



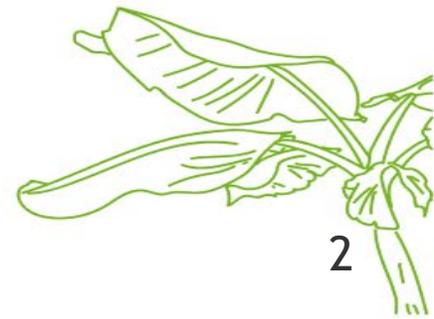
COMMENT MIEUX PRENDRE EN COMPTE LE GENRE DANS LA FORMATION AGRICOLE ET RURALE?

Séminaire international - Septembre 2024 - Abidjan

Groupe 1 : ACCES et maintien des filles et des femmes dans la
FAR

PRESENTATION DE LA STRUCTURE

→ Notamment effectifs



ACCES

Quels leviers facilitent l'accès des filles / femmes à la formation ?

Recrutement :

- Sensibilisation : Communication / réunions avec leaders / JPO / NTIC / Vidéos de présentation Success stories, notamment des anciennes formées (différents publics : parents/familles, communautés, etc.)
- Procédures et outils de recrutement sensibles au genre : fiches de candidatures, équilibre de représentation hommes/femmes dans les recruteurs
- Communiquer sur les débouchés possibles pour favoriser les choix du parcours par les filles / femmes : sensibilisation globale / déconstruction sur les métiers

POINTS PERTINENTS / A QUESTIONNER au niveau des centres ?

- Comment procédez-vous pour le recrutement ?
- Quels sont les critères de recrutement ? Qui les met en place ? Comment sont-ils révisés ?
- Comment le public est informé sur les offres de formation ?
- Quels sont les acteurs/structures impliqué(e)s dans le recrutement ?

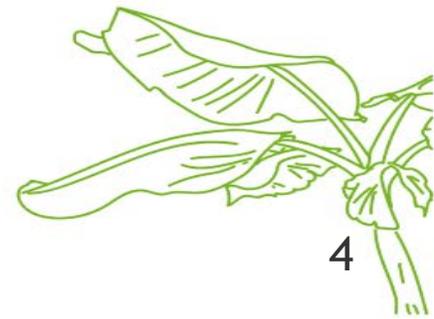


Mesures incitatives :

- Discrimination positive sur critères de recrutement (Niveau de recrutement plus bas pour les femmes, fixation de quotas)
- Allègement des charges de formation voire gratuité
- Kits de financement, matériels, etc.
- Promouvoir le leadership féminin
- Incitation à la prise de parole
- Hébergement / infrastructures adaptées : un préalable (internat, toilettes, garderie, etc.)
- Admission des couples
- Alphabétisation
- Reconnaissance des acquis, des expériences (attestations, certificats)
- Récompense fin de formation
- Actions masculinité positive / normes sociales

A questionner :

- Quelles mesures incitatives mettez-vous en place pour favoriser l'accès des femmes et des filles à la formation ?
- Quelles mesures aimeriez-vous mettre en place ?



Quels leviers facilitent le maintien des filles / femmes dans la FAR ?

- Solidarité entre apprenants pour maintien des jeunes mères / parents dans la formation
- Tutorat des apprenantes et apprenants / mentorat / cercles de discussion de femmes
- Mise à disposition de parcelles au cours de la formation pour les filles/femmes pour développer des activités génératrices de revenus (cas de la FI et la FC) / mise en pratique des connaissances acquises
- Suivi des femmes et allègement des charges de formation dans les cas de grossesse
- Planification des programmes de formation avec les femmes (planification inclusive) : Prise en compte calendrier agricole, etc.
- Accompagnement au projet professionnel des filles/femmes, à l'insertion
- Utilisation des ambassadrices
- Accompagnement santé
- Prévention des grossesses, éducation sexuelle
- Mécanismes de gestion des VBG (règlement intérieur, charte, mise à disposition ressources sur ces concepts, etc.) au centre et en MSP
- Sensibilisation des formateurs/trices aux approches Genre
- Equipe pédagogique = que ce soit genrée (dans les formations techniques comme dans les générales).

A questionner :

Quel est le taux de déperdition des filles/femmes dans les formations ?

Quelles en sont les causes ?

Quelles mesures sont mises en place pour limiter la déperdition ?
Quelles sont les mesures envisagées pour améliorer le maintien des filles/femmes dans la FAR ?



INGÉNIERIE DE FORMATION / REPENSER LES FORMATIONS

- Planification des programmes de formation avec les femmes
- Thématiques spécifiques :
- Prévention des grossesses, éducation sexuelle

