

## 6. Développer les capacités pour atteindre l'égalité des genres dans l'éducation



*Leçon dans une école Dalit dans l'Uttar Pradesh, Inde*

L'échec des activités visant à atteindre l'égalité des genres dans l'enseignement est souvent attribué aux "faibles capacités". Ce document illustre pourquoi les capacités individuelle, organisationnelle et institutionnelle jouent un rôle déterminant afin d'obtenir des résultats positifs pour les filles et les garçons. Il est essentiel de reconnaître que ces différentes formes de capacités sont liées afin d'éviter la disparition des politiques et des stratégies mises sur pied dans le but d'atteindre l'égalité des genres dans l'enseignement.

## Capacités : définition

La capacité d'un pays à tenir ses engagements en matière de parité et d'égalité entre les genres dans l'enseignement est déterminée par les individus et les organisations dans lesquelles ils travaillent ainsi que par les systèmes bureaucratiques dans lesquels ils opèrent. Améliorer la capacité de tenir ses promesses en matière d'égalité des genres dans l'enseignements est souvent lié au développement des capacités à tous ces niveaux.<sup>1</sup> Ce document se concentre sur la transformation des institutions et sur le développement des capacités de ceux qui travaillent dans les institutions scolaires, mais reconnaît le renforcement à long terme des capacités de la société civile, de la population et des parents est également crucial pour faire des progrès en matière d'égalité des genres.

### Capacités individuelles

Par capacités individuelles, on entend la qualité, les connaissances et l'engagement de chaque responsable politique, administrateur et enseignant. Les enseignants doivent être capables d'enseigner efficacement aux filles comme aux garçons afin de garantir que les inégalités entre les genres ne soient pas renforcées dans la classe.

Les administrateurs supérieurs devraient être capables de mener une analyse consacrée aux questions de genre, afin d'identifier les approches résultant de cette analyse, de mettre ces approches en pratique, et de contrôler les progrès effectués.

**La formation consacrée aux genres** peut jouer un rôle important dans le développement des capacités des administrateurs et des enseignants. Une formation efficace doit augmenter la conscientisation sur les questions liées au genre et développer les capacités de mener à bien une analyse consacrée aux questions de genre sur une période durable. La formation devrait garantir que tous les membres du personnel comprennent l'importance de la problématique du genre au niveau de leur travail. Néanmoins, des programmes efficaces de formation sur le genre doivent également créer des spécialistes de la problématique du genre qui possèdent les compétences nécessaires pour l'analyse des questions de genre, la mise en oeuvre et le contrôle.

Les enseignants peuvent contribuer à l'accomplissement du troisième Objectif du Millénaire pour le Développement (OMD) (« promouvoir l'égalité et l'autonomisation des femmes ») en développant de nouvelles connaissances et de nouvelles capacités. Par le biais de leurs actions directes, ils peuvent balayer les idées reçues sur le comportement des filles et des garçons à l'école, augmenter la conscientisation sur la problématique du genre et protéger les enfants contre les abus qu'ils subissent en raison de leur sexe. Ils peuvent aussi encourager les filles à choisir des matières traditionnellement

considérées comme réservées aux garçons, comme les mathématiques.

Il n'existe pas de modèle prédéfini pour une formation efficace sur le genre. Néanmoins, son impact sera probablement plus important lorsqu'elle est constituée une priorité et est approuvée par les administrateurs et responsables politiques de haut niveau. Une telle formation sera également probablement plus efficace si elle n'est pas considérée comme un événement unique, mais est intégrée dans une formation plus vaste et dans un processus de modification des systèmes institutionnels.

#### **Quelques ressources utiles pour la formation et l'analyse du genre dans l'éducation**

Voilà quelques exemples du nombre croissant de manuels fiables qui sont facilement disponibles pour les praticiens et peuvent être adaptés aux contextes locaux et à leurs « élèves » :

*Practising Gender Analysis in Education*, Oxfam Skills and Practice Series, auteur Fiona Leach. Cet ouvrage s'inspire d'une série de cadres analytiques bien connus de la littérature concernant le genre et le développement, et indique les modifications qui conviennent aux paramètres éducationnels, avec des études de cas et des exemples. Ces cadres peuvent être utilisés pour analyser les facteurs qui limitent les capacités dans le secteur de l'éducation.

*A Toolkit for Promoting Gender Equality in Education*, rédigé par le Gender in Education Network in Asia (GENIA). Ce manuel offre une série de ressources développées par le réseau des praticiens de l'UNESCO pour faire prendre conscience des projets et des stratégies nécessaires pour développer un atelier participatif consacré au genre. Il comprend un guide et des outils pour élaborer des projets d'éducation pour tous sensibles au genre.

*Resource Pack: Pedagogical Strategies for Gender Equality in Basic Education*. Conçu pour un atelier d'enseignants au Kenya, cet ouvrage propose une introduction brève et accessible aux approches des genres et aux connaissances permettant d'améliorer les méthodes de travail sensibles à la spécificité des genres des enseignants grâce à des activités et des définitions pratiques<sup>2</sup>.

#### **Capacités organisationnelles**

Afin de permettre aux enseignants et aux responsables éducatifs de travailler efficacement, les organisations dans lesquelles ils sont actifs (par exemple les écoles et le ministère de l'Éducation) doivent avoir les capacités de remplir leur missions. Elles peuvent être perturbées par un manque de personnel et des systèmes financiers inappropriés, une mauvaise gestion, des systèmes et des processus décisionnels inefficaces ainsi qu'une collecte d'informations et une capacité analytique inadéquates.

#### **Transformation institutionnelle**

La manière dont une institution est organisée pour prendre en compte les besoins différents des femmes et des hommes constitue

souvent un obstacle à la mise en place de réformes destinées à atteindre l'égalité des genres dans l'enseignement. Cette situation peut se manifester à la fois dans les modalités pratiques et matérielles. Par exemple, les modalités de travail ne tiennent pas toujours compte des rôles au sein du foyer, comme la garde des enfants, qui est souvent la responsabilité des femmes. Ces modalités peuvent également refléter des caractéristiques féminines ou masculines en terme de styles de gestion, de principes organisationnels et de délégation de l'autorité.

Par conséquent, afin de développer les aptitudes permettant d'atteindre l'ODM relatif au genre, il est souvent impératif de transformer les relations profondément enracinées entre hommes et femmes ainsi que leurs pratiques au sein des organisations. Sans de tels changements, les réformes visant à atteindre l'égalité des genres dans l'enseignement risquent de devenir insignifiantes.

#### **Transformation dans relations entre les genres au sein d'une ONG : l'expérience du BRAC**

Le BRAC (Bangladesh Rural Advancement Committee) se présente comme une ONG evisant à atteindre l'égalité des genres grâce à des programmes éducatifs et à d'autres initiatives. Au sein de l'organisation, les changements tenant compte des besoins différents des femmes et des hommes ont également reçu une attention particulière, spécifiquement les initiatives visant à recruter et garder en fonction des femmes spécialistes du développement et accroître leur efficacité. Cela s'est fait en adaptant la culture organisationnelle afin de favoriser la participation des femmes (par exemple en assouplissant l'organisation de la journée de travail, et en leur apportant de l'aide pour s'occuper des enfants), en augmentant la participation des femmes dans les processus de décision par le biais de politiques de recrutement et d'avancement, notamment des formations spéciales afin de renforcer leurs compétences en gestion, et en répondants aux besoins physiques des femmes, par exemple en fournissant des logements, des moyens de transport, des soins de santé, et des congés de maternité adaptés.

De telles politiques permettent de remettre en question le rôle des hommes et des femmes dans les sphères privée et publique. Reconnaître la nécessité d'une remise en cause du régime de travail masculin traditionnel au sein d'une culture organisationnelle dominante et la nécessité de s'ouvrir au changement, a permis d'accroître la participation des femmes au sein du BRAC. Les transformations de ce type peuvent demander du temps et des efforts durables et doivent être financées correctement.<sup>3</sup>

## **Des quotas pour les femmes**

Si des quotas sont appliqués avec un soutien adéquat dans le cadre d'un processus plus vaste de promotion et de défense de l'égalité des genres, ils peuvent augmenter la visibilité des femmes et remettre en cause la domination des hommes au sein des organisations. Un programme de quotas efficace comprend des mesures visant à développer les capacités des femmes de façon à ce que leur *présence* se traduise en *influence*<sup>4</sup>. Sans cette dimension, les quotas ne sont que

symboliques, les femmes continuant à jouer un rôle relativement mineur, soit en raison de leur propre manque de confiance, soit en raison d'autres engagements qui les empêchent de travailler efficacement.

Dans les structures des gouvernements locaux en Inde et au Pakistan, un tiers des sièges sont réservés à des femmes. Dans les comités d'éducation des villages de certains états en Inde, le président ou le vice-président doit être une femme. Si certains ont critiqué ces mesures car elles peuvent par exemple entraîner que des femmes faisant partie de la famille d'hommes puissants soient promues à ces postes, d'autres indiquent comment les femmes membres des gouvernements locaux ont réussi à mettre à l'ordre du jour des problèmes locaux concernant la terre, l'eau, la santé et l'éducation, et comment elles ont exprimé leur opinion indépendamment des appartenances politiques des hommes de leur famille.

En Ethiopie, des quotas garantissent qu'un tiers des places dans les instituts de formation des enseignants est destiné aux femmes. Grâce à ces quotas, il y a plus de femmes enseignantes, ce qui peut avoir une influence considérable sur l'éducation des filles. Néanmoins, étant donné que les femmes sont acceptées avec des niveaux de qualification moins élevés que les hommes, leurs résultats restent inférieurs, ce qui peut gravement affecter l'estime qu'elles ont d'elles-mêmes. Afin d'aborder ce problème, le Bureau de la condition féminine du ministère de l'Éducation a mis en place des programmes de formation afin de soutenir davantage les femmes dans ces écoles, et leur propose en même temps des cours d'affirmation de soi.<sup>5</sup>

## L'intégration de la dimension genre au sein des organisations

L'intégration de la dimension genre est une stratégie visant à promouvoir l'égalité entre les genres au sein d'une organisation.<sup>6</sup> Cette intégration a reçu une attention particulière depuis la Conférence mondiale sur les femmes de Pékin en 1995.

Lorsqu'on parle d'intégration, il s'agit de diffuser les préoccupations liées à l'égalité des genres et à l'enseignement à partir de quelques personnes locales, souvent en marge des organisations, jusqu'au centre de l'agenda du développement. Pour ce faire, il faut repenser les règles institutionnelles, les priorités, les objectifs et une redistribution significative des ressources.<sup>7</sup>

Dans l'enseignement, l'intégration de la dimension genre est souvent associée aux approches sectorielles (SWAP) et aux documents stratégiques pour la réduction de la pauvreté (PRSP). Les approches sectorielles et les documents stratégiques de nombreux pays contiennent des engagements considérables et des stratégies spécifiques afin d'atteindre l'égalité des genres. Néanmoins, ces

engagements sont souvent pris sans savoir si les capacités nécessaires sont disponibles pour les appliquer.

Les stratégies d'intégration de la dimension genre peuvent être diffuses ou spécifiques. D'un côté, l'égalité des genres peut relever de la responsabilité de chacun au sein de l'organisation, avec une intégration des préoccupations s'y rapportant dans toutes les structures et activités de l'organisation. Il existe cependant un risque que cette approche diffuse écarte la problématique du genre étant donné que la priorité est donnée à d'autres préoccupations. Cette approche peut également réduire l'analyse des questions liées au genre à une fonction insignifiante. D'un autre côté, des unités de spécialistes peuvent être constituées au sein des ministères de l'Éducation afin de garantir que la problématique du genre soit visible et prise en considération à tous les niveaux de l'organisation.

Dans des pays d'Asie du Sud et d'Afrique subsaharienne, ce sont souvent des centres spécialisés dans les questions liées au genre qui ont endossé la responsabilité de soutenir l'éducation des filles, soit au sein des ministères de l'Éducation soit en tant que ministère ou unité distincte. Idéalement, ces centres jouent le rôle de catalyseurs de changement, en travaillant avec les individus, les départements et les ministères afin d'améliorer la sensibilisation à la problématique du genre et de garantir que la parité entre les genres et l'égalité des genres sont intégrés dans les principales politiques et procédures ainsi que dans les principaux programmes.

Cependant, dans la pratique, les centres spécialisés sont souvent séparés des activités de planification habituelles au sein des ministères de l'Éducation, et ils manquent des ressources et du statut nécessaires pour influencer les politiques et programmes prioritaires. Dans de nombreux cas de figure, les rôles et responsabilités des centres spécialisés ne sont pas correctement définis et ils sont insuffisamment financés. Les bureaux dépendent souvent de financements externes car les ressources ne sont pas disponibles au niveau interne. En outre, les nominations au sein de ces bureaux se font souvent à un niveau peu élevé, avec peu d'opportunités de transferts ou de promotions.

#### **Les initiatives relatives au genre mises en place en Ethiopie et en Guinée**

Bien que l'Éthiopie soit actuellement à la traîne pour instaurer l'éducation primaire universelle et l'égalité des genres, ce pays a fait des progrès considérables au cours des dix dernières années grâce à un engagement ferme visant à créer des Bureaux de la condition féminine tant au niveau local et régional que provincial. On a bon espoir de parvenir à l'égalité des genres grâce à une stratégie nationale visant à garantir que la question du genre soit intégrée dans la planification de l'enseignement. Même si cette approche nécessite un engagement à long terme, elle devrait garantir une plus grande durabilité que des approches plus graduelles.<sup>8</sup>

A titre de comparaison, un Comité sur l'équité a été créé en Guinée en 1992 avec le soutien du ministre de l'Éducation de l'époque. Ce comité a réussi à obtenir le soutien des leaders traditionnels et religieux ainsi que d'autres personnalités pour la politique gouvernementale de promotion de l'éducation des filles. Néanmoins, par la suite, le comité n'a pas reçu de budget de fonctionnement ou de plan stratégique, et très peu de personnel a été mis à sa disposition (la plupart des membres travaillent seulement à temps partiel). Par conséquent, il n'a pu se concentrer que sur des projets aléatoires et à court terme, grâce aux moyens financiers d'ONG et d'organismes donateurs.<sup>9</sup>

Lorsqu'on recourt à une approche ciblée par le biais de centres spécialisés dans les questions liées au genre, qu'on se repose sur un partage des responsabilités en matière de genre au sein des organisations, il est nécessaire de tenir compte du contexte et du timing. Une approche plus ciblée sera probablement plus efficace dans les cas où les capacités organisationnelles sont faibles et s'il n'y a pas de preuves d'un engagement politique durable en faveur de l'égalité des genres. Si cette approche ciblée est bien gérée, et si toutes les personnes qui ont contribué à l'élaboration et à la mise en application de celle-ci sont impliquées, cette stratégie pourrait soutenir l'engagement politique en vue d'une approche plus cohérente à long terme. Néanmoins, dans les ministères de l'Éducation des pays en développement, il existe peu d'éléments concrets qui indiquent le succès des approches intégrées visant à l'intégration de la dimension genre.

## Recommandations

Développer les capacités pour atteindre l'égalité des genres nécessite la mise en œuvre d'une série de stratégies, qui comprennent non seulement la formation des administrateurs hommes et femmes et des enseignants en matière de genre afin de les sensibiliser et de leur fournir les compétences nécessaires pour l'analyse comparative des genres, mais également des initiatives visant à accroître la visibilité des femmes au sein des organisations, par exemple en utilisant des quotas. Développer les capacités signifie se concentrer sur les problématiques liées au genre dans les organisations, et faire de la problématique du genre une partie intégrante des processus de planification de l'enseignement. Une attribution adéquate des ressources financières est nécessaire pour que ces processus soient couronnés de succès.

Dans de nombreux pays, les gouvernements sont mis sous pression afin de mettre en œuvre une série de politiques alors qu'ils subissent de sévères contraintes financières. On exige souvent des autorités qu'elles adoptent de nouveaux rôles, tout en améliorant la qualité de ceux qu'ils remplissent déjà. Par conséquent, une priorité des donateurs devrait être de financer et de renforcer le développement

organisationnel et la capacité d'atteindre l'égalité des genres au niveau national

Les SWAP et PRSP offrent un outil potentiellement de grande valeur pour le renforcement des capacités. Des éléments de la première phase des SWAP dans l'enseignement pour des pays tels que l'Ouganda et le Bangladesh indiquent que, bien que les objectifs et stratégies en matière d'égalité des genres sont compris dans ces documents, les budgets ne sont pas assez conséquents pour les soutenir. La seconde phase des projets dans ces pays attribue plus de ressources au renforcement des capacités et à l'élaboration de programmes en faveur de l'égalité des genres. La tendance croissante visant à la préparation de budgets qui prennent en considération la problématique du genre peut également contribuer à garantir que des ressources suffisantes sont octroyées et utilisées afin de soutenir l'égalité des genres dans l'enseignement.<sup>10</sup>

Les organisations internationales ont également besoin de capacités pour mener une bonne analyse des questions liées au genre, élaborer des programmes et mener un travail de sensibilisation. La plupart des agences font des progrès dans le développement des capacités de bon nombre d'individus ; mais des efforts soutenus sont nécessaires afin d'accroître les capacités organisationnelles et d'améliorer les incitants institutionnels.

#### **Les gouvernements devraient :**

- Répondre aux besoins de renforcement des capacités au niveau individuel, institutionnel et organisationnel.
- Garantir que *tous* les membres du personnel comprennent l'importance de la problématique du genre par rapport à leur travail, et garantir que les spécialistes des questions liées au genre possèdent les compétences nécessaires.
- Inclure une formation et une analyse des questions liées au genre dans tous les programmes de formation des enseignants afin d'aider les enseignants à devenir des agents de changement efficaces.
- Elaborer des budgets sensibles aux questions liées au genre pour garantir que les ressources appropriées soient allouées dans l'unique but d'atteindre les OMD et que leur utilisation est contrôlée.

#### **Les bailleurs de fonds devraient :**

- Financer le développement individuel et organisationnel visant à atteindre l'égalité des genres au niveau national
- S'assurer que les SWAP et les PRSP incluent des budgets réalistes afin de mettre en application les stratégies visant à atteindre l'égalité des genres



- Garantir que les bailleurs de fonds eux-mêmes accroissent leur capacité à soutenir une meilleure analyse des questions liées au genre, à élaborer des programmes et à réaliser un travail de sensibilisation.

**Les ONG devraient :**

- S'assurer que les ONG elles-mêmes renforcent leur capacité à modifier les relations de genre au sein de leur propre organisation, et dans leurs relations de travail avec d'autres.
- Soutenir les gouvernements dans le renforcement des capacités visant à atteindre l'égalité des genres en collaborant avec les planificateurs des ministères de l'Education
- Contrôler le progrès du renforcement des capacités au niveau local et l'utiliser pour influencer les politiques des gouvernements et des bailleurs de fonds au niveau national
- Soutenir les organisations locales, les écoles et les communautés pour qu'elles participent à un contrôle de l'enseignement soucieux de l'équité entre les genres.

## Notes

---

<sup>1</sup> La capacité est étroitement liée à la volonté politique. Le rôle de la volonté politique sera discutée dans le document 5 de cette série « Faites changer les choses, La volonté politique pour l'égalité des genres dans l'enseignement », Série sur l'Enseignement et l'égalité des genres, Aperçu de programme (Oxfam GB, 2005).

<sup>2</sup> UNESCO (2004) 'A Toolkit for Promoting Gender Equality in Education', Gender in Education Network in Asia, UNESCO, Bangkok; F. Leach (2003) *Practising Gender Analysis in Education*, Oxfam Skills and Practice series, Oxford: Oxfam GB; Beyond Access (2004) 'Resource Pack: Pedagogic Strategies for Gender Equality in Basic Education' Atelier Beyond Access, Nairobi, Kenya, [www.ioe.ac.uk/efps/beyondaccess](http://www.ioe.ac.uk/efps/beyondaccess).

<sup>3</sup> A. Goetz, 'Getting institutions right for women', *Gender and Development*, Vol. 5 No 1, 1997.

<sup>4</sup> A-M. Goetz (2003) *No Shortcuts to Power: African Women in Politics and Policymaking*. London: Zed Press.

<sup>5</sup> P. Rose (2003) 'Out-of-School Children in Ethiopia', Report for DFID-Ethiopia.

<sup>6</sup> Pour une définition d'intégration de la dimension genre, voir le Document 1 de cette série "Au-delà de l'accès à l'éducation pour les filles et les garçons », Série Enseignement et Egalité des genres, Aperçu de programmes,d (Oxfam GB, 2005).

<sup>7</sup> N. Kabeer and R. Subrahmanian (1996) 'Institutions, Relations and Outcomes: Framework and Tools for Gender-Aware Planning'. IDS Document de discussion 357, Brighton: IDS.

<sup>8</sup> P. Rose (2003) 'Out-of-School Children in Ethiopia' Rapport de DFID, London.

<sup>9</sup> A. Marphathia (2000) 'USAID/WIDTECH Technical Assistance and Training Plan to the Ministry of Pre-University and Civic Education's Equity Committee,' Washington: WIDTECH.

<sup>10</sup> Pour un débat sur la budgétisation, voir le Document 7 de cette série "l'intégration du genre dans les budgets éducatifs nationaux », Série Enseignement et Egalité des genres, Aperçu de programme, (Oxfam GB, 2005).

Photographie de couverture: Sheila Aikman, Oxfam GB

© Oxfam GB, décembre 2006

Ce document a été élaboré par le projet Beyond Access et a été adapté par Pauline Rose et Taylor Brown à partir de 'The Role of Capacity and Political Will in Achieving the Gender MDG', un document de référence pour *Girls' Education: Towards a Better Future for All*, DFID 2005 . Il fait partie d'une série de documents visant à contribuer au débat public sur les questions de développement et de politique humanitaire. Le texte peut être utilisé librement à des fins de campagne, d'éducation et de recherche moyennant mention complète de la source. Le détenteur des droits demande que toute utilisation lui soit notifiée à des fins d'évaluation. Pour copie dans toute autre circonstance, réutilisation dans d'autres publications, traduction ou adaptation, une permission doit être accordée et des frais peuvent être demandés.  
Courriel : [publish@oxfam.org.uk](mailto:publish@oxfam.org.uk).

Pour plus d'information sur le projet Beyond Access, consultez la page internet [www.ioe.ac.uk/efps/beyondaccess](http://www.ioe.ac.uk/efps/beyondaccess)

Pour nous faire parvenir vos commentaires sur ce document, envoyez un courriel à : [beyondaccess@oxfam.org.uk](mailto:beyondaccess@oxfam.org.uk)

Les autres documents de cette série se trouvent sur : [www.oxfam.org.uk/what\\_we\\_do/issues/education/gender\\_education.htm](http://www.oxfam.org.uk/what_we_do/issues/education/gender_education.htm)

## Oxfam GB

Oxfam GB est une organisation pour le développement, d'aide et de campagne qui travaille en collaboration avec d'autres pour trouver des solutions durables contre la pauvreté et la souffrance à travers le monde. Oxfam GB est un membre d'Oxfam International.

Oxfam House  
John Smith Drive  
Cowley  
Oxford  
OX4 2JY

Tél. : +44.(0)1865.473727  
E-mail : [enquiries@oxfam.org.uk](mailto:enquiries@oxfam.org.uk)  
[www.oxfam.org.uk](http://www.oxfam.org.uk)