



Renforcer la capacité et la confiance pour l'élaboration de programmes sexotransformateurs : une expérience pédagogique virtuelle



Guide d'introduction à la trousse pédagogique

Table des matières

Remerciements	3
Mandat du CanSFE	5
Conception de la formation	6
Processus d'élaboration	7
Philosophie et approche de la formation	8
Approche pédagogique	8
Axée sur les apprenant·es : s'appuyer sur l'expérience des apprenant·es	8
Contextualisée : adaptable et flexible	9
Expérientielle : apprendre par la pratique	9
Principes féministes	9
Justice sociale	10
Inclusion et intersectionnalité	10
Participation significative	10
Cocréation des connaissances	11
Aperçu et contenu de la formation	12
Aperçu des cours et des sujets abordés	12
Ressources	12
Enseignement	14
Qui devrait offrir cette formation?	14
Quelle est la préparation requise?	14
Horaire et durée de la formation	15
Gérer la technologie	16
Annexes	17
Annexe 1 : Principes de la formation	17
Annexe 2 : Exemple – Horaire de la formation	18
Jour 1	18
Jour 2	18
Jour 3	18
Jour 4	19
Jour 5	19
Annexe 3 : Contrôle quotidien	20
Questionnaire de vérification quotidienne	20
Exemple de contrôle quotidien sur Google Forms	21
Annexe 4 : Suivi des questions/commentaires des participant·es	22
Exemple de suivi des questions/commentaires des participant·es	22

Remerciements

Le CanSFE tient à remercier Jenn Donville, autrice de la formation, ainsi qu'Erin Jex (CanSFE) et Erica Fotheringham (CanSFE) pour leur soutien à son élaboration.

La trousse a été bonifiée par les contributions clés de spécialistes de l'égalité des genres et des paramètres de mesure, dont Rebecca Davidson, Elizabeth Dyke, Julia Falco, Melanie Gillespie, Andres Gouldsbrough, Merydth Holte-McKenzie, Nathalie Rainville, l'équipe technique sur l'égalité des genres d'Affaires mondiales Canada, Erica Stillo et Abena Thomas.

Le CanSFE tient également à remercier Plan International Canada et Aide à l'enfance Canada d'avoir contribué à ce projet par leurs études de cas.

Le CanSFE remercie chaleureusement Affaires mondiales Canada pour son soutien.

Canada 

Introduction

Les organisations canadiennes qui travaillent en santé des femmes et des enfants ont une excellente réputation mondiale grâce à leur travail de promotion de l'égalité des genres et de la justice sociale. Avec le soutien d'Affaires mondiales Canada (autrefois appelé le MAECD, puis l'ACDI), l'approche du Canada envers l'intégration des genres et des politiques d'égalité des genres a continué d'évoluer, devenant un important modèle dans le secteur. En 2017, le gouvernement canadien a lancé sa Politique d'aide internationale féministe (PAIF), une mesure audacieuse et novatrice vers un plus grand accent sur l'autonomisation et l'inclusion, et un engagement envers des valeurs de justice sociale. Cette nouvelle approche politique a validé les organisations ayant déjà adopté des approches sexotransformatrices et féministes et a servi à éduquer et à inspirer les organisations qui n'avaient pas encore pleinement intégré l'égalité des genres à leur travail.

Les organisations canadiennes continuent de travailler sans relâche pour promouvoir l'égalité des genres et refléter les principes de justice sociale dans leur travail et à travers celui-ci au Canada et dans le monde. Malgré les progrès réalisés en matière d'égalité des genres et d'approches féministes, il reste encore des lacunes à combler pour que la vision de la PAIF puisse être accomplie. Les organisations ont elles-mêmes identifié une de ces lacunes : pouvoir renforcer la capacité et la confiance en ce qui a trait à l'intégration des genres et l'élaboration de programmes sexotransformateurs. La formation sur l'égalité des genres est une stratégie essentielle permettant aux organisations d'atteindre leurs objectifs de changement social. Pour être efficace, elle doit être fréquemment révisée et remaniée afin d'évoluer en même temps que le changement social et les meilleures pratiques émergentes. Selon ONU Femmes, une bonne formation sur l'égalité des genres dépasse la compréhension technique axée sur l'acquisition et le développement de compétences. Afin d'être transformatrice, la formation sur l'égalité des genres devrait être « *un effort explicitement politique et contesté, enraciné dans les principes et pratiques pédagogiques féministes, ainsi qu'un vaste engagement envers le changement sexotransformateur* »¹.

Cette formation est une réponse au besoin ciblé par les organisations canadiennes, c'est-à-dire obtenir du soutien afin de renforcer leur capacité à mettre en œuvre un changement sexotransformateur pour l'égalité des genres. Enracinée dans les principes féministes, la formation est adaptable et accessible, et offre une expérience virtuelle de qualité qui répond aux besoins en période de Covid-19, tout en restant pertinente pour soutenir les organisations canadiennes dans les années à venir.

¹ ONU Femmes, 2020. Training for Gender Equality: A Review for Beijing +25 <https://trainingcentre.unwomen.org/portal/resource-centre/entry/211664/>

Contexte

Cette formation sur l'égalité des genres est le résultat de l'engagement du CanSFE envers ses membres et de la collaboration et du travail de l'équipe de l'égalité des genres et du groupe de travail sur l'égalité des genres du CanSFE. Elle fait partie d'une série d'activités entreprises par le CanSFE pour soutenir ses membres afin de renforcer leur capacité et d'accroître la collaboration et le partage.

Mandat du CanSFE

Le Partenariat canadien pour la santé des femmes et des enfants (CanSFE) est un regroupement comptant plus de 100 organisations non gouvernementales canadiennes (ONG), établissements académiques, associations de professionnels de la santé et individus qui s'associent pour améliorer les résultats sanitaires des femmes et des enfants de communautés du monde entier. Ensemble, nous agissons en solidarité pour défendre les droits et les besoins sanitaires des personnes les plus marginalisées au monde. Nous croyons à la puissance du partenariat – les organisations que vous connaissez conjuguant leurs efforts de concert avec les femmes et les enfants du monde entier. Nous facilitons les liens entre les spécialistes et tirons profit de cette capacité collective en donnant accès aux connaissances et aux ressources qui favorisent la création d'impacts.



Vision :

Un monde où les femmes, les enfants et les adolescents, dans toute leur diversité, réalisent leur droit de s'épanouir en jouissant du meilleur état de santé possible.



Mission :

Le CanSFE conjugue l'expertise et l'engagement d'organisations et d'individus canadiens en vue d'améliorer la santé et les droits des femmes, des enfants et des adolescents partout dans le monde.

Les valeurs qui motivent et orientent le travail du CanSFE comprennent **les droits de la personne, le partenariat, la redevabilité et l'égalité des genres**. Ces valeurs essentielles se reflètent également dans le processus et le contenu de ce programme de formation par l'utilisation d'une approche fondée sur les droits dans les programmes sexotransformateurs, et en offrant un espace pour l'apprentissage et la

discussion sur la façon dont les systèmes d'apprentissage et de redevabilité peuvent améliorer les résultats pour les femmes, les enfants et les adolescent·es dans toute leur diversité.

Conception de la formation

Cette formation a été conçue autour de l'objectif central suivant : renforcer la capacité des membres du CanSFE à concevoir et mettre en œuvre des approches sexotransformatrices dans leur travail au sein du secteur de la santé des femmes et des enfants. Pour orienter l'élaboration et la conception de la formation, une évaluation des besoins a été effectuée auprès des membres en juin 2018 afin de recueillir de l'information sur leur capacité en matière d'égalité des genres et leur intérêt envers le renforcement de cette capacité.

Les résultats de cette évaluation ont été inestimables pour orienter le travail de partage de connaissances et de renforcement des capacités du CanSFE et pour aider le GTEG à s'appuyer sur les forces des membres, aborder les défis et tirer profit d'occasions d'apprentissage et de collaboration ciblées par les membres. La moitié des membres du CanSFE, lesquels sont situés d'un bout à l'autre du Canada, a répondu au sondage et 100 % des répondants se sont dit intéressés par des activités de renforcement de la capacité et de partage des connaissances sur l'égalité des genres et la santé. Leurs trois premières priorités sont les approches sexotransformatrices, l'intégration des genres dans les activités de suivi et d'évaluation et l'analyse fondée sur le genre.

Cette formation a été conçue afin d'être :

Pertinente. La formation doit être pertinente au travail des membres et répondre aux besoins exprimés, dont les programmes sexotransformateurs, les approches féministes et leurs applications, et les meilleures pratiques du secteur quant à l'intégration des genres.

Accessible. Le contenu doit intéresser des organisations membres ayant divers mandats, tailles et capacités techniques. Il doit représenter un engagement raisonnable en matière de temps et être flexible et adaptable.

Durable. Toutes les composantes de la formation doivent être transmises aux membres afin qu'ils puissent à leur tour les transmettre au sein de leur organisation sous forme de mise à niveau ciblée, au besoin. Le format de la formation doit être modifiable et bonifiable pour assurer sa pertinence au fil du temps. Le CanSFE doit offrir son soutien sur une base continue afin de s'assurer que les membres puissent continuer de transmettre la formation dans les prochaines années.

Deux importantes décisions ont été prises lors de la conception pour répondre à ces besoins et priorités :

1. La conception adopterait une approche par cycle de projet, examinant les programmes sexotransformateurs à différentes étapes du cycle.
2. Le programme serait conçu comme une trousse complète pour formateurs/formatrices afin de pouvoir être transmis au sein des organisations au besoin, le CanSFE offrant une série de « formations pour formateurs/formatrices » ainsi qu'un soutien continu à ses membres au moment où ceux-ci transmettraient à leur tour la formation à leurs collègues.

Processus d'élaboration

Le processus d'élaboration de cette formation a intentionnellement adopté la philosophie derrière la formation en tant que telle : il a été axé sur les participant·es², consultatif, cocréé et flexible/adaptable. L'élaboration s'est déroulée en 2020 et comprend la conception initiale, l'élaboration du contenu détaillé, des consultations, une mise à l'essai, une adaptation en expérience virtuelle, une phase pilote complète et des révisions.

Sous la direction d'une conseillère, le processus d'élaboration a intégré les priorités et les préférences des membres du CanSFE. La conception a été validée par le Groupe de travail sur l'égalité des genres du CanSFE et par l'équipe technique en matière de genre d'Affaires mondiales Canada pendant le premier trimestre de 2020. Puisque le contenu détaillé a été élaboré pendant les deuxième et troisième trimestres, des consultations ciblées ont été tenues avec des membres du Groupe de travail sur les paramètres de mesure du CanSFE, du sous-groupe du GTEG sur la diversité des genres, du personnel du CanSFE ainsi qu'avec l'équipe technique en matière de genre d'AFC. En août 2020, le programme a été mis à l'essai auprès de l'ensemble du personnel du CanSFE dans un environnement virtuel, même si à cette étape, il était conçu comme une formation « en personne ». Des commentaires sur le contenu et l'animation ont été recueillis.

En septembre 2020, il est devenu évident que la pandémie mondiale de Covid-19 prolongerait indéfiniment les restrictions en matière de contact, et qu'afin de servir le plus efficacement possible ses membres, le programme devait être conçu pour être transmis virtuellement et comprendre des instructions à cet effet. En plus de s'adapter au contexte actuel et à ses restrictions en matière de contact, le CanSFE avait également l'impression que cela répondrait aux besoins d'organisations dont le personnel travaille d'un bout à l'autre du pays ou encore à l'étranger. Cette adaptation a été réalisée au cours des troisième et quatrième trimestres et la trousse finale a fait l'objet d'une phase pilote en novembre 2020 auprès de nombreux membres du GTEG et d'Affaires mondiales Canada. Des révisions et des ajustements ont été apportés après cette phase pilote et la trousse a été peaufinée et finalisée en décembre 2020.

² L'écriture épïcène (neutre) et inclusive a été choisie pour la rédaction de ce document. Toutefois, par souci de concision et d'inclusion, nous avons opté pour l'utilisation du point médian pour inclure à la fois le masculin et le féminin dans certains cas. Par exemple, participant·es, professionnel·les, etc.

Philosophie et approche de la formation

La formation sur l'égalité des genres du CanSFE s'appuie sur la conviction fondamentale que le travail en vue d'atteindre l'égalité des genres est la responsabilité de tout le monde et que toutes les facettes de notre travail – et de tout travail – offrent des occasions de promouvoir le changement social. La philosophie de cette formation est que chaque participant·e effectuera son propre cheminement vers l'égalité des genres. Notre travail vise à faciliter ce cheminement en offrant un espace sécuritaire et à aider les participant·es à acquérir les compétences nécessaires pour pouvoir ensuite faire leur propre contribution individuelle. Notre approche est de promouvoir le renforcement du pouvoir et la croissance par la participation, la discussion et la pensée critique.

Approche pédagogique



Ce programme a été conçu pour intégrer les meilleures pratiques en matière de perfectionnement professionnel et d'éducation aux adultes et pour appliquer les éléments clés de la pédagogie féministe et transformatrice. Cela comprend la reconnaissance que les adultes professionnel·les *possèdent déjà* une vaste expérience et de riches connaissances, que chaque participant·e *possède sa propre expérience unique* en matière de genre et d'inégalité, et que la confiance en nos connaissances s'acquiert par *l'application* de nos compétences.

Ces éléments ont été intégrés dans l'élaboration du contenu et de la méthode d'animation de cette formation et devraient être placés au centre de l'approche pédagogique puisque la formation sera ensuite retransmise au sein des organisations.

Axée sur les apprenant·es : s'appuyer sur l'expérience des apprenant·es

Les membres du CanSFE sont diversifiés et compétents, et plusieurs participant·es auront une vaste expérience de travail en égalité des genres. Indépendamment de leur expérience technique, tous les

participant·es ont une expérience du genre dans leur travail, même si celle-ci n'a pas été explicitement identifiée comme telle, notamment si vous travaillez avec des personnes ou pour celles-ci, si vous avez travaillé dans un domaine lié à l'inégalité sociale ou l'inégalité entre les genres. Les participant·es sont plus susceptibles de conserver les compétences et les connaissances acquises lors de la formation si ces dernières s'appuient sur ce qu'ils et elles ont déjà fait ou connaissent déjà.

Contextualisée : adaptable et flexible

Faisant partie de plus de 100 organisations membres et associés indépendants, les membres du CanSFE ont une grande variété de mandats qui occupent des espaces géographiques et opérationnels diversifiés. Pour servir efficacement les membres, toute formation doit laisser une grande place à la contextualisation et à l'adaptation. Cette formation a été élaborée autour d'un cycle de projet, car c'est un langage commun chez la plupart des organisations, qu'elles œuvrent en pratique et en prestation de services ou en recherche et en analyse politique. Toutefois, ce cadre offre de nombreuses possibilités d'ajustement tout au long de la formation afin de trouver un écho au sein de votre organisation, qu'il s'agisse de reformuler certains objectifs ou de réviser certains détails d'activités ou d'études de cas, ou d'ajuster différentes façons d'utiliser la technologie.

Expérientielle : apprendre par la pratique

Plusieurs formations sur l'égalité des genres sont offertes virtuellement. Elles sont axées sur la présentation de concepts, de termes et d'informations. Bien que ces éléments puissent être utiles pour les participant·es et qu'ils sont importants pour fournir un contexte, l'approche pédagogique de cette formation est axée sur l'acquisition de compétences par la pratique. Étant destinée à un vaste éventail de professionnel·les, pour que la formation puisse renforcer les compétences de tous les participants et de toutes les participantes, elle doit leur offrir la possibilité d'appliquer une optique du genre à leur propre travail et de mettre en pratique leurs aptitudes de réflexion critique.

Principes féministes



Des principes féministes clés sous-tendent l'approche de la formation sur l'égalité des genres du CanSFE et devraient orienter la personne offrant le programme pour maximiser son efficacité. Bien que de nombreux principes féministes peuvent être simplement considérés comme la meilleure pratique, tant pour ce qui est des programmes que de la pédagogie, c'est plus facile à dire qu'à faire et cela nécessite une planification et une mise en œuvre bien réfléchies. L'approche féministe s'articule autour du fait suivant : en plus de l'avantage des compétences et des connaissances acquises dans la formation, l'*expérience* de la formation donne du pouvoir aux participant·es. Surtout, une approche féministe est unique, car elle repose sur le pouvoir d'un objectif *partagé* de justice sociale : les participant·es et les formateurs/formatrices s'engagent envers un objectif commun.

Justice sociale

Cette formation possède un objectif explicite : la promotion de la justice pour tous les genres et de l'égalité des genres. Cet objectif s'inscrit dans la conception du programme en mettant l'accent sur le changement sexotransformateur et les approches féministes, et à travers la création d'un espace pédagogique sécuritaire et inclusif. On s'attend à ce que les personnes qui participent à la formation deviennent des alliées du mouvement vers une plus grande égalité des genres et qu'elles travaillent ensemble afin de faire une réflexion critique sur la manière de mieux contribuer à ce mouvement.

Inclusion et intersectionnalité

Ce programme est conçu pour offrir des occasions de réfléchir aux questions d'identités croisées dans notre travail et de les comprendre. En outre, il cherche à amplifier la voix de toutes les personnes participant à la formation en offrant un espace où partager leurs expériences et perspectives individuelles. Les identités sont complexes et uniques, et elles ont un effet sur le privilège et la marginalisation, et ce, de diverses façons selon le contexte et les circonstances. L'espace pédagogique devrait accueillir toutes les perspectives, tant qu'elles sont respectueuses, et le contenu devrait être assez flexible pour ajuster les activités afin de représenter des groupes ou des contextes particulièrement pertinents pour la cohorte de participant·es.

Participation significative

La participation est toujours au cœur d'une bonne pédagogie, mais lorsque nous mettons l'accent sur des principes féministes, nous devons nous assurer que la participation soit *significative*. Il y a de nombreuses façons de participer et de partager, et elles doivent toutes être valorisées et respectées. Un espace sécuritaire est un espace où les participant·es peuvent respectueusement être en désaccord, exprimer leur malaise ou parfois choisir de garder le silence et d'observer. Les formateurs/formatrices doivent avoir l'intention de créer un espace sécuritaire et s'assurer qu'il le demeure afin que la participation puisse être significative. Cela se produit pendant la séance de formation ainsi qu'en fournissant divers moyens d'alimenter la conversation pendant les séances et entre celles-ci.

Cocréation des connaissances

Cette formation s'articule autour de la croyance selon laquelle tout le monde est « spécialiste de l'égalité des genres » et que le processus d'acquisition des connaissances est collaboratif. Cela signifie que les formateurs/formatrices et les participant·es travaillent ensemble pour acquérir des connaissances et des compétences; la contribution de chaque personne étant également valorisée et importante. Un des défis du renforcement de l'égalité des genres dans notre travail est la perception de l'égalité des genres comme étant un domaine réservé aux spécialistes ou aux services-conseils. Dans cette formation, nous travaillons activement pour déboulonner ce mythe et rendre accessibles les compétences et les connaissances à quiconque cherchant à contribuer au changement transformateur.

Aperçu et contenu de la formation

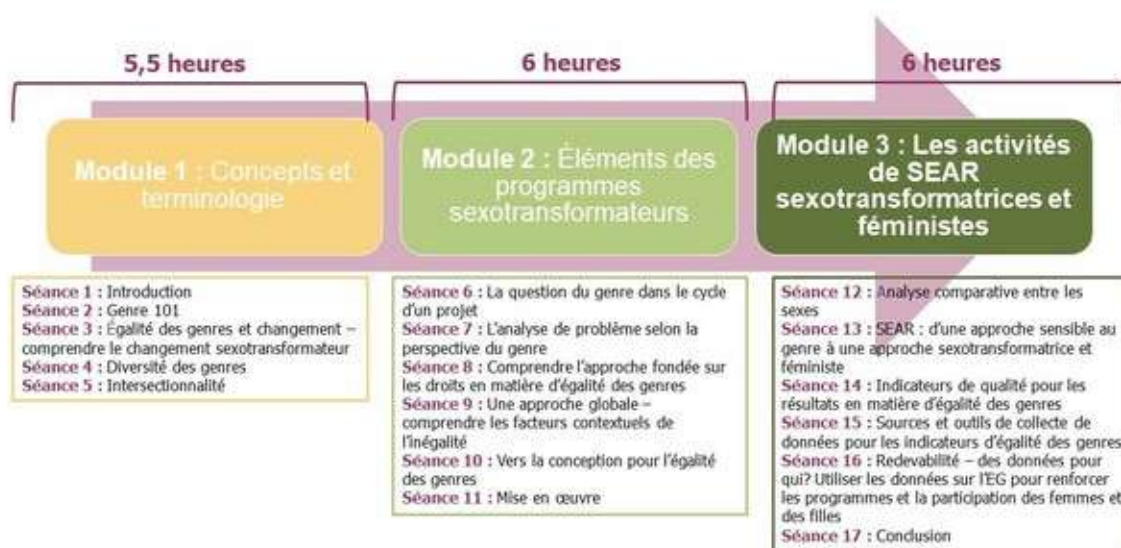
Aperçu des cours et des sujets abordés

L'objectif de la formation est de renforcer la confiance et la capacité des membres du CanSFE quant à l'application d'approches sexotransformatrices dans les programmes de santé des femmes et des enfants.

Module 1 : Concepts et terminologie → les participant·es se familiariseront avec les concepts et la terminologie clés en matière d'égalité des genres.

Module 2 : Éléments des programmes sexotransformateurs → les participant·es approfondiront leur compréhension et renforceront leur capacité à soutenir la conception d'initiatives et de programmes sexotransformateurs.

Module 3 : Activités de SEAR sexotransformatrices et féministes → les participant·es découvriront des outils clés en matière de redevabilité pour les programmes sexotransformateurs et comprendront comment les utiliser dans leur propre travail.



Ressources

Les ressources suivantes sont incluses dans la trousse de formation et devraient fournir tous les éléments nécessaires pour offrir la formation dans votre organisation. Les ressources sont organisées par module et par séance et sont accessibles sur Microsoft Word pour que les utilisateurs/utilisatrices puissent les adapter et les annoter afin de contextualiser la formation et ses ressources selon les besoins de leur organisation.

1

Introduction

Ce document explique l'objectif et l'élaboration de la trousse, offre un aperçu de la formation et de l'approche pédagogique et comprend des recommandations et des instructions importantes sur l'enseignement de la formation. Il comprend également d'importantes ressources qui s'appliquent à toute la formation (guide technique, exemple d'horaire, etc.).

2

Guide des formateurs/formatrices et du soutien informatique

Ce guide est divisé par module et par séance. Chaque section comprend les détails de la séance (objectifs, horaire, ressources), des instructions détaillées destinées aux formateurs/formatrices, ainsi que les étapes techniques connexes. Toute ressource nécessaire à la séance est annexée à la fin de celle-ci.

3

Manuel de ressources

Ce manuel comprend toutes les ressources nécessaires aux participant·es pour chacune des séances. Il est organisé par module, séance et activité. Les participant·es devraient recevoir ce manuel avant le début de la formation et le formateur/la formatrice devrait explorer le Manuel avec le groupe lors de la séance d'introduction. En suivant leur Manuel de ressources pendant la formation, les participant·es y trouveront des instructions détaillées sur les activités, les liens vers les outils et les documents nécessaires, la composition des différents sous-groupes de travail, etc. Pendant leur préparation, les formateurs/formatrices devraient mettre à jour les liens nécessaires et la liste des sous-groupes de travail avant de distribuer le Manuel aux participant·es.

4

Présentations PowerPoint

Une présentation PowerPoint a été élaborée pour chaque module et comprend les étapes fondamentales de chacune des séances, y compris des diapositives pour les titres, les pauses et les activités. Certaines diapositives comprennent des instructions ou des notes techniques tirées du Guide des formateurs/formatrices. Les personnes offrant la formation devraient utiliser cette présentation PPT comme point de départ, et l'ajuster à leurs propres besoins, par exemple, en s'assurant que l'horaire est mis à jour, en ajoutant des notes supplémentaires pour soutenir leur travail, en mettant les liens à jour dans les diapositives portant sur les activités.

5

Guide technique

Ce guide technique est conçu pour aider les utilisateurs/utilisatrices à se servir, étape par étape, des outils technologiques utilisés pour offrir la formation en ligne et pour proposer les meilleures pratiques en matière de formation virtuelle. Bien que ce guide soit spécifiquement axé sur les plateformes utilisées dans cette formation, plusieurs des fonctionnalités peuvent se retrouver sur d'autres plateformes de rencontre, comme Microsoft Teams. Ce guide a été conçu en 2020 et aborde les fonctionnalités actuelles de ces plateformes. Avant de donner une formation, les formateurs/formatrices et le soutien informatique devraient se familiariser avec les versions les plus récentes de ces logiciels.

Enseignement

Cette formation a deux fonctions : servir les intérêts des membres qui reçoivent un enseignement direct du CanSFE et leur offrir une trousse complète afin de transmettre ensuite la formation à leurs propres collègues ou employé·es. Ce contenu est conçu pour être transmis dans son ensemble puisque chaque séance s'appuie sur la précédente et que divers exercices sont repris et bonifiés tout au long de la formation.

Qui devrait offrir cette formation?

Les personnes qui offriront cette formation devraient posséder des connaissances et une expérience de base en matière de programmes sexotransformateurs. Le contenu de la formation s'appuie en grande partie sur le cycle d'un projet et utilise des études de cas et des exemples tirés du domaine de la santé pour être en phase avec le mandat et les membres du CanSFE. Les formateurs/formatrices devraient par conséquent bien comprendre comment les questions de genre influencent leur domaine de travail et posséder une compréhension de base des cycles de projet. Si la personne qui offre la formation pense avoir besoin d'aide dans un domaine, elle devrait inviter quelqu'un pour se joindre à elle et coanimer les séances en question. Par exemple, un chercheur ou une conseillère en suivi et en évaluation pourraient venir offrir leur aide pour enseigner le Module 3 et animer les discussions.

Les formateurs/formatrices devraient également avoir de l'expérience en enseignement de formations participatives, dynamiques et traitant de sujets délicats. Une partie du contenu de cette formation demande aux participant·es de réfléchir à eux-mêmes et de tenir compte des expériences des populations marginalisées. Ces échanges nécessitent une animation habile cherchant à ce que tout le monde se sente en sécurité et respecté.

Il est fortement recommandé d'offrir cette formation en collaboration avec un·e collègue qui peut gérer et résoudre des difficultés techniques liées à l'expérience virtuelle des participant·es. Bien que les étapes à suivre en ce qui concerne les éléments techniques de chaque séance soient claires et directes, et que le CanSFE s'est particulièrement efforcé d'utiliser un nombre limité de mécanismes de participation, il est difficile pour les formateurs/formatrices de gérer l'aspect technique tout en ayant une présence active auprès des participant·es pour leur enseigner le contenu technique et animer les discussions.

Quelle est la préparation requise?

Évaluez vos préjugés et suppositions. Cette formation s'appuie sur un ensemble de principes importants, et comme le mentionnent les sections précédentes, elle possède un objectif clair pour les participant·es : favoriser la justice pour tous les genres et l'égalité sociale. Par conséquent, le contexte pédagogique devrait être inclusif et respectueux. Tenez une discussion avec votre équipe de responsables pour vous assurer que tout le monde s'entend sur ce point. Au besoin, abordez les sujets qui gagneraient à être mieux compris et passez les principes de la formation en revue ([Annexe 1](#)).

Connaissez vos participant·es. Vous connaissez peut-être déjà le personnel et les collègues que vous formerez, mais prenez quelque temps pour bien cerner l'expertise et la diversité au sein du groupe et tenir compte de tout enjeu d'accessibilité ou de langue auquel vous devrez vous adapter. Le début de la formation propose diverses activités pour aider les participant·es à se familiariser les un·es avec les autres, mais c'est toujours une bonne idée de communiquer avec les participant·es à l'avance pour connaître le groupe avant le début de la formation.

Connaissez votre matériel. Comme dans toute formation, les formateurs/formatrices devraient prendre le temps de passer en revue les documents pour se familiariser avec ceux-ci et maîtriser le contenu, les instructions de chaque séance, les annexes et le matériel de soutien. Surtout dans le cas d'une formation virtuelle, il est important que les formateurs/formatrices puissent enseigner le contenu sans heurts, diriger les participant·es rapidement et avec exactitude vers toute ressource nécessaire, et bien connaître le rythme et les transitions proposés au fil de la formation.

Connaissez vos rôles. Travaillez en étroite collaboration avec votre coformateur/coformatrice et tout formateur/formatrice invité·e pour déterminer qui sera à la barre et quand, et quelles seront les responsabilités précises de chaque personne tout au long de la formation. Vous pourriez décider qu'une seule personne sera responsable de la technologie ou vous pourriez vous partager les rôles de soutien informatique et de formateur/formatrice, mais dans tous les cas, assurez-vous de répartir ces rôles et de vous organiser en conséquence avant de commencer la formation. Vous voulez vous assurer que la technologie et les ressources alimentent le contenu et qu'elles ne soient pas une source de distraction.

Horaire et durée de la formation

La durée totale de la formation est d'environ trois jours de travail complets, soit environ 20 heures, et chaque séance dure d'une à une heure et demie. Les formateurs/formatrices devraient répartir ces heures en fonction de l'organisation et des participant·es. La formation peut se donner sur 3, 4, 5 ou 6 jours, ou sur plusieurs semaines. Consultez [l'Annexe 2](#) pour avoir un exemple d'horaire que vous pourrez utiliser comme modèle et ajuster au besoin.

Si vous décidez de répartir la formation sur une longue durée, nous vous recommandons fortement de bien réfléchir à la répartition des séances. Certaines séances fonctionnent mieux lorsqu'elles sont données l'une à la suite de l'autre, car leur contenu est étroitement lié, alors qu'il y a une « séparation naturelle » entre d'autres séances. De plus, nous vous recommandons d'enseigner plus d'une séance par période de formation pour qu'une cohésion puisse se créer entre les participant·es et pour que la formation ne leur semble pas trop fragmentée. Si plusieurs jours séparent deux périodes de formation, passez un peu plus de temps à « récapituler » le contenu vu précédemment pour reprendre un rythme semblable aux séances précédentes et pour rafraîchir la mémoire des participant·es quant au contenu déjà abordé.

Gérer la technologie

Comme dans toute formation, l'utilisation de la technologie doit d'abord et avant tout servir les objectifs pédagogiques et ne jamais nous éloigner ou nous distraire des objectifs de la séance. Pour que cela soit possible, les éléments technologiques doivent être bien préparés et les formateurs/formatrices doivent être à l'aise avec la technologie utilisée.

Quatre plateformes sont utilisées dans cette formation : Google Workspace, Zoom, Mural et Slido. Elles ont été sélectionnées pour leur simplicité, leur polyvalence et leur coût abordable. Les formateurs/formatrices peuvent adapter les séances à d'autres plateformes offrant des fonctionnalités similaires, comme Microsoft Teams, mais il est recommandé de limiter le nombre de plateformes utilisées pour vous assurer que les participant·es ne se sentent pas dépassé·es.

Lisez le Guide technique pour vous familiariser avec toutes les fonctionnalités des plateformes. Le CanSFE propose un bref guide détaillant les fonctionnalités clés de chacune des plateformes utilisées dans la formation (veuillez consulter le Guide technique inclus dans la trousse pédagogique). Les formateurs/formatrices ainsi que le soutien informatique devraient lire ce guide et se familiariser avec les plateformes pour s'assurer de les maîtriser.

Préparez vos documents de soutien et assurez-vous que les liens fonctionnent. Tout au long de la formation, vous devrez créer vos propres pages Mural, documents Google et activités Slido. Pour ce faire, vous pourrez utiliser les exemples proposés dans le Manuel de ressources. Certains liens seront utilisés une seule fois et d'autres, à plusieurs reprises lors de travaux en sous-groupes (par exemple, les arbres à problèmes et les modèles logiques). Avant le début de la formation, préparez ces liens et ces pages et assurez-vous de les insérer dans les manuels de ressources et dans les bonnes diapositives de la présentation PowerPoint. Vous pouvez également les afficher dans le fil de discussion sur Zoom afin que les participant·es puissent avoir différentes options pour accéder rapidement à ces liens.

Décidez qui fait quoi et comment vous allez communiquer. Comme dans toute formation, il est important de décider d'avance qui sera responsable des différents aspects de la formation. C'est particulièrement important dans cette formation-ci, car la technologie doit être bien gérée par un soutien informatique approprié. De plus, choisissez comment les responsables pourront communiquer en privé pendant la formation pour s'entendre sur des ajustements à faire et se soutenir mutuellement. Vous pouvez utiliser Skype, WhatsApp ou toute autre plateforme de discussion.

Donnez aux participant·es de nombreuses options de communiquer. Une formation en personne offre de nombreuses possibilités de communiquer en privé, de faire des évaluations informelles continues, d'identifier les difficultés et de les résoudre – que ce soit pendant les pauses, les discussions en groupe ou les périodes prévues à cet effet. Assurez-vous d'offrir aux participant·es diverses possibilités de faire la même chose dans votre environnement virtuel, en incluant des options anonymes. Il peut s'agir d'une brève vérification ponctuelle à la fin de la journée (sur Zoom ou avec Google Forms) ([Annexe 3](#)), d'un questionnaire des participant·es (avec Excel sur MS SharePoint ou Google Drive) ([Annexe 4](#)), du fil de discussion de Zoom, d'un courriel directement envoyé aux formateurs/formatrices. Soyez constamment à l'affût de ces questions/commentaires et servez-vous-en pour réviser et ajuster votre plan de formation au besoin.

Annexes

Annexe 1 : Principes de la formation

Les principes de conduite contribuent à donner le ton de la formation. Ils sont souvent élaborés de façon participative – en demandant à chaque participant et participante de contribuer à une liste qui détermine le ton auquel il et elle s'attend de sa propre part ainsi que de la part de ses collègues et du formateur ou de la formatrice. Pour une formation sur l'égalité des genres, il est particulièrement important d'établir un ton de respect, d'inclusion et d'acceptation. Pour ce faire, les principes suivants sont souvent énumérés³ :

1. **Participation** : Vous êtes votre meilleure ressource. Une grande partie du contenu de la formation viendra de vous. Chaque personne apporte son lot d'expériences au programme. L'atelier ne peut être un succès que s'il s'agit d'un processus interactif auquel tout le monde participe pleinement. Donnez à tout le monde la possibilité de contribuer et encouragez-les à le faire.
2. **Respect d'autrui** : Faites preuve de respect envers vous-mêmes, vos collègues et le formateur ou la formatrice. Ne parlez pas en même temps que quelqu'un d'autre. Écoutez activement. Le formateur ou la formatrice animera les discussions avec votre aide.
3. **Favoriser un environnement inclusif** : Les personnes qui participent à cette formation doivent favoriser un environnement d'inclusion et respecter la diversité dans toutes ses formes, y compris la diversité de genre, religieuse, ethnique, culturelle, sociale et économique. Aucune forme de discrimination et d'exclusion ne sera acceptée.
4. **Accepter de ne pas toujours être du même avis** : Dans cet atelier, tout le monde doit se sentir à l'aise d'exprimer ses opinions et ses préoccupations. Nous vous invitons à percevoir les discussions franches sur des questions délicates comme des échanges sains plutôt que comme des attaques personnelles. La tolérance envers les différentes approches et stratégies est de mise. Tout le monde devrait contribuer à la création d'un environnement sécuritaire et exempt de jugements.
5. **Ponctualité** : Arrivez à l'heure à chacune des séances de la formation pour respecter l'investissement en temps de vos formateurs / formatrices et de vos collègues. Si, pour une raison ou une autre, un retard est inévitable, prévenez le formateur ou la formatrice en lui envoyant une note.
6. **Minimiser les dérangements** : Les téléphones cellulaires devraient être éteints au début de la séance et devraient le demeurer jusqu'à la fin de celle-ci, sauf pendant les pauses. Évitez les conversations en parallèle. Si le sujet abordé ou les instructions ne sont pas clairs pour vous, veuillez demander au formateur ou à la formatrice de les clarifier.
7. **Poser des questions** : Il n'y a pas de mauvaise question. Si vous avez une question que vous ne voulez pas poser devant les autres, posez-la en privé au formateur ou à la formatrice. Ne pensez jamais que votre question est sans importance.

³ Adaptation et traduction de : <https://www.ndi.org/sites/default/files/Sample-Workshop-Groundrules.pdf>

Annexe 2 : Exemple – Horaire de la formation

Exemple d'horaire type d'une formation offerte en cinq après-midi.

Jour 1

Horaire	Séances
13 h – 14 h	Séance 1 : Introduction
14 h – 15 h	Séance 2 : Genre 101
15 h – 15 h 15	<i>Pause</i>
15 h 15 – 16 h 15	Séance 3 : Égalité des genres et changement – comprendre le changement sexotransformateur

Jour 2

Horaire	Séances
12 h – 13 h 20	Séance 4 : Diversité des genres
13 h 20 – 14 h 20	Séance 5 : Intersectionnalité
14 h 20 – 14 h 35	<i>Pause</i>
14 h 35 – 15 h	Séance 6 : La question du genre dans le cycle d'un projet
15 h – 16 h	Séance 7 : L'analyse de problème selon la perspective du genre

Jour 3

Horaire	Séances
13 h – 14 h	Séance 8 : Comprendre l'approche fondée sur les droits en matière d'égalité des genres
14 h – 15 h	Séance 9 : Une approche globale – comprendre les facteurs contextuels de l'inégalité
15 h – 15 h 15	<i>Pause</i>
15 h 15 – 16 h 30	Séance 10 : Vers la conception pour l'égalité des genres

Jour 4

Horaire	Séances
12 h – 13 h 25	Séance 11 : Mise en oeuvre
13 h 25 – 14 h 40	Séance 12 : Analyse comparative entre les sexes
14 h 40 – 14 h 55	<i>Pause</i>
14 h 55 – 16 h	Séance 13 : SEAR : d'une approche sensible au genre à une approche sexotransformatrice et féministe

Jour 5

Horaire	Séances
12 h – 13 h 10	Séance 14 : Indicateurs de qualité pour les résultats en matière d'égalité des genres
13 h 10 – 14 h 10	Séance 15 : Sources et outils de collecte de données pour les indicateurs d'égalité des genres
14 h 10 – 14 h 25	<i>Pause</i>
14 h 25 – 15 h 45	Séance 16 : Redevabilité – des données pour qui? Utiliser les données sur l'EG pour renforcer les programmes et la participation des femmes et des filles
15 h 45 – 16 h 15	Séance 17 : Conclusion

Annexe 3 : Contrôle quotidien

Pensez à utiliser les formulaires Google ou les sondages Zoom pour distribuer un questionnaire de vérification quotidienne aux participant·es afin de savoir où ils et elles en sont par rapport à la formation et à son contenu. En tant que formateur/formatrice, cela vous permettra de savoir si le contenu, le rythme et la technologie sont appropriés. C'est aussi une occasion de découvrir ce qui fonctionne bien et ce que les participant·es apprécient.

Questionnaire de vérification quotidienne

Le contenu d'aujourd'hui était-il important pour cette formation? (choix multiples)

- Très important
- Assez important
- Pas tellement important
- Pas du tout important

Comment décririez-vous la quantité de matière abordée aujourd'hui? (choix multiples)

- Trop
- Juste assez
- Insuffisante

Comment vous sentez-vous après la séance? (sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)

- Heureux / Heureuse
- Enthousiaste
- Plus apte
- Motivé / Motivée
- Plein / Pleine d'énergie
- Triste
- En colère
- Fatigué / Fatiguée
- Dépassé / Dépassée
- Frustré / Frustrée
- Nerveux / Nerveuse
- Drainé / Drainée

Comment avez-vous trouvé l'expérience virtuelle? (sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)

- Intéressante
- Agréable
- Créative
- Froide
- Déroutante

Avez-vous des commentaires ou des suggestions à faire?

Exemple de contrôle quotidien sur Google Forms

Vérification

Formation du CanSFE sur l'égalité des genres

Le contenu d'aujourd'hui était-il important pour cette formation?

- ☐ Très important
- ☐ Assez important
- ☐ Pas tellement important
- ☐ Pas du tout important

Comment décririez-vous la quantité de matière abordée aujourd'hui?

- ☐ Trop
- ☐ Juste assez
- ☐ Insuffisante

Comment vous sentez-vous après la séance? (sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)

- ☐ Heureux / Heureuse
- ☐ Enthousiaste
- ☐ Plus apte
- ☐ Motivé / Motivée
- ☐ Plein / Pleine d'énergie
- ☐ Triste
- ☐ En colère
- ☐ Fatigué / Fatiguée

Annexe 4 : Suivi des questions/commentaires des participant·es

Songez à utiliser la plateforme Google Sheets pour recueillir les questions/commentaires quotidiens des participant·es. Tout au long de la formation, vous aurez peut-être l'impression de ne pas avoir assez de temps pour répondre à toutes les questions/commentaires en temps réel. L'utilisation de formulaires en direct sur Google Sheet permet aux participant·es d'entrer leurs questions, suggestions, commentaires et notes sur un site que les formateurs/formatrices peuvent consulter quotidiennement et où ils et elles peuvent inscrire leurs réponses. Les questions qui pourraient s'appliquer à l'ensemble du groupe peuvent être abordées lors de la séance suivante par les formateurs/formatrices.

Nom	Séance/Sujet	Question/Commentaire	Réponse/Action
<i>Erica</i>	<i>Technologie</i>	<i>Les outils technologiques sont-ils tous gratuits?</i>	<i>Vous pouvez accéder gratuitement à Google Forms, Sheets et Docs en vous connectant avec votre compte Gmail. Slido possède un plan de base gratuit qui vous permet d'utiliser quelques sondages par mois. Mural offre la possibilité d'essayer la plateforme gratuitement pendant un mois après lequel des frais sont appliqués. Vous trouverez de plus amples renseignements à ce sujet dans le Guide technique.</i>

**Les mots en italique sont un exemple de ce à quoi pourraient ressembler les questions des participant·es et les réponses des formateurs/formatrices.*

Exemple de suivi des questions/commentaires des participant·es

Suivi des questions/commentaires des participant·es

Fichier

Modifier

Afficher

Insertion

Format

Données

Outils

Modules complémentaires

Aide

Dernière modification il y a quelques secondes

100%

123

Par défaut...

10

B

I

U

A

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□