

## FICHE DE CAPITALISATION D'INITIATIVES PROBANTES QUANT À LA PRISE EN COMPTE DE L'APPROCHE GENRE DANS LES PROJETS FIP<sup>1</sup>

# Conception et déploiement d'une formation e-learning

- ◆ **Objectif général :** construire une culture commune autour du Genre au Gret grâce à un parcours de formation e-learning permettant d'acquérir des compétences de base et donner un cadre d'échanges.
- ◆ **Cibles :** salarié-e-s du Gret en France et dans les pays d'intervention avec une priorité pour les managers et les personnes impliquées dans le montage de projets.
- ◆ **Localisation :** formation en ligne à disposition des salarié-e-s (France et pays d'intervention).
- ◆ **Moyens humains mobilisés :**
  - > 6 mois de stage d'une consultante.
  - > 10 salarié-e-s volontaires (dont les référent-e-s Genre) basé-e-s dans 7 pays d'intervention francophones.
  - > 1 comité de cadrage (chargée de mission Genre, chargée de gestion RH, DRH).
  - > 2 référent-e-s Genre pour l'animation des 2 classes virtuelles.
- ◆ **Budget :**
  - > 6 mois de stage soit environ 4 000 € pour 10 heures de contenu.
  - > 10 jours de travail d'une chargée de mission Genre.
  - > 10 jours de travail d'une chargée de gestion RH.
  - > Appui ponctuel du DRH.

### CONTEXTE DE L'ACTION ET OBJECTIF

En 2018, le Gret a bénéficié d'un financement FRIO<sup>2</sup>, dans le but d'être accompagné dans une démarche d'institutionnalisation de l'approche Genre. L'objectif était de faire émerger une vision commune autour de cette thématique pour élaborer un plan d'action global (institutionnel, organisationnel et opérationnel). Malgré la promotion d'une démarche participative et inclusive, le Gret s'est heurté à des difficultés d'appropriation des concepts de Genre en raison de compréhensions et perceptions différentes. Dans un contexte interculturel, cette absence de langage commun a conduit à des incompréhensions qui ont ralenti l'opérationnalisation de l'approche Genre au Gret, et a mis en évidence un besoin de former largement les équipes du Gret sur la question du Genre.

L'approche pédagogique choisie pour cette formation e-learning consiste à vulgariser les principales notions conceptuelles sur le Genre, afin de questionner les stéréotypes véhiculés dans leur vies personnelle et professionnelle par les salarié-e-s du Gret.

### MISE EN ŒUVRE DE L'ACTION

La spécificité de la formation développée par le Gret repose sur son approche pédagogique (utilisation d'une voix off/PowerPoint animé, nombreux

1. FIP : Formation et insertion professionnelle.
2. Fonds de renforcement institutionnel et organisationnel, administré par Coordination SUD (<https://www.coordination-sud.org/dispositif-frio-renforcement-ong>).

Conception et déploiement d'une formation e-learning

contenus vidéos et quizz). Sa conception s'est faite dans le cadre d'un stage de six mois et les différentes étapes de ce processus ont été les suivantes :

- ◆ **Diagnostic des besoins** du Gret.
- ◆ **Cadrage** par le comité de cadrage et la stagiaire.
- ◆ **Définition des objectifs spécifiques** selon trois modules, des objectifs pédagogiques en séquences et des objectifs opérationnels en chapitres (ex. : Module 1 – Clarifier le concept de Genre; séquence 1.1 – Être capable d'expliquer le genre comme « sexe social »; chapitre 1.1.1 – Différencier le sexe social du sexe biologique).
- ◆ **Recherche des contenus** en lien avec les thèmes abordés.
- ◆ **Présentation PowerPoint** du contenu d'un chapitre.
- ◆ **Modifications/recommandations** du comité de cadrage avant validation.
- ◆ **Numérisation du chapitre** selon le format SCORM et intégration des vidéos.
- ◆ **Test auprès des apprenant-e-s pilotes** et réajustements.
- ◆ **Déploiement du e-learning pays par pays** à partir du second semestre 2019.

Un module de formation a ainsi été conçu suite à ces six mois de stage.

Au terme de ces six mois de travail, la stagiaire a proposé de poursuivre le développement du e-learning et de concevoir deux autres modules de formation (soit environ 20 heures de contenu) en tant que consultante pour un budget de 150 000 €. Cette option n'a pas été retenue par le Gret en raison de son coût.

## RÉSULTATS OBTENUS

Les indicateurs de suivi mis en place ont permis de mesurer que 13 % de salariés ont suivi la formation dans son entièreté en deux ans. Si ce résultat est en deçà des attentes du Gret, il s'explique du fait que la majorité des participant-e-s ayant commencé le e-learning ne l'ont pas complété dans sa totalité en raison de l'autonomie accordée par ce format d'apprentissage. Certains salarié-e-s soulignent que cette sensibilisation leur a permis de prendre conscience et de questionner



## Facteurs clés de succès

### LE SOUTIEN DE LA DIRECTION

L'implication de la DRH lors de la phase de conception puis *via* une communication du directeur général durant la phase de déploiement a été un levier important pour mobiliser les salarié-e-s du Gret à suivre cette formation.

### L'APPROCHE PÉDAGOGIQUE

La volonté de partir d'une base générale, adaptée à différentes thématiques/contextes, permet de partager une compréhension commune pour ensuite travailler sur des questions plus spécifiques (ex. : le Genre dans la formation et l'insertion professionnelles).

Le choix d'utiliser l'angle scientifique pour aborder le concept de Genre, souvent appréhendé avec une vision socio-anthropologique, a été particulièrement adapté à une ONG composée de salarié-e-s issu-e-s de différents contextes culturels. Cela a notamment permis de ne pas entrer frontalement dans des débats idéologiques remettant en cause des croyances personnelles. Les participant-e-s ont également rapporté que l'utilisation de vidéos issues des contextes d'intervention était non seulement propice à l'appropriation des concepts (comprendre par l'exemple) mais aussi au partage d'un socle commun (vidéos « références » auxquelles se référer lors des débats). L'intérêt de ce socle commun est qu'il peut faire l'objet de débats, de discussions voire de l'expression de désaccords lors des classes virtuelles organisées à mi-parcours.

### LES MODALITÉS DE FORMATION

Les classes virtuelles interviennent à deux moments du parcours de formation et permettent d'échanger entre pairs autour des connaissances acquises. Elles participent à la construction d'une culture commune. Le fait que celles-ci soient animées par des salarié-e-s du Gret (et non des expert-e-s externes) semble également avoir facilité l'appropriation des concepts dans la mesure où les salarié-e-s se sont sentis libres d'exprimer et de discuter leurs points de vue et leurs idées.

certaines pratiques, y compris dans leur vie privée. Les témoignages des référent-e-s Genre établi-e-s dans les différents pays d'intervention rapportent que les changements s'effectuent dans un premier temps à l'échelle individuelle et dans l'environnement proche, avant d'être déployés plus systématiquement dans

Conception et déploiement d'une formation e-learning

une pratique professionnelle. Au niveau des projets, la sensibilisation et prise de recul/analyse sur ses pratiques en tant que salarié-e d'une organisation internationale de développement semble avoir eu un effet positif : compréhension des enjeux liés aux rapports de pouvoir basés sur le Genre, adhésion à la mise en place systématique d'une approche Genre dans les projets, existence d'un dialogue apaisé et élargi sur les actions à mener. Qui plus est, à l'issue du e-learning, la plupart des apprenant-e-s sont demandeur-se-s d'outils opérationnels pour intégrer la question du Genre à leurs projets.

L'objectif premier de cette formation était le partage d'un socle commun de connaissances. Celui-ci est atteint et un deuxième plan d'action Genre compris par tou-te-s est en train d'être élaboré collectivement.

LEÇONS TIRÉES

Le préalable à la conception et au déploiement d'une telle formation en interne repose sur l'adhésion des salarié-e-s et de l'organisation, et sur la volonté de s'approprier la thématique.

Pour que le déploiement fonctionne, il faut que les apprenant-e-s formé-e-s deviennent des moteurs et assurent à leur tour l'animation jusqu'à l'atteinte d'une taille critique. Les compétences et les ressources internes doivent donc être développées et l'éducation par les pairs valorisée. La complétion du e-learning Genre dans son entièreté pourrait également être intégrée systématiquement au parcours d'intégration des nouveaux-elles salarié-e-s du Gret afin d'atteindre cette masse critique d'apprenant-e-s formé-e-s.

Une fois la formation déployée, il est nécessaire d'assurer un accompagnement de proximité aux équipes, à la fois concernant la maintenance technique de la plateforme, mais également pour animer les temps collectifs et répondre aux questions émergeant des différents temps d'échange et de formation. Cela suppose une mobilisation des équipes sur le long terme.

Enfin, si ce format e-learning se prête bien à une sensibilisation au concept de Genre, il convient de mobiliser différentes modalités pour la poursuite du renforcement des compétences Genre, pour aller vers une plus grande opérationnalisation et une meilleure intégration du Genre dans les projets de l'organisation. ●



À éviter

- ◆ Ne pas choisir une plateforme pour laquelle le débit Internet des différents pays d'intervention est inadapté.
- ◆ Ne pas prévoir une option de consultation hors-ligne.
- ◆ Ne pas se passer d'un suivi individuel afin de s'assurer que les apprenant-e-s complètent bien le e-learning dans son intégralité, ce qui implique une mobilisation de ressources humaines (suivi de l'avancée et de la finalisation du parcours par les salarié-e-s et de leur participation aux classes virtuelles, pour lesquelles il faut également mobiliser deux animateur-ice-s).
- ◆ Éviter les contenus théoriques qui ne reflètent pas les réalités locales et empêchent ainsi l'appropriation d'un socle commun à tous.
- ◆ Ne pas faire l'impasse sur les aspects concernant la propriété intellectuelle (cela implique de garantir la modification ultérieure de l'outil en interne et d'intégrer l'achat des droits d'auteur des vidéos au budget).



RÉDACTRICE DE LA FICHE

Mélanie CANINO, chargée de mission Genre

CONTACT



Camille PAQUET, responsable de projets  
Formation Insertion Professionnelle  
Gret

45 bis avenue de la Belle Gabrielle  
94736 Nogent-sur-Marne  
paquet@gret.org  
www.gret.org