



Interprétation des notes :

- G-0 : La question de genre n'est pas prise en compte. L'approche est aveugle par rapport aux principes d'égalité des genres.
- G-1 : Des efforts ont été menés pour intégrer la question de genre ou pour combler l'écart existant entre les genres, mais la prise en compte ne porte cependant que sur des éléments isolés.
- G-2 : L'activité intègre parfaitement et de manière significative la question de genre, notamment dans le contenu des cours, les interventions de l'équipe chargée de la formation, la documentation fournie et la répartition équilibrée entre participants femmes et hommes.
- G-3 : Indique que les activités portent spécifiquement et principalement sur la question de genre ou sur la promotion de la femme. L'objectif principal d'une telle formation est de promouvoir l'égalité des genres. Un exemple classique d'activité G-3 est une formation dans le cadre de la mise en œuvre du "Plan d'action de l'UE sur l'égalité des genres et l'émancipation des femmes dans la coopération au développement ». La note G-3 n'est pas meilleure que la note G-2, il s'agit juste d'une manière de classer les différents types de formations.
- Non pertinent : Au cas où une question n'est pas pertinente pour la formation, cela ne compte pas dans l'évaluation. Toutefois, si une question n'est pas considérée comme pertinente, cela doit être justifié.

Pour des formations plus efficaces !

La Grille d'Analyse « Égalité des Genres »

learn4dev
JOINT COMPETENCE DEVELOPMENT

La grille d'analyse « Égalité des Genres » est un produit du Groupe d'Expert(e)s Genre de Learn4Dev.
Téléchargement gratuit : www.learn4dev.net

learn4dev
JOINT COMPETENCE DEVELOPMENT

La grille d'analyse « Égalité des Genres » est un outil pratique permettant d'évaluer l'intégration de la dimension de genre dans les formations :

- check-list destinée aux concepteurs et aux formateurs, afin de rendre la dimension de genre explicite lors de la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des formations ;
- peut être utilisée pour établir une base de référence de la dimension de genre dans les formations actuelles ;
- outil pratique destiné à sensibiliser sur la prise en compte insuffisante de la spécificité de genre dans les formations actuelles ;
- outil de suivi et d'évaluation pour assurer une prise en compte responsable et transparente de la dimension de genre dans les formations.



La Grille d'Analyse « Égalité des Genres »

Critères	Analyse de la qualité de prise en compte du critère genre	NOTES				Non pertinent. Spécifier!
		G-0 Nul	G-1 Marginal ^t	G-2 Total ^t	G-3 Principal ^t	
Participants	1. La sélection des participant(e)s s'adresse-t-elle indistinctement aux femmes et aux hommes?					
	2. Est-ce que l'objectif de promouvoir l'égalité de genre a influencé la sélection des participant(e)s?					
	3. Avant de débiter la sélection, avez-vous envisagé la possibilité d'un écart entre les effectifs femmes/hommes parmi les participant(e)s ?					
	4. Si un écart entre les effectifs femmes/hommes était prévisible, avez-vous ajusté vos critères et modes de sélection afin de le réduire?					
	5. Les horaires de la formation sont-ils appropriés pour les participant(e)s ayant des engagements familiaux?					
	6. Les locaux où a lieu la formation, sont-ils adaptés et accessibles aux femmes comme aux hommes ?					
	7. Les éventuels obstacles à l'égalité des genres ont-ils été pris en compte lors de la conception de la formation ?					
	8. S'ils ont été identifiés, les obstacles à l'égalité des genres sont-ils pris en compte pour assurer l'égal accès à la formation aux hommes et aux femmes du groupe-cible?					
Contenu	9. Avant l'élaboration des documents de la formation, une analyse genre portant sur le thème de cette formation a-t-elle été effectuée?					
	10. Les objectifs d'apprentissage de la formation intègrent-ils une dimension genre ?					
	11. Les besoins pratiques et stratégiques liés au genre sont-ils pris en compte de manière satisfaisante dans les équipements et matériels utilisés pour les sessions de formation?					
	12. Tout au long de la formation, a-t-on recours (dans la mesure du possible) à des données ventilées selon le sexe et/ou à des indicateurs de performance d'égalité des genres?					
	13. Le langage et les images utilisés durant la formation sont-ils sensibles à la question du genre ? Les stéréotypes sont-ils évités ?					
Méthode	14. Est-ce qu'une évaluation sensible au genre des besoins de formation a été effectuée avant la conception du programme de formation?					
	15. La formation intègre-t-elle une approche sensible au genre, en ce qui concerne notamment l'information, la documentation et les produits?					
	16. Le programme et la méthodologie de la formation renforcent-ils une attitude et des compétences sensibles à la dimension de genre?					
	17. La formation inclut-elle des études de cas, exemples et/ou exercices traitant des questions de genre?					
	18. Les fiches d'évaluation à remplir par les participant(e)s de la formation sont-elles ventilées selon le sexe ?					
	19. Les fiches d'évaluation sont-elles sensibles aux différentes dimensions de la question du genre?					
Animateur (rice)/ formateur (rice)	20. L'expertise genre est-elle requise dans les Termes de Référence des formateurs/rices et autres personnes ressources?					
	21. Les expert(e)s en genre (locaux/ales) sont-ils associés comme formateurs/rices et/ou personnes ressources durant la conception et la mise en œuvre de la formation?					
	22. La fiche d'évaluation de la formation inclut-elle des critères de performance des formateurs/rices sur la question genre ?					