

Extrait du Site de l'Association Adéquations

<http://www.adequations.org/spip.php?article1462>

# **Référentiel Formatrices-teurs en Genre et développement**

- Nos projets & actions en cours - Egalité & genre - Formations et outils Genre, développement, coopération et solidarité internationale -  
Formations proposées par Adéquations -

Date de mise en ligne : mercredi 10 novembre 2010

---

**Site de l'Association Adéquations**

---

**Le Référentiel pour les formatrices et formateurs en genre et développement a été élaboré par les organisations Le Monde selon les femmes - CIEF genre, Réseau Genre en Action, Adéquations, Aster-International. Il propose un socle commun de principes, d'engagements et de compétences à l'usage des formatrices et formateurs en genre et développement. Il est évolutif et les acteurs et actrices concernées sont invitées à faire part de leurs réactions et suggestions. Nous donnons ci-dessous des éléments de l'introduction au référentiel, le document complet étant disponible en téléchargement [ici](#) (pdf 57 pages, 3 Mo) ou en format papier, sur demande.**

[Actualité : le référentiel est en cours de révision. Vous êtes invité-es à apporter vos commentaires et suggestions.](#)  
[Questionnaire en ligne](#)

© Auteurs de ce référentiel :

- ▶ Sophie Charlier, formatrice au Monde selon les femmes, CIEF -genre
- ▶ Marcela de la Pena, formatrice au Monde selon les femmes, CIEF -genre
- ▶ Claudine Drion, formatrice au Monde selon les femmes, CIEF -genre
- ▶ Elisabeth Hofman, coordonnatrice du réseau Genre en Action
- ▶ Pascale Maquestiau, formatrice au Monde selon les femmes, CIEF - genre
- ▶ Adélie Miguel-Sierra, administratrice du Monde selon les femmes
- ▶ Yveline Nicolas, coordinatrice d'Adéquations, membre de Genre en Action
- ▶ Hélène Ryckmans, formatrice au Monde selon les femmes, CIEF -genre
- ▶ Marie Lise Semblat, présidente d'Aster-International, administratrice de Genre en Action
- ▶ Claudy Vouhé, présidente de l'association Genre en Action

*Des extraits de ce référentiel peuvent être cités, à condition d'indiquer la source "Référentiel pour les formatrices et formateurs en genre et développement, Le Monde selon les femmes - CIEF genre, Réseau Genre en Action, Adéquations, Aster-International".*

## Principes, engagements, compétences

Ce référentiel propose un socle commun de principes, d'engagements et de compétences à l'usage des formatrices et formateurs en genre et développement. Son but est de guider la pratique des formations dans ce domaine. Il se veut évolutif et ouvert aux enrichissements ultérieurs apportés par les réflexions et les pratiques des acteurs et actrices concernées.

Ce référentiel est principalement issu de l'expertise et des travaux d'acteurs francophones du genre. Il se compose de cinq parties :

- ▶ Une introduction sur les principes et la conception du genre et du développement qui ont guidé la création du référentiel, ses objectifs, le public concerné, la façon de l'utiliser.
- ▶ La façon dont les rédactrices définissent la notion de genre et développement : en effet, la conception du genre a un impact direct sur le contenu et les objectifs fixés aux formations.
- ▶ Des propositions de principes et d'engagements : treize principes portant à la fois sur les valeurs liées à l'égalité

des femmes et des hommes et sur les pratiques des formatrices et formateurs ; quinze engagements en amont, pendant et après la formation.

- ▶ Deux tableaux des compétences requises dans les deux domaines nécessaires à la formation en genre et développement : les compétences sur le thème et les compétences pédagogiques.
- ▶ Une bibliographie indicative et non exhaustive des outils à s'approprier et les liens d'accès sur internet.

## Qu'est-ce qu'un référentiel de formation ?

Un référentiel de formation est un document méthodologique qui s'élabore à partir des objectifs de formation qu'il décrit précisément. Le référentiel de formation se concrétise par un support comprenant en particulier la liste des objectifs, savoirs, savoir-être et savoir-faire nécessaires et la déclinaison des compétences correspondantes. Il est indispensable pour repérer et évaluer les acquis à l'entrée, pendant et à l'issue de la formation.

## Quelle est la finalité de ce référentiel ?

Il a pour but d'améliorer la qualité des formations en genre et développement en proposant des repères de contenu éthiques, pédagogiques, et méthodologiques. Ces repères, qui sont évolutifs, définissent un socle minimum de principes, d'engagements et de compétences pour les formatrices et formateurs en genre.

La démarche choisie d'une élaboration collective du référentiel vise à intégrer les réflexions et les expériences sur les facteurs qui contribuent à la fois à l'amélioration de la qualité des formations en genre et développement et à leur démultiplication.

## A qui s'adresse ce référentiel et comment l'utiliser ?

D'un point de vue pratique, ce référentiel cible le domaine de la formation d'adultes dans un contexte de formation initiale et continue. Il peut être utilisé par différents types de personnes et/ou structures pour trois types de finalités.

- ▶ Former des formatrices et formateurs en genre et développement : en définissant le profil (savoirs et compétences) acquis par des formatrices et formateurs en genre à l'issue d'une formation, le référentiel peut orienter l'élaboration des contenus et la démarche pédagogique.
- ▶ Former en genre et développement (quel que soit le public) : en proposant un rappel des
- ▶ Commander des formations en genre : parce qu'il résume les principes, engagements et compétences que l'on peut exiger d'une formatrice ou d'un formateur en genre et développement, le référentiel peut orienter dans l'élaboration du cahier des charges et des termes de référence. Il peut aussi servir à sélectionner des prestataires et des offres de formation de qualité. De la même façon, le référentiel peut aider le commanditaire à élaborer une demande réaliste et adaptée à ses besoins et à ses possibilités.

## Pourquoi un référentiel de formation en genre et développement ?

L'objectif de ce référentiel est de contribuer à la structuration et à l'amélioration des pratiques des formatrices et

formateurs en genre et développement.

En effet, même s'il y a lieu de se féliciter de la multiplication des formations en genre et développement dans la plupart des pays, des indices invitent à la prudence. D'une part, il n'existe pas de « label » ou de référentiel reconnu qui garantissent les compétences, l'expertise et l'expérience des formatrices et des formateurs. D'autre part le « métier » de formateurs ou formatrices en genre n'est pas identifié dans le répertoire des métiers, et l'offre de formation demeure hétérogène et de qualité variable. Le manque de moyens de formation des formatrices et formateurs en genre est une contrainte importante pour l'efficacité de l'approche genre et développement et les transformations sociales qu'elle permet.

## Les formations en genre et développement

Une formation non adaptée peut être mal appréhendée, conduire à discréditer le concept de genre et à alimenter des résistances à l'égalité des femmes et des hommes. Les formatrices et formateurs doivent chercher à améliorer leurs pratiques personnelles et collectives afin de rendre les formations en genre plus efficaces et pertinentes. Mais où et comment se former pour devenir formatrice ou formateur en genre et développement ? Les opportunités de mise à niveau sont rares et celles qui existent (via les TICs par exemple) sont sous-exploitées ou ne sont pas facilement accessibles.

Puisque la formation en genre est de plus en plus demandée, l'expertise en la matière devrait aussi se perfectionner et se nourrir des expériences variées de mise en oeuvre de formation pour affiner les outils, les concepts, les méthodes et pratiques sur le terrain. L'enjeu actuel est donc de réfléchir à comment mettre en place des formations de formateurs-trices structurées, approfondies, reconnues et certifiées. Il est possible d'envisager les modalités d'une formation continue, d'un accompagnement pratique d'une personne nouvellement formée par une personne plus expérimentée, d'un suivi, à travers différents canaux, pour assurer l'amélioration des pratiques par la mise à niveau permanente des formatrices et des formateurs en genre, mais aussi par l'analyse, la confrontation et la mutualisation de ces pratiques.

De nombreuses formations sectorielles se développent, portant sur des aspects particuliers du développement -« genre et eau », « genre et éducation », « genre et sécurité alimentaire »... ou des fonctions des organisations : « genre et gouvernance », « genre et budgets », « genre et communication », « genre et plaidoyer », etc.

## Dans quelles situations de formation utiliser ce référentiel ?

Les formations en genre et développement se réalisent majoritairement sous forme d'ateliers. Pour cette raison, ce référentiel s'applique surtout aux formations classiques, en présentiel, concentrées dans un temps et un lieu déterminés. Cependant, les compétences en genre ne s'acquièrent pas uniquement dans des ateliers. Dans les communautés, dans les institutions, les associations, les entreprises et les universités, il est possible et nécessaire d'imaginer des façons innovantes et des contenus moins figés pour former, informer et transformer les relations de genre, selon les objectifs et/ou le contexte d'intervention. Le référentiel peut trouver son utilité et s'adapter à d'autres types de formations : formation à distance (e-learning ou par correspondance), appui-conseil, accompagnement de projets, auto-formation, etc. En contribuant à l'amélioration des compétences, il souhaite également contribuer à la réflexion sur d'autres modes de transmission qu'il faudrait développer activement.

Tous les formateurs et formatrices en genre ne peuvent maîtriser tous les sujets. Ils et elles doivent donc développer

des partenariats et travailler en binômes avec des praticien-nes et responsables sectoriels.

### **Pourquoi viser les formatrices et formateurs en genre et développement ?**

La formatrice ou le formateur est un ou une intervenante sociale et par là-même il ou elle peut être, à certaines conditions, un agent ou une agente de changement. Elaborer une formation favorable à la promotion de l'égalité suppose un profil de formatrice et de formateur partie-prenante de la transformation sociale. Cette posture conduit alors l'intervenant ou l'intervenante à une prise de conscience de ses parcours de vie professionnelle et personnelle eu égard à ses caractéristiques sociales (classe, genre, culture, etc.), de ses choix de valeurs, de son niveau de conscience face aux différentes façons de représenter, de se représenter les femmes, les hommes, leurs images, leurs rôles, leurs relations. La capacité de remettre en cause et de se remettre en question est une exigence pour toute personne impliquée dans les formations en genre.

Une formatrice ou un formateur est en situation d'apprentissage tout au long de sa pratique. Quelque soit le contexte et les modalités, il reste indispensable que les formatrices et formateurs cernent et interrogent les contextes spécifiques des apprenants et apprenantes, afin d'adapter leur démarche et les contenus.

### **Qu'est-ce que " Genre et développement " (ged) ?**

Pour que ce référentiel fasse sens pour le plus grand nombre de formatrices et formateurs qui l'utilisent, les principaux termes qui ponctuent ce document doivent être définis. Les définitions ci-dessous ne sont bien sûr pas les seules. Elles sont proposées par les auteures de ce référentiel.

### **Le genre, concept sociologique**

Il exprime les rapports sociaux de sexe, la construction sociale des caractéristiques, va-

leurs et normes attachées au féminin et au masculin par la culture, l'éducation, les

institutions... Ces rapports sociaux entre femmes et hommes, qui se transforment et évoluent en permanence selon les époques et les contextes, sont marqués, dans toutes les régions du monde, par une hiérarchisation et des inégalités au détriment des femmes. En particulier, les hommes sont dominants en matière de pouvoir et de prise de décision au niveau politique et économique, tandis que le travail gratuit domestique et ménager des femmes, qui constitue la base de l'organisation des sociétés et du travail humain productif, reste invisible et non pris en compte dans les richesses nationales.

Les relations de genre comme construction sociale sont donc codifiées, hiérarchisées, dissymétriques, mais aussi variables dans l'espace et le temps, et le milieu socioculturel. Constructions sociales, les rapports de genre peuvent être déconstruits et évoluer vers plus d'égalité. Le genre et la formation en genre, en tant que méthode d'analyse et ensemble d'outils pratiques favorise ces évolutions.

## **Le genre, méthodologie d'analyse**

L'analyse de genre permet l'identification et la déconstruction des stéréotypes liés au féminin et au masculin, ainsi que le questionnement des normes sociales et économiques qui conditionnent les rapports entre les sexes (hétérosexualité, patriarcat, domination, productivisme...) et qui contribuent à reproduire les inégalités de genre. Elle permet de mettre en évidence les rapports de pouvoir et les inégalités entre les femmes et les hommes ainsi que leurs répercussions sur l'aptitude et les possibilités de participation au développement des hommes et des femmes. Ce type d'analyse suppose la pleine participation des femmes et des hommes dans l'identification des enjeux, contraintes et opportunités que les femmes et les hommes rencontrent dans un espace donné, et des intérêts et besoins spécifiques aux deux sexes. L'analyse de genre met en évidence les liens qui existent entre les inégalités de genre et les autres formes d'inégalités et de clivages -économiques, sociaux, générationnels, culturels, ethniques, religieux et politiques -au sein des sociétés et entre sociétés, notamment entre le Nord et le Sud. Dès lors, elle s'inscrit dans une approche globale d'analyse critique des rapports sociaux et de transformation sociale.

L'approche de genre peut s'appliquer à toutes les sociétés du Sud comme du Nord, en tenant compte de la dimension universelle des rapports inégalitaires entre femmes et hommes.

## **Le genre, approche du développement et outil de transformation sociale**

L'approche de genre vise l'égalité des droits et son application dans les faits eu-égard aux opportunités d'accès et de contrôle des ressources par les femmes et les hommes. Ceci inclut l'égalité entre les sexes dans le domaine de la participation décisionnelle et politique, ainsi que la valorisation et la reconnaissance sociale et économique des rôles et contributions des deux sexes dans les sphères privée et publique. L'approche genre et développement, en visant une société plus juste et plus égalitaire, privilégie un développement centré sur l'humain, des relations égalitaires entre les femmes et les hommes et un développement durable et solidaire. L'atteinte de ces objectifs passe obligatoirement par l'éradication des préjugés et des stéréotypes sexués qui constituent autant de barrières à l'égalité et par une redéfinition des rôles « traditionnellement » attribués aux femmes et aux hommes dans la société. L'approche de genre appliquée aux actions de développement permet une participation plus égalitaire et une allocation des ressources entre femmes et hommes qui contribue à réduire les écarts initiaux.

La mise en oeuvre de l'approche de genre est une condition de l'efficacité et de la viabilité des actions de développement, mais son objectif politique et de transformation sociale va bien au-delà d'un simple utilitarisme économique. L'approche et l'analyse de genre permettent l'accès à l'empowerment qui signifie émancipation, renforcement des capacités, autonomie, prise de pouvoir.

## **Principes et engagements des formatrices et formateurs en genre et développement**

Ces principes et engagements visent à orienter la démarche et le positionnement éthique et déontologique des formatrices et formateurs en genre et développement.

Il est souhaitable que les formatrices et formateurs en genre adhèrent à, appliquent et défendent des principes fondamentaux en accord avec la finalité de l'approche genre et développement.

### Quels sont ces principes et engagements ?

En ce qui concerne les valeurs liées à l'égalité des femmes et des hommes :

1. Affirmation de la dimension politique et de justice sociale de l'approche GED.
2. Reconnaissance de sa capacité à rendre le développement plus efficace, mais refus de son instrumentalisation et de sa technocratisation.
3. Reconnaissance de l'égalité des femmes et des hommes comme droit humain fondamental.
4. Considération et interrogation des diversités culturelles dans leurs rapports avec les droits des femmes.
5. Lutte contre les stéréotypes et les dynamiques d'exclusion liées à l'orientation sexuelle des femmes et des hommes.
6. Reconnaissance du rôle des hommes dans la perpétuation des inégalités et dans la lutte pour l'égalité.
7. Refus de la banalisation des attitudes sexistes et discriminatoires « au quotidien ».

En ce qui concerne leur pratique de formatrices et formateurs en genre et développement :

8. Echange et partage des expériences pour une construction collective des savoirs, notamment avec les femmes et les mouvements féministes du Nord et du Sud.
9. Maîtrise de savoirs, savoir-être, savoir-critique et savoir-faire en adéquation avec les finalités de l'approche genre.
10. Amélioration des pratiques et des connaissances, notamment par la formation continue et par le travail en réseau.
11. Ouverture à l'innovation, à l'utilisation d'outils diversifiés et à la création de nouvelles méthodologies de formation.
12. Mise en oeuvre d'approches pédagogiques participatives inspirées de l'éducation populaire qui favorisent les actions collectives et le changement social.
13. Capacité d'une démarche réflexive « genrée » sur soi-même et d'une auto-évaluation permanente.

**Dans le processus même de formation, il est souhaitable que les formatrices et formateurs en genre et développement s'engagent à :**

### En amont de la formation

1. Prendre en compte et élucider les besoins et les intérêts des femmes et des hommes à toutes les étapes et pour tous les groupes concernés.
2. Identifier les enjeux des commanditaires pour clarifier et adapter les objectifs et les modalités de formation.
3. Négocier avec le commanditaire un temps adéquat pour le diagnostic des besoins et un temps de préparation, ainsi que de suivi et d'accompagnement post-formation.
4. Identifier les besoins des publics, leurs représentations préalables et adapter les prestations en conséquence.
5. Appliquer une déontologie intégrant :
  - a. Transparence par rapport aux objectifs, méthodes et sources documentaires utilisées lors des formations.
  - b. Confidentialité des informations personnelles des participantes et participants aux formations.
  - c. Qualité de la formation sur le plan des conditions matérielles et de la pédagogie (« Référentiel pédagogique », partie 4.2.).
6. Refuser d'assurer seul-e des interventions dans des domaines sectoriels où la formatrice ou le formateur n'a pas de connaissances suffisantes.
7. Constituer des équipes de formation adaptées en fonction des besoins (mixtes ou non mixtes, multiculturelles et pluridisciplinaires) et privilégier le travail de formation en binômes Sud-Nord et femmes-hommes, à compétences

égales.

8. Intégrer l'importance de la transmission des compétences en valorisant autant que possible des formatrices et formateurs débutant.e.s, par exemple en constituant des tandems transgénérationnels, avec différents niveaux d'expérience.

### Pendant la formation

9. Intégrer l'approche genre dans la conduite du processus de formation lui-même (cf. le Référentiel de compétences, partie 4.1.).

10. Favoriser autant que possible la mixité et la diversité dans les démarches de formation (cf. points 7 et 8 ci-dessus).

11. Promouvoir un langage non sexiste.

12. Dénoncer et refuser la banalisation des attitudes sexistes et discriminatoires au sein des formations.

13. Favoriser l'évolution des publics vers une ouverture plus grande, sans imposer un contenu idéologique.

### Après la formation

14. Appliquer un mécanisme d'évaluation participative des interventions.

15. Capitaliser et disséminer les processus de formation pour l'amélioration des pratiques et les diffuser pour un effet multiplicateur.

---

Télécharger le document (pdf 57 pages, 3 Mo) :



**Référentiel Genre développement**