera un exercice important de renforcement des capacités. Cela renforcera également le partenariat et fournira une base pour l'analyse et l'identification des actions correctives requises et le rôle de chaque partenaire dans ces actions futures. L'objectif est de promouvoir un enjeu partagé à la fois dans le processus et dans les résultats du partenariat. Le plan de suivi sera supervisé par le comité de direction de ESD au niveau du pays et mis à jour régulièrement.

Des rapports d'avancement semestriels et annuels seront soumis, soulignant les progrès de la mise en œuvre du projet vers les résultats, les pratiques exemplaires et les leçons apprises, ainsi que les corrections de cap nécessaires pour résoudre les problèmes et les plans pour les six prochains mois. Le calendrier et le modèle des exigences de rapport programmatique et financier pour ESD seront conformes à la norme de rapport convenue avec ESD. Le suivi par des tiers pourrait faire partie de l'approche de S&E, en particulier dans les zones difficiles d'accès. Les évaluations sont effectuées par des organismes externes.

En outre, les partenaires exploreront des systèmes communautaires innovants de suivi et d'évaluation pour leur permettre, ainsi qu'aux bénéficiaires, de mieux collecter, analyser et exploiter les données OOSC en temps réel et à un coût inférieur. L'introduction de méthodes innovantes de collecte de données permettra un suivi efficace et efficient de l'OOSC au niveau de l'école/de la communauté.

Remarque : Ceci est un extrait de la proposition pluriannuelle de résilience au Soudan du Sud de Éducation Sans Délai. Il ne reflète pas nécessairement les opinions ni les actions de l'INEE. ESD a autorisé l'utilisation de cet extrait à des fins de formation.

INSTRUCTIONS POUR LE GROUPE A :

- Utilisez les tableaux ci-dessous (un par groupe) pour passer en revue les extraits de la proposition du PPR d'ESD au Soudan du Sud ainsi que la stratégie de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre.
- Pour chaque stratégie de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre, mettez un « x » dans la case si la stratégie est traitée, un peu traitée ou pas du tout traitée dans l'extrait. Indiquez votre justification/description dans la dernière colonne. Voir l'exemple de la diapositive 13.
- En fonction du temps et du nombre de membres de votre groupe, vous pouvez diviser les stratégies et les extraits pour les passer en revue dans votre petit groupe.

| SECTIONS DU PROGRAMME D'ESD AU SOUDAN DU SUD | | SECTION 1 : ANALYSE DE LA SITUATION ET DES BESOINS SECTION 7 : APPROCHE DE SUIVI ET D'ÉVALUATION | | | |
|---|---|---|-------------|--|--|
| Domaines, normes des NM de l'INEE et stratégies de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre | Stratégies pour une participation, une coordination et une analyse sensibles au genre | | | | |
| | Oui | Un peu | Pas du tout | Justification / description : <ul style="list-style-type: none"> • Si oui, comment ? • Si un peu, qu'est-ce qui pourrait être renforcé ? • Si pas du tout, que manque-t-il dans la proposition ? | |
| Participation sensible au genre | | | | | |
| Coordination sensible au genre | | | | | |
| Analyse, suivi et évaluation sensibles au genre | | | | | |

Extraits de la section des résultats du programme de la proposition d'ESD des groupes B et C :

Remarque : Cette partie de la proposition décrit les résultats attendus et les stratégies/activités pour atteindre les résultats, ainsi que le budget correspondant pour atteindre les résultats. Un résultat et quelques exemples de réalisations sont inclus pour la revue par le groupe.

RÉSULTAT 2 : Améliorer la qualité et l'équité entre les sexes dans l'enseignement et le leadership afin de fournir un apprentissage de qualité dans les écoles DPE, AES, primaires, FPET et secondaires à au moins 500 000 enfants déplacés, rapatriés et de la communauté d'accueil, et augmenter les résultats d'apprentissage

Soutenir et perfectionner le personnel enseignant pour offrir des opportunités d'apprentissage précieuses à tous les enfants sera l'objectif principal du PPR. L'analyse des besoins actuels, comme indiqué ci-dessus, démontre qu'il existe un certain nombre de problèmes qui doivent être résolus de toute urgence. Cela comprend : trop peu d'enseignantes et du personnel local ; trop d'enseignantes sans instruction et sans formation ; trop peu d'enseignantes à tous les niveaux et une force d'enseignement qui est elle-même affectée par les conflits et démoralisée. Pour s'attaquer à ce problème fondamental pour la prestation d'une éducation de qualité, le PPR investira dans : le recrutement de nouvelles enseignantes, la formation des enseignantes (nouvelles ou plus anciennes), et un soutien pour qu'elles réussissent et se maintiennent dans la profession. Tout cela nécessite d'aider les personnes plus instruites, en particulier les jeunes femmes, à se lancer dans l'enseignement et de créer un vivier de futures enseignantes, contribuer au renforcement d'un système capable de former et de soutenir les enseignantes actuelles et en veillant à ce que, à court terme et pour s'assurer qu'il n'y ait pas de lacunes dans l'offre d'éducation, les enseignantes actuelles reçoivent un mentorat par les pairs et d'autres soutiens, y compris la SMSPS, afin qu'elles puissent continuer à travailler.

Résultat 2.1 : Recruter et former 5 000 nouvelles enseignantes tout en assurant le développement professionnel continu de 10 000 personnes enseignantes en fonction (au moins 50 % de femmes) au Soudan du Sud.

Le PPR travaillera avec l'équipe d'enseignantes existantes, sachant que la plupart ne répondent pas aux conditions requises du MOGEI, afin de s'assurer qu'elles puissent se qualifier pour répondre à ces normes. Des plans seront mis en place pour cibler les apprenantes actuelles du deuxième cycle du primaire et du secondaire afin de les encourager à terminer leurs études et à s'inscrire à la formation initiale des enseignantes pour augmenter le nombre de celles-ci au sein de la population active.

Identifier 10 000 enseignantes du primaire, dont au moins 50 % de femmes (AES, maternelle, primaire, secondaire et FPET) qui peuvent suivre une formation accélérée, en s'appuyant sur les modules développés par l'UNICEF et le MOGEI avec le soutien du GPE, y compris, si nécessaire, des possibilités de compléter leurs certifications de l'école primaire et secondaire, et de se déployer dans les écoles dans les zones où le nombre de personnes rapatriées est élevé, en particulier celles ciblées dans le Résultat 1. Sur ces 10 000 enseignantes, jusqu'à 3 000 seront issues du primaire qui, elles-mêmes,

n'ont pas terminé l'éducation secondaire et ne sont donc pas éligibles à un quelconque programme de formation du personnel enseignant. Ces 3 000 personnes (dont au moins 50 % de femmes) bénéficieront d'un enseignement secondaire accéléré jusqu'au niveau S4 afin de pouvoir suivre une formation d'enseignante et être officiellement enregistrées en tant qu'enseignantes.

- Identifier et aider 5 000 étudiantes de l'enseignement secondaire à terminer leur S4 et à s'inscrire à la formation initiale des enseignantes dans les TTI. Offrir des bourses d'études et d'autres incitations pour les maintenir à l'école et soutenir leur formation.
- Revoir et améliorer le programme scolaire de formation des enseignantes afin de répondre aux besoins des personnes déplacées, des rapatriés et des enfants des communautés d'accueil, en particulier des filles. Les enfants recrutés dans les conflits armés et les CWD sont couverts et sont en contact avec les partenaires pour renforcer la formation afin de répondre aux normes de l'INEE. Le PPR soutiendra cette démarche par un plaidoyer auprès de ses partenaires, en s'appuyant sur les preuves recueillies dans le cadre de ses propres activités de démonstration. Parmi les compétences clés dont le PPR cherchera à s'assurer qu'elles sont correctement abordées figurent l'utilisation d'outils d'évaluation sommative et formative, l'éducation inclusive (y compris la lutte contre la stigmatisation) tenant compte du genre, le nouveau code de conduite, la SMSPS (enseignement fondé sur l'adversité), la protection de l'enfance, la manière d'identifier les enfants ayant des besoins sociaux et émotionnels et la manière de faciliter un programme ASE.
- S'assurer qu'au moins 70 % des enseignantes dans 33 clusters ont accès à un soutien par les pairs pour promouvoir leur bien-être et leurs pratiques de soins personnels, l'amélioration des compétences pédagogiques et le développement continu.
- Mettre à disposition des garderies et des crèches ainsi que des repas lors de toutes les formations afin d'encourager la participation des enseignantes.
- Soutenir la formation pédagogique courte de 2 000 enseignantes/assistantes d'enseignement volontaires (au moins 50 % de femmes) recrutés par le MoGEI avant qu'ils et elles ne soient déployées dans les écoles pour réduire le ratio élevé élèves/enseignant (REE).

Extrait du budget connexe :

| | |
|---------|---|
| 2.1.1 | Projet pilote d'enseignement secondaire accéléré pour 3 000 enseignantes du primaire |
| 2.1.2 | Formation continue accélérée pour 10 000 enseignantes (AES, PPR, PRI, SEC, FPET) |
| 2.1.2.1 | Nourriture (10 000 enseignantes x 10 jours de formation/an = 100 000) |
| 2.1.2.2 | Soutien au transport (10 000 enseignantes x 10 jours de formation/an) |
| 2.1.2.3 | Crèche pour les enseignantes |
| 2.1.2.4 | Location de la salle (200 événements x 10 jours) - 50 enseignantes par événement |
| 2.1.2.5 | Papeterie (200 événements@50 enseignants) |
| 2.1.3 | Formation initiale des enseignantes pour 5 000 nouvelles enseignantes (le coût doit être désagrégé) |
| 2.1.4 | Transferts en espèces pour les étudiantes de l'école secondaire pour terminer S4 |
| 2.1.5 | Former et déployer 2 000 assistantes et enseignantes volontaires |
| 2.1.6 | Soutien par les pairs pour les enseignantes |

- 2.1.7 Incitations pour 5 000 enseignantes du préscolaire, du primaire et du secondaire (mensuellement, pendant 2 ans maximum)
- 2.1.8 Gestion et mise en place de mesures incitatives pour les enseignantes (7,5 %)
- 2.1.9 Révision du programme existant de formation des enseignantes pour y inclure l'inclusion, le code de conduite, la SMSPS, etc.
 - 2.1.9.1 Atelier de 5 jours x 2 événements
 - 2.1.9.2 Location de la salle
 - 2.1.9.2 Frais de contribution (50 participantes x 5 jours x 2 événements)

Remarque : Il s'agit d'un extrait de la proposition de résilience pluriannuelle d'ESD au Soudan du Sud. Il ne reflète pas nécessairement les opinions ni les actions de l'INEE. ESD a autorisé l'utilisation de cet extrait à des fins de formation.

Instructions pour le groupe B :

- Utilisez les tableaux ci-dessous (un par groupe) pour passer en revue les extraits de la proposition du PPR d'ESD au Soudan du Sud ainsi que la stratégie de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre.
- Pour chaque stratégie de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre, mettez un « x » dans la case si la stratégie est traitée, un peu traitée ou pas du tout traitée dans l'extrait. Indiquez votre justification/description dans la dernière colonne. Voir l'exemple de la diapositive 13.
- En fonction du temps et du nombre de membres de votre groupe, vous pouvez diviser les stratégies et les extraits pour les passer en revue dans votre petit groupe.

| SECTIONS DE LA PROPOSITION D'ESD AU SOUDAN DU SUD | SECTION 3 : RÉSULTATS DU PROGRAMME SECTION 5 : BUDGET DU PROGRAMME | | | |
|---|--|--------|-------------|--|
| Domaines et normes des NM de l'INEE et les stratégies de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre | Stratégies pour l'égalité d'accès et les environnements d'apprentissage sensibles au genre | | | |
| | Oui | Un peu | Pas du tout | Justification/description : • Si oui, comment ? • Si un peu, qu'est-ce qui pourrait être renforcé ? • Si pas du tout, que manque-t-il dans la proposition ? |
| Accès équitable en matière de genre | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| Protection et bien-être équitables en matière de genre | | | | |
| Infrastructures et services équitables en matière de genre | | | | |

Instructions pour le groupe C :

- Utilisez les tableaux ci-dessous (un par groupe) pour passer en revue les extraits de la proposition du PPR d'ESD au Soudan du Sud ainsi que la stratégie de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre.
- Pour chaque stratégie de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre, mettez un « x » dans la case si la stratégie est traitée, un peu traitée ou pas du tout traitée dans l'extrait. Indiquez votre justification/description dans la dernière colonne. Voir l'exemple de la diapositive 13.
- En fonction du temps et du nombre de membres de votre groupe, vous pouvez diviser les stratégies et les extraits pour les passer en revue dans votre petit groupe.

| SECTIONS DE LA PROPOSITION D'ESD AU SOUDAN DU SUD | SECTION 3 : RÉSULTATS DU PROGRAMME SECTION 5 : BUDGET DU PROGRAMME | | | |
|---|---|--------|-------------|--|
| Domaines, normes des NM de l'INEE et stratégies de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre | Stratégies pour une politique d'éducation sensible au genre | | | |
| | Oui | Un peu | Pas du tout | Justification/description : • Si oui, comment ? • Si un peu, qu'est-ce qui pourrait être renforcé ? • Si pas du tout, que manque-t-il dans la proposition ? |
| Formulation de lois et de politiques équitables en matière de genre | | | | |
| Planification et mise en œuvre équitables en matière de genre | | | | |
| Financement équitable en matière de genre de l'éducation en situations d'urgence | | | | |

DOCUMENT 5. MODÈLE D'ÉVALUATION DES DOCUMENTS NATIONAUX AVEC LA NOTE D'ORIENTATION DE L'INEE SUR LE GENRE

Instructions : Utilisez ce modèle pour évaluer comment les stratégies de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre sont présentées dans vos propres documents et processus nationaux (par exemple, une proposition, un plan de mise en œuvre détaillé, un cadre de résultats de S&E, etc.).

| TITRE DU DOCUMENT | [[INDIQUER LE TITRE DU DOCUMENT ICI]] | | | |
|---|--|--------|-------------|---|
| Domaines, normes des NM de l'INEE et stratégies de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre | [ÉNUMÉRER LES STRATÉGIES ICI, EXEMPLE : Stratégies pour une participation, une coordination et une analyse sensibles au genre] | | | |
| | Oui | Un peu | Pas du tout | Justification/description : <ul style="list-style-type: none"> • Si oui, comment ? • Si un peu, qu'est-ce qui pourrait être renforcé ? • Si pas du tout, que manque-t-il dans la proposition ? |
| [ÉNUMÉRER LES STRATÉGIES de la Note d'orientation de l'INEE sur le Genre, ex., participation sensible au genre] | | | | |
| [ÉNUMÉRER LES STRATÉGIES de la Note d'orientation de l'INEE sur le Genre, ex., coordination sensible au genre] | | | | |
| [ÉNUMÉRER LES STRATÉGIES de la Note d'orientation de l'INEE sur le Genre, ex., analyse, suivi et évaluation sensibles au genre] | | | | |

DOCUMENT 6. MODÈLE DE PLAN D'ACTION : SÉQUENCER LES GAINS RAPIDES ET LES BESOINS ET OPPORTUNITÉS À LONG TERME D'UNE ESU ÉQUITABLE EN MATIÈRE DE GENRE

Instructions : en petits groupes ou avec tout le monde, utilisez les modèles ci-dessous pour commencer à planifier la réponse aux besoins et opportunités identifiées à l'aide de la Note d'orientation de l'INEE sur le Genre.

| ESU ÉQUITABLE EN MATIÈRE DE GENRE : GAINS RAPIDES | | | |
|---|------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| Stratégie et/ou activités ou actions connexes | Temps nécessaire | Ressources humaines nécessaires | Ressources financières nécessaires |
| 1. | | | |
| 2. | | | |
| 3. | | | |
| 4. | | | |
| 5. | | | |

ESU ÉQUITABLE EN MATIÈRE DE GENRE : BESOINS ET OPPORTUNITÉS À LONG TERME

| Stratégie et/ou activités ou actions connexes | Temps nécessaire | Ressources humaines nécessaires | Ressources financières nécessaires |
|---|------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| 1. | | | |
| 2. | | | |
| 3. | | | |
| 4. | | | |
| 5. | | | |

DOCUMENT 7. ÉVALUATION DE LA FORMATION

Merci de remplir et de renvoyer le formulaire suivant. Si ce contenu n'est pas confidentiel ni sensible, merci d'importer également les modèles complétés des documents 5 et 6 des personnes participantes, qui pourraient servir d'exemples pour d'autres contextes où cette formation serait dispensée.

| | |
|--|--|
| Date | |
| Organisation | |
| Facilitatrice | |
| Lieu | |
| Public (par ex. : personnel du programme, personnel enseignant) | |
| Énumérez les trois principaux éléments que vous avez appris lors de cette formation. | |
| Quels sont les trois éléments que vous suggérez d'améliorer (ex. animation, contenu, activités, etc.) ? | |

ANNEXE B : MATÉRIEL ET RESSOURCES DE LA FACILITATRICE

Vue d'ensemble du matériel pour la session de formation d'une demi-journée ou d'une journée : vue d'ensemble de quel matériel utiliser, quand et comment

Le tableau ci-dessous vous apporte une vue d'ensemble du matériel de formation avec des détails sur le moment et la manière de les utiliser pour la formation d'une demi-journée ou d'une journée. Leur utilisation à distance est mentionnée brièvement ici. Vous trouverez des conseils plus détaillés dans la section de ce guide sur la contextualisation et l'adaptation.

| Ressource | Description | Quand et comment l'utiliser |
|----------------------------------|--|---|
| Présentation PowerPoint | Les notes de la facilitatrice se trouvent dans la section notes de présentation, que vous trouverez dans les deux formats, Google Slides et PowerPoint. Elles incluent : le matériel nécessaire pour chaque diapositive, les instructions associées aux activités et une suggestion de script. | Avant la formation : examinez et adaptez les diapositives en fonction des conseils et notes de contextualisation et d'adaptation inclus dans le Guide de la facilitatrice. Pour les lieux éloignés sans aucun accès Internet, adaptez le contenu des diapositives avant la formation en utilisant des tableaux à feuilles mobiles ou des affiches. Pendant la formation : utilisez les diapositives adaptées, ou les tableaux à feuilles mobiles ou affiches adaptés des diapositives, pour guider les sessions. |
| Guide de la facilitatrice | La section de ce guide portant sur la formation fournit des notes destinées à la formatrice pour chaque diapositive et activité des personnes participantes. Vous aurez ainsi accès : <ul style="list-style-type: none">• à des ressources supplémentaires pré- et post-formation,• à du matériel dédié à la formatrice et aux documents pour les participantes,• ainsi qu'à des conseils supplémentaires sur la manière d'adapter / contextualiser les activités et le matériel. | Avant la formation : examinez les notes pour repérer <ul style="list-style-type: none">• le contenu clé à enseigner,• les questions potentielles qui contribueront à impliquer les participants dans la réflexion et le dialogue, et• le séquençage, la structure ainsi que les directives pour les activités. Utilisez et adaptez la version numérique de ce guide pour aider la formatrice dans la planification, la préparation et la prise de notes. Pendant la formation : référez-vous au guide pour vous assurer de suivre la structure et le contenu du matériel de formation. |

| | | |
|--|--|--|
| Formulaire d'évaluation | <p>Merci de fournir les informations et des commentaires à la facilitatrice à propos de l'atelier en utilisant ce lien.</p> | <p>Avant la formation : imprimez suffisamment d'exemplaires du formulaire de commentaire pour chaque participante.</p> <p>Pendant la formation : à la fin de la formation, demandez aux participantes de remplir un exemplaire papier ou numérique du formulaire de commentaire. Rassemblez tous les formulaires de commentaire (soit vous récupérez les exemplaires papier ou demandez aux participantes de vous envoyer la version numérique, que vous transférerez à l'INEE).</p> <p>Après la formation : vous et/ou l'équipe de formation réunirez les formulaires de commentaires (en les scannant et en les assemblant dans une seule pièce jointe au format PDF) et les enverrez à gender@inee.org.</p> |
| Note d'orientation de l'INEE sur le Genre | <p>La Note d'orientation de l'INEE sur le Genre est le document sur lequel s'appuie la formation. La Note d'orientation de l'INEE sur le Genre aide les individus, les facilitatrices / formatrices et les équipes à comprendre les principaux concepts d'égalité des sexes et les pratiques exemplaires dans les domaines des Normes Minimales de l'INEE.</p> | <p>Avant la formation : il est essentiel de vous familiariser avec le guide, sa structure et son contenu.</p> <p>Assurez-vous que chaque participante ait un exemplaire numérique ou papier du guide avant la formation. Téléchargez et imprimez un nombre suffisant d'exemplaires de la Note d'orientation de l'INEE sur le Genre pour chaque participante ou, au minimum, pour chaque petit groupe. Téléchargez gratuitement des copies numériques ici.</p> <p>Pendant la formation : plusieurs activités de la formation s'appuient sur l'utilisation d'un exemplaire numérique ou papier du guide. Selon le contexte, assurez-vous que des exemplaires papier ou numériques sont disponibles pour vous-même et pour l'ensemble des participantes.</p> <p>Avant/après la formation, pour les participantes : avant la formation, demandez aux participantes de réaliser l'auto-évaluation et/ou d'utiliser le matériel d'orientation autoguidée pour se familiariser à la Note d'orientation de l'INEE sur le Genre.</p> <p>Après la formation, demandez aux participantes d'utiliser le matériel de la formation ou d'orientation autoguidée pour mener des formations sur la Note d'orientation de l'INEE sur le Genre, plus poussées et ancrées dans le contexte local, avec des parties prenantes locales.</p> |

FICHES DE CONSEILS POUR LES DISCUSSIONS EN SESSION PLÉNIÈRE²

Pendant la formation, les participantes peuvent ne pas être d'accord, en fonction de leurs expériences personnelles ou professionnelles. Les participantes peuvent aussi évoquer des expériences ou un comportement personnels ou professionnels nocifs ou négatifs. Ils et elles peuvent exprimer leur désaccord à condition de n'émettre aucune remarque préjudiciable ou discriminatoire. Cette fiche de conseils apporte des suggestions sur la manière dont les formatrices peuvent encadrer les discussions afin qu'elles soient productives et se fassent dans un climat de sécurité.

- **Mettez l'accent sur le fait que cette formation est un « lieu sûr »** permettant d'aborder la question du genre tel qu'il est vécu dans des cadres personnels et professionnels. Convenez de « règles de base » pour la formation, en mettant l'accent sur le respect des opinions de toutes les participantes et la reconnaissance des expériences des autres.
- **Familiarisez-vous avec les procédures de sécurité et de « dénonciation »** des organisations participantes avant de dispenser la formation. Si un ou une participante témoigne d'un acte préjudiciable auquel il ou elle a assisté ou qu'il ou elle a commis, et qui n'a pas été signalé, suivez les procédures correspondantes relatives à la sécurité et à la « dénonciation ». ³
- **Si les participantes ne sont pas d'accord avec une opinion ou une expérience, aidez-les à clarifier la cause exacte de leur divergence :** à cause d'une expérience vécue, d'une prise de position personnelle, d'une croyance ? Quel est l'élément/aspect central avec lequel ils et/ou elles ne sont pas d'accord ? Pourquoi ? Si le différend « s'enflamme », il est peut-être temps de faire une pause et de revoir ce sujet plus tard.
- **Essayez d'aborder la discussion - le point de désaccord ou les attitudes, croyances, pratiques négatives - comme un problème à résoudre ensemble.** Solutions de référence dans la Note d'orientation de l'INEE sur le Genre.
- **Identifier les idées ou principes sur lesquels les participantes sont d'accord.** Mettre l'accent sur les attitudes/croyances et les points de consensus positifs, en faisant abstraction des points de désaccord. Si possible, aligner les points d'accord avec des principes et des idées provenant de la Note d'orientation de l'INEE sur le Genre.
- **Aider les participantes à illustrer/remettre en questions leurs idées à l'aide d'exemples.** Par exemple, si un ou une participante dit : « Il y a déjà beaucoup de leaders féminins », encouragez les participantes à donner le nom de plusieurs leaders féminins au sein du pays, ainsi qu'au niveau régional et mondial.
- Si vous ne savez pas comment réagir à un désaccord ou à une attitude ou croyance négative, **envisagez de reporter la conversation pour plus tard en utilisant des techniques telles que la « place de parking. »** Reportez-vous à la Note d'orientation de l'INEE sur le genre ou discutez de la question avec des collègues et/ou des personnes expertes et revenez à la conversation avec plus d'informations.

² Adaptée de la campagne nationale sur le genre et l'égalité (National Gender and Equity Campaign) de l'AAPIIP (sans date). *Facilitation Guide for Community Engagement: How to Foster Effective Conversations about Our Work and Our Communities*. Disponible [ici](#).

³ Un ou une dénonciatrice est une personne qui alerte au sujet d'un individu ou d'une organisation dont le comportement est illégal, ou dont le comportement et les actes sont jugés inadéquats au sein d'une organisation et n'y sont pas autorisés.

DOCUMENT 2. ACTIVITÉ DE MISE EN CORRESPONDANCE SUR LES DÉFINITIONS CLÉS LIÉES AU GENRE

RÉPONSE CLÉ

Instructions :

- A. Lire chaque terme clé et la définition correcte correspondante. Les termes corrects sont ici codés par couleur.
- B. Si le temps le permet, les participantes pourront partager des exemples de leurs définitions. Quelques exemples sont énumérés tout au long du document, mais ils ne sont pas exhaustifs.

| TERME | DÉFINITION RÉPONSE |
|--|---|
| Catégorie I | |
| 1. Genre | <p>c. fait référence aux rôles, responsabilités et identités socialement construites pour les femmes et les hommes et à la manière dont ils et elles sont valorisées dans la société. Elles sont propres à chaque culture et elles évoluent avec le temps. Ceci définit la manière dont les femmes et les hommes sont censés penser et agir. Ces comportements s'acquièrent auprès des milieux familial et scolaire et à travers l'enseignement religieux et les médias.</p> <p> Exemples : Les filles doivent effectuer la plupart des tâches domestiques, telles que la cuisine, s'occuper des enfants, et le ménage. Les garçons ne sont pas censés pleurer</p> |
| 2. Sexe | <p>b. fait référence aux caractéristiques physiques et biologiques qui distinguent les hommes et les femmes. Il fait référence à l'anatomie d'un individu et aux caractéristiques physiques, telles que les organes reproducteurs internes et externes.</p> |
| 3. Violence basée sur le sexe / le genre en milieu scolaire | <p>a. actes ou menaces explicites de violence physique, émotionnelle et sexuelle se produisant dans et autour des écoles, perpétrés en raison de normes de genre inégales et de dynamiques de pouvoir. Les membres du personnel enseignant hommes et femmes ainsi que les élèves peuvent être à la fois victimes et bourreaux.</p> <p> Exemples : brimades, châtiments corporels, harcèlement verbal ou sexuel, attouchements non consentus, coercition sexuelle, agression et viol</p> |
| Catégorie II | |
| 4. Discrimination basée sur le sexe | <p>d. repose sur la conviction qu'un sexe est supérieur à l'autre et que le sexe supérieur possède des facultés, des droits, des privilèges et un statut plus importants que ceux du sexe supposé inférieur. C'est le résultat d'un ensemble complexe de facteurs interdépendants.</p> <p> Exemples : Si une famille a des garçons et des filles, les garçons sont censés être supérieurs aux filles et plus compétents. Les garçons sont priorisés dans l'accès à l'éducation, aux opportunités de travail rémunéré, etc., alors que les filles sont considérées comme inférieures et doivent rester au foyer pour effectuer les tâches domestiques.</p> |

5. Égalité des sexes

g. fait référence à l'égalité des droits, des responsabilités et des chances des filles, des garçons, des femmes et des hommes. Cette définition ne signifie pas que les femmes et les hommes deviendront semblables, mais que les droits, les responsabilités et les chances des femmes et des hommes ne dépendront pas du fait d'être né de l'un ou de l'autre sexe. Elle implique que les intérêts, les besoins et les priorités aussi bien des femmes que des hommes soient pris en considération, en reconnaissant la diversité de différents groupes de femmes et d'hommes.



Exemples : Il y a des filles et des garçons non scolarisés dans une région géographique. Les familles des filles et des garçons les plus économiquement défavorisés ont accès à des transferts en espèces pour aider l'accès à l'éducation.

6. Équité des sexes

f. fait référence aux principes d'équité et de justice dans la distribution des bénéfices et des responsabilités entre les femmes et les hommes en fonction de leurs besoins spécifiques. Ceci fait partie intégrante du processus de mise en œuvre de l'égalité des genres en termes de droits, de bénéfices, d'obligations et de perspectives.



Exemples : Il y a plus de filles non scolarisées que de garçons dans une zone géographique. Une évaluation des besoins identifie que les transferts d'argent sont une solution pour augmenter la scolarisation des filles. Alors que toutes les familles pourraient être classées comme vulnérables, les familles avec des filles non scolarisées pourraient être prioritaires pour recevoir des transferts en espèces afin de promouvoir la parité des sexes dans l'accès à l'éducation.

7. Inégalité des sexes

e. fait référence aux différences entre les femmes et les hommes au sein d'une société en termes d'accès et de perspectives dans les domaines sociaux, économiques et politiques, et leur partage dans le pouvoir de décision à tous les niveaux sociaux



Exemples : Les hommes ont historiquement eu plus d'accès à l'éducation, ils sont donc les seuls à être recrutés comme enseignants, car ils possèdent les qualifications requises en matière d'éducation.

Catégorie III

8. Intégration de la question du genre

l. est le processus d'évaluation de l'implication pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment la législation, les politiques et les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. C'est un moyen d'intégrer les préoccupations et les expériences tant des femmes que des hommes dans la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et dans l'élaboration du programme de manière à ce que les hommes et les femmes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse persister.

9. Neutralité sur le plan du genre

h. politiques et approches qui ne sont pas spécifiquement destinées aux femmes ou aux hommes et qui sont supposées les concerner de manière égale. Ces politiques et ces approches agissent en se fondant sur l'hypothèse qu'aucune distinction n'existe entre les sexes. Les approches non sexistes incorporent des préjugés en faveur des relations de genre existantes et ont donc tendance à désavantager les femmes.

 **Exemples :** Un projet adopte une stratégie pour augmenter l'accès à l'éducation. Pour ce faire, les interventions identifiées sont la mise en place d'Espaces Temporaires d'Apprentissage (ETA / Temporary Learning Spaces - TLS) et le recrutement d'enseignantes pour le ETA. Les interventions ne tiennent pas compte des obstacles qu'ont les filles et les garçons pour accéder aux ETA (par ex., la gestion de l'hygiène menstruelle, les préoccupations de sécurité des filles lorsqu'elles se rendent aux ETA, les responsabilités domestiques des filles pendant les heures d'ouverture de ces Espaces, l'enrôlement militaire des garçons lorsqu'ils se rendent aux ETA). D'autres obstacles, tels que la nécessité de recruter des enseignantes pour promouvoir l'accès des filles aux ETA, n'ont pas non plus été pris en compte.

10. Parité des sexes

i. signifie que la proportion d'hommes et de femmes dans une région donnée est de 50:50

 **Exemples :** accès à l'éducation, au monde du travail, ou détention d'une charge publique

11. Prise en compte de la dimension du genre

k. signifie d'aborder les différentes situations, les rôles, les besoins et les intérêts des femmes, des hommes, des filles et des garçons dans la conception et la mise en œuvre des activités, des politiques et des programmes. Un programme, une politique ou une activité aborde les obstacles liés au genre, respecte les différences de genre, permet aux structures, systèmes et méthodologies de garantir que la parité hommes-femmes est une stratégie plus large pour faire progresser l'égalité des sexes.

 **Exemples :** Un projet adopte une stratégie pour augmenter l'accès à l'éducation. Pour cela, l'une des interventions envisagées consiste à mettre en place des Espaces Temporaires d'Apprentissage (ETA / Temporary Learning Spaces - TLS). Les ETA prennent en compte les différents obstacles auxquels les filles et les garçons sont confrontés pour y accéder (par exemple, fournir du matériel de gestion de l'hygiène menstruelle pour les filles et les enseignantes, aborder les problèmes de sécurité pour les filles et les garçons en route vers les ETA, avoir différents horaires pour que les filles puissent assister au ETA en « heures décalées » qui sont basées sur les besoins domestiques du ménage, et des enseignantes sont recrutées pour promouvoir l'accès des filles aux ETA).

12. Insensibilité aux questions de genre

j. Cela fait référence au fait de ne pas reconnaître que les filles, les garçons, les femmes et les hommes sont affectés à des rôles et à des responsabilités en fonction de certains contextes / milieux sociaux, culturels, économiques et politiques spécifiques.

 **Exemples :** Ces types de projets, programmes, politiques et attitudes ne tiennent pas compte de ces rôles et de ces besoins différents. Ils maintiennent le statu quo et ne contribuent pas à transformer la structure inégale des relations entre les sexes.

Par exemple, lors de la mise en place de mécanismes de signalement et d'orientation des violences basées sur le sexe ou le genre en milieu scolaire pour un espace d'apprentissage temporaire ou une école communautaire d'accueil, les mécanismes d'orientation ne considèrent pas que les filles ne sont pas encouragées à « parler » ou à s'affirmer sur les défis ou les problèmes qu'elles rencontrent, alors que les garçons le sont. Il n'y a aucun moyen pour les filles de signaler anonymement ou à leurs pairs ou à des dirigeantes.

DOCUMENT 3. EXEMPLES D'INÉGALITÉS AVANT UNE CRISE ET LES IMPACT CAUSÉS PAR UNE CRISE SUR LES FILLES, LES GARÇONS, LES FEMMES ET LES HOMMES

En lien avec les questions du cours complet de la diapositive 5, la formatrice peut s'appuyer sur les idées des participantes pour mettre en évidence des exemples factuels tirés du contexte.

Avant la formation : la formatrice devra se référer aux données nationales, ainsi qu'aux analyses de situations et aux rapports pour identifier quelles données sur l'égalité des sexes et l'éducation sont disponibles.

Pour des exemples de sources de données au niveau des pays à référencer, veuillez consulter le [Guide des évaluations des besoins ESU du Global Education Cluster \(2019\) p. 18](#)

Exemples d'inégalités des sexes avant la crise :

- Les garçons ont davantage accès à l'enseignement secondaire et supérieur, ainsi qu'aux formations de développement professionnel et développement des compétences professionnelles.
- La garde des enfants et les tâches ménagères incombent en grande partie aux filles et aux femmes, ce qui limite leurs possibilités d'éducation et leurs opportunités économiques en dehors du foyer.
- La violence domestique touche de manière disproportionnée les jeunes enfants, les filles, les adolescentes et les femmes.

Exemples de la manière dont une crise peut impacter différemment les filles, les garçons, les femmes et les hommes :

- Le recrutement par les forces armées touche de manière disproportionnée les garçons et les hommes.
- Les attaques sur l'éducation peuvent avoir un impact disproportionné pour les filles (en fonction du contexte) du fait des enlèvements, des viols et des mariages forcés, comme cela s'est produit dans le Nord-Est du Nigeria.
- Les enseignantes peuvent ne pas être en mesure de reprendre leurs fonctions d'enseignement en cas de crise si les risques de sécurité sur le chemin de/vers l'école ou sur le site ne sont pas pris en compte, tandis que les hommes peuvent continuer à enseigner malgré des risques de sécurité accrus, comme en Papouasie-Nouvelle-Guinée.

Exemples de la manière dont les crises peuvent affecter l'accès à l'éducation et les expériences des filles, des garçons, des femmes et des hommes :

- L'éducation des filles et des garçons peut être interrompue ou arrêtée complètement en raison de l'enrôlement par les forces armées ou des attaques sur l'éducation.
- Des expériences différentes et/ou accrues de violence basée sur le sexe / le genre et de traumatismes liés au genre peuvent perturber la santé et le développement général des garçons et des filles, y compris leur intérêt pour l'éducation et/ou leur capacité à apprendre et à se développer, et augmenter les comportements à risque, tels que la toxicomanie.

DOCUMENT 4. EXPLORATION DES PRINCIPES CLÉS DE L'ESU ET DES ARGUMENTS COMMUNS ÉQUITABLES EN MATIÈRE DE GENRE

Instructions :

- A. Lisez chaque affirmation et demandez aux participantes de noter anonymement « Vrai » ou « Faux » sur un papier.
Remarque : Les déclarations ci-dessous de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre sont quelques-unes qui ont été priorisées. Si vous organisez une formation complète, n'hésitez pas à ajouter plus « d'arguments communs » et de réponses, et à contextualiser les arguments communs (voir les notes de la facilitatrice et les conseils de contextualisation).
- B. Demandez à une volontaire de recueillir, de comptabiliser et d'enregistrer le nombre de réponses Vrai et Faux par énoncé. Utilisez un tableau de conférence préparé avant la formation pour enregistrer les réponses comptées. Le tableau à feuilles mobiles doit comporter une matrice ou un tableau avec chaque déclaration écrite, à côté de deux colonnes intitulées « Vrai » et « Faux » pour comptabiliser les réponses des participantes.
- C. Examinez les réponses « Vrai ou Faux » des participantes par énoncé. Révisez en plénière ou en petits groupes, selon la durée de la formation.
- D. Après avoir laissé un espace aux participantes pour partager les justifications de leurs réponses (voir les questions dans les notes de la facilitatrice), utilisez les informations ci-dessous pour développer leurs idées.
- E. Si nécessaire, reportez-vous à la section consacrée aux ressources et supports pédagogiques de la facilitatrice, Document 1, pour obtenir des conseils sur la façon de recadrer et de réorienter les discussions de manière productive, selon les besoins.

DÉCLARATION « ARGUMENT COMMUN »

RÉPONSE DE LA NOTE D'ORIENTATION DE L'INEE SUR LE GENRE

1. « Les expertes en genre ne parlent que des femmes et des filles. Les hommes et les garçons sont tout aussi défavorisés. »

Points de discussion de la réponse pour la déclaration 1 : SELON LE CONTEXTE, CELA PEUT ÊTRE VRAI OU FAUX

- Le genre est susceptible de toucher toutes les personnes qui sont laissées pour compte.
- Dans certains contextes, les filles sont exclues et défavorisées de manière disproportionnée dans l'éducation, dans d'autres, les garçons obtiennent de mauvais résultats et abandonnent l'école plus souvent que les filles. REMARQUE pour les facilitatrices : utilisez des statistiques régionales ou nationales pour illustrer ce point.
- Les conflits et les crises peuvent exacerber les problèmes qui limitent déjà les possibilités d'éducation pour les deux sexes.

Source : Note d'orientation de l'INEE sur le genre, Principe 1

2. « Il est trop difficile de prendre en compte les besoins des différentes apprenantes en situations d'urgence, car tout le monde est vulnérable et marginalisé en cas d'urgence. »

Points de discussion de la réponse pour la déclaration 2 : FAUX

- Si tout le monde peut être vulnérable sous certains aspects, les filles ou les garçons peuvent être particulièrement désavantagés, selon le contexte (voir le principe 1 ci-dessus).
- Les filles et les garçons sont susceptibles d'être confrontés à des risques et des défis différents, d'avoir des expériences différentes d'accès à l'éducation, de participation aux classes et aux activités d'apprentissage, de progresser dans les niveaux du système et d'atteindre le meilleur de leurs capacités. Exemple : Certaines filles n'ont jamais eu d'enseignantes, ou les filles et les garçons peuvent être confrontés à des stéréotypes négatifs dans leurs manuels.
- L'analyse de genre permet d'identifier les différents obstacles auxquels les apprenants et les apprenantes sont confrontés.
- L'intégration de la question de genre rend la programmation plus efficace en tenant compte des défis auxquels sont confrontés les filles, les garçons, les femmes et les hommes dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes.

Source : Note d'orientation de l'INEE sur le genre, Principe 2

3. « La violence basée sur le sexe / le genre n'est pas un problème que le secteur de l'éducation doit gérer, surtout en période de crise, car les écoles protègent les enfants. »

Points de discussion de la réponse pour la déclaration 3 : FAUX

- Les écoles ne peuvent pas être considérées comme des espaces sécurisés, surtout en période de conflit et de crise.
- Les écoles peuvent être la cible des militaires ou utilisées à des intentions militaires, ou endommagées.
- Les filles et les femmes peuvent être la cible de groupes armés qui s'opposent à l'éducation des femmes, à cause de leur sexe. Le viol et la violence sexuelle sont des armes de guerre bien connues.
- Outre la protection des écoles contre les attaques et les abus, des étapes doivent être entreprises pour éviter les enlèvements, le recrutement pour l'armée et/ou la VBG en milieu scolaire.

Source : Note d'orientation de l'INEE sur le genre, Principe 3

4. « Le genre est trop complexe pour que les enfants le comprennent, donc nous n'avons pas besoin de leur demander comment les enjeux de genre les affectent en matière d'éducation et de protection. »

Sujets de discussion pour répondre à la déclaration 4 : FAUX

- Les points de vue des enfants aident les acteurs et les actrices humanitaires à planifier et à fournir l'intervention d'urgence qui répond le plus efficacement à leurs besoins et est redevable envers les populations touchées.
- Par exemple, quand les adolescentes Rohingya ont été consultées dans les camps au Bangladesh, elles ont décrit les barrières éducationnelles auxquelles elles sont confrontées et recommandé de fournir des options flexibles dans l'accès à l'éducation. Elles ont également fourni aux filles des informations sur la santé sexuelle et procréatrice et des idées pour lutter contre la discrimination de genre.

Source : Note d'orientation de l'INEE sur le genre, Principe 7

5. « L'égalité des sexes est un concept externe, il ne s'applique pas à nous ni à notre culture, ni à notre contexte. »

Points de discussion de la réponse pour la déclaration 5 : FAUX

- Les défis seront là : les croyances, coutumes et pratiques locales qui s'opposent à l'égalité des sexes et les systèmes sensibles au sexe / au genre peuvent ne pas être en place, et il peut y avoir une forte résistance au changement.
- Les inégalités de genre sont par nature politiques, puisqu'elles sont liées aux dynamiques de pouvoir et aux structures sous-jacentes de la société.
- Le travail avec d'autres défenseuses du genre peut galvaniser les efforts. Par exemple, les organisations locales de femmes et de défenseurs peuvent aider à faire avancer l'égalité des genres dans la programmation de l'éducation, en la basant sur des messages clés dans le contexte local.

Source : Note d'orientation de l'INEE sur le genre, Principe 10

DOCUMENT 5. ÉTUDES DE CAS D'INTERVENTIONS ET DE STRATÉGIES D'ESU ÉQUITABLES EN MATIÈRE DE GENRE

ÉTUDE DE CAS A : SOMALIE

Dans le cadre du projet de promotion de l'éducation des filles somaliennes (SOMGEP), financé depuis 2013 par le biais de Défi pour l'éducation des filles du ministère britannique pour le développement international (DFID), CARE et ses partenaires ont suivi plus de 1 200 filles et leurs ménages pour identifier les tendances en matière d'inscription, d'assiduité, d'alphabétisation, d'apprentissage des notions de calcul de base et de rétention scolaire. Leur approche de suivi a également exploré comment les changements dans les normes de genre affectent les résultats scolaires et les différentes dimensions de la vie d'une fille. Leurs méthodes combinent une analyse quantitative solide avec une approche de recherche qualitative approfondie, y compris l'utilisation d'outils utilisés principalement par les filles, comme le doublage de vidéos. Le projet a analysé les données sur les résultats d'apprentissage, la prestation en classe, la participation en classe, le temps passé sur différentes tâches (à l'école et dans le foyer), l'allocation des ressources à la maison, l'hygiène menstruelle, la sûreté et la sécurité, la mobilité et la migration. Le système de suivi et d'évaluation de CARE a combiné des données pour explorer comment les normes de genre affectent les adultes, les adolescentes et les enfants, a identifié des « angles morts » où les données sont systématiquement sous-déclarées ou pas du tout signalées, et investi dans la recherche qualitative et les mécanismes de suivi communautaires pour comprendre les modèles et les réponses appropriées.

Document à découper sur la ligne pointillée. Donnez l'étude de cas à un petit groupe et gardez la clef de correction.

CLEF DE CORRECTION POUR L'ÉTUDE DE CAS A :

Domaines et Normes(s) de l'INEE : Normes fondamentales de l'INEE, normes d'analyse

Liés aux stratégies de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre : 1.3 Évaluation équitable en matière de genre, suivi et évaluation basés sur la Note d'orientation de l'INEE sur le genre, l'étude de cas A est l'étude de cas 1.5 dans la Note d'orientation de l'INEE sur le genre

Points clés de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre :

- Un suivi et un cadre d'évaluation sensibles au genre reflètent des résultats spécifiques et des indicateurs et méthodes de collecte de données liées au genre. Ces éléments répondent aux barrières liées au genre (ces barrières devraient être basées sur des données et/ou identifiées par une évaluation des besoins).
- S'assurer que l'approche et les outils S&E d'ESU sont équitables en matière de genre et apportent un soutien aux mesures du changement en matière de connaissances, croyances, attitude, pratiques, participation et coordination liées à l'égalité des sexes. Dans les situations de crises aiguës, il n'est pas toujours possible de mesurer les changements dans les connaissances, les croyances, l'attitude et les pratiques.
- Le S&E équitable en matière de genre vont aider à déterminer si des ajustements doivent être effectués, et comment, pour exercer une influence positive du point de vue des genres.

ÉTUDE DE CAS B : AFGHANISTAN

En 2009, l'Aga Khan Foundation (AKF) a débuté le programme de soutien à l'éducation des filles (GSEP) pour accroître l'accès à l'éducation et les possibilités éducationnelles pour tous les enfants, en particulier les filles. L'AKF a augmenté le nombre d'enseignantes en fournissant des paiements incitatifs, des moyens de transport et en formant des femmes diplômées en tant qu'enseignantes. Au début du programme en 2009, 225 filles ont été diplômées dans les écoles bénéficiant d'un soutien, et en 2013, elles étaient plus de 2300. Une étude interne a découvert que, globalement, GSEP a permis d'augmenter le nombre de filles inscrites, que moins de filles abandonnent l'école et que plus de filles soient diplômées. Cela a été attribué principalement à un enseignement de meilleure qualité, à des communautés solidaires et impliquées, et à un nouveau corps d'enseignantes et de modèles locaux.

Document à découper sur la ligne pointillée. Donnez l'étude de cas à un petit groupe et gardez la clef de correction.

CLÉ DE CORRECTION POUR L'ÉTUDE DE CAS B :

Domaines et Normes(s) de l'INEE : Enseignants et autres personnels de l'éducation, Norme 1 : Recrutement et sélection

Liés aux stratégies de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre : 4.1 Recrutement et sélection ; L'étude de cas B est adaptée de l'étude de cas 3.2 de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre.

Points clés de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre :

- Parvenir à un équilibre entre les sexes parmi le personnel enseignant et les autres personnels de l'éducation peut être difficile, mais il est important de créer un système d'éducation sensible au genre. Il est important que les apprenantes aient des modèles de comportement et des adultes du même sexe qui les soutiennent et les conseillent et les encouragent.
- Offrir un hébergement et un transport sûrs aux enseignantes peut être nécessaire pour faciliter leur engagement dans les réponses ESU. Des groupes communautaires peuvent être mobilisés pour mettre en place des mesures locales afin d'assurer la sécurité des enseignantes.
- Recrutez des assistants de classe masculins ou féminins avec moins d'éducation et offrez des incitations pour soutenir leur transition vers un rôle d'enseignement à part entière.
- Utilisez des processus de sélection sensibles au genre, comme l'inclusion d'hommes et de femmes dans les comités de recrutement. Assurez-vous que les critères de sélection soient transparents et prennent en compte la diversité des genres, et utilisez des quotas pour soutenir les prises de décision.

ÉTUDE DE CAS C : OUGANDA

En 2015, le projet pilote de socialisation du genre à l'école a dispensé une formation à plus de 1 000 personnes enseignantes du primaire à Karamoja, en Ouganda, afin d'améliorer leurs connaissances, leurs attitudes et leurs pratiques en matière d'égalité des genres et de gestion des conflits. Les activités ont été conçues pour fonctionner dans le cadre des systèmes existants de formation, de supervision et de mentorat du personnel enseignant. Les enseignants et enseignantes qui ont participé à la formation ont fait preuve d'une amélioration des connaissances et des attitudes, par exemple en reconnaissant les capacités égales des filles et des garçons, la prise de conscience des effets de la discrimination basée sur le genre sur les interactions sociales et la confiance des filles, et sur leur probabilité de manquer l'école pendant la menstruation et comment promouvoir un environnement plus équitable en matière de genre. Une évaluation de l'impact du projet a montré que, même s'il était difficile pour les enseignantes de mettre en pratique ces nouvelles connaissances, le modèle était prometteur pour promouvoir la participation sociale et la consolidation de la paix s'il était associé à des efforts concertés pour engager la communauté au sens large dans la promotion de nouvelles idées liées au genre.

Document à découper sur la ligne pointillée. Donnez l'étude de cas à un petit groupe et gardez la clef de correction.

CLÉ DE CORRECTION POUR L'ÉTUDE DE CAS C :

Domaines et Normes(s) de l'INEE : Enseignement et apprentissage, Norme 2 : Formation, développement professionnel et accompagnement

Liés aux stratégies de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre : 4.3 Formation des enseignants, développement professionnel et soutien ; L'étude de cas C est l'étude de cas 4.5 dans la Note d'orientation de l'INEE sur le genre

Points clés de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre :

- Les questions de genre peuvent être à la fois intégrées dans le matériel de formation du personnel enseignant et étudiées en profondeur dans des modules supplémentaires qui sont intégrés au programme de formation de ce dernier.
- La formation sensible au genre du personnel enseignant couvre une pédagogie et des méthodologies d'enseignement sensibles au genre qui peuvent être utilisées dans tous les domaines, une discipline positive et une gestion de classe, des approches participatives pour assurer l'engagement actif des apprenantes et des apprenants, ainsi qu'une planification et une évaluation inclusives.
- Il est impératif que le personnel enseignant ait une formation de base sur les principes et les perspectives des droits humains, et sur la façon dont il se rapporte aux besoins des apprenantes, femmes et hommes, et aux responsabilités de toutes les parties prenantes de l'éducation.
- La formation devrait inclure la sensibilisation des enseignants aux codes de conduite équitables en matière de genre pour le personnel enseignant et autres personnels de l'éducation.

ÉTUDE DE CAS D : LIBERIA

Au Liberia, certaines structures institutionnelles ont été créées spécifiquement pour s'occuper de l'éducation des filles et de l'égalité des genres. Une cellule d'éducation des filles a été créée au Ministère de l'éducation en 2006 avec l'appui de l'UNICEF. En 2012, pour démontrer une volonté politique et un engagement envers les problèmes affectant les filles, la présidente Ellen Johnson-Sirleaf a lancé une unité pour les adolescentes au ministère du Genre, de l'Enfance et de la Protection sociale. Le rôle de l'unité est de répondre aux problèmes, aux besoins et aux préoccupations des filles âgées de 10 à 24 ans, avec un accent particulier sur les filles âgées de 10 à 15 ans. Il veille à ce que les politiques et les programmes au niveau national soient efficaces pour les filles libériennes, un groupe auparavant négligé par les structures qui traitent des questions liées aux femmes et aux jeunes. Avec le soutien de la Banque mondiale, l'Unité des adolescentes a créé un centre de ressources pour permettre aux adolescentes d'accéder aux technologies de l'information et de la communication, et pour soutenir les services de lutte contre la violence basée sur le genre et la protection de l'enfance.

Document à découper sur la ligne pointillée. Donnez l'étude de cas à un petit groupe et gardez la clef de correction.

CLÉ DE CORRECTION POUR L'ÉTUDE DE CAS D :

Domaines et Normes(s) de l'INEE : Politique éducative, Norme 1 : formulation des politiques et des lois et Norme 2 : planification et mise en œuvre

Liés aux stratégies de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre : 5.1 Formulation des lois et des politiques et 5.2 Planification et mise en œuvre, *Note d'orientation de l'INEE sur le genre*, l'étude de cas D est l'étude de cas 5.1 dans la *Note d'orientation de l'INEE sur le genre*.

Points clés de la *Note d'orientation de l'INEE sur le genre* :

- Les crises offrent une fenêtre d'opportunité pour renforcer l'égalité des genres dans la politique éducative si les pays :
 - réforment les politiques et les plans nationaux pendant les crises, et/ou
 - établissent de nouveaux plans d'éducation de transition, des plans de préparation, des stratégies de réduction des risques de catastrophes (RRC), etc., pendant les crises.
- Un plan d'éducation d'urgence sensible au genre, un plan d'éducation de transition ou un plan d'éducation sensible aux crises est un plan qui est
 - capable de respecter les droits à l'éducation de tous les enfants, conformément aux principes de non-discrimination ;
 - spécifique au contexte ;
 - développé à travers une approche participative ;
 - fondée sur des preuves ; et
 - stratégique.

ÉTUDE DE CAS E : GAZA

Le programme d'amélioration des apprentissages du Conseil norvégien pour les réfugiés (NRC), qui est une intervention en milieu scolaire à Gaza, combinait des approches d'apprentissage psychosocial, social et émotionnel pour aider le personnel enseignant, les conseillers et conseillères scolaires et les parents à donner aux écoliers des stratégies d'auto-apaisement et d'autorégulation, en particulier ceux et celles qui ont déclaré avoir des cauchemars et des troubles du sommeil qui perturbent leur apprentissage. Plus de garçons que de filles ont été ciblés, car certaines preuves avaient montré que les garçons étaient plus vulnérables aux conséquences des crises prolongées. Le programme s'est avéré efficace pour réduire les effets des traumatismes.

Document à découper sur la ligne pointillée. Donnez l'étude de cas à un petit groupe et gardez la clé de correction.

CLÉ DE CORRECTION POUR L'ÉTUDE DE CAS C :

Domaines et Normes(s) de l'INEE : Accès et environnement d'apprentissage, Norme 2 : Protection et bien-être

Liés aux stratégies de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre : 2.2 Protection et bien-être, Note d'orientation de l'INEE sur le genre, l'étude de cas E est l'étude de cas 2.4 dans la Note d'orientation de l'INEE sur le genre

Points clés de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre :

- L'éducation peut et doit fournir une protection ; cependant, l'éducation n'est pas, par définition, protectrice.
- Des efforts doivent être faits pour s'assurer que les activités d'éducation ne créent pas elles-mêmes des risques de protection pour les apprenantes ou les enseignantes, hommes et femmes.
- Les opportunités d'éducation doivent fournir un environnement sûr et favorable où les apprenantes se sentent protégées et ont accès à des services de soutien.
- Les approches psychosociales sensibles au genre reconnaissent que les filles, les garçons, les femmes et les hommes sont exposées à des risques différents, font face différemment et ont des besoins différents qui sont mieux traités d'un point de vue sexospécifique et de manière culturellement appropriée.
- Les approches psychosociales sensibles au genre peuvent créer une plate-forme efficace pour lutter contre la discrimination basée sur le genre et aider les apprenantes hommes et femmes à établir des relations équitables fondées sur le respect mutuel.

DOCUMENT 6. CLÉS DE CORRECTION POUR « UTILISER LA NOTE D'ORIENTATION DE L'INEE SUR LE GENRE POUR MENER UNE ÉVALUATION ÉQUITABLE EN MATIÈRE DE GENRE DE LA PROPOSITION PPR D'ESD DU SOUDAN DU SUD. »

Remarque : La réponse pour l'exemple se trouve dans la diapositive « notes ». La clé de correction pour les extraits des groupes A, B et C se trouve ci-dessous dans les modèles remplis.

CLÉ DE CORRECTION DU GROUPE A :

| SECTIONS DE LA PROPOSITION D'ESD AU SOUDAN DU SUD | | ANNEXE 1 : PROCESSUS DE DÉVELOPPEMENT DU PPR SECTION 1 : ANALYSE DE LA SITUATION ET DES BESOINS SECTION 7 : APPROCHE DE SUIVI ET D'ÉVALUATION | | | |
|--|---|---|---|---|--|
| Note d'orientation de l'INEE sur les stratégies de genre | Stratégies pour une participation, une coordination et une analyse sensibles au genre | | | | |
| | Oui | Un peu | Pas du tout | Justification/description : <ul style="list-style-type: none"> • Si oui, comment ? • Si un peu, qu'est-ce qui pourrait être renforcé ? • Si pas du tout, que manque-t-il dans la proposition ? | |
| Participation | |  | | <p>Large éventail de parties prenantes nationales consultées. Il s'agit notamment du ministère du Genre, de l'Enfance et de la Protection sociale.</p> <p>Plan International a organisé des consultations avec deux organisations dirigées par des femmes : Women Aid Vision (WAV) et Women for Change. Les consultations ont rassemblé les contributions des organisations dirigées par des femmes dans le processus de développement de l'approche programme.</p> <p>Une participation sensible au genre pourrait être renforcée en incluant des concertations avec</p> <ul style="list-style-type: none"> • des élèves fille et garçon ; • des encadrantes hommes et femmes ; et • le personnel éducatif des zones cibles. [Note : Si ces concertations avec des populations touchées ont eu lieu, elles n'ont pas été documentées dans l'annexe 1. Ceci fait ressortir la nécessité de documenter de telles procédures. Les limites de mots de la proposition imposent parfois des contraintes sur le niveau de détail présenté.] | |
| Coordination | | |  | <p>Le marqueur de genre et de l'âge pourrait être mentionné dans la section Suivi, évaluation et apprentissage. Ceci permet une évaluation régulière et de savoir dans quelle mesure les filles, les garçons, les femmes et les hommes bénéficient des actions planifiées et mises en œuvre, de manière égale.</p> <p>Un « moment de réflexion » qui laisse à penser que la notion de genre pourrait être ajoutée dans le suivi, l'évaluation et l'approche de l'apprentissage</p> | |

Analyse, suivi et évaluation



Chaque section de la situation et de l'analyse des besoins a souligné les données disponibles relatives au genre et les besoins différents selon qu'il s'agisse de filles et de garçons. Elle a montré comment les filles et les femmes étaient disproportionnellement affectées dans un contexte de crise et étaient confrontées à davantage d'obstacles pour accéder à l'éducation.

La section de la situation et de l'analyse des besoins pourrait être renforcée pour souligner les interventions de protection actuellement menées en fonction du genre et celles qui sont nécessaires.

Dans la section Suivi, évaluation et apprentissage, cela peut être renforcé en **ajoutant des informations sur la manière dont les données des indicateurs désagrégées par sexe et par âge seront collectées pour toutes** les parties du cadre de résultats. Actuellement, la section mentionne les enfants mais elle ne souligne pas les efforts des activités de suivi, d'évaluation et de l'approche d'apprentissage pour recueillir des données désagrégées en fonction du sexe.

Les activités de suivi, d'évaluation et la section de l'apprentissage peuvent être renforcées par **un rajout d'efforts bien précis afin de garantir les approches de suivi et d'évaluation sensibles au genre**. Voir la Note d'orientation de l'INEE sur le genre section sur le suivi, l'évaluation et sur l'apprentissage et des idées sur la façon d'étayer cette section, ou consultez [ESU-GenKit et outils associés S&E](#).

CLÉ DE CORRECTION DU GROUPE B:

| SECTIONS DE LA PROPOSITION D'ESD AU SOUDAN DU SUD | SECTION 3 : RÉSULTATS DU PROGRAMME SECTION 5 : BUDGET DU PROGRAMME | | | |
|---|--|--------|-------------|---|
| Domaines, normes des NM de l'INEE et stratégies de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre | Stratégies pour l'égalité d'accès et les environnements d'apprentissage sensibles au genre | | | |
| | Oui | Un peu | Pas du tout | Justification/description : |
| Accès équitable en matière de genre | ✔ | | | <p>• Si oui, comment ?</p> <p>• Si un peu, qu'est-ce qui pourrait être renforcé ?</p> <p>• Si pas du tout, que manque-t-il dans la proposition ?</p> <p>Note aux facilitatrices : Cette stratégie s'aligne également sur la Note d'orientation de l'INEE sur le genre sur les stratégies pour l'élaboration de politiques et de soutien sensibles au genre pour le personnel enseignant et autre personnel responsable de l'éducation (recrutement, programme, etc.). Le recrutement de personnel enseignant (en particulier les femmes) et la formation de sensibilisation aux questions de genre et de directives en matière de VBG pour les enseignants de sexes masculin et féminin peuvent également constituer une stratégie pour renforcer un accès équitable en matière de genre à l'éducation et pour réduire les obstacles liés au genre que rencontrent les filles et les garçons. Cet exemple peut être débattu avec les participantes, à savoir comment une stratégie dans une proposition peut parfois couvrir de multiples domaines et normes des NM de l'INEE.</p> <p>Le processus de recrutement d'une enseignante de façon équitable en matière de genre est inclus, avec des précisions sur les critères de qualification et sur la formation des enseignantes (tenant compte du genre en ce qui concerne la formation).</p> <p>La proposition pourrait être appuyée en expliquant de quelle manière la formation initiale et continue d'un enseignant ou d'une enseignante à l'appui du processus de recrutement reflétera précisément l'égalité des sexes et la sensibilisation au genre.</p> <p>• Cette partie pourrait décrire de quelle manière les questions en matière d'accès et de protection identifiées dans la section de l'analyse de la situation et de l'évaluation des besoins, tels qu'un mariage précoce, la VBG en milieu scolaire, et la VBG, sont abordées dans la formation proposée relative à la protection de l'enseignante et de l'enfant.</p> |

Protection et bien-être équitables en matière de genre



La proposition évoque un système d'éducation inclusif (notamment de lutte contre la stigmatisation), tenant compte du genre, le nouveau Code de conduite, la SMSPS (enseignement tenant compte des traumatismes), la protection de l'enfance, comment identifier les besoins sociaux et émotionnels chez les enfants, et comment élaborer un programme ASE.

La proposition indique qu'au moins 70 % des enseignantes dans 33 clusters disposent d'un soutien par les pairs pour promouvoir leurs pratiques de bien-être et de soins personnels, améliorer leurs compétences pédagogiques et apporter un développement continu.

La proposition et les budgets peuvent être renforcés en expliquant brièvement comment les questions sensibles au genre seront évaluées et reflétées dans la formation (indiquées ci-dessus dans la partie accès). Davantage d'informations pourraient être ajoutées sur la façon dont les questions d'accès et de protection identifiées dans la partie de l'analyse de la situation et de l'évaluation des besoins, tels qu'un mariage précoce, la VBG en milieu scolaire et la VBG, seront abordées dans la formation proposée et dans les interventions de protection.

La proposition et les budgets n'indiquent pas comment le code de conduite garantira les questions sensibles au genre et si et de quelle manière le code de conduite est relié à des mécanismes d'orientation équitables en matière de genre et d'améliorations scolaires.

- Expliquez si et dans quelle mesure la formation a été portée sur la manière de mettre en application un code de conduite équitable en matière de genre à travers un système d'éducation scolaire et local, et à travers des structures et des acteurs et actrices de la protection de l'enfance.
- Si une telle formation est nécessaire et si le matériel de formation lié à ces sujets doit être développés, la proposition pourrait être renforcée en reflétant ces considérations dans la partie de l'énoncé des résultats du programme et du budget concerné (c'est-à-dire, un savoir-faire interne ou externe nécessaire pour ces formations, une modification ou une création de supports, la location de locaux supplémentaires pour réaliser ces formations, etc.).

Les interventions liées à la protection de l'enfance, tels la SMSPS et un enseignement tenant compte des traumatismes et l'ASE, des initiatives de bien-être et de soins personnels, pourraient être renforcées en expliquant comment elles aborderont précisément les questions de genre dans leur contenu et dans leur approche.

- La proposition peut être étayée en expliquant brièvement comment ces interventions planifiées tiendront compte des pratiques équitables en matière de genre, **telles que celle d'adapter ou de créer une nouvelle formation liée à la protection de l'enfance et à la supervision des matériels qui reflètent les besoins SMSPS et d'ASE basés sur le genre du personnel responsable de l'éducation hommes et femmes et des étudiantes d'âges différents.**
- **Il serait également nécessaire de refléter ces projets spécifiquement dans les budgets** en termes de savoir-faire supplémentaire de production de contenu, d'impression de supports remaniés, ou la nécessité de faciliter la formation.

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| <p>Infrastructures et services équitables en matière de genre</p> | | |  | <p>Intègre des avantages pour les enseignantes, telle que la garde des enfants pour encourager le recrutement et le maintien en poste d'une enseignante.</p> <p>Pas encore examiné, mais la facilitatrice peut indiquer que d'autres parties de la proposition incluent des informations sur l'installation de toilettes séparées pour les filles et les garçons et sur la mise à disposition d'espaces temporaires d'apprentissage (ETA) ; cependant les ETA et la distribution de matériels (kits, etc.) pourraient être renforcés en indiquant comment ils refléteront les questions d'égalité des sexes.</p> |
|--|--|--|---|--|

CLÉ DE CORRECTION DU GROUPE C :

| SECTIONS DE LA PROPOSITION D'ESD AU SOUDAN DU SUD | | SECTION 3 : RÉSULTATS DU PROGRAMME SECTION 5 : BUDGET DU PROGRAMME | | |
|---|---|---|-------------|--|
| Domaines, normes des NM de l'INEE et stratégies de la Note d'orientation de l'INEE sur le genre | Stratégies pour une politique d'éducation sensible au genre | | | |
| | Oui | Un peu | Pas du tout | Justification/description : |
| Formulation de lois et de politiques équitables en matière de genre | | ✓ | | <p>Le nouveau code de conduite est mentionné. Il pourrait être renforcé en mentionnant dans quelle mesure il reflète l'égalité des sexes.</p> <p>La proposition pourrait être renforcée en</p> <ul style="list-style-type: none"> • précisant comment les interventions proposées, telles que le recrutement d'enseignantes et la protection de l'enfance (SMSPS, ASE et les efforts en matière de prendre soin de soi) sont liées aux politiques et cadres nationaux ou internationaux, et dans quelle mesure elles tiennent compte des considérations de genre, ou • si la mise en œuvre de cette proposition constituerait un point d'entrée pour renforcer les politiques existantes visant à traiter et refléter l'égalité des sexes |
| Planification et mise en œuvre équitables en matière de genre | | | ✓ | <p>La proposition pourrait expliquer si et comment le recrutement et la formation de personnel enseignant s'alignent sur les plans sectoriels de l'éducation sensible au genre et leurs stratégies, ainsi que sur les plans d'action pluriannuels.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si la proposition d'ESD sert de point d'entrée pour améliorer la planification sectorielle de l'éducation sensible au genre (telle que l'approche ciblée pour le recrutement des enseignantes), cela pourrait être mentionné comme une valeur ajoutée de cette approche. Ceci pourrait être pris en compte dans le futur plan sectoriel de l'éducation (PSE) afin de s'assurer qu'il est sensible au genre. • Les lignes budgétaires correspondantes - dont certaines incluent des considérations de genre telles que des incitations à la garde d'enfants pour les enseignantes - pourraient servir d'exemple de ce que cela coûtera à l'avenir, afin d'inclure des stratégies ciblées et chiffrées pour le recrutement d'enseignantes dans le PSE. <p>La proposition pourrait être renforcée en définissant les rôles et responsabilités des partenaires du développement et du gouvernement dans la mise en place de plans de recrutement d'enseignantes sensibles aux questions de genre et des interventions connexes de protection de l'enfance sensibles au genre (c'est-à-dire la SMSPS, prendre soin de soi, sensibilité du genre, le code de conduite, qui doivent tous refléter l'égalité des sexes). Qui va mettre en œuvre, qui va superviser ? Comment ces éléments seront-ils reflétés dans les mécanismes de redevabilité du gouvernement (SIGE) ?</p> |
| Financement équitable en matière de genre de l'éducation en situations d'urgence | | | ✓ | <p>Le budget peut être renforcé en présentant les sources existantes du gouvernement et des partenaires de développement qui peuvent être exploitées et celles que ESD couvrira. Les lignes budgétaires ne reflètent que celles que ESD couvrira. Cependant, il sera important d'avoir de multiples sources de financement pour démontrer la durabilité des interventions en matière d'égalité des sexes. Si aucune autre source de financement n'est disponible pour soutenir des interventions équitables en matière de genre, il convient de le noter.</p> |

COMMENT SÉLECTIONNER LES DOCUMENTS DE PAYS POUR L'ÉVALUATION

Tâche pour préparer la formation : le ou la facilitatrice peut avoir besoin d'accéder aux décideurs locaux et/ou de convenir avec eux et elles du ou des documents qui peuvent être utilisés pour l'activité.

Remarque : les groupes peuvent avoir les mêmes documents ou des documents différents. Vous pouvez utiliser au moins deux types de documents différents pour différents petits groupes. Cela montrera l'applicabilité de la *Note d'orientation de l'INEE sur le genre* à travers les phases de conception, de planification, de suivi, de mise en œuvre, etc. Par exemple, un groupe pourrait disposer d'un manuel de programmes d'enseignement SPS, un autre groupe d'un cadre d'intervention conjoint des clusters de pays, un autre pourrait disposer d'un plan d'éducation transitoire. Si les groupes utilisent un document plus volumineux, chaque groupe pourrait se voir attribuer un domaine et une stratégie des NM de l'INEE différents, semblables à l'activité d'évaluation du PPR d'ESD, au Soudan du Sud.

Après avoir sélectionné le ou les documents, la facilitatrice devra classer par ordre de priorité quelles stratégies de la *Note d'orientation de l'INEE sur le genre* les participantes doivent « évaluer » avec le document. Selon le type et la longueur du document, toutes les stratégies ne seront pas pertinentes. La facilitatrice doit choisir des stratégies qui sont solides, qui pourraient être renforcées ou qui sont complètement absentes du document. Créez des « clés de correction » en remplissant un modèle par document de pays, à l'aide du matériel des participants, Document 5. Modèle d'évaluation des documents de pays avec la *Note d'orientation de l'INEE sur le genre*.

La facilitatrice peut créer un exemple d'évaluation du document de pays au niveau national, à l'aide de la *Note d'orientation de l'INEE sur le genre* au lieu d'utiliser la diapositive 13, le PPR d'ESD au Soudan du Sud, comme démonstration.

Sélection de documents spécifiques au pays :

Nous recommandons d'utiliser un ou plusieurs des types de documents suivants (documents brefs ou extraits) :

- Propositions d'ESU
- Plans détaillés de mise en œuvre / d'action de l'ESU
- Cadres d'intervention conjointe des groupes de pays
- Cadres de résultat des programmes institutionnels ou conjoints de l'ESU
- Outils de suivi
- Réponse ESU et / ou programmes d'études nationaux
- Codes de conduite de l'enseignant, guides ou manuels de SPS / ASE, VBG en milieu scolaire ou documents liés aux rapports de protection de l'enfance et aux mécanismes d'orientation à utiliser dans et autour des écoles
- Documents nationaux de planification et de politique, tels que les plans d'éducation transitoires et / ou les plans du secteur de l'éducation

Certains documents spécifiques à un pays peuvent être utilisés en tenant compte des considérations suivantes :

- Type de document
 - Les participantes travaillent-elles actuellement sur un document prioritaire, comme une proposition ou un plan de mise en œuvre / d'action détaillé ?
 - Y a-t-il un document qui sera pertinent pour plusieurs types de partie prenante ?
 - En particulier pour la formation d'une demi-journée, existe-t-il un document que les participantes connaissent déjà, comme les propositions conjointes, les cadres d'intervention conjoints, les plans d'action nationaux et/ou le cadre de résultats d'une proposition conjointe ou d'un plan d'action ?
- Type de formation
 - **Formation d'une demi-journée** : existe-t-il un document plus court qui peut être utilisé, tel que la théorie du changement et/ou le cadre de résultats d'une proposition ?
 - **Formation complète** : si vous utilisez des documents différents pour chaque groupe, veillez à ce que chaque document soit à peu près de la même longueur. Si vous utilisez un document plus long, divisez-le en sections et demandez à chaque groupe de se concentrer sur une section différente.

Connaissances, attitudes et pratiques sur l'ESU des participantes sur l'égalité des sexes / des genres

- Pour les groupes de participantes qui ont de l'expérience dans la conception et la mise en œuvre de programmes équitables en matière de sexe / de genre, envisagez d'utiliser des documents plus complexes ou multiples.
- Pour les groupes de participantes pour lesquels il s'agit d'une formation initiale sur le genre et l'ESU, un document plus simple pourrait être choisi afin de disposer de plus de temps pour l'assimiler et l'examiner en petits groupes et discuter d'une série de réflexions en plénière entre les groupes.



**Réseau Inter-agences
pour l'Education en
Situations d'Urgence**