



GUIDE MÉTHODOLOGIQUE D'ÉLABORATION DES STRATÉGIES GENRE DANS LES STRUCTURES DE FORMATION PROFESSIONNELLE AGROPASTORALE



Sommaire

SIGLES ET ACCRONYMES	4
PRÉFACE.....	5
INTRODUCTION.....	7
AXE D'INTERVENTION N°1 : CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE ET ENJEUX DE GENRE DE LA LOCALITE D'IMPLANTATION DU CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE	8
I.1 Objectif de l'axe	8
I.2 Modalités de mise en œuvre.....	9
I.3. Quelques outils d'analyse	10
AXE D'INTERVENTION N°2 : GOUVERNANCE DU CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE	12
II.1 Objectif de l'axe	12
II.2 Modalités de mise en œuvre	13
AXE D'INTERVENTION N°3: ACCES ET MAINTIEN EN FORMATION PROFESSIONNELLE	14
III.1 Objectif de l'axe.....	14
III.2 Modalités de mise en œuvre	15
III.3 Quelques outils de recueil des données ventilées par sexe.....	18
AXE D'INTERVENTION N°4 : ACCOMPAGNEMENT A L'INSERTION PROFESSIONNELLE	20
IV.1 Objectif de l'axe.....	20
IV.2 Modalités de mise en œuvre	20
IV.3. Outils de suivi post-formation	21
AXE D'INTERVENTION N°5 : MECANISME DE SUIVI-EVALUATION	24
V.1 Objectif de l'axe.....	24
V.2 Modalités de mise en œuvre	24
V.3. Quelques indicateurs à mobiliser pour le suivi.....	24
CONCLUSION	26
ANNEXE : MODULE GENRE ET DEVELOPPEMENT	29

Sigles et acronymes

ABC- PADER	Accompagnement des mutations du Bassin cotonnier du Cameroun-Programme d'Appui au Développement Rural
ATG	Approche Transformatrice de Genre
CEDEF	Convention sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination à l'Egard des Femmes
CEFVZH	Cellule de l'Enseignement et de la Formation Veterinaire Zootechnique et Halieutique
CTD	Collectivité Territoriale Décentralisée
DEFACC	Division de l'Enseignement et de la Formation Agricole Coopératifs et Communautaires
GIZ	Gesellschaft fuer Internationale Zusammenarbeit
MINADER	Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural
MINEPIA	Ministère de l'Elevage, des Pêches et des Industries Animales
MINEFOP	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
MINJEC	Ministère de la Jeunesse et de l'Education Civique
MINPROFF	Ministre de la Promotion de la Femme et de la Famille
ODD	Objectif de Développement Durable
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PROCEFFA	Plateforme pour la Promotion des Centres Educatifs Familiaux de Formation par Alternance
ProCISA	Projet Centres d'Innovations Vertes pour le Secteur Agroalimentaire
ProFINA	Promotion du financement agricole
PNG	Politique Nationale Genre
QSD	Que Sont-ils Devenus
VGB	Violences Basées sur le Genre

PRÉFACE

Le Cameroun s'est projeté à l'horizon 2035 de devenir « un pays émergent, démocratique, et uni dans sa diversité ». Cette vision est traduite dans le document de Stratégie Nationale de Développement (SND30) adopté en 2019. La Stratégie de Développement du Secteur Rural couplé au Plan National d'Investissement Agricole (SDSR/PNIA 2020-2030) qui en découle s'est fixée comme objectif global, de soutenir une croissance durable du secteur rural pour contribuer à la richesse nationale et améliorer les conditions de vie des populations.

Aussi, en 2019, le Gouvernement a élaboré un Plan d'Action National (PAN) pour la promotion de l'emploi décent des jeunes ruraux et de l'esprit d'entreprise pour la période 2020-2030. Il a pour but de créer les conditions d'emploi pour les jeunes dans les chaînes de valeur agricoles, de soutenir et de faciliter leur entrée préférentielle dans les débouchés agro-alimentaires attractifs et rémunérateurs.

C'est ainsi que le Chef de l'État Camerounais, Son Excellence Paul Biya, n'a de cesse de rappeler l'importance des secteurs de l'agriculture et de l'élevage pour notre économie et la place de la jeunesse dans le processus de sa transformation structurelle. Pour cela, il a recommandé l'augmentation de l'offre de formation, afin de donner l'occasion à tous les jeunes d'acquérir des compétences utiles et adaptées, susceptibles de leur ouvrir des opportunités d'emploi dans tous les domaines.

Cependant, il est aujourd'hui reconnu que le développement durable ne pourra se réaliser sans l'élimination des inégalités entre les femmes et les hommes. Ce dessein de lier la question de la promotion de la femme, la croissance économique en vue de l'émergence et le développement durable est devenu incontournable dans toutes les perspectives des politiques économiques et sociales et d'évolution des sociétés.

Ainsi, le Gouvernement a décidé de renforcer les efforts déployés pour la promotion de la femme en adoptant, plus que par le passé, une démarche devant garantir la réalisation de l'égalité entre l'homme et la femme consacré par la Constitution. A cet effet, une Politique Nationale Genre a été adoptée en 2014 et sert de base d'orientation des actions à développer pour une intégration progressive et effective des questions de genre dans les priorités de développement du pays.

En effet, l'analyse des pratiques d'intégration du genre dans les structures de formation professionnelle agropastorale a révélé d'importantes disparités d'accès à la formation entre les hommes et les femmes, dans presque toutes les chaînes de valeur. Pourtant, la formation professionnelle constitue un atout social considérable qui habilite les jeunes notamment les filles à intégrer des unités de production dans les différents secteurs de l'économie et à créer leurs propres entreprises.

C'est dans ce sens que le présent guide méthodologique d'élaboration des stratégies genre des structures de formation professionnelle agropastorale a été élaboré dans le but d'intégrer la thématique du genre dans les dispositifs de gouvernance globale des dites structures.

Toutefois, le présent guide méthodologique de par son contenu est un document de référence pour l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle. Par conséquent, nous les exhortons tous à se l'approprier et à contribuer à son implantation.

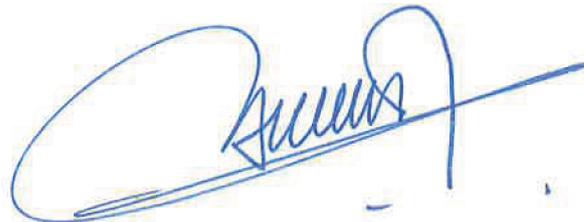
Au nom du Gouvernement Camerounais, nous réitérons nos remerciements au Gouvernement Allemand à travers la GIZ et plus particulièrement au Programme d'Appui de Développement Rural (PADER), pour son implication déterminante à l'élaboration de ce guide méthodologique.

**LE MINISTRE DE L'AGRICULTURE ET
DU DÉVELOPPEMENT RURAL**



GABRIEL MBAIROBE

**LE MINISTRE DE L'ÉLEVAGE, DES PÊCHES
ET DES INDUSTRIES ANIMALES**



Docteur TAIGA

**LE MINISTRE DE PROMOTION DE
LA FEMME ET DE LA FAMILLE**



Pr Marie Thérèse ABENA

**LE MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE
LA FORMATION PROFESSIONNELLE**



ISSA TCHIROMA BAKARY

Contexte et justification

La formation professionnelle constitue un atout social considérable qui habilite les jeunes notamment les filles à intégrer des unités de production dans les différents secteurs de l'économie et à créer leurs propres entreprises. Des efforts particulièrement importants ont été consentis, tant par l'Etat, les institutions religieuses, les particuliers que par les ménages, car la formation professionnelle est l'une des voies les plus directes vers la promotion et l'épanouissement des jeunes filles et des femmes, les habilitant à exercer dignement un emploi rémunérateur et productif. Mais malheureusement, ces formations sont encore limitées par de nombreux obstacles tels que l'inadéquation entre les offres de formation et les offres d'emplois, des formateurs peu qualifiés pour résoudre certains problèmes pratiques des femmes et même des hommes, un matériel pédagogique non adapté, la non-flexibilité des horaires et des programmes par rapport aux exigences des femmes et un manque de formations adaptées à la femme rurale.

Cette situation, récurrente au Cameroun comme dans la plupart des pays d'Afrique subsaharienne, a suscité des actions de la part des Etats, soutenus par les Partenaires Techniques et Financiers. A cet effet, le développement de filières intégrées compétitives, à haute valeur ajoutée, la préservation d'équilibres socio-économiques et la dynamisation de l'économie rurale sont désormais envisagés de manière à réaliser l'égalité des femmes et des hommes selon une approche qui tient compte des effets des inégalités et des discriminations dont les femmes sont victimes à différents niveaux.

C'est à ce titre que le programme « Accompagnement des mutations du Bassin cotonnier du Cameroun-Programme d'Appui au Développement Rural » (ABC-PADER) mis en œuvre au Cameroun par la Coopération Technique Allemande, a initié une étude sur les pratiques d'intégration du genre dans les structures de formation agropastorale, dont l'un des extraits est un guide méthodologique d'élaboration des stratégies genre dans les structures de formation professionnelle agropastorale. Cet état des lieux a mis en exergue un certain nombre de faiblesses notamment de disparités de pratiques quant à l'intégration de la thématique du genre, résultant d'une faible appropriation et institutionnalisation de l'approche genre et développement.

Le concept de genre renvoie à la construction sociale des différences entre les sexes et exprime le processus d'institutionnalisation des inégalités qui en découlent, dont les modalités varient dans le temps et dans l'espace. L'approche genre quant à elle est la prise en compte des spécificités des individus, homme et femme, de toutes catégories sociales, dans toutes les interventions de développement, dans la formulation des décisions qui engagent la vie des individus à tous les niveaux, ceci dans le but de corriger les inégalités de manière à donner à tous/toutes les mêmes chances d'exprimer leurs potentialités. C'est sous le prisme de ces définitions que l'objectif du guide se décline.

Objectif du guide

Ce guide méthodologique représente un outil d'intégration de la thématique du genre dans les dispositifs de formation professionnelle agropastorale, par l'harmonisation des approches et des pratiques. L'objectif est donc de donner une méthodologie et des outils pour élaborer des projets d'établissements en intégrant la dimension genre. L'intégration du genre dans les dispositifs de formation a pour objectif de favoriser l'accès, le maintien et la réussite des femmes et des hommes d'une part, de faciliter leur insertion professionnelle d'autre part. En somme, cet outil permettra à la gouvernance globale de la formation professionnelle, d'institutionnaliser les aspects genre.

Méthodologie utilisée

Le rapport de l'état des lieux des pratiques d'intégration de la thématique du genre dans les dispositifs de formation agropastorale a identifié un certain nombre de forces, faiblesses, opportunités et menaces. Ledit rapport a également fait des recommandations pour une prise en compte efficiente de l'approche genre dans les dispositifs de formation professionnelle. A cet effet, la capitalisation de ces informations a permis d'élaborer ce guide, en ciblant davantage les faiblesses identifiées. Il convient également de mentionner l'alignement du guide à la Politique Nationale Genre (PNG) du Cameroun. A ce titre, les axes stratégiques N°1, 3 et 5 de la PNG sont mobilisés dans le présent guide. Ils portent respectivement sur:

- la promotion de l'accès égalitaire et équitable des filles et des garçons, des femmes et des hommes à l'éducation, à la formation et à l'information;
- la promotion de l'égalité des chances et d'opportunités entre les femmes et les hommes dans les domaines économique et de l'emploi;
- le renforcement de la participation et de la représentativité des femmes dans la vie publique et la prise de décision.

Afin de rendre le contenu du guide accessible et facilement mobilisable par les acteurs et actrices des centres de formation professionnelle, la démarche de boîte à outils a été adoptée, en développant pour chaque axe d'intervention, l'objectif recherché, les mesures proposées et quelques outils d'analyse et d'intégration du genre. Les niveaux de responsabilité ont également été identifiés.

Plan du guide

Le présent guide s'articule autour de cinq axes d'intervention :

- Axe d'intervention n°1 : Contexte socio-économique et enjeux de genre de la localité d'implantation du centre ;
- Axe d'intervention n°2 : Gouvernance du centre de formation professionnelle;
- Axe d'intervention n°3 : Accès et maintien en formation professionnelle;
- Axe d'intervention n°4 : Accompagnement à l'insertion professionnelle;
- Axe d'intervention n°5 : Mécanisme de suivi-évaluation.

Si les axes 1 et 5 ne font pas partie intégrante de la mise en œuvre de la stratégie genre, ils constituent néanmoins des étapes non négligeables pour son élaboration. En outre, les stratégies genre des centres de formation professionnelle élaborées à partir de ce guide comporteront en plus des axes d'intervention ci-dessus, un plan d'action opérationnel.

I.1 Objectif de l'axe

L'analyse du contexte socio-économique permet de comprendre les dynamiques socio-économiques de la localité, d'identifier les principales activités économiques et d'évaluer le niveau de participation des hommes et des femmes comme acteurs et actrices de développement, afin de comprendre leurs rôles, responsabilités, intérêts et besoins pour une approche genre transformative.

En effet, une bonne maîtrise de l'environnement économique, socioculturelle du site d'implantation du centre est une condition primordiale dans l'atteinte des objectifs. Les normes et les valeurs socioculturelles structurent les rapports de genre dans la société. De par le caractère dynamique de ces dernières, les relations socialement construites entre les femmes et les hommes s'ajustent, se modifient au quotidien. Les facteurs explicatifs de la division sociale du travail entre les sexes, les préjugés sexistes, les inégalités de genre trouvent une bonne explication dans les normes et les valeurs socioculturelles. Dès lors, la masculinisation ou la féminisation de certains secteurs d'activités trouvent un terreau fertile dans les us et coutumes.

Les faits de société ne peuvent pas s'appréhender objectivement de manière isolée. Les faits sociaux constituent un engrenage, un système d'interdépendance, les uns expliquant les autres, d'où le concept d'intersectionnalité développé par Kimberlé Crenshaw. Elle définit ce concept comme un prisme qui permet de voir la manière dont les différentes formes d'inégalité fonctionnent souvent ensemble et s'exacerbent les unes les autres. En effet, plusieurs facteurs peuvent concourir à l'explication et à la compréhension d'une réalité sociale, de la position d'un sexe par rapport à l'autre dans la société.

Dans l'analyse de l'environnement économique et socioculturelle, les préjugés sexistes sont à éviter. Les femmes ne sont pas toujours des victimes résignées, elles disposent des marges de manœuvre leur permettant de contribuer aux charges sociales. Sur le plan traditionnel, les femmes disposent de nombreux atouts qui ne devraient pas être négligés. Rechercher les fondements traditionnels des activités économiques féminins dans chaque société s'avère capital pour une meilleure sensibilisation, une bonne connaissance des enjeux de genre dans chaque société.

I.2 Modalités de mise en œuvre

❖ **Réaliser une analyse socio-économique de la localité par:**

- l'analyse des rôles et responsabilités des hommes et des femmes dans les chaînes de valeur agricoles et pastorales;
- l'identification des besoins en compétences dans le secteur agropastoral;
- l'identification des entreprises/unités de production et de transformation;
- l'identification des structures de financement des projets.

❖ **Réaliser le profil socio-démographique par:**

- la description de la structure de la population de la localité (service d'état civil de la mairie, district de santé, Institut National de la Statistique etc);
- la description des groupes sociaux présents dans la localité;
- la description des dynamiques migratoires présentes dans la localité (présence de populations réfugiées ou déplacées internes);

- l'analyse des taux de scolarisation par sexe;
- l'analyse des taux d'analphabétisme par sexe.

❖ Réaliser le profil genre de la localité par:

- l'identification des rôles et responsabilités sociales et économiques différenciés des hommes et des femmes au niveau domestique;
- l'identification des rôles et responsabilités sociales et économiques différenciés des hommes et des femmes quant à l'accès et au contrôle des ressources de production;
- l'appréhension de l'utilisation du temps par les femmes et par les hommes;
- l'appréhension de la division sexuelle du travail;
- l'identification des causes structurelles des inégalités entre les hommes et les femmes;
- l'identification des opportunités offertes aux femmes et aux hommes.

I.3. Quelques outils d'analyse

1.3.1 Profil d'activités hommes /femmes

Cet outil permet d'identifier et d'analyser les différentes activités / forme de travail des hommes et des femmes, y compris les activités « peu visibles » car peu ou pas rémunérées. Cela permet, lors de la formulation et la mise en œuvre du projet, de mieux adapter les actions en tenant compte de la charge de travail des femmes, du type de tâches accomplies. Pour une activité, la participation ou la contribution de chaque sexe est référée en pourcentage.

Tableau 1: Exemple de profil d'activités

Type d'activités	Activité	Femmes/ Filles	Hommes/ Garçons
Liées à la production	Céréaliculture		
	Arboriculture		
	Maraichage		
	Elevage		
	Artisanat		
Liées à la reproduction	Approvisionnement en eau		
	Approvisionnement en bois		
	Préparation des aliments		
	Soins des enfants		
	Soins de santé		
	Ménage		
Total			

1.3.2 Profil d'accès et de contrôle hommes /femmes

Cet outil est fréquemment utilisé après le profil d'activités, car il complète utilement les informations recueillies. L'accent est maintenant mis sur la question de l'accès aux ressources et à leur contrôle par les hommes et les femmes, la situation étant généralement très différente entre eux. Les informations fournies par cet outil sont très utiles lors de la définition des activités d'un projet. Elles permettent d'éliminer des activités qui seront impossibles à réaliser si par exemple un groupe n'a pas accès à une ressource indispensable pour mener à bien ces activités ou de prévoir des mesures appropriées pour mener à bien l'activité en assurant l'amélioration de l'accès et du contrôle du groupe aux ressources nécessaires (ex: si les femmes n'ont pas accès à des revenus pour développer une activité génératrice de revenus, on peut prévoir de favoriser leur accès au micro-crédit). Par exemple, la légende suivante pourrait être retenue : 0 = pas accès, 1 = accès difficile, 2 = accès acceptable, 3 = accès facile.

Tableau 2: Exemple de profil d'accès et de contrôle

Ressources	Accès		Contrôle	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Terres				
Equipements				
Main-d'œuvre				
Argent				
Bénéfices				
Revenu externe				
Possession de biens				
Besoins essentiels				
Santé				
Education/Formation				

II.1 Objectif de l'axe

Il découle de l'état des lieux sur les pratiques d'intégration du genre dans les dispositifs de formation professionnelle que les femmes sont sous-représentées aussi bien dans le corps des formateurs que des instances de direction du centre (administration directe du centre, comité de gestion, comité de pilotage, association des parents, comité des apprenants etc). La présence des femmes dans l'environnement de la formation est un atout incontestable, notamment dans les milieux à fortes pesanteurs socioculturelles. Elles représentent un élément de sécurité pour les parents et des modèles pour les filles.

Il est donc important de mettre en place un mécanisme pour promouvoir la participation des femmes à la gestion du centre de formation et au développement de leurs compétences professionnelles. Cet axe découle de la mise en œuvre des normes internationales ratifiées par le Cameroun en particulier la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discriminations à l'Égard des Femmes (CEDEF), l'Objectif de Développement Durable n°5 à savoir « égalité des sexes et autonomisation des femmes » et s'aligne à la Politique Nationale Genre du Cameroun, notamment l'axe stratégique n°5, relatif au « renforcement de la participation et de la représentativité des femmes dans la vie publique et la prise de décision ». L'intégration des femmes dans la gouvernance des centres de formation pourra stimuler l'inscription des filles/femmes et les rassurer de l'équité dans la formation.

L'implication des femmes à la gestion des centres de formation est une action qui ne dépend pas entièrement des dites structures. Elle doit être portée en amont par les tutelles des centres de formation, compétentes en matière de recrutement et de promotion dans les carrières. Les dites tutelles peuvent adopter des politiques de discrimination positive pour le recrutement des femmes tout en assurant la qualité. Néanmoins, les centres peuvent faire des propositions à leur hiérarchie dans ce sens.

II.2 Modalités de mise en œuvre

❖ Impliquer les femmes dans la gestion du centre par:

- le recrutement des femmes comme formatrices/monitrices;
- la promotion des femmes aux postes de prise de décision (directrice, chef d'atelier, chef de département, chef de service, chef de bureau etc);
- la représentativité des femmes au leadership avéré au conseil de gestion/comité de pilotage;
- la représentativité des femmes (mères) au leadership avéré au sein de l'association des parents d'apprenant-e-s;
- la culture du leadership féminin au sein la structure à travers des mises en situation (prise de parole lors des réunions, discours lors des activités etc);
- l'élection des filles/femmes comme Déléguées des apprenant-e-s;
- la représentativité des femmes au conseil de discipline;
- l'implication des femmes dans le processus de sélection des apprenant-e-s.

❖ Assurer l'évolution des carrières des femmes par:

- l'utilisation de la formation continue comme instrument de promotion de la carrière

des femmes (participation aux stages de perfectionnement, séminaires, ateliers de renforcement de capacités etc);

- la prise de mesures visant à faciliter la mobilité professionnelle des femmes (p.ex. logement des formateurs/trices)
- la prise de mesures visant à faciliter la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle (p.ex. aménagement d'un espace pour la garde d'enfants);
- la prise en compte des obstacles sexospécifiques liés à l'environnement socioculturel (obstacles liés à un sexe pouvant l'empêcher de se mouvoir, d'exercer un ensemble d'activités en toute sérénité).

❖ **Développer une gestion participative et inclusive par:**

- la sensibilisation au genre
- l'implication des communautés (traditionnelles et religieuses) dans les activités du centre, pour une meilleure intégration du centre dans son environnement;
- la participation des Collectivités Territoriales Décentralisées au conseil de gestion et assemblées générales;
- la participation des groupes d'entreprises/groupes de producteurs/trices au conseil de gestion;
- la participation de l'association des parents d'apprenant-e-s au conseil de gestion;
- l'adoption d'un code de conduite intégrant la prévention des Violences Basées sur le Genre pour les formateurs/trices et les apprenant-e-s;
- l'introduction de la Budgétisation Sensible au Genre dans l'élaboration du projet d'établissement;
- la participation de l'association d'apprenant-e-s au conseil de gestion et au conseil de discipline.

III.1 Objectif de l'axe

La formation professionnelle connaît de disparités importantes d'accès entre les hommes et les femmes. La proportion des hommes/garçons est généralement supérieure à celle des femmes/filles. A cet effet, l'indice de parité genre dans cet ordre est donc très faible. Certaines filières de formation sont dites « masculines » et d'autres féminines », en raison des stéréotypes de genre. Les freins liés à l'offre recouvrent la présentation stéréotypée des filières, l'accès limité aux aides financières, l'orientation professionnelle et la qualité des infrastructures. L'orientation perpétue souvent les normes sociales et tend à diriger les femmes et les hommes vers des secteurs et des formations ségréguées avec souvent peu de débouchés. Il est essentiel que les établissements offrent des services d'orientation professionnelle, avant et après leur admission, aux apprenant-e-s afin qu'ils/elles puissent faire des choix éclairés sur la base de leurs aptitudes et non de contraintes sociales et financières.

La formation professionnelle peut contribuer de façon significative à l'autonomie financière des femmes et leur permettre un accès accru au contrôle des ressources, au pouvoir décisionnel dans la sphère familiale et professionnelle et de fait une participation accrue à la société. De même, la formation d'hommes et de femmes dans les secteurs non traditionnels pour leur sexe contribue à la redéfinition des rôles dans la société.

L'accès et la réussite des apprenant-e-s dépendent des politiques et des programmes mis en place pour que leurs performances soient à la hauteur des attentes. Ces politiques peuvent prendre la forme de quotas et de bourses pour des groupes ciblés, d'actions d'information auprès desdits groupes pour recruter des apprenant-e-s ou de services d'accompagnement et de mentorat pour les apprenant-e-s inscrit-e-s afin d'éviter et de réduire les abandons.

Les services de soutien offerts aux personnels et aux apprenant-e-s dans les centres de formation ont des effets positifs sur leur expérience et leur environnement de travail, et sur leur mobilisation pour leur activité professionnelle et leur formation. Ces établissements doivent veiller à offrir les équipements nécessaires, c'est-à-dire les toilettes aménagées et propres, des dortoirs, des logements, des services de restauration, services médicaux et de loisirs, le mobilier, tel que les chaises et les bureaux. Les formateurs/trices et les apprenant-e-s ont ainsi à disposition tout le matériel d'enseignement et d'apprentissage dont ils/elles ont besoin. Cet environnement d'enseignement et d'apprentissage doit être sensible au genre, convivial, protecteur et chaleureux pour tous ceux/celles qui y travaillent et qui s'y forment.

Par ailleurs, les programmes de formation mis en œuvre par les établissements de formation doivent être minutieusement revus. Un rapide survol des programmes utilisés par nombre de ces établissements révèle une absence de prise en compte des questions d'égalité de genre. Les questions d'égalité de genre doivent faire partie intégrante du programme d'études à tous les niveaux afin d'y sensibiliser les futurs travailleurs/travailleuses pour qu'eux-mêmes deviennent des acteurs et actrices du changement lorsqu'ils/elles exerceront leur métier. Sensibiliser les formateurs/trices à la dimension de genre est sans aucun doute une excellente chose. Il est donc important que la dimension de l'égalité des genres soit explicitement reconnue et formulée dans l'énoncé de la mission d'un centre de formation, dans son programme et dans les résultats attendus de la formation.

Les programmes de formation d'études devraient refléter le pluralisme de la société dans toutes ses dimensions en augmentant le nombre de femmes remarquables citées en exemple dans les textes et en salle de cours. L'ensemble du matériel didactique, qu'il s'agisse des manuels, des documents ou des cahiers d'exercice, doit être analysé pour déterminer s'il est discriminatoire à l'égard du genre, neutre du point de vue du genre ou sensible au genre. Il faut introduire dans les programmes des composantes qui sensibilisent aux questions liées à l'égalité des genres dans

le matériel didactique.

De ce fait, cet axe vise à réduire les disparités d'accès à la formation entre les hommes et les femmes ainsi que les déperditions lors de la formation, en donnant l'opportunité aux femmes et aux hommes de développer leurs compétences pour assurer leur insertion professionnelle. Il est également question d'assurer la massification de la formation professionnelle telle que le prescrit la Stratégie Nationale de Développement 2030.

Cet axe découle des Objectifs de Développement Durable n°4 et 5, recommandant d'assurer respectivement l'accès à une éducation de qualité, inclusive et équitable; l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes. Il est également question de mettre en œuvre l'axe stratégique n°2 de la Stratégie de l'Education et de la Formation, relatif à l'accès et équité en formation et l'axe stratégique n°1 de la PNG, relatif à la promotion de l'accès égalitaire et équitable des filles et des garçons, des femmes et des hommes à l'éducation, à la formation et à l'information.

Sa mise en œuvre interpelle des actions aussi bien au niveau stratégique (tutelle des centres de formation) qu'au niveau local (centres de formation).

III.2 Modalités de mise en œuvre

❖ Réaliser l'audit genre du centre de formation par:

- l'évaluation de la situation des personnels (fonctions occupées par les hommes et des femmes, rémunération, conditions de travail, évolution des carrières etc.);
- la collecte des données désagrégées par sexe concernant les services ou activités du centre (formation, accompagnement à l'insertion etc.);
- la mise en évidence des points forts et points faibles;
- l'analyse des causes des inégalités ou déséquilibres (disparités d'accès, taux de réussite, taux d'abandons etc.).

❖ Développer l'information et l'orientation sur l'offre de formation par:

- la mise en place d'un service d'information et d'orientation professionnelles doté d'outils adéquats (tests psychotechniques);
- la sensibilisation des communautés sur l'offre de formation;
- la sensibilisation des communautés sur l'importance de la formation des filles/femmes;
- le développement d'une communication sur les filières de formation axée sur l'égalité homme/femme;
- l'implication des apprenantes dans les campagnes de communication sur le centre (arborant les équipements de protection individuelle);
- la conception des dépliants mettant en valeur aussi bien les hommes que les femmes;
- la conception et diffusion des supports numériques (page Facebook ou site web du centre) mettant en valeur les compétences des femmes et des hommes;
- l'implication des femmes et des hommes dans les activités Journées Portes Ouvertes et autres journées commémoratives;
- l'utilisation des langues officielles et nationales pour la communication (étant donné le taux d'analphabétisme des femmes en zones rurales);
- l'implication des success stories notamment les femmes dans les activités de

sensibilisation (comme modèles pour susciter la motivation des autres);

- la pratique d'une politique de discrimination positive par l'adoption des quotas pour l'accès des femmes ou des hommes en formation;
- la création d'un journal QSD (Que Sont-ils Devenus) pour suivre les sortant.e.s.

❖ **Mettre en place un dispositif de soutien aux apprenants (es) par:**

- l'octroi des bourses partielles ou totales aux apprenant-e-s;
- l'octroi des kits didactiques (mallettes à outils, trousse etc.);
- l'aide alimentaire notamment aux apprenant-e-s (es) internes;
- le logement;
- l'organisation des cours de soutien;
- la facilitation du transport des apprenant-e-s (par bus ou par vélo);
- l'octroi des kits pour l'hygiène menstruelle;
- le versement aux apprenant-e-s d'un pourcentage de ressources financières générées par les travaux rentables du centre;
- la mise sur pied d'une cellule d'écoute des apprenant-e-s.

❖ **Prendre en compte les besoins pratiques des hommes et des femmes dans la construction/réhabilitation des infrastructures et l'acquisition des équipements par:**

- la construction et l'équipement des toilettes séparées hommes/femmes pour les personnels du centre;
- la construction et l'équipement des toilettes séparées hommes/femmes pour les apprenant-e-s (dont le nombre dépend de la capacité d'accueil du centre);
- la construction et l'équipement des blocs de dortoirs séparés hommes/femmes, dotés de chambres individuelles et des espaces communs par bloc (réfectoire, cuisine etc);
- la construction et l'équipement des logements pour les personnels du centre;
- la construction et l'équipement d'une garderie au profit des enfants des personnels et des apprenant-e-s;
- la construction d'un espace de restauration pour les personnels;
- la construction et l'équipement d'une infirmerie;
- le ravitaillement du centre en eau et énergie en quantité et qualité.

GARDERIE

Les services de garderie sont indispensables pour les personnels et les apprenant-e-s qui ont des enfants et ont besoin de structures d'accueil préscolaire ou de garde après l'école. Dans de nombreux pays en développement, les enfants sont souvent confiés à des employées de maison qui sont parfois mal rémunérées et peu compétentes ou formées pour s'en occuper. Inquiets pour leurs enfants, les parents, qu'ils soient membres du personnel ou apprenant-e-s peuvent par conséquent être anxieux. La mise en place de garderies ne peut donc qu'être bénéfique pour les femmes qui, grâce à ces services, peuvent se former ou travailler, au lieu d'être obligées de s'occuper des enfants et de surveiller les employés qui travaillent chez elles. La qualité des services de garderie dans les établissements de formation contribue à promouvoir l'égalité de genre en permettant aux personnels et aux apprenant-e-s hommes ou femmes, de leur confier leurs enfants sans crainte de leur bien-être et de se concentrer sur leur activité professionnelle ou leur formation.

Source: UNESCO, Guide pour l'égalité des genres dans les politiques et les pratiques de formation des enseignants, Paris, 2017.

❖ Prendre en compte les rôles, responsabilités et statuts différenciés des hommes et des femmes dans les pratiques pédagogiques par:

- la réalisation du profil des apprenant-e-s (es) au début de la formation pour un meilleur suivi (âge, statut matrimonial et familial, religion, lieu de résidence, niveau scolaire, prérequis etc);
- la pratique d'une pédagogie différenciée par un suivi individualisé;
- l'accord de suspension de la formation pour raison de maternité;
- l'accompagnement individualisé des femmes ayant interrompu la formation pour raisons familiales;
- la flexibilité des horaires de formation;
- le développement de la pratique de la masculinité positive lors des mises en situation professionnelles (notamment travaux nécessitant la mobilisation importante de la force physique, des hommes volontaires de s'occuper des enfants d'apprenantes (féminines) pour un journée afin de les permettre de partir s'entraîner en pratique pour toute la journée);
- le développement des boîtes à images permettant de consolider les acquis de l'apprentissage (montrer des femmes dans des activités qui sont souvent dominées par des hommes (p.ex. mécanisation), et des hommes dans les activités qui sont souvent dominées par des femmes. Ceci peut contribuer à des changements de conceptions / stéréotypes) ;
- le développement des formations modulaires qualifiantes, permettant d'acquérir des compétences en un laps de temps;
- le développement des formations par alternance, permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale;
- le développement des formations itinérantes, permettant de toucher les femmes des zones excentrées;
- la valorisation des formations par la délivrance des attestations de participation aux formations, cosignées par le centre et les associations professionnelles (réception des parchemins par certaines catégories de femmes, notamment celles n'ayant pas un

- niveau de scolarisation élevé, constitue une grande source de motivation) ;
- le développement de la formation à distance, permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale;
- l'utilisation des langues officielles et nationales lors des formations, étant donné que certaines femmes rurales ne maîtrisent pas les langues officielles;
- l'identification et le traitement des cas nécessitant une approche intersectionnelle (apprenant-e-s issus des populations réfugiées, déplacés internes, personnes ne disposant pas d'acte de naissance ou de Carte Nationale d'Identité etc.).

❖ **Intégrer la thématique du genre dans les contenus des programmes de formation par:**

- l'introduction d'un module genre et développement dans les programmes de formation:
 - Genre et développement social et économique;
 - Genre et culture;
 - Genre et travail;
 - Budgétisation Sensible au Genre;
 - Violences Basées sur le Genre;
 - Entrepreneuriat féminin;
- l'introduction des compétences socio-émotionnelles dans les programmes de formation
 - Confiance en soi;
 - Gestion des conflits;
 - Leadership;
 - Motivation;
 - Résilience.

Pédagogie de la mixité (pédagogie intégrant le genre)

Une pédagogie de la mixité est le résultat concret, l'application des principes d'égalité, grâce aux politiques incitatives et aux analyses genre. Le but est une pédagogie qui vise un traitement égal et non-discriminatoire des filles et des garçons, et qui offre aux unes et aux autres les mêmes possibilités de choix de formation et de choix professionnels. Pour y parvenir, il faut tout d'abord être sensibilisé-e à la question et se rendre compte que notamment dans la formation professionnelle, comme dans toute relation sociale, le genre intervient. En être conscient-e permet d'éviter des glissements, la reproduction de stéréotypes, de préjugés.

Source: Véronique Ducret, Nadia Lamamra, Eva Saro, Pour intégrer le genre dans la formation professionnelle. Un guide à l'usage des formateurs et formatrices. ISPPP Lausanne, 2005.

III.3 Quelques outils de recueil des données ventilées par sexe

III.3.1 Profil des apprenant-e-s

Il est généralement réalisé par l'exploitation des fiches de renseignement remplies par les apprenant-e-s au début de la formation. Il permet d'avoir des informations personnelles afin de mieux identifier les contraintes qui pourraient freiner le projet de formation et d'y apporter des réponses. Cet outil permet également de faire le suivi individualisé des apprenant-e-s par l'administration du centre de formation.

Tableau 3: Exemple d'outil de synthèse du profil des apprenant-e-s (cohorte/année de formation)

Noms et prénoms	Sexe		Age	Niveau scolaire	Situation matrimoniale	Situation familiale (Parent/nombre d'enfants)	Religion
	Homme	Femme					

III.3.2 Effectifs des apprenant-e-s

Cet outil permet de disposer des informations sur l'accès, maintien et réussite en formation. Il permet d'évaluer les disparités d'accès, de maintien en formation entre les sexes afin d'envisager des mesures correctives.

Tableau 4: Effectifs des apprenant-e-s

Cohorte/ année de formation	Effectif au début de la formation		Effectif à la fin de la formation (diplômés/certifiés)		Taux d'abandon	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme

IV.1 Objectif de l'axe

La formation professionnelle a pour finalité l'insertion professionnelle. Qu'elle soit initiale ou continue, elle permet aux organisations et aux personnes de développer des compétences dont elles ont besoin pour s'adapter aux mutations du marché du travail. L'accompagnement à l'insertion fait partie intégrante des services d'un centre de formation.

Pour intégrer la dimension genre dans cette activité, il convient de mobiliser l'ODD n°5, relatif à l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes et de l'axe stratégique n°3 de la PNG, relatif à la promotion de l'égalité des chances et d'opportunités entre les femmes et les hommes dans les domaines économique et de l'emploi.

Il s'agit de mettre en place un dispositif d'accompagnement à l'insertion sensible au genre dont les actions commencent dès l'entrée en formation et vont au-delà de la formation, qui prend en compte:

- les besoins pratiques et les intérêts stratégiques des femmes et des hommes;
- les profils des hommes et de femmes (âge, statut matrimonial et familial etc);
- les rôles et responsabilités des hommes et des femmes;
- l'accès et le contrôle différenciés des femmes et des hommes aux ressources de production;
- le budget temps des hommes et des femmes dans la planification des interventions.

IV.2 Modalités de mise en œuvre

❖ Promouvoir l'esprit d'entreprise pendant la formation par:

- la mise en place d'un service d'insertion professionnelle;
- la diffusion des informations sur les opportunités d'insertion;
- l'intégration dans les modules montage de projet, gestion et commercialisation, des aspects spécifiques à l'entrepreneuriat féminin, démarche qualité et éducation financière;
- l'accompagnement individualisé au montage des projets et à la recherche du financement;
- la prise en compte du profil de chaque apprenant (âge, statut matrimonial et familial, aspirations, motivation ...) dans le montage du projet;
- la mobilisation des success stories dans les activités du centre, pour partage d'expériences et motivation des apprenant-e-s;
- la visite des unités de production des précédentes cohortes notamment celles tenues par les femmes, pour susciter la motivation des autres femmes.

❖ Promouvoir l'accès des hommes et des femmes à l'emploi salarié par:

- la sensibilisation des entreprises sur les enjeux de l'emploi des femmes;
- la signature des conventions ou cadres de collaboration entre le centre de formation et les entreprises avec des clauses spécifiques sur le recrutement des femmes (avec des mesures incitatives pour les entreprises comme l'organisation des sessions de

formation continue);

- l'organisation permanente des journées d'immersion en entreprises au profit des apprenant-e-s (foire avec les entreprises).

❖ **Promouvoir l'accès des hommes et des femmes à l'auto-emploi par:**

- la consolidation et validation du projet professionnel;
- la facilitation de l'accès aux services financiers à travers la signature des conventions de partenariats entre le centre et les institutions financières;
- la facilitation de l'accès aux services non financiers (la terre) à travers la signature des contrats d'engagement des parents ou de l'autorité traditionnelle, à mettre à la disposition de leur enfant (fille comme garçon), une parcelle de terrain;
- la mobilisation des partenariats (nationaux et internationaux) pour l'appui à l'installation;
- la mise en relation des jeunes formés avec les organisations de producteurs du domaine ciblé (mentorat, marrainage, parrainage etc);
- l'appui à l'organisation des femmes en groupements ou coopératives;
- l'appui à l'accès au crédit solidaire au profit des femmes face au problème de garanti de crédit exigé par les établissements bancaires;
- la formation des hommes et des femmes sur l'Education Financière de Base;
- l'accompagnement des hommes et des femmes dans les procédures de délivrance des pièces officielles (acte de naissance, Carte Nationale d'Identité, titre foncier...);
- la sensibilisation des maris/parents des bénéficiaires du crédit sur sa redevabilité, afin d'éviter le détournement de l'objet du crédit par les conjoints ou familles.

❖ **Assurer le suivi post-formation par:**

- l'information sur les post-formés (répertoire, localisation);
- l'évaluation périodique des performances des post-formés insérés en emploi salarié et auto-emploi;
- le développement du réseautage (réseaux de communication et marketing) au profit des post-formés;
- l'organisation des rencontres de partage d'expériences (journées thématiques) entre les anciens formés;
- l'identification des contraintes structurelles/spécifiques rencontrées par les hommes et les femmes;
- l'identification des success stories femmes et hommes;
- l'évaluation des profils des femmes et hommes qui réussissent le mieux ou le moins (âge, situation matrimoniale et familiale, religion...);
- l'identification des types d'activités par sexe;
- l'analyse de la mobilité professionnelle des hommes et des femmes.

IV.3. Outils de suivi post-formation

Le suivi-post formation permet d’implanter durablement les compétences acquises au service de la productivité et de la performance. Il est important pour un centre de formation, de disposer aussi bien d’un service que des outils pour assurer ce suivi, qui permet d’évaluer l’efficacité externe des dispositifs de formation.

L’outil ci-dessous permet de capter les informations sur les apprenant-e-s au bout d’un an après la formation.

Tableau 5: Suivi post-formation

Cohorte/ Année de formation	Taux d’insertion en emploi salarié		Taux d’insertion en auto-emploi		Taux de réussite des projets (à partir d’un an)		Taux d’abandon des projets (à partir d’un an)		Taux de déperdition post-formation (inactifs)	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme

L’outil ci-dessous qui peut être mobilisé concomitamment avec le précédent permet de capter des informations sur le niveau d’insertion professionnelle, la poursuite des études ou la mobilité géographique.

Tableau 6: Suivi post-formation

Cohorte/ Année de formation	Taux d’insertion en emploi salarié		Taux d’insertion en auto-emploi		Taux de poursuite des études		Taux de mobilité géographique	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme

En plus de ces outils, il existe des applications numériques qui peuvent être mobilisées pour les sondages.

CERTIFICAT D'OCCUPATION PAISIBLE D'UNE PARCELLE DE TERRAIN

Je soussigné M. / Mme.....

Né le.....à.....

N°CNI.....du.....

Résident à

Reconnait avoir transféré volontairement et sans aucunes contraintes le droit de jouissance d'une parcelle de terrain de

Au lieu-dit..... canton de

Arrondissement de..... département du.....

Région de.....

A

M. / Mme / Mlle.....

N°CNI.....du.....

Aux fins d'y pratiquer ses activités agropastorales (agriculture et élevage)

Le bénéficiaire reçoit à titre définitif le droit de jouissance de la parcelle de terrain décrite et peut dès à présent prendre toutes mesures utiles en vu de l'immatriculation.

En foi de quoi le présent certificat est signé pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à..... Le.....

Noms et signatures

Le Donateur

Le Bénéficiaire

Le Témoin

Le Chef du village

Modele de certificat de cession d'une parcelle de terrain aux jeunes filles et garçons pour le développement des activités agricoles: cas de bonne pratique en matière d'accès au foncier au Cameroun

V.1 Objectif de l'axe

Afin d'inscrire la stratégie genre du centre dans la durée, il est essentiel d'assurer le suivi des actions mises en œuvre et d'en évaluer l'impact. Le système de suivi-évaluation a pour objectifs de:

- réunir les données nécessaires pour rendre visible les actions de promotion de l'équité et l'égalité de genre pour chacune des actions;
- favoriser la constitution d'une base de données complète sur la situation des hommes et des femmes, acteurs et bénéficiaires de la formation professionnelle;
- soutenir la communication sur les enjeux de genre et les plaidoyers;
- mettre à la disposition de toutes les parties prenantes les informations collectées pour rendre compte de l'exécution des activités et l'état de l'évolution de l'équité et l'égalité de genre.

V.2 Modalités de mise en œuvre

❖ Assurer le suivi par:

- la mise en place d'une instance de suivi (comité, commission, task force etc.);
- l'élaboration d'un plan d'action;
- la budgétisation des activités de suivi;
- la formation des membres du comité de suivi sur les outils d'analyse et d'intégration du genre;
- la collecte des données ventilées par sexe;
- l'identification des indicateurs de suivi;
- l'évaluation de l'impact des actions menées sur les rôles et statuts des hommes et de femmes;
- l'élaboration des rapports de suivi.

❖ Mobiliser les partenariats pour la mise en œuvre de la stratégie genre du centre par:

- l'identification de potentiels partenaires (CTD, ONG locales et internationales, associations des producteurs, associations paysannes etc);
- le plaidoyer auprès desdits partenaires pour l'accompagnement de la mise en œuvre de la stratégie genre.

V.3. Quelques indicateurs à mobiliser pour le suivi

Les indicateurs sensibles au genre dans le domaine de la formation professionnelle les plus utilisés sont:

- indice de parité genre;
- taux de réussite par sexe;
- taux d'abandon par sexe;

- taux d'insertion en emploi salarié par sexe;
- taux d'insertion en auto-emploi par sexe;
- taux d'accès aux crédits par sexe;
- taux de réussite des projets par sexe;
- taux d'échec des projets par sexe.

Ces indicateurs permettent d'apprécier l'efficacité interne et externe du dispositif de formation, de détecter les seuils critiques et d'y remédier.

CONCLUSION

Il est aujourd'hui reconnu que le développement durable ne pourra se réaliser sans l'élimination des inégalités entre les femmes et les hommes. Ce dessein de lier la question de la promotion de la femme, la croissance économique en vue de l'émergence et le développement durable est devenu incontournable dans toutes les perspectives des politiques économiques et sociales et d'évolution des sociétés.

A la fois catégorie d'analyse et outil de transformation sociale, et donc enjeu de développement, le genre « est une façon première de signifier les rapports de pouvoir » car il vise à comprendre et à déconstruire les mécanismes de (re)production des inégalités en œuvre dans la société en analysant les relations sociales en matière de rapports de pouvoir, de hiérarchie et de domination.

Aussi, les inégalités de genre se manifestent dans tous les aspects de la formation professionnelle à travers les programmes, la pédagogie, les infrastructures, le corps des formateurs et formatrices et la politique de vie scolaire.

Ainsi, le guide méthodologique d'élaboration des stratégies genre dans les structures de formation professionnelle est un outil déterminant pour réduire les disparités et les discriminations de genre observées tant au niveau de l'accès à la formation qu'à l'emploi. Il vise le renforcement de la formation agropastorale par l'intégration d'une approche transversale genre ambitieuse et des pratiques agricoles durables, à travers des actions co-construites et répliquables, en vue de contribuer au développement socio-économique du Cameroun. Aussi, tenant compte des responsabilités respectives des acteurs, l'efficacité de la mise en œuvre sera recherchée à travers l'effectivité des principes directeurs ci-après:

- l'appropriation qui devrait permettre, à tous les acteurs, d'avoir une bonne connaissance du contenu, mais aussi, de faire d'elle un cadre de référence pour le développement d'actions de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le champ du développement des compétences pour l'emploi;
- l'effectivité de l'intégration du genre au niveau des ministères sectoriels et l'utilisation de modalités et indicateurs de suivi des impacts des actions envisagées;
- l'intégration des indicateurs genre sensible dans les outils d'inspection des centres de formation;
- la mobilisation des ressources pour l'accompagnement des centres de formation à élaborer leur stratégie genre;
- l'élaboration des indicateurs sensible au genre dans le domaine de la formation professionnelle.

Aussi est-il suggéré d'inscrire, progressivement, dans les budgets des institutions concernées et des programmes et projets de formation professionnelle, des rubriques de financement permettant d'assurer la continuité des activités bien au-delà de l'appui des partenaires qui soutiennent, jusqu'ici l'essentiel des efforts pour l'intégration du genre et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

ANNEXES



Annexe 1: Glossaire

- ❑ **Accès:** C'est avoir l'occasion d'utiliser les ressources. (Exemple: les femmes rurales en Afrique ont le droit de cultiver les terres de leurs maris tout au long de leur vie, sans pour autant pouvoir les céder à d'autres et encore moins les vendre, elles sont usufruitières et non propriétaires).
- ❑ **Approche genre:** C'est la prise en compte des spécificités des individus, homme et femme, des toutes catégories sociales, dans toutes les interventions de développement, dans la formulation des décisions qui engagent la vie des individus à tous les niveaux, ceci dans le but de corriger les inégalités de manière à donner à tous/toutes les mêmes chances d'exprimer leurs potentialités.
- ❑ **Approche Transformatrice de Genre (ATG):** C'est une approche qui s'efforce activement de transformer les normes de genre nuisibles dans le but de parvenir à une justice de genre pour tous. L'ATG comprend les principes clés qui sont étroitement liés les uns aux autres et qui sont les suivants: travailler avec une optique fondée sur les droits de l'homme; amplifier les voix des jeunes femmes militantes et faciliter leur autonomisation; renforcer le rôle des jeunes hommes en tant qu'alliés; aborder les normes de genre et les dynamiques de pouvoir défavorables.
- ❑ **Budgétisation Sensible au Genre :** c'est une approche conçue pour intégrer la dimension du genre à toutes les étapes que comprend le cycle budgétaire. Elle vise à analyser les impacts différents des dépenses nationales et locales d'un Etat, ainsi que de la politique de revenus, sur les femmes et les hommes.
- ❑ **Cadre à triple rôle:** Outil qui permet de faire une répartition du travail par catégorie: **reproductif** (tâches liées à la survie des membres de la famille), **productif** (tâches liées à la production des biens et services) et **communautaire** (tâches liées à l'action communautaire). Il permet de savoir pour un foyer ou une communauté donnée, les rôles que jouent les femmes et ceux que jouent les hommes ou toute autre catégorie sociale (jeunes, vieux, handicapés, étrangers).
- ❑ **Contrôle:** C'est avoir pleine autorité de décider de l'utilisation et de la production des ressources et d'imposer cette utilisation à d'autres. (Exemples: un propriétaire terrien; un chef d'entreprise; un détenteur de machines de production agricole).
- ❑ **Égalité:** Sur le plan juridique, c'est le principe selon lequel tous les citoyens peuvent se prévaloir des mêmes droits.
- ❑ **Équité:** Elle est définie comme la prise en compte des capacités et des potentialités de chacun/ne dans la répartition des tâches et responsabilités.
- ❑ **Formation professionnelle:** Formation consistant à faire acquérir des savoirs, compétences, habilités dont le but d'assurer une main d'œuvre compétente, en tenant compte notamment des besoins qualitatifs et quantitatifs des employeurs et des salariés.
- ❑ **Genre:** Selon les Nations Unies, le genre se réfère aux attributs sociaux et opportunités offertes aux hommes et aux femmes. Ces attributs et opportunités sont socialement construits et varient en fonction du contexte et de l'époque.
- ❑ **Indicateur sensible au genre:** Indicateur qui renseigne sur la situation des hommes et des femmes. (Exemple : pourcentage de main-d'œuvre des femmes/hommes dans les fonctions de gestion dans le secteur agricole)
- ❑ **Indicateur sexo-spécifique:** indicateur qui renseigne sur la situation d'un seul sexe. (Exemple: Taux de mortalité maternelle)

- ❑ **Indice de parité genre:** Proportion de filles/femmes inscrites en formation pour un cycle donné rapportée à la proportion des garçons/hommes. Plus il est faible, plus le désavantage des filles/femmes s'accroît.
- ❑ **Intersectionnalité :** C'est une théorie féministe développée par la Juriste Afro-Américaine Kimberlé CRENSHAW (1989) qui analyse les différentes formes d'oppression et les hiérarchies de pouvoir. Elle prend en compte plusieurs facteurs sociodémographiques et examine comment ces facteurs peuvent interagir de façon simultanée. (Exemples : Déplacées internes, réfugiées).
- ❑ **Masculinité positive :** C'est un ensemble de pratiques mises en œuvre par les hommes en vue de lutter contre les inégalités de genre et de soutenir l'autonomisation des femmes. Il s'agit en principe des actions positives menées par les hommes dans le but de soutenir les femmes.
- ❑ **Orientation professionnelle :** C'est une activité ayant pour objet de permettre à une personne en quête d'emploi ou de promotion professionnelle de résoudre les problèmes relatifs soit au choix d'une profession, soit à l'avancement professionnel, compte tenu du profil de l'intéressé au regard des possibilités offertes par le marché de l'emploi.
- ❑ **Violences Basées sur le Genre :** Elles se réfèrent à l'ensemble des actes nuisibles dirigés contre un individu ou groupe d'individu en raison de leur identité de genre. Elle prend racine dans l'inégalité entre les sexes, l'abus de pouvoir et les normes néfastes.

Annexe 2: RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- AFD (2015). Boîte à outils genre: Éducation, Formation professionnelle et Emploi, Publication AFD, Paris.
- AFD (2016). Boîte à outils Genre: Agriculture, Développement rural et biodiversité. Publication AFD, Paris.
- Assoumou Menye, O., Guetsop Sateu, F.-A., (2017) « L'entrepreneuriat féminin au Cameroun: Enjeux Et Perspectives » Editions ICES, Revue Congolaise de Gestion, Numéro 24.
- AVSF (2013). Genre et développement en milieu rural: Promouvoir l'égalité de genre en milieu rural: Exemples au Togo, Sénégal, Amérique latine et Brésil.
- Banque Mondiale, GIL (2020). Résultats d'évaluations d'impacts rigoureuses sur l'inclusion des femmes dans les formations agricoles et rurales.
- BOSERUP, Esther : 1983 - La femme face au développement économique, Paris, PUF.
- Claude MEILLASSOUX, 1982, Femmes, greniers et capitaux, Paris, François Maspéro.
- COPET-ROUGIER, Elisabeth : 1985 - « Contrôle masculin, exclusivité féminine dans la société patrilinéaire », in Jean Claude BARBIER, Femmes du Cameroun ; Mères pacifiques, femmes rebelles, Paris, Karthala.
- Ducret, Véronique, Lamamra, Nadia. (2005). Pour intégrer le genre dans la formation professionnelle: un guide l'usage des formateurs et formatrices, Lausanne, Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle (ISPPF).
- FAO (2017). Développer des chaînes de valeur sensible au genre: cadre d'orientation, Rome.
- FAO (2020). Profil genre dans le secteur de l'agriculture et du développement rural.
- GRANIE, Anne-Marie et Hélène NGUETAT-BERNARD (sous la dir. de) : 2006 - Empreintes et inventivités des femmes dans le monde rural, IRD/PUM, Paris/Toulouse.
- Guetat-Bernard, H., Ndami, C. (2019) « Géohistoire du genre et du développement rural en Afrique: L'exemple emblématique des régions de l'ouest et du sud du Cameroun » In Levy, C; Martinez, A. Genre, féminismes et développement: une trilogie en construction, Presses Universitaire d'Ottawa.
- MINEPAT, (2015). Document de Stratégie de Développement du Secteur Rural.
- MINPROFF (2011). Document de Politique Nationale Genre, 2011-2020.
- MINPROFF (2022). Politique Nationale Genre, 2022-2030.

ANNEXE 3: MODULE GENRE ET DEVELOPPEMENT

COMPÉTENCE TRADUITE EN SITUATION		Durée : 30 heures
ENONCE DE LA COMPETENCE : Appréhender les notions de genre et développement		
CONTEXTE DE REALISATION :		
En salle, en groupe ou sous la supervision		
A partir de		
<ul style="list-style-type: none"> Normes nationales, régionales et internationales relatives à la mise en oeuvre de l'approche genre et développement au Cameroun Des consignes et d'instructions 		
A l'aide de:		
<ul style="list-style-type: none"> • cahier de charges • documentation technique • ordinateurs 		
CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE :		
<ul style="list-style-type: none"> > Utilisation appropriée des concepts opératoires relatifs à l'approche genre et développement ; > Respect des principes d'égalité et d'équité dans les relations interpersonnelles ; > Appropriation correcte du lien entre genre et développement durable ; > Appropriation correcte du lien entre genre et normes sociales et culturelles ; > Appropriation correcte des formes de Violences Basées sur le Genre ; > Appropriation correcte des outils de Budgétisation Sensible au Genre. 		
Éléments de compétence		Critères particuliers de performance
1	Définir les concepts de base en genre et développement	<ul style="list-style-type: none"> • Définition correcte des termes : sexe, genre, approche genre, égalité, équité, parité, inégalités, discriminations, préjugés, stéréotypes sexistes, besoins pratiques, intérêts stratégiques, autonomisation.

2.	Identifier les liens entre le genre et le développement social et économique	<ul style="list-style-type: none"> • Identification correcte des instruments nationaux, régionaux et internationaux relatifs au genre et développement. • Clarification juste du passage du sexe au genre en questionnant les différentes constructions socioculturelles qui constituent le levier des inégalités entre les sexes. • Analyse correcte des changements sociaux et institutionnels propices à un développement durable assorti d'égalité et de croissance. • Présentation correcte de l'égalité entre hommes et femmes en termes des droits, des responsabilités et des opportunités dont chacun devrait jouir, indépendamment de son sexe. • Analyse correcte des besoins pratiques et des intérêts stratégiques des femmes et des hommes dans tous les domaines de la vie et en dégager les incidences économiques. • Identification correcte des principaux obstacles, les défis et surtout les enjeux de l'autonomisation des femmes.
2.	Etablir les liens entre le genre et la culture	<ul style="list-style-type: none"> • Établissement juste du lien entre la culture et le genre. • Identification juste de la légitimation culturelle des inégalités sexistes. • Identification correcte des différences de genre en fonctions des dynamiques ou du contexte culturel. • Identification juste des solutions durables dans l'organisation des sociétés humaines par la construction sociale et symbolique des deux sexes de manière équitable.
3.	Etablir les liens entre le genre et le travail	<ul style="list-style-type: none"> • Identification juste des inégalités entre les femmes et les hommes qui existent dans le monde du travail : accès à l'emploi et recrutement, salaires, types d'emplois, temps de travail, évolution professionnelle et carrière, accès à la formation continue, équilibre travail/famille ... • Recensement correct des fondements des inégalités qui se fabriquent au travers de la socialisation différentielle des sexes et se perpétuent dans l'ensemble de la société et du monde du travail. • Proposition correcte des pistes d'action pour rendre les organisations plus respectueuses de l'égalité entre les femmes et les hommes.

4.	Etablir les liens entre le genre et l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> • Identification correcte des liens entre l'égalité des sexes, l'autonomisation des femmes et la durabilité environnementale. • Analyse succincte de l'impact différencié des activités des hommes et des femmes sur l'environnement. • Identification correcte des cadres internationaux relatifs au genre et à l'environnement.
5.	Comprendre la Budgétisation Sensible au Genre	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse correcte de la dimension genre dans les choix politiques et les priorités économiques et sociales des gouvernements, des projets à travers l'allocation des ressources. • Présentation succincte du budget sensible au genre comme un outil permettant de veiller à une meilleure allocation des crédits pour la réalisation de l'égalité entre les femmes /filles et les hommes/ garçons. • Analyse correcte de l'impact des politiques budgétaires publiques sur les femmes et les hommes. • Identification correcte de l'intégration de la perspective de genre à tous les niveaux du processus d'établissement des budgets et la restructuration des recettes et des dépenses afin de promouvoir l'égalité entre les sexes.
6.	Comprendre les Violences Basées sur le Genre	<ul style="list-style-type: none"> • Identification juste des risques de VBG. • Identification correcte des stratégies de prévention et d'atténuation des VBG. • Inventaire correct de la typologie des VBG et leurs conséquences : les violences sexuelles, les violences physiques, les violences émotionnelles et psychologiques, les pratiques traditionnelles nuisibles, les violences socio-économiques, les violences institutionnelles, la cyber-violence, le cyber-harcèlement, la cyber-protection.

ANNEXE 4 : LISTE DE PRÉSENCE A L'ATELIER DE LANCEMENT ET DÉMARRAGE DE LA MISSION GENRE ET DÉVELOPPEMENT

N°	Nom et prénom	Structure/Position	Localité
1.	Mme. Tassie Marie Louise	Consultante/Experte en genre et developpement	Yaounde Cameroun
2.	M. Abdoul Aziz	Sous-Directeur du suivi de la promotion de l'emploi de la femme/MINPFROFF	Yaounde Cameroun
3.	M. Katihabwa Pie	Directeur Exécutif - PROCEFFA	Yaounde Cameroun
4.	Mme. Armelle Samnick	Directeur-ANDALL SKILLS	Douala Cameroun
5.	Mme. Eboutou Léa Yvonne	Chargée d'étude DEFACC/ MINADER	Yaounde Cameroun
6.	M. Tajo Désiré	Point Focal ABC-PADER/MINEPIA	Yaounde Cameroun
7.	Mme. Song Berthe	IF1/IGF-MINEFOP	Yaounde Cameroun
8.	Mme. Nana Léopoldine	Point Focal ABC-PADER/MINADER	Yaounde Cameroun
9.	M. Ndoumbe Dik	Assistant IGF-MINEFOP	Yaounde Cameroun
10.	M. Rayna Mathias	Sous-Directeur de la Promotion de l'Emploi Jeune/MINJEC	Yaounde Cameroun
11.	M. Abdel-Raman B	SDECC/MINEFOP	Yaounde Cameroun
12.	Dr. Tinak Nathalie	Chef CEFZVH/MINEPIA	Yaounde Cameroun
13.	M. Dtissébè Djoryang Parfait	Expert Formation Professionnelle Agropastorale ABC-PADER	Ngaoundere Cameroun
14.	Mme. Epassy Marthe	Conseillere Technique ProCISA	Yaounde Cameroun

ANNEXE 5 : LISTE DES PARTICIPANTS AUX ATELIERS DE RESTITUTION ET VALIDATION DU GUIDE MÉTHODOLOGIQUE

N°	Nom et prénom	Structure/Position	Localité
1.	M.Epoune Yetna Arsene	Inspecteur Général des Formations MINEFOP	Yaounde Cameroun
2.	Dr Ibrahima Abba	Directeur de Formation et de l'Orientation Pro-fessionnelle-MINEFOP	Yaounde Cameroun
3.	M Dahirou	Sous-Directeur CSE-Division de l'Enseignement et de la Formation Agricole Coopératifs et Communautaires (DEFACC)	Yaoundé
4.	Mme Nana Léopoldine	Point Focal ABC-PADER	Yaoundé
5.	M.Tajo Désiré	Point Focal ABC-PADER	Yaoundé
6.	Mme Asta Nekouanoudji	PF-Nord	Garoua
7.	M.Paul Sabouang	Point Focal ABC-PADER	Yaoundé
8.	M.Witan Tchamaki	Point Focal	Garoua
9.	M.Rayna Mathias	Sous-Directeur de la Promotion de l'Emploi Jeune	Yaoundé
10.	M.Abdoul Aziz	sous-Directeur du suivi de la promotion de l'em-ploi de la femme	Yaoundé
11.	M.Djedo Palwe	CFAP-Louguéré	Louguéré
12.	M. Adama Baledjourn	ETA de Garoua	Garoua
13.	M.Foyabo Mathurin	CFP-JAPSSO	Garoua
14.	M.Ouankaké Edmond	CODAS-CARITAS Ngaoundéré	Ngaoundéré
15.	Mme Denoumba Dinatou	CMPJ-Garoua	Garoua
16.	M. Dtissébè Djoryang Parfait	Expert Formation Professionnelle Agropastorale ABC-PADER	Ngaoundéré
17.	Mme Dorothea Drees	ABC-PADER	Garoua
18.	Mme Epassy Marthe	ProCISA	Yaoundé

19.	M.Bouba Raymond	ABC-PADER	Yaoundé
20.	M. Honoré Barka	Directeur Exécutif -PROCEFFA	Yaoundé
21.	Ndi Mberé Noé	Coordonnateur -ANDALL SKILLS	Douala
22.	Dr Eloundou Christian	CT-Profina	Yaoundé
23.	Mme Tassie Marie Louise	Consultante Experte Genre	Yaoundé
24	Dr Ekorong	Modérateur	Yaoundé

ANNEXE 6 : ÉQUIPE DE COORDINATION ET DE RÉDACTION

Coordination et suivi du projet

N°	Nom et prénom	Structure/Position	Localité
1.	M. Velten Hebermehl	Directrice de Programme ABC-PADER	Yaoundé Cameroun
2.	M. Bouba Raymond	Chef de composante Formation Professionnelle Agropastorale ABC-PADER	Garoua Cameroun
3.	M. Dtissébè Djoryang Parfait	Expert Formation Professionnelle Agropastorale ABC-PADER	Ngaoundere Cameroun

Équipe de rédaction

N°	Nom et prénom	Structure/Position	Localité
1.	Mme. Tassie Marie Louise	Consultante/Experte en genre et developpement	Yaounde Cameroun