

Genre & FIP NOTE MÉTHODOLOGIQUE

L'intégration des enjeux d'égalité femmes-hommes au sein des programmes de formation et d'insertion professionnelles dans les PED : outils de diagnostics



Mise en situation d'une apprentie en mécanique automobile pour la réalisation des contenus dématérialisés, projet Parein (Gret) au Congo © Gret, 2020

La note a été rédigée grâce au travail collaboratif de :

- ◆ **Acting For Life** : Clélia Roucoux, Laura Lionnet et Léa Pottier;
- ◆ **Apprentis d'Auteuil** : Mathieu Lebas et Pauline Preuss;
- ◆ **Essor** : Camille Gautier;
- ◆ **Gret** : Julie Sasia;
- ◆ **IECD** : Adeline Battier, Clémence Yverneau-Metz et Mathilde Brun.

L'Agence française de développement (AFD), en tant que partenaire financier de l'initiative, a contribué aux échanges et à l'aboutissement de ce travail de réflexion sur le genre. Nous remercions plus spécifiquement Virginie Lucas et Paula Cubillos Celis.

La présente publication a été élaborée avec l'aide de l'Agence française de développement (AFD). Le contenu de la publication relève de la seule responsabilité des auteurs et ne peut aucunement être considéré comme reflétant le point de vue de l'AFD.

Avec le soutien :



La note méthodologique a pour but d'**expliquer les éléments méthodologiques permettant à une personne d'administrer les outils diagnostics genre** développés par les membres du Groupe FIP.

REMARQUES PRÉALABLES

Les questionnaires d'aide au diagnostic genre présentés dans ce document sont issus d'un travail collaboratif réalisé par les membres du Groupe FIP et leurs partenaires. D'autres outils et documents sont disponibles en ligne et peuvent apporter un éclairage complémentaire. Par exemple :

- ◆ l'AFD a développé plusieurs outils dont :
 - la [boîte à outils Genre « Éducation, Formation professionnelle et Emploi »](#),
 - les fiches « Profil Genre Pays » regroupées par continent : [Afrique](#), [Amérique latine et Caraïbes](#), [Asie](#) et [Proche et Moyen-Orient](#);
- ◆ l'OCDE a développé un [gender index](#);
- ◆ UN Women a développé différents documents dont un [glossaire](#);
- ◆ Coordination Sud propose un [guide sur l'intégration du genre dans les organisations](#);
- ◆ le F3E met à la disposition les outils suivants :
 - une [grille d'observation genre](#),
 - [neuf fiches pratiques pour faire progresser l'égalité de genre](#),
 - un [webinaire sur l'approche genre](#).

CADRAGE

Les questionnaires développés par les membres du Groupe FIP et présentés dans ce document n'ont pas vocation à être exhaustifs et figés mais visent à proposer une base de travail pour toute organisation qui souhaiterait mener un diagnostic genre dans le cadre d'actions en lien avec la FIP. Les questions

tendent donc de regrouper des enjeux spécifiques tant au secteur de la FIP (orientation, insertion professionnelle, parcours de formation, etc.) qu'au genre (prise en compte des violences basées sur le genre, parité des équipes, etc.).

Ces questionnaires sont destinés à aider les responsables de projet à mieux comprendre et intégrer les enjeux de genre à leurs actions. Ils permettent notamment de répondre aux questions suivantes :

TEMPORALITÉ

PROBLÉMATIQUES

Avant la formation

- ◆ Quels sont les principaux freins d'accès aux dispositifs proposés pour les femmes et les hommes (ex. : lieu, coût, représentations sociales) ?

Pendant la formation

- ◆ Quels sont les freins au bon déroulement de la formation (au centre et sur le lieu de stage) ?
- ◆ Quelles sont les causes de décrochage et éventuellement d'abandons des femmes et des hommes ? Comment les prévenir (ex. : infrastructures, adaptations aux élèves F/H, comportements déplacés) ?

Après la formation

- ◆ Quel est le taux d'insertion professionnelle des femmes et des hommes ?
- ◆ Quel est le salaire moyen à l'embauche / augmentation moyenne du CA ?
- ◆ Quelles évolutions professionnelles H/F ?

Promotion 1 en classe © RCI – IFER Afféry, 2018

QUELS ACTEURS CONCERNÉS ?

De manière générale, les questionnaires se concentrent sur les problématiques liées au genre rencontrées dans le cadre de projets de développement menés par des ONG étrangères dans des pays en développement et donc en lien avec tous les acteurs de l'écosystème :

- ◆ ONG du Nord ;
- ◆ ONG du Sud (ou partenaire local, souvent associatif) ;
- ◆ les centres de formation professionnelle ;
- ◆ et les entreprises/employeurs des jeunes bénéficiaires des projets.



GENRE & FIP – Note méthodologique

Les membres de ces structures vont agir à différents niveaux :

- ◆ **au niveau de la direction** : responsables de la stratégie de chaque organisation et responsables exécutifs ;
- ◆ **au niveau de la gestion des projets** : gestionnaires de projets, responsables du suivi de projet et de son impact ;
- ◆ **en contact direct des jeunes bénéficiaires** : les acteurs de proximité, éducateurs, formateurs, tuteurs de stage, conseillers en insertion, etc.

Ainsi, un questionnaire a été développé pour chaque type d'acteur afin de prendre en compte le rôle de chacun dans le projet, soit un total de dix questionnaires. Certains questionnaires s'adressent à plusieurs types de fonctions, comme le montre le tableau ci-dessous (chaque numéro fait référence au questionnaire correspondant).

NB : une première version de guide de groupe de discussions à destination des personnes bénéficiaires de nos projets est en cours d'élaboration. Ce guide sera complété et amélioré en 2021 en vue d'une publication.

	ONG DU NORD	ONG DU SUD OU PARTENAIRE	CENTRES FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)	ENTREPRISES
Direction	Q1	Q4		
			Q7	Q9
Gestion projet	Q2	Q5		
Proximité niveau projet : animateurs, éducateurs, formateurs...	Q3	Q6	Q8	Q10

Certification et équipements, projet Qualemploi © Gret, 2020



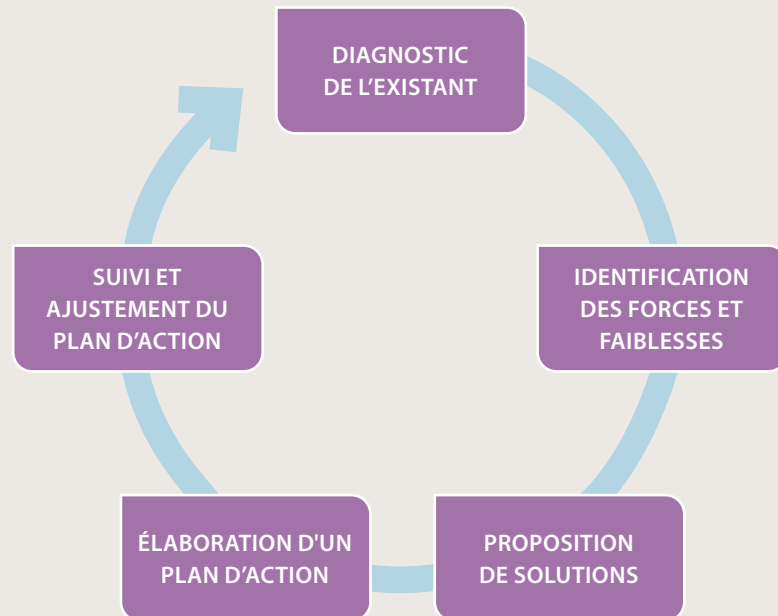
● **Prérequis**

Il est préférable que la ou les personnes qui analyseront les réponses aux questionnaires soient préalablement suffisamment informées sur la thématique du genre par une action de sensibilisation ou une formation externe (comme celles proposées par Coordination Sud en France par exemple).

● **Publics cibles à interroger**

Les questionnaires ont pour but de permettre aux acteurs de la FIP d'identifier leurs forces et faiblesses en matière d'approche genre. Ainsi, il s'agira, dans un second temps, de proposer des pistes de solutions aux problèmes identifiés en vue de l'élaboration et du suivi d'un plan d'action.

Identifier vos forces et points d'amélioration en vue d'adapter vos actions



Le tableau ci-dessous propose le détail des utilisations possibles des différents questionnaires, selon

le type de structures et les fonctions du public interrogé :

RÉFÉRENCE DU QUESTIONNAIRE

UTILISATION(S) POSSIBLE(S)

**Questionnaire 1 :
ONG du Nord**

DIRECTION

À destination des membres de la direction d'une ONG du Nord pour évaluer le degré d'intégration du genre dans la stratégie de l'organisation et dans ses politiques internes.

**Questionnaire 2 :
ONG du Nord**

GESTION

À destination des gestionnaires de projet(s) d'une ONG du Nord, au siège ou sur le terrain, pour évaluer le degré d'intégration du genre dans un ou plusieurs projets, notamment pour le dispositif de suivi-évaluation.

Note : Il est possible de s'auto-administrer ce questionnaire en tant que coordinateur de projets par exemple. Il est fortement recommandé, en plus de ce questionnaire, de proposer aussi les questionnaires associés à l'ensemble des acteurs qui interviennent dans le cadre du ou des projets concernés.

.../...

RÉFÉRENCE DU QUESTIONNAIRE	UTILISATION(S) POSSIBLE(S)
<p>Questionnaire 3 : ONG du Nord PROXIMITÉ*</p>	<p>À destination du personnel de proximité d'une ONG du Nord, si celle-ci emploie directement des formateurs, éducateurs et/ou conseillers en insertion par exemple (ou tout autre personnel en relation directe avec les bénéficiaires d'un dispositif FIP), pour évaluer le degré d'intégration des problématiques genre dans les activités proposées aux bénéficiaires et mesurer le niveau de mise en œuvre des stratégies.</p>
<p>Questionnaire 4 : ONG du Sud DIRECTION</p>	<p>À destination des membres de la direction d'une ONG du Sud (ou de tout autre partenaire associatif) pour évaluer le degré d'intégration du genre dans la stratégie de l'organisation et dans ses politiques internes.</p>
<p>Questionnaire 5 : ONG du Sud GESTION</p>	<p>À destination des gestionnaires de projet(s) d'une ONG du Sud (ou tout autre partenaire associatif) pour évaluer le degré d'intégration du genre dans un ou plusieurs projets dont les personnes interrogées ont la gestion, notamment pour le dispositif de suivi-évaluation ou sur le contenu des actions mises en œuvre.</p>
<p>Questionnaire 6 : ONG du Sud PROXIMITÉ*</p>	<p>À destination du personnel de proximité d'une ONG du Sud (ou tout autre partenaire associatif), si celle-ci emploie directement des formateurs, éducateurs et/ou conseillers en insertion par exemple (ou tout autre personnel en relation directe avec les bénéficiaires d'un dispositif FIP), pour évaluer le degré d'intégration des problématiques genre dans les activités proposées aux bénéficiaires et mesurer le niveau de mise en œuvre des stratégies.</p>
<p>Questionnaire 7 : CFP DIRECTION & GESTION</p>	<p>À destination des membres de la direction des centres de formation professionnelle (ou autre structure d'accueil de dispositifs FIP) qui reçoivent les bénéficiaires, pour évaluer le degré d'intégration du genre dans l'organisation, notamment dans ses politiques internes. Cela peut permettre notamment de déterminer si la structure est engagée ou sensibilisée sur les enjeux d'égalité F/H (ce qui facilite l'intégration de ces enjeux dans le déroulé de la formation ou du dispositif proposé aux bénéficiaires finaux).</p>
<p>Questionnaire 8 : CFP PROXIMITÉ*</p>	<p>À destination du personnel de proximité d'un centre de formation professionnelle (ou autre structure d'accueil de dispositifs FIP), c'est-à-dire des formateurs, éducateurs et/ou conseillers en insertion par exemple (ou tout autre personnel en relation directe avec les bénéficiaires), pour évaluer le degré d'intégration des problématiques genre dans les activités proposées aux bénéficiaires et mesurer le niveau de mise en œuvre des stratégies.</p>
<p>Questionnaire 9 : Entreprise DIRECTION & GESTION</p>	<p>À destination des membres de la direction des entreprises qui reçoivent les bénéficiaires de dispositifs FIP en stage ou qui les emploient à la suite de leur formation, pour évaluer le degré d'intégration du genre dans l'organisation de l'entreprise, notamment dans ses politiques internes. Cela peut permettre notamment de déterminer si une entreprise est engagée sur les enjeux d'égalité F/H (ce qui facilite l'intégration des femmes par exemple, dans des secteurs peu féminisés).</p>
<p>Questionnaire 10 : Entreprises PROXIMITÉ*</p>	<p>À destination du personnel des entreprises qui agissent en tant que tuteurs de stage de bénéficiaires de dispositifs FIP ou comme collègues/managers. Cela permet d'évaluer l'environnement de travail dans lequel évoluent les bénéficiaires accompagnés et d'identifier des freins potentiels à leur intégration professionnelle future.</p>

* *NOTA BENE* : le personnel dit de « proximité » est souvent celui qui peut être en mesure de donner des éléments concrets sur le vécu des bénéficiaires. Néanmoins, c'est aussi celui qui a le moins de recul sur les actions mises en place.

● Contenus des questionnaires

Chaque questionnaire est organisé en deux parties :

- **PARTIE 1 : PERCEPTIONS INDIVIDUELLES ET ORGANISATION INTERNE**

Cette partie est destinée à interroger les connaissances de la personne sur le genre et les perceptions qu'il ou elle en a (et donc identifier d'éventuelles incompréhensions ou « résistances »). Elle permet aussi d'aborder les questions d'organisation interne relatives au genre dans sa structure ou celle d'une organisation partenaire (et donc l'importance du travail qu'il faudra mettre en place sur la question, le cas échéant).

- **PARTIE 2 : ACTIVITÉS DU PROJET**

Cette partie, plus détaillée, permet d'évaluer le degré d'intégration du genre dans les activités du projet et dans ses mécanismes de suivi-évaluation.

Si chacun des dix questionnaires peut être utilisé de manière individuelle, il est préférable d'interroger plusieurs parties prenantes d'un seul et même projet afin de confronter les points de vue et avoir une vision plus globale, notamment dans le cas où l'on souhaiterait pouvoir mesurer l'intégration du genre dans un projet particulier.

Comme tout questionnaire, beaucoup d'éléments ont trait à la perception et à la connaissance par les personnes interrogées d'une situation spécifique. Il est possible qu'une personne réponde qu'il n'existe pas de mécanisme de remontée de plaintes en cas de harcèlement alors qu'un tel dispositif existe (mais que cette personne n'en a visiblement pas connaissance). Il faut donc être particulièrement vigilant·e·s au moment de l'analyse des résultats des questionnaires et il paraît donc d'autant plus intéressant de croiser les résultats des questionnaires de plusieurs publics cibles (entreprises d'accueil des stagiaires, gestionnaires directs des projets, etc.).

● Format

Les questionnaires sont disponibles en deux formats :

- ◆ **un format Excel**, à imprimer et à remplir (autant d'exemplaires que de personnes interrogées). Il faudra ensuite enregistrer les réponses dans

un tableau (type Excel) pour les analyser. C'est l'option la plus fastidieuse mais qui ne nécessite pas d'outil numérique lors de la récolte des réponses ;

- ◆ **un format KoboToolBox**¹ où les réponses aux questionnaires peuvent être enregistrées directement *via* un smartphone, une tablette ou un ordinateur. Le traitement est ensuite automatisé directement sur la plateforme KoboToolBox. Cette option facilite la collecte et l'enregistrement des données. L'outil est asynchrone donc l'enquêteur n'a pas besoin d'avoir accès à internet lors de l'enquête.

En termes de méthodologie, l'administration des questionnaires peut se faire par l'intermédiaire d'un enquêteur (préalablement formé) ou être rempli directement par la personne interrogée. Le choix d'administration du questionnaire aura nécessairement un impact sur les biais éventuels de l'étude (à considérer dans les limites du diagnostic).

CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES

Chaque travail de diagnostic doit faire l'objet d'une réflexion préalable quant à ses objectifs et son utilité afin de répondre aux attentes des personnes qui en sont responsables. Ces questionnaires sont le fruit de nombreux débats et discussions entre les membres du Groupe FIP comme au sein de chaque organisation, mais il ne s'agit en aucun cas d'un travail figé. Ils ont été pensés comme une base de travail, permettant à différents acteurs (en premier lieu les ONG mettant en place des actions dans le domaine de la FIP) de commencer un travail de réflexion et de diagnostic sur les enjeux relatifs au genre dans leurs organisations et programmes. En fonction des choix stratégiques de chaque organisation, ces questionnaires seront amenés à évoluer.

Le travail de diagnostic ne saurait être utile que s'il est complété par une revue des solutions possibles aux problématiques que les questionnaires vont soulever. Comme mentionné préalablement, à la

1. Voir précédente note du Groupe FIP : « TIC & FIP ».

suite d'un diagnostic, il s'agit de formaliser des solutions et mettre en œuvre un plan d'action.

En 2021, le Groupe FIP finalisera les tests des questionnaires diagnostics, partagera les conclusions de ses tests et élaborera des fiches de capitalisation d'initiatives probantes destinées à orienter et inspirer toute organisation qui souhaiterait pouvoir mettre en place des actions concrètes pour notamment :

- ◆ **lutter contre les stéréotypes** en matière de choix d'orientation ;
- ◆ **prévenir les causes d'abandon** des jeunes en cours de parcours, en travaillant avec les femmes et les hommes et les **freins particuliers** qu'ils peuvent rencontrer en lien avec leur genre ;
- ◆ **améliorer l'insertion professionnelle** et le **développement de carrières** des femmes après la fin de leur formation/parcours de réinsertion. ●

Les membres du Groupe FIP envisagent de réaliser un recueil des fiches de capitalisation sur les problématiques suivantes :

- ◆ *Comment recruter et sélectionner les bénéficiaires des projets FIP ? Zoom sur les campagnes de recrutement d'AFL.*
- ◆ *Comment dispenser un diagnostic genre ? Zoom sur les outils de diagnostic, testés par Apprentis d'Auteuil.*
- ◆ *Comment recruter et former des formateurs aux « lunettes genre » ? Zoom sur le Muva Pro, mis en œuvre par Essor.*
- ◆ *Comment sensibiliser les équipes (siège et terrain) aux problématiques de genre ? Zoom sur la sensibilisation au genre en ligne, mise en œuvre par le Gret.*
- ◆ *Comment accompagner le développement personnel et la confiance en soi des jeunes femmes et jeunes hommes ? Zoom sur le girls' club, mis en œuvre par l'IECD.*

Élèves au champ école, Cameroun Dizangué, 2018 © Rodrigue Mbock / Globule Studio

