



OUTIL D'AUTO DIAGNOSTIC GENRE POUR UNE STRUCTURE FAR

Outil issu du séminaire international FAR
et GENRE, Abidjan, septembre 2024

2025



SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
DOMAINES A ETUDIER.....	4
I° PRESENTATION DE LA STRUCTURE	4
II° RECRUTEMENT	4
III° INFRASTRUCTURES ET SECURITE	6
IV° FORMATION.....	7
V° LUTTE CONTRE LE DECROCHAGE ET POUR LA REUSSITE.....	9
VI° INSERTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES/FILLES FORMEES.....	10
VII ° ENGAGEMENTS FORMELS.....	11
VIII° PERSPECTIVES	11
RECOMMANDATIONS.....	12

Un outil issu du séminaire international d'Abidjan, 2024

Le séminaire « Comment mieux prendre en compte le genre dans la formation agricole et rurale (FAR) », tenu à Abidjan, Côte d'Ivoire, en septembre 2024, a été l'occasion pour les plus de 100 participant.e.s de contribuer à la construction d'un outil d'auto-diagnostic pour évaluer la prise en compte du genre dans un centre de formation agricole et rurale. Cet outil a été élaboré collectivement puis testé lors des visites de terrain. Les participants au séminaire ont listé collectivement les points d'attention à prendre en compte pour un diagnostic de la situation du genre dans un centre de FAR.

Destinataires et présentation de l'outil

L'outil d'auto-diagnostic présenté ci-dessous est destiné :

- Aux équipes de direction et équipes pédagogiques de centres de formation agricole et rurale qui souhaitent faire le bilan de leurs activités sous le prisme de l'approche genre et mettre en œuvre des actions en faveur de l'égalité des chances ;
- Aux équipes, personnels ou bureaux d'études qui sont chargés d'accompagner les centres de formation dans leur diagnostic genre et la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur d'une meilleure intégration du genre dans leur centre.

Au regard des destinataires, l'outil a été pensé comme un **guide** à la réflexion, en faveur de l'action – et non pas comme un outil d'évaluation à proprement parler. Ce guide peut servir de base pour produire des outils plus spécifiques de collecte de l'information, adaptés selon les cibles, les situations et les besoins. L'outil est composé de thèmes, qui constituent des questions principales, et de sous-thèmes qui constituent des questions spécifiques ou de relance pour l'interlocuteur.

La formulation du guide a été réalisée de manière à ce que :

- Dans le cadre d'un auto-diagnostic, les équipes pourront elles-mêmes renseigner les informations ;
- Dans le cadre d'une enquête, l'enquêteur reformulera les thèmes sous forme de questions à l'interlocuteur.

Ce guide n'est pas exhaustif et peut être complété et adapté par les utilisateurs. Dans tous les cas, il sera privilégié une posture constructive des équipes lors des réflexions sur ces questions parfois délicates. Dans le cadre d'enquêtes, la posture d'écoute est primordiale : les thèmes constituent des orientations pour la discussion, les relances sont facultatives et devront être adaptées en fonction des réponses fournies. C'est à l'interlocuteur de partager son expérience, sans avoir l'impression de subir un interrogatoire, sinon il risque de se fermer aux questionnements et trop orienter la discussion vers des réponses préconçues et supposément attendues.

DOMAINES A ETUDIER

I° PRESENTATION DE LA STRUCTURE

Thème	Pour creuser...
Présentation globale de la structure (historique, formation, effectifs...)	<ul style="list-style-type: none">- Filières et types de formation proposés- Effectifs et répartition hommes-femmes- Fourchette d'âge dans chaque filière et type de formation- ...

II° RECRUTEMENT

Thèmes	Pour creuser...
Méthode de mise en œuvre du recrutement des élèves pour le centre FAR	<ul style="list-style-type: none">- Canaux de communication utilisés pour recruter des élèves- Implication des familles et des autorités traditionnelles- Communication sur les filières en luttant contre les stéréotypes- Mesures pour attirer les filles dans des filières masculines- Composition des jury de recrutement (présence de femmes)- ...

<p>Méthode de mise en œuvre du recrutement du personnel de formation et de gestion pour le centre FAR</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Canaux de communication utilisés pour recruter des formatrices et du personnel féminin - Mesures pour attirer des formatrices - Composition des jurys de recrutement (présence de femmes) - ...
<p>Mode de communication sur les informations de la structure, sur les offres de formation proposées et les méthodes utilisées pour attirer les apprenants et apprenantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mesures spécifiques déployées pour informer les filles, les femmes et les familles sur les offres et les structures de FAR (communication ciblée) - Communication sur les débouchés pour les filles/femmes et garçons/hommes - ...
<p>Critères de sélection des apprenant.e.s</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Existence de critères différenciés pour les filles/femmes et les garçons/hommes - Admission des couples en formation - Admission des femmes enceintes - Admission des femmes avec enfants allaités - Parcours de mise à niveau pour des publics plus fragiles (alphabétisation, etc.) - ...

III° INFRASTRUCTURES ET SECURITE

Thèmes	Pour creuser...
Existence de dortoirs. Si oui, mode d'utilisation	<ul style="list-style-type: none">- Sécurisation des dortoirs- Existence de dortoirs dédiés aux filles/femmes- ...
Sécurité du centre	<ul style="list-style-type: none">- Gardiennage de nuit- Eclairage des zones à risque- ...
Accessibilité du centre pour les apprenant.e.s	<ul style="list-style-type: none">- Moyens de transport utilisés pour accéder au centre- Mesures pour des élèves au domicile très éloigné- ...
Hygiène	<ul style="list-style-type: none">- Existence de toilettes sécurisés- Existence de toilettes dédiés aux femmes- Présence de point d'eau dans les toilettes- Présence de savon, de poubelle- Système d'entretien et de nettoyage prévu- ...

Thèmes	Pour creuser...
<p>Composition de l'équipe de formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'hommes et de femmes parmi l'équipe de formation du centre - Formation au genre des formateurs et des formatrices du centre - Personnel ou référent(e) dédié(e) identifié(e) comme interlocuteur sur les questions de genre - ...
<p>Horaires de formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prise en compte des contraintes domestiques des femmes - Adaptabilité des horaires - ...
<p>Filières à majorité masculine et féminine</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Existence et nombre de formations qui ciblent des filières ou des métiers habituellement suivis par des femmes - Existence et nombre de formations qui ciblent des filières ou des métiers habituellement suivis par des hommes - Eventuelle participation d'apprenantes à des formations ou des métiers habituellement suivis par les hommes - Encouragement à l'abandon des stéréotypes sur les métiers et les filières - ...
<p>Formation au genre</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formation des apprenant.e.s au genre et à l'égalité hommes-femmes - Formation du personnel et des formateurs et formatrices au genre et à l'égalité hommes-femmes - ...
<p>Organisation des travaux pratiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Types de travaux pratiques - Répartition par genre

	<ul style="list-style-type: none"> - ...
Existence de modules pour développer les compétences transversales	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement de compétences transversales telles que : confiance en soi, leadership, psychologie, initiative personnelle... - ...
Existence de cours de remise à niveau	<ul style="list-style-type: none"> - Alphabétisation - ...
Disponibilité de supports de formation	<ul style="list-style-type: none"> - Etude des supports de formation pour observer s'il y a des représentations stéréotypées sur des hommes ou des femmes - ...
Pédagogie	<p>Observation de cours pour déceler :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les stéréotypes dans les messages divulgués dans la formation (à l'oral ou via des images et des illustrations de cours) - Le traitement différencié des filles et des garçons pendant les cours (temps de parole, gestion de la distribution de la parole...) - La place des filles et des garçons dans les cours (différences dans la prise de parole, dans le comportement...) - Constitution de groupes non mixtes pour les travaux de groupes - ...

V° LUTTE CONTRE LE DECROCHAGE ET POUR LA REUSSITE

Thèmes	Pour creuser...
Taux de décrochage	<ul style="list-style-type: none"> - Mesure du taux de décrochage par genre - ...
Causes du décrochage. Difficultés rencontrées par les apprenant.e.s qui freinent leur maintien en formation	<ul style="list-style-type: none"> - Gestion des grossesses - Gestion des enfants en bas-âges - Gestion des mères allaitantes - Hébergement d'élèves, de couples - ...
Mesures pour lutter contre le décrochage	<ul style="list-style-type: none"> - Système de tutorat/mentorat - Mesures spécifiques pour améliorer le maintien des filles/femmes dans la formation - Espaces d'échanges entre élèves (groupes de dialogue) non mixtes - ...
Education sexuelle	<ul style="list-style-type: none"> - Cours d'éducation sexuelle et d'hygiène intime pour les garçons et les filles - Mesures prises pour prévenir les grossesses - ...
Violences envers les filles/femmes	<ul style="list-style-type: none"> - Gestion des cas de violence à l'égard des filles/femmes (règlement intérieur, charte, mise à disposition de ressources sur ces concepts, lien avec des centres de santé et des associations de soutien, soutien pour porter plainte, accompagnement psychologique, etc.) - ... <p>➔ <i>Traiter cette question avec beaucoup de prudence</i></p>

→ *Se faire former à la gestion des violences basées sur le genre (VBG) avant toute intervention*

VI° INSERTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES/FILLES FORMEES

Thèmes	Pour creuser...
Mécanismes d'accompagnement à l'insertion des filles et des garçons	<ul style="list-style-type: none">- Mécanismes d'accompagnement spécifiques aux femmes et aux hommes pour l'insertion post formation- Prise en compte des contraintes spécifiques des filles/femmes dans le soutien post formation (Division sexuée du travail et production agricole, accès et contrôle du foncier agricole, accès au financement agricole, enjeux de mobilité et transport, etc.)- ...
Kits de démarrage ou autres solutions proposées aux apprenant.e.s post formation	<ul style="list-style-type: none">- Facilité d'accès au crédit- Facilité d'accès au foncier (promotion de l'accès au foncier pour les femmes ; sensibilisation des hommes et des autorités traditionnelles)- Accès au conseil agricole- ...

VII ° ENGAGEMENTS FORMELS

Thèmes	Pour creuser...
Engagements formels du centre en faveur du genre et de l'égalité hommes/femmes	<ul style="list-style-type: none">- Mention de la lutte contre les violences basées sur le genre dans le règlement intérieur- Mention de l'égalité hommes/femmes dans les documents formels du centre- ...
Participation du centre à des événements en faveur de la promotion de l'égalité hommes/femmes	<ul style="list-style-type: none">- Participation à la journée internationale du droit des femmes (8 mars)- Participation à la journée internationale des femmes rurales (15 octobre)- ...

VIII° PERSPECTIVES

Thèmes	Pour creuser...
Perspectives envisagées pour améliorer l'accès, le maintien des filles et des femmes au sein de votre structure, et favoriser leur insertion post formation	<p>Au niveau :</p> <ul style="list-style-type: none">- Des infrastructures- De la communication sur le centre- Des textes formels du centre- De l'organisation des formations et de la vie scolaire- Du recrutement des apprenants- De la prise en compte des contraintes particulières des filles (accès au foncier notamment)- De la formation en genre de l'équipe de formation

- Des contenus et des formats des formations
- Etc.

RECOMMANDATIONS

Les participants au séminaire ont émis quatre types de recommandations quant à l'utilisation de l'outil comprenant les huit domaines à étudier présentés ci-dessus.

1. L'outil doit être pensé comme un guide d'entretien de compréhension

L'outil doit être adapté selon les réalités locales. Les questions qui en découlent doivent être adaptées selon les cibles et le contexte. Il est essentiel de tenir compte des réalités locales afin de ne pas froisser nos interlocuteur.ice.s. Les établissements étatiques et privés ne connaissent pas forcément les mêmes enjeux au niveau de la prise en compte du genre. Il convient d'avoir un outil pour chaque cas de figure, et d'adapter les questions selon les cultures et le contexte de nos interlocuteur.ice.s.

2. Importance de la posture de celui ou celle qui réalise le diagnostic

Pour obtenir des informations, il faut savoir à qui s'adresser, et adopter la bonne posture pour ne pas créer des résistances. La bonne connaissance du terrain par les enquêteurs au préalable, avant d'enquêter, est très importante. Il convient de ne pas enquêter dans un objectif de « questions genre » au risque de bloquer les interlocuteur.ice.s mais d'avoir l'objectif de mieux comprendre la réalité locale. La capacité d'adaptation et la neutralité sont cruciales. Savoir aborder certaines questions en petits groupes, parfois en groupes non mixtes peut être efficace. La préparation des entretiens est une étape essentielle.

3. Importance du traitement de la confidentialité des données individuelles

Dès lors que l'outil inclut des questions personnelles et individuelles, les bonnes pratiques en termes de [recherche auprès de sujets humains](#) et de [confidentialité des données](#) doivent être suivies.

Les principales bonnes pratiques sont les suivantes :

- ➔ **Consentement éclairé** : obtenir le consentement explicite et informé des individus avant de collecter leurs données. Ils doivent savoir pourquoi leurs données sont collectées, comment elles seront utilisées et qui y aura accès.

- 
- Collecte minimale : ne recueillir que les informations nécessaires pour l'objectif spécifique. Éviter la surcollecte de données non pertinentes.
 - Transparence : fournir aux répondants des informations claires et accessibles sur les pratiques de collecte et d'utilisation des données (via des politiques de confidentialité, par exemple).
 - Sécurité : mettre en place des mesures de sécurité appropriées (chiffrement, contrôles d'accès) pour protéger les données contre les accès non autorisés ou les fuites.
 - Limitation dans le temps : conserver les données personnelles uniquement pour la durée nécessaire à l'objectif défini.
 - Partage limité : ne partager les données avec des tiers que si c'est nécessaire et après avoir informé les individus concernés.
 - Conformité avec les lois : respecter les réglementations en vigueur (comme le RGPD en Europe) concernant la collecte, le traitement et la protection des données.

4. Sensibilité de certains points

Certaines questions peuvent être particulièrement sensibles, sur le harcèlement et les VGB par exemple. Selon le contexte, il faut peut-être ne pas aborder certains points ou utiliser des techniques pour obtenir des informations sans aborder clairement ces questions.

En particulier, pour la collecte de données sur des questions sensibles, telles que la [violence](#), l'hygiène menstruelle ou la santé sexuelle et reproductive, il est essentiel de suivre des protocoles éthiques additionnels tels que :

- Anonymisation et pseudonymisation : dans la mesure du possible, anonymiser ou pseudonymiser les données pour réduire les risques d'identification des individus, notamment lors du partage ou de l'analyse des données.
- Limitation des finalités : les données sensibles doivent être collectées pour des objectifs spécifiques et légitimes, comme la recherche, le soutien aux victimes ou l'amélioration des services de protection. Il est essentiel de ne pas utiliser ces données pour d'autres finalités sans consentement supplémentaire.
- Mesures de soutien aux victimes : assurer que les méthodes de collecte ne mettent pas en danger les victimes. Par exemple, il est crucial d'adopter des méthodes discrètes et sécurisées lors de la collecte de données auprès de victimes de violence, afin d'éviter toute exposition supplémentaire à des risques.
- Accompagnement ou référencement : les enquêtrices doivent pouvoir adresser les femmes qui demandent une aide vers des services appropriés. Si de tels services n'existent pas, il pourra être nécessaire de mettre en place des structures de soutien à court terme aux fins de l'étude.
- Tous les membres de l'équipe de collecte doivent être sélectionnés avec soin, recevoir une formation spécialisée et bénéficier d'un soutien continu.

- 
- Des questions sur la violence ne devraient être intégrées à des enquêtes portant sur d'autres sujets que si les conditions à respecter en matière d'éthique et de méthodologie peuvent être satisfaites.
 - Tenir compte de l'existant.

Le groupe FIP¹ a élaboré 10 questionnaires de diagnostic du genre dans la formation professionnelle. Ils sont destinés notamment aux centres de formation, aux enseignants, aux responsables, etc. Ils sont accompagnés d'une note de contextualisation et d'une note méthodologique, sur l'utilisation de ces questionnaires. Par ailleurs, plusieurs fiches de capitalisation ont été réalisées par les différents membres du groupe FIP, à la suite de l'utilisation des questionnaires (ou en parallèle) : <https://www.coordinationsud.org/document-ressource/capitalisation-dinitiatives-probantes-pour-repondre-aux-enjeux-dintegration-de-lapproche-genre-dans-les-projets-fip/>.

¹ Le groupe FIP a été créé en 2014 par quelques acteurs de la formation professionnelle afin qu'ils puissent échanger régulièrement, améliorer leurs pratiques et élaborer des solutions concrètes pour renforcer la qualité des actions. L'objectif principal est d'améliorer l'accès à l'emploi des jeunes. Il rassemble aujourd'hui cinq organisations françaises de solidarité internationale : Apprentis d'Auteuil, Acting for Life, Essor, le Gret et l'IECD.