

Guide pour l'intégration du genre dans les formations à la RSS

Dossier de supports de formation sur la
place du genre dans la RSS



Centre pour le contrôle
démocratique des forces
armées - Genève (DCAF)

Auteurs

Le Guide pour l'intégration du genre dans les formations à la RSS est rédigé par Kristin Valasek et Agneta M. Johannsen et édité par Megan Bastick.

Remerciements

Le DCAF remercie les membres suivants du Comité consultatif du projet de supports de formation sur la place du genre dans la RSS pour leur précieuse contribution à l'élaboration de ces supports : Peter Albrecht (Danish Institute for International Studies), Michael Ashkenazi (Bonn International Centre for Conversion), Gabriela Elroy (Folke Bernadotte Academy), Margarete Jacobs (OCDE), David Law and Daniel de Torres (DCAF), Angela McKay, Anna Ornert (Réseau mondial pour la facilitation des réformes dans le secteur de la sécurité), Tobias Pietz (Centre for International Peace Operations, Berlin), Nicola Popovic (UN-INSTRAW), Jamila Seftaoui (OSCE), Gry Tina Tinde (HCR) et Anne Kristin Treiber (UNIFEM).

Il adresse aussi ses remerciements à Benjamin Buckland pour l'aide apportée à l'édition.

Conception graphique : Alice Lake-Hammond.

Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité

Le Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS vient en complément de la Boîte à outils « Place du genre dans la RSS » (DCAF, OSCE/BIDDH et UN-INSTRAW, 2008). Des copies de la Boîte à outils « Place du genre dans la RSS » peuvent être téléchargées ou commandées sur le site <http://www.dcaf.ch/gssrtoolkit>.

Le Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS est un ensemble de supports pratiques de formation conçu pour aider les formateurs à intégrer les questions de genre dans leurs formations à la RSS et à dispenser des formations efficaces en matière de genre à des spécialistes de la RSS.

La première partie du Dossier de formation est un « Guide pour l'intégration du genre dans les formations à la RSS », qui fournit toute sorte d'informations utiles pour apprendre à intégrer les questions de genre tout au long d'un cycle de formation à la RSS.

Le reste du Dossier de supports de formation s'intéresse à différents thèmes spécifiques de la RSS :

- Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité
- Place du genre dans la réforme de la police
- Place du genre dans la réforme de la défense
- Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité
- Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile
- Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale
- Place du genre dans la réforme de la justice
- Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité
- Place du genre dans la gestion des frontières
- Place du genre dans la réforme pénale

Le DCAF remercie vivement le ministère norvégien des Affaires étrangères du soutien qu'il a apporté à la production de ce Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS.

DCAF

Le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève (DCAF) œuvre pour la bonne gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité. Le Centre mène des recherches sur les bonnes pratiques, encourage l'élaboration de normes appropriées aux niveaux national et international, formule des recommandations d'ordre politique, prodigue des conseils aux pays concernés et élabore des programmes d'assistance. Le DCAF a pour partenaires, entre autres, des gouvernements, des parlements, la société civile, des organisations internationales et des acteurs du secteur de la sécurité (police, pouvoirs judiciaires, services de renseignements, services de sécurité aux frontières et forces militaires).



Centre pour le contrôle
démocratique des forces
armées - Genève (DCAF)

© DCAF, 2009.
Tous droits réservés.
ISBN 978-92-9222-100-3

Extraits à citer comme suit: Kristin Valasek et Agneta M. Johannsen, « Guide pour l'intégration du genre dans les formations à la RSS », extrait du Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité. Édité par Megan Bastick et Kristin Valasek. Genève, DCAF, 2009.

Guide pour l'intégration du genre dans les formations à la RSS

Introduction	1
Étape 1: Estimer et analyser les besoins en formation	2
Étape 2: Déterminer les objectifs pédagogiques	6
Étape 3: Concevoir et développer la formation	8
Étape 4: Mettre en œuvre la formation	18
Étape 5: Contrôler et évaluer la formation	21

Introduction

Le *Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS* a été conçu pour mettre à votre disposition un ensemble diversifié d'exercices, de sujets de discussion et d'exemples pratiques que vous pouvez adapter à loisir et intégrer à votre formation à la RSS. En plus de vous proposer des exercices ou séances spécifiques sur la place du genre dans la RSS, ce guide vous aidera à prendre en compte les sexospécificités dans votre formation. Il donne des conseils pratiques pour l'intégration de la problématique du genre dans la totalité du cycle de formation à la RSS – depuis l'estimation des besoins jusqu'au suivi et à l'évaluation.

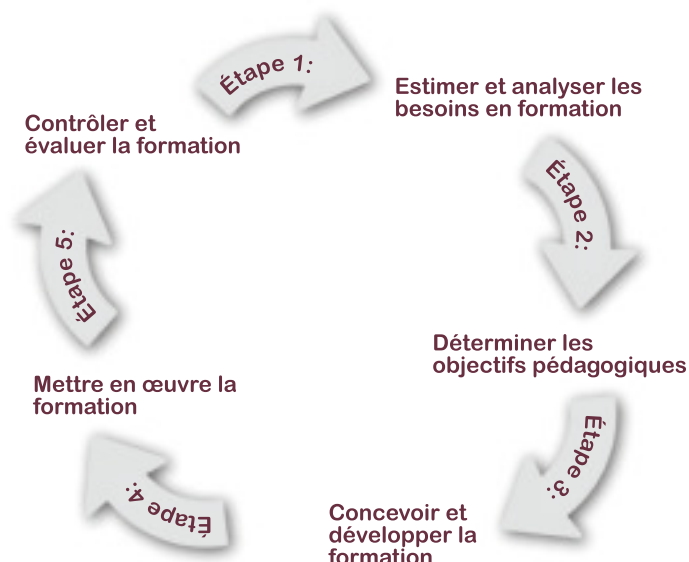
Ce guide s'adresse explicitement aux formateurs et éducateurs en matière de RSS. Les formateurs en matière de genre qui collaborent avec le secteur de la sécurité le trouveront aussi utile. À première vue, ce guide est consacré à la « formation à la RSS », mais il faut entendre ce thème au sens large pour y inclure aussi une formation relative à la réforme de la police, la réforme pénale, la gouvernance et le contrôle du secteur de la sécurité, la gestion des frontières, la réforme de la défense, la réforme de la justice, l'élaboration de politiques de sécurité nationale, etc.

Pour tout complément d'information sur la formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre, veuillez vous référer au *Dossier « Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre – Bonnes pratiques et enseignements tirés »*.

Cycle de formation

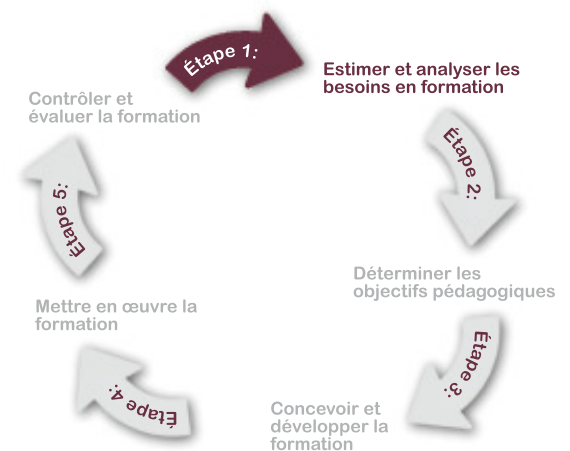
Quels que soient leur format et leur volume, les manuels de formation commencent toujours par une description du cycle de formation. Bien que cette description puisse parfois varier d'un manuel à l'autre, elle se présente généralement comme suit:

Ces différentes étapes constituent le cadre général dans lequel inclure la perspective du genre tout au long du cycle de formation à la RSS.



Demandez-vous: Comment puis-je identifier les besoins en formation ?

- Intégrez des questions sur le genre dans l'estimation des besoins en formation.
- Consultez des femmes et des hommes pour déterminer leurs besoins en formation.
- Veillez à ce que toutes vos données soient ventilées par sexe.
- Effectuez des recherches de fond sur les questions de genre dans l'environnement culturel et institutionnel dans lequel la formation va se dérouler.



La première étape de toute formation à la RSS consiste à effectuer une estimation des besoins en formation. Une estimation bien planifiée vise à déterminer si une formation est requise ou non et, si tel est le cas, à identifier les besoins spécifiques. Les estimations des besoins en formation fournissent également des données de référence pour l'évaluation et viennent étayer le soutien apporté par les responsables et les stagiaires à la formation à la RSS. En posant les bonnes questions dès le début du processus, vous serez en mesure de concevoir une meilleure formation, parfaitement adaptée aux besoins spécifiques de vos stagiaires hommes et femmes.

Les estimations des besoins en formations peuvent consister en de brefs questionnaires ou « tests de connaissances » distribués aux stagiaires ou en estimations plus approfondies, avec examen documentaire, groupes de discussion, observation et entretiens. Les données à la fois quantitatives et qualitatives que vous collecterez ainsi vous permettront de bien mieux cerner les besoins effectifs en formation.

Trop souvent, les estimations des besoins en formation pour des cours sur la RSS se limitent à l'envoi de questionnaires aux stagiaires, mais il ne faut pas s'intéresser exclusivement aux stagiaires. Il est tout aussi important de consulter les acteurs suivants:

- Organismes de la formation – tous ceux qui ont sollicité ou coordonnent la formation à la RSS ;
- Membres de la direction – les supérieurs des stagiaires ou les responsables chargés de contrôler des activités de RSS ;
- Les parties prenantes et les bénéficiaires de la formation – tous ceux sur qui la formation peut avoir un impact ou qui sont des acteurs de la RSS sans pour autant être admis comme stagiaires (par exemple, associations de défense des droits des victimes).

Par exemple, un formateur (en supposant quelques heures et fonds supplémentaires) dispensant un cours d'une semaine sur la RSS aux personnels d'un ministère de la Défense et d'un ministère des Affaires étrangères pourrait:

1. Conduire des recherches de fond sur les missions des ministères et leurs travaux en termes de RSS, notamment leurs missions et travaux sur la place du genre dans la RSS ;
2. Interroger des hommes et des femmes issus de groupes stratégiques, à savoir : responsables supérieurs dans les deux ministères, stagiaires potentiels, organisateurs de formations, représentants d'organisations partenaires, organisations non gouvernementales (ONG) travaillant sur la RSS et organisations féminines ;

3. Organiser de brefs débats avec des groupes de discussion composés de stagiaires potentiels, d'organisations partenaires et/ou d'organisations de la société civile ;
4. Concevoir et distribuer un questionnaire aux stagiaires.

En fonction du contexte, les recherches, les entretiens et les groupes de discussion peuvent être organisés par un partenaire local ou en collaboration avec un partenaire local. Il est également possible de faire examiner votre estimation des besoins par un partenaire local afin d'en vérifier la traduction et la pertinence et de vous aider à appréhender la sensibilité de votre public en termes de culture et de genre.

Comment intégrer la perspective du genre à une estimation des besoins en formation à la RSS ?

Intégrez des questions sur le genre dans l'estimation des besoins en formation.

Dans un questionnaire, vous devez inclure des questions portant sur l'expérience des participants, leurs besoins en formation et leur intérêt envers la problématique du genre:

Avez-vous déjà travaillé sur des questions touchant au genre ou au statut de la femme qui sont liées à la RSS ?

Avez-vous déjà suivi une formation en matière de genre ? Si oui, quel était le thème exact de la formation ?

Sur quels aspects particuliers souhaiteriez-vous que porte cette formation (cochez vos thèmes préférés) :

- Examen de la RSS ;
- Élaboration de programmes de RSS qui favorisent l'égalité des sexes ;
- Concepts de RSS et cadres internationaux ;
- ... etc.

La formation portera sur les questions de genre suivantes. Classez les thèmes dans l'ordre de l'importance que vous leur accordez, de 1 (moins important) à 5 (plus important) :

- Politiques sensibles aux sexospécificités pour les institutions du secteur de la sécurité;
- Intégration de la perspective du genre dans le cycle de programmation de la RSS;
- Recrutement, rétention et promotion de personnels masculins et féminins ;
- Satisfaction des besoins distincts des hommes, des femmes, des garçons et des filles en matière de sécurité et de justice ;
- Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre.

Si l'estimation des besoins en formation comporte un « test » destiné à recueillir des informations globales sur les connaissances des stagiaires, il est possible d'y inclure des questions sur le genre, par exemple :

Sur une échelle de 1 (pas d'accord du tout) à 5 (tout à fait d'accord) :

<i>Le terme « genre » m'est familier</i>	1	2	3	4	5
<i>En ce cas, que veut dire « genre » ?</i>					

Je pense que le genre a sa place dans la RSS. 1 2 3 4 5
Si oui ou non, pourquoi ?

Quelles sont les trois mesures que vous prendriez pour intégrer la perspective du genre dans un programme de RSS ?

- 1.
- 2.
- 3.

Si la formation comporte des entretiens et des groupes de discussion, il est possible de poser des questions plus approfondies sur le genre, par exemple :

- *Votre organisation applique-t-elle des programmes et des politiques en matière de genre ?*
- *La perspective du genre est-elle intégrée dans votre travail sur la RSS ? Si oui, comment ?*
- *Selon vous, quelles questions de genre la formation devrait-elle aborder ?*
- *Y a-t-il des sujets culturellement sensibles, notamment en matière de genre, dont il faudrait tenir compte ? (Voir la section « Effectuez des recherches de fond », page 5.)*

Consultez des femmes et des hommes pour déterminer leurs besoins en formation.

Vous devez faire l'effort de consulter des hommes et des femmes relativement à leurs besoins en formation.

- Demandez aux organisateurs de vous communiquer les coordonnées de femmes stagiaires potentielles, de professionnelles de haut niveau et de femmes parties prenantes/bénéficiaires afin de les inclure éventuellement dans vos entretiens et groupes de discussion.
- Consultez des organisations représentant les hommes et les femmes susceptibles d'être affectés par la formation, c'est-à-dire des bénéficiaires. Par exemple: pour identifier les besoins en formation à la réforme de la police, consultez des organisations de défense des droits humains et des organisations de femmes et/ou directement des hommes et des femmes ayant eu recours aux services de la police; pour identifier les besoins en formation à la réforme de la défense, vous pouvez consulter des associations d'anciens combattants et des organisations spécialisées dans la violence domestique. Vous pouvez ainsi être amené(e) à identifier d'autres besoins en formation, par exemple au regard des droits humains ou de la non-discrimination.
- Veillez à organiser les groupes de discussion et les entretiens à des heures et en des lieux convenant à la fois aux femmes et aux hommes (voir les sections « Durée et timing » et « Logistique », page 15).
- Envisagez d'organiser des groupes de discussion exclusivement masculins et d'autres exclusivement féminins.
- Discutez avec des femmes et des hommes des éventuels obstacles qui, selon eux, les empêchent de participer à votre formation et concevez des stratégies pour les surmonter.

Veillez à ce que toutes vos données soient ventilées par sexe.

Lors de votre collecte d'informations, pensez à bien indiquer lesquelles proviennent d'hommes et lesquelles proviennent de femmes. Par exemple, ajoutez ceci :

Sexe: féminin masculin

à vos questionnaires, même s'ils sont anonymes. Vous pourrez ainsi déterminer si les femmes et les hommes ont des besoins distincts en formation et vous organiser pour satisfaire ces besoins.

Effectuez des recherches de fond sur les questions de genre dans l'environnement culturel et institutionnel dans lequel la formation va se dérouler.

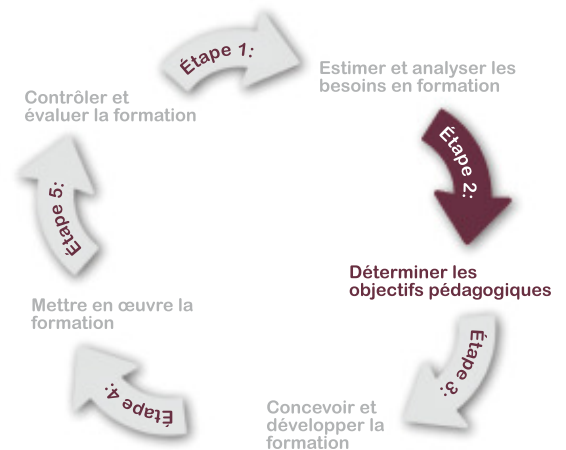
Prenez le temps d'effectuer des recherches de fond sur le contexte culturel et institutionnel de vos stagiaires, en enquêtant par exemple sur les initiatives sexospécifiques menées au sein de leur institution, sur la violence sexiste et la discrimination ou sur leurs lois nationales relatives à l'égalité entre hommes et femmes.

Collectez des informations sur le niveau d'éducation de vos stagiaires, en particulier leurs compétences dans la langue de la formation, et tenez compte de ces facteurs en concevant votre formation. Dans de nombreux pays, les taux d'alphabétisation sont inférieurs chez les femmes.

Voir aussi la section « Adaptation à différents contextes, cultures et participants », page 15.

Demandez-vous: Que doivent savoir ou pouvoir faire mes stagiaires à l'issue de la formation ?

- Définissez un objectif concernant le genre qui couvre l'ensemble de la formation.
- Fixez des objectifs pédagogiques pour une séance sur la place du genre dans la RSS.



Une fois que vous avez estimé les besoins et analysé les informations, l'étape suivante consiste à fixer les objectifs pédagogiques. C'est une étape capitale, que les formateurs ont souvent tendance à négliger. Or, il est important de déterminer des objectifs pédagogiques pour avoir une formation ciblée et bien conçue, qui apporte aux stagiaires hommes et femmes les compétences et connaissances spécifiques identifiées lors de l'estimation des besoins en formation. Cela permet en outre d'évaluer l'impact de la formation.

Il y a deux étapes à la détermination des objectifs pédagogiques :

1. Détermination des objectifs généraux de la formation ;
Ex. : à l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de concevoir une évaluation d'un projet de réforme pénale.
2. Détermination de deux ou trois grands objectifs pédagogiques pour chaque séance de formation.
Ex. : à l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de recenser trois des rôles stratégiques joués par la société civile dans la réforme pénale.

Un bon objectif doit être « SMART »:¹

Spécifique – Il doit être clair et compréhensible, et non pas flou et obscur.

Mesurable – Vous devez pouvoir déterminer s'il a été accompli ou non.

Accessible – Vous devez pouvoir l'atteindre, sans toutefois que cela soit trop facile, pour que tous les stagiaires n'aient pas déjà les compétences requises.

Relié aux besoins – Il doit être adapté et conforme aux besoins en formation identifiés.

Temporellement défini – Il doit pouvoir être accompli dans un délai déterminé, par exemple à la fin de la formation ou le mois suivant.

Comment intégrer la perspective du genre à la détermination des objectifs pédagogiques ?

Définissez un objectif concernant le genre qui couvre l'ensemble de la formation.

En définissant un objectif pédagogique général en matière de genre, vous avez la garantie que les sexospécificités ne seront jamais négligées et vous justifiez ainsi les mesures prises pour intégrer la perspective du genre à la formation à la RSS.

¹ Elaine Biech, Training for Dummies. États-Unis, Wiley Publishing, Inc., 2005, p. 61.

Exemples d'objectifs de formation qui concernent le genre :

- *À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure d'appliquer une perspective de genre à l'examen, à la mise en œuvre et à l'évaluation des programmes de RSS.*
- *À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure de tenir compte des besoins distincts en matière de sécurité des hommes, des femmes, des garçons et des filles dans leurs activités de contrôle du secteur de la sécurité.*

Fixez des objectifs pédagogiques pour une séance sur la place du genre dans la RSS.

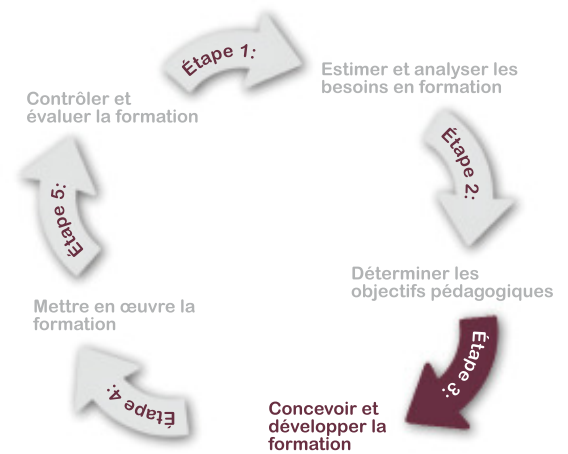
Définissez et renforcez vos objectifs généraux de formation par des objectifs pédagogiques clairs et concis pour chaque séance.

Exemples d'objectifs pédagogiques pour une séance consacrée à la place du genre dans la RSS :

- *À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure de décrire quatre stratégies de prévention de la discrimination sexiste et du harcèlement sexuel chez les garde-frontières.*
- *De retour au travail, les stagiaires seront en mesure de déterminer si les politiques de sécurité nationale envisagées respectent les lois nationales relatives à l'égalité des sexes.*

Demandez-vous: Comment puis-je concevoir et développer au mieux une formation à la RSS qui soit favorable à l'égalité des sexes et qui satisfasse les besoins de mes stagiaires hommes et femmes ? Comment puis-je tenir compte des sexospécificités dans la planification des éléments suivants :

- Stagiaires ;
- Formateurs ;
- Contenu ;
- Pédagogie ;
- Durée et timing ;
- Logistique ;
- Adaptation à différents contextes et cultures.



Une fois les besoins en formation estimés et les objectifs pédagogiques établis, il est temps de concevoir la formation à proprement parler. Il y a une multitude de choses à déterminer, qui vont de la sélection du formateur jusqu'aux rafraîchissements à proposer pendant les pauses. Ci-après figurent quelques conseils pour vous assurer que les questions de genre sont intégrées à la conception et au développement de votre formation.

Stagiaires

Un bon objectif peut consister à prévoir dans votre groupe de stagiaires à peu près le même nombre d'hommes que de femmes et à sélectionner quelques stagiaires spécialisés dans les questions de genre. Vous pourrez ainsi avoir dans votre salle une certaine diversité d'expériences et d'expertises, ce qui instaurera un meilleur environnement pédagogique. Le simple fait d'avoir des femmes parmi vos stagiaires peut aider à mettre à mal les stéréotypes sur la présence de femmes dans le secteur de la sécurité.

En votre qualité de formateur, vous n'avez normalement pas pour responsabilité de recruter votre groupe de stagiaires, mais vous pouvez toujours :

- Demander aux organisateurs de recruter autant d'hommes que de femmes ;
- Demander à un spécialiste local des questions de genre d'être présent pendant la formation afin de vous aider ;
- Solliciter la présence parmi vos stagiaires de représentants d'organisations de la société civile, dont des organisations de femmes. Cela peut en effet faciliter le dialogue, la mise en réseau et le partenariat entre les institutions du secteur de la sécurité et la société civile ;
- Proposer des formations séparées pour les hommes et pour les femmes si le contexte culturel le rend plus approprié ou si les besoins en formation des hommes et des femmes sont trop différents ;
- Organiser à l'avance des groupes de travail mixtes pour garantir la participation des femmes et des hommes (voir la section « Participation non paritaire », page 20) ;
- Impliquer quelques stagiaires hommes et femmes dans le processus de planification afin qu'ils donnent leur avis sur la logistique et d'autres aspects. Veiller à ce que les stagiaires femmes puissent participer à la formation (voir la section « Logistique », page 15).

Formateurs

Tous les formateurs à la RSS doivent avoir des connaissances de base sur les sexospécificités et leur incidence sur la RSS. La *Boîte à outils* « *Place du genre dans la RSS* » et le présent *Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS* ont été conçus pour aider les formateurs à acquérir de l'expertise dans ces domaines.

Même si tous les formateurs à la RSS doivent être en mesure de dispenser et d'animer une formation sur la place du genre dans la RSS, vous pouvez à l'occasion demander à un autre formateur d'animer avec vous vos séances ou recruter un formateur plus expérimenté que vous en la matière. En ce cas, tenez compte des aspects suivants :

- **Équipes de formateurs mixtes** : lorsque le groupe de stagiaires est majoritairement masculin, il peut être utile d'avoir un formateur homme ou une équipe mixte de formateurs. Cela démontre que le genre n'est pas qu'une « question de femmes ».
- **Expérience en matière de sécurité** : les formateurs qui ont une expérience professionnelle au sein d'une institution du secteur de la sécurité, en particulier aux échelons intermédiaires ou supérieurs, sont souvent plus respectés et sont davantage familiarisés avec les possibilités et les obstacles d'intégration du genre à la RSS.
- **Formateurs locaux** : comme le genre est toujours propre à la culture, il peut être utile d'avoir un formateur local pour vous assister et/ou demander à un spécialiste local des questions de genre d'assister à votre séance (ex. : représentant d'une organisation de femmes). Vous bénéficiez ainsi d'un aperçu adapté à la culture locale sur les questions de genre, ce qui vous permet de réfuter toute accusation arguant que le genre est un concept « importé ».
- **Genre et expertise en matière de RSS** : les stagiaires doivent, de préférence, avoir de l'expertise en matière de genre et de RSS. Les formateurs qui ont travaillé dans des institutions du secteur de la sécurité ou participé à des opérations de soutien à la paix peuvent constituer de bons candidats.
- **Expertise en formation** : le genre est parfois un sujet sensible, qui requiert des techniques participatives de formation spéciales (voir la section « Pédagogie », page 12). Partant, il importe que les formateurs en matière de genre et de RSS aient de l'expertise dans la pédagogie des adultes et une solide expérience de la formation.

Contenu

Pour être efficace, le contenu sexospécifique de la formation à la RSS doit être issu d'une appréciation des besoins en formation et doit être adapté aux objectifs pédagogiques de la formation et de chaque séance. De manière générale, le contenu de la formation en matière de genre et de RSS doit être :

- **Contextualisé** – ciblé sur la culture spécifique et le contexte institutionnel ;
- **Pratique** – axé sur le renforcement des compétences qui peuvent être mises en pratique chaque jour par les stagiaires ;
- **Relié à l'avantage opérationnel** – démontrant comment l'intégration de la perspective du genre améliore l'efficacité ;
- **Pertinent** – axé sur les aspects et les compétences qui concernent directement les stagiaires.

Prise en compte des sexospécificités

Les questions de genre doivent être dûment mises en avant tout au long de la formation

à la RSS afin de démontrer aux stagiaires que le genre ne constitue rien d'autre qu'une composante pratique de la RSS. Si le genre n'est mentionné que dans une séance (par exemple, une séance spéciale sur le genre et les droits humains), les stagiaires n'apprendront pas à intégrer de manière pratique le genre dans leur travail quotidien lié à la RSS.

De nombreux moyens différents permettent de s'assurer que les questions de genre sont intégrées au contenu des séances de formation à la RSS, parmi lesquels :

- Soulever brièvement et presque inopinément des questions de genre. Par exemple, « comme vous pouvez le voir, cet aspect de la RSS touche différemment les femmes et les hommes. Comment pourriez-vous concevoir votre examen et votre programme de RSS en conséquence ? ». Ou procéder par sollicitation : « stagiaire X, comment, selon vous, votre proposition aura-t-elle une influence distincte sur les hommes et les femmes ? » ;
- Prévoir cinq à dix minutes dans les séances concernées pour discuter de questions touchant le genre. Par exemple, dans une séance consacrée aux lois et normes internationales et nationales, vous pouvez fournir des informations sur les Résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité ; dans une séance sur la réforme de la justice, vous pouvez vous intéresser aux différents obstacles à la justice rencontrés par les hommes et les femmes et, dans une séance sur la réforme pénale, vous pouvez examiner les problèmes particuliers rencontrés par les femmes et les filles en milieu pénitentiaire, et ainsi de suite ;
- Inclure dans des exercices des questions et des rôles liés au genre. Par exemple, dans un exercice sur l'examen des politiques de défense nationale, vous pouvez demander aux stagiaires d'identifier les endroits où les sexes spécifiques auraient dû être abordés (voir la section « Pédagogie », page 11) ;
- Examiner les supports de formation, photos et images comprises, pour vérifier qu'ils ne véhiculent pas de stéréotypes ou de terminologie sexistes sur les hommes et les femmes (ex. : blagues sexistes, emploi exclusif du pronom « il » ou « ils » au lieu de « il(s) ou elle(s) », du terme « président » au lieu de « président(e) », etc.) ;
- Si vous travaillez avec des co-animateurs ou d'autres présentateurs :
 - Avant que la formation ne commence, prenez le temps de discuter avec vos co-animateurs de la manière dont ils voient la problématique du genre et de la manière dont elle va être traitée tout au long de la formation. Expliquez-leur clairement qu'ils doivent intégrer les questions de genre à leurs séances et fournissez-leur toutes les informations et l'assistance requises pour ce faire.
 - Expliquez-leur aussi que, en tant que formateurs, ils peuvent faire fonction de modèle pour démontrer la sensibilité au genre et l'égalité de traitement. Par exemple, évitez d'appeler vos stagiaires « messieurs » et de faire référence aux personnels de sécurité comme s'il ne s'agissait que d'hommes.
 - Vous pouvez proposer d'examiner tous ensemble les supports de formation afin d'éviter les redondances et de garantir leur accessibilité, notamment en matière d'intégration de la perspective du genre. Si vous travaillez avec un formateur spécialisé sur la place du genre dans la RSS, lui aussi peut participer à l'examen des supports de formation.
 - Une fois que la formation a commencé, veillez à motiver constamment vos co-animateurs, les organisateurs de la formation et d'autres afin qu'ils conservent une perspective de genre.

Séance(s) sur la place du genre dans la RSS

En plus d'intégrer la perspective du genre à l'ensemble de votre formation à la RSS, il faut prévoir au moins une séance spécialement consacrée aux questions de genre afin de présenter les concepts, de discuter d'exemples concrets et de renforcer les compétences pratiques des stagiaires. Les formateurs expérimentés témoigneront que, dès que les sexospécificités sont abordées, les stagiaires demandent souvent des explications et se montrent enclins à engager des discussions sur le sujet. Si vous ne prévoyez pas de séance spéciale consacrée au sujet du genre et de la RSS, vous courez le risque d'avoir à organiser au dernier moment une séance improvisée, ce qui bouleverserait tout votre programme.

Une séance consacrée à la place du genre dans la RSS comporterait normalement une présentation, une discussion et des exercices autour des questions suivantes :

- Qu'est-ce que le genre ?
- En quoi le genre est-il important pour la RSS ?
- Comment intégrer concrètement le genre à la RSS ?

Le *Dossier de supports de formation* comporte des exercices de formation notés, des sujets de discussion et des exemples pratiques dont vous pouvez vous servir pour mettre au point votre formation à la place du genre dans la RSS. Aussi, avant de sélectionner un exercice, vous invitons-nous à vous poser les questions suivantes :

- Quels sont vos objectifs pédagogiques ? Quel exercice répond le mieux à ces objectifs ?
- Qui sont vos stagiaires ? Combien sont-ils ? Cet exercice convient-il à leur niveau d'expérience ?
- Avez-vous le temps de le mener à bien ?
- Comment pourriez-vous modifier l'exercice de manière à ce qu'il soit mieux adapté à vos objectifs pédagogiques, à vos stagiaires et au temps dont vous disposez ?

Outre les exercices, votre séance doit commencer par une brève introduction sur la place du genre dans la RSS. Vous pouvez, pour ce faire, utiliser une présentation, avec des diapositives PowerPoint ou autres supports, ou organiser une discussion. Les messages principaux spécifiés dans les différentes parties du *Dossier de supports de formation*, utilisé conjointement avec la *Boîte à outils* « *Place du genre dans la RSS* », peuvent servir de fondement à cette introduction.

L'Encadré 1 (page suivante) donne un exemple de plan pour une séance de 90 minutes consacrée à la place du genre dans la RSS. Voir également les conseils fournis à la section « *Durée et timing* », page 15.

Pédagogie

Les adultes apprennent mieux lorsqu'ils sont impliqués et motivés et lorsqu'ils y prennent du plaisir. Le moyen le plus efficace de faire assimiler de nouvelles informations à vos stagiaires est d'appliquer un format d'apprentissage participatif : une méthodologie qui valorise les capacités et les connaissances des stagiaires et les implique tout au long du processus d'apprentissage. Comme les gens ont tous des styles d'apprentissage différents, il est utile de prévoir un mélange d'exercices axés sur l'action, l'analyse, la discussion, la réflexion, l'écoute et la lecture. Plusieurs supports distincts peuvent être employés pour encourager la participation et l'interaction : vidéos, chansons, textes, tableaux de conférence, marqueurs, photocopiés, diapositives PowerPoint, photos, etc. Ci-après sont expliquées quelques méthodes permettant d'intégrer la perspective du genre à des formations courantes à la RSS :

Voir, par exemple, l'Exercice 12 des *Supports de formation à la place du genre dans la RSS*.

Cartographie du secteur de la sécurité

La cartographie du secteur de la sécurité ou des acteurs de la RSS, avec comparaison des secteurs de la sécurité de différents pays ou modélisation des relations entre différents acteurs du secteur de la sécurité, peut constituer un moyen efficace de présenter aux stagiaires la complexité et les multiples corrélations du secteur de la sécurité.

- Tâchez d'inclure les acteurs suivants, notamment : organisations de femmes, organisations de défense des droits humains, ministères en charge de la condition féminine ou du genre, associations de personnels féminins du secteur de la sécurité, avocats, juges, etc.

Encadré 1

Modèle de séance de formation sur la place du genre dans la RSS

Intitulé de la séance	RSS respectueuse de l'égalité des sexes
Stagiaires	25 praticiens de la RSS, de niveaux inférieur et intermédiaire, issus de pays donateurs et de pays où une RSS est déployée
Objectifs de la formation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprendre ce que signifie le genre et en quoi il importe pour la RSS 2. Comprendre et appliquer les points d'entrée pratiques pour l'intégration du genre dans les programmes de RSS
Durée	90 minutes
Matériel	<ul style="list-style-type: none"> • Ruban adhésif • PowerPoint • Polycopiés • Tableaux de conférence • Marqueurs

DURÉE	ACTIVITÉ	SUPPORTS
5 min	Récapitulation des dernières séances sur le genre et mise en corrélation avec la séance présente. Introduction à la séance, avec mention des objectifs pédagogiques et du programme.	PowerPoint
10 min	Exercice de l'expert en sexospécificités – tous les stagiaires se placent sur une ligne au sol indiquée par du ruban adhésif, en fonction du niveau d'expertise en matière de genre qu'ils pensent posséder. Le formateur anime une discussion sur ce que signifie le genre et en quoi il importe pour la RSS.	Ruban adhésif
10 min	Récapitulation de la définition du genre, de son importance pour la RSS et de son mode d'intégration au cycle de programmation de la RSS, avec des exemples pratiques.	PowerPoint
15 min	Exercice collectif de réflexion sur les points d'entrée pratiques à l'intégration du genre, notamment la dotation en personnel, les politiques, la formation, les opérations, la structure et la logistique	Tableau de conférence PowerPoint
45 min	Exercice d'étude de cas – intégration de la perspective du genre à la réforme de la police au Kosovo (Exercice 9 des <i>Supports de formation sur la place du genre dans la réforme de la police</i>). Formation en trois groupes, compte rendu et comparaison avec les événements réels.	Polycopiés Tableau de conférence
5 min	Synthèse – réitération des principaux points.	PowerPoint

Voir « Exemples pratiques », l'Exercice 13 des *Supports de formation à la place du genre dans la RSS* et l'Exercice 10 des *Supports de formation à la place du genre dans la réforme du secteur de la défense*.

Voir, par exemple, l'Exercice 6 des *Supports de formation à la place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile*.

Voir, par exemple, l'Exercice 13 des *Supports de formation à la place du genre dans la RSS*.

Études de cas

Des études de cas réels ou imaginaires peuvent permettre aux stagiaires d'analyser les expériences de RSS passées et présentes, d'en tirer des enseignements et de mettre des compétences en pratique dans ce domaine.

- Incluez des informations de fond liées à la problématique du genre, par exemple:
 - Prévalence des menaces à la sécurité, telle la violence sexiste, dont la violence domestique, les agressions sexuelles, la traite des êtres humains, la violence armée et la violence des gangs ;
 - Initiatives du secteur de la sécurité visant à traiter ces menaces à la sécurité ;
 - Violations des droits humains commises par les personnels du secteur de la sécurité, dont le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles ;
 - Taux de participation des femmes et des hommes dans les institutions du secteur de la sécurité ;
 - Lois et politiques régionales et nationales relatives aux femmes dans le secteur de la sécurité, à la violence domestique et sexuelle, à la formation en matière de genre, etc. ;
 - Implication des organisations de femmes dans les processus de RSS.
- Prévoyez une question comme sujet de discussion sur les sexospécificités, par exemple :
 - Que pourraient faire les institutions du secteur de la sécurité pour réduire la violence sexiste ?
 - Comment le processus de RSS pourrait-il être déployé de manière davantage inclusive ?
 - Que pourrait-on faire pour augmenter les taux de recrutement et de rétention des personnels féminins du secteur de la sécurité ?

Analyse SWOT

L'analyse SWOT (*strengths, weaknesses, opportunities and threats*, ou en français : forces, faiblesses, opportunités et menaces) d'un processus particulier de RSS constitue un puissant outil d'analyse, qui permet aux stagiaires de réfléchir à la RSS et de mieux la comprendre

- Soulevez des problèmes, comme la collaboration avec des organisations de femmes, les violations des droits humains, les codes de conduite ou la représentativité du secteur de la sécurité, et demandez aux stagiaires de les classer, dans le cadre d'une discussion.
- Demandez à un groupe de stagiaires d'effectuer une analyse SWOT afin de déterminer comment le processus de RSS peut inclure des hommes et des femmes ou peut améliorer les prestations de services de sécurité destinées aux hommes, aux femmes, aux filles et aux garçons.

Identification des lacunes

L'identification des lacunes ou des besoins est une autre manière de structurer l'analyse de la RSS.

- Déterminez la présence éventuelle de lacunes en matière de genre dans un processus particulier de RSS, par exemple :
 - Défaut de participation des organisations de la société civile ;
 - Manque de fonds pour la lutte contre la violence domestique ;
 - Problèmes de mise en œuvre des politiques d'égalité des sexes.

Voir, par exemple, l'Exercice 16 des *Supports de formation à la place du genre dans la RSS*, les Exercices 4 et 12 des *Supports de formation à la place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité*, l'Exercice 9 des *Supports de formation à la place du genre dans la réforme de la défense* et les Exercices 4 et 8 des *Supports de formation à la place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile*.

Voir, par exemple, l'Exercice 15 des *Supports de formation à la place du genre dans la RSS*, l'Exercice 3 des *Supports de formation à la place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité*, l'Exercice 3 des *Supports de formation à la place du genre dans la réforme de la défense* et l'Exercice 7 des *Supports de formation à la place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile*.

Voir, par exemple, les Exercices 1 à 7 des *Supports de formation à la place du genre dans la RSS*.

Analyse de politique ou de texte

Certains documents, comme les politiques de sécurité, les examens de RSS et les évaluations de projet de RSS, peuvent constituer une bonne base pour l'analyse de texte visant à identifier des lacunes et à enseigner des compétences analytiques.

- Demandez aux stagiaires de :
 - Déterminer où les questions de la participation des femmes et des hommes ou de la violence sexiste font défaut ;
 - Détecter les termes ou expressions discriminatoires et de les remplacer ;
 - Critiquer le processus de rédaction de la politique ou du texte du point de vue de l'inclusion et de l'appropriation locale.

Simulations et jeux de rôles

Les simulations et les jeux de rôles sur la RSS permettent aux stagiaires d'appliquer des informations et des compétences et d'apprendre de manière interactive.

- Prévoyez un rôle de représentant d'une organisation de femmes, de représentant de groupe d'experts parlementaires ou d'expert en sexospécificités. N'attribuez pas automatiquement ce rôle à une stagiaire ou à un stagiaire expert en sexospécificités. Essayez de l'attribuer à un homme.
- Incluez des questions de fond liées au genre (voir ci-avant la section « Études de cas »).
- Expliquez dans la description d'un des acteurs – par exemple un donateur ou un ministre – qu'il est préoccupé par les questions d'égalité et de violence sexiste.
- Engagez autant de stagiaires hommes que femmes à des postes de haut niveau.
- Distribuez des rôles d'hommes à des femmes et inversement.

Élaboration de plans d'action

Il s'agit de mettre au point un plan d'action réel ou simulé pour un processus de RSS.

- Demandez aux stagiaires d'identifier des objectifs, des activités, des indicateurs, des partenaires et des sources de financement qui, soit ont spécifiquement trait au genre, soit comportent un aspect sexospécifique, par exemple :
 - Une cible stratégique de recrutement féminin en objectif ;
 - Une activité, comme la formation en matière de genre ;
 - Des indicateurs ventilés par sexe ;
 - Des partenaires, comme des organisations de femmes ou des ministères en charge du statut de la femme ou des questions de genre.

Voici encore quelques conseils pédagogiques applicables aux séances consacrées à la place du genre dans la RSS :

- Les adultes n'apprennent que s'ils en ont le désir ou le besoin. Concentrez-vous sur l'intérêt qu'ils tireront de ce qu'ils apprendront sur le genre et la RSS.
- Travaillez avec des groupes de discussion et des exercices. Très souvent, les femmes, mais aussi les hommes, se sentiront plus à l'aise pour parler s'ils sont en petits groupes.
- Prévoyez des exercices de découverte, de motivation et de constitution d'équipe pour créer une dynamique de groupe ou insuffler de l'énergie aux participants.

Outre la formation, il y a d'autres formes d'apprentissage qui se révèlent efficaces dans les domaines du genre et de la RSS, notamment les voyages d'étude, le tutorat, l'encadrement, l'observation et les échanges de personnel.

Durée et timing

L'une des plus grandes difficultés posées à l'intégration des questions de genre dans la formation à la RSS est le manque de temps généralement alloué aux séances. L'expérience du DCAF et du Réseau mondial pour la facilitation de la RSS en la matière indique que, dans le cas d'une formation de deux ou trois jours sur un thème lié à la RSS, avec évocation de problèmes sexospécifiques dans d'autres séances, il faut prévoir au minimum une séance de 60 à 90 minutes sur la place du genre dans la RSS.

Il est souvent utile de programmer cette séance sur la place du genre dans la RSS l'après-midi du premier jour. La perspective du genre peut être présentée dès le début comme un concept clé, ce qui facilitera ensuite sa prise en compte. Si la séance sur la place du genre dans la RSS est de nature participative, elle peut motiver les stagiaires au cours de l'après-midi, où la fatigue commence souvent à se faire ressentir.

Les facteurs suivants doivent être pris en compte pour définir le timing de la formation :

- Consultez vos stagiaires, en particulier les femmes, pour déterminer si le timing de la formation tel qu'il est défini leur permet d'y assister sans les empêcher d'assumer leurs autres responsabilités, comme d'aller chercher leurs enfants à la crèche ou à l'école.
- Dans certains pays, il se peut que les femmes ne veuillent pas terminer la formation à la nuit tombée, pour des raisons de sécurité ou des raisons sociales. Si nécessaire, organisez votre formation de manière à ce que les stagiaires puissent rentrer chez eux avant la nuit.

Le programme de la formation doit être conçu de manière à satisfaire les besoins identifiés et les objectifs établis. De ce fait, il n'y aura jamais deux séances ou deux cours de formation identiques. La section « Contenu » présente un modèle de programme pour une séance de 90 minutes sur la place du genre dans la RSS. L'Encadré 2 (page suivante) donne un exemple de programme pour une formation de deux jours sur la place du genre dans la RSS.

Logistique

La formation doit être accessible tant aux stagiaires hommes qu'aux stagiaires femmes. Il est important à cet égard de déterminer les aspects suivants :

- Si le lieu est accessible et convient aussi bien aux hommes qu'aux femmes – par exemple, s'il est accessible en transports publics, s'il dispose de toilettes séparées ou d'installations de garde d'enfants, si les femmes ont la possibilité d'être assises les unes à côté des autres pour des raisons culturelles, etc. ;
- Si le lieu est accessible aux handicapé(e)s ;
- S'il y a des salles supplémentaires à disposition pour autoriser les discussions en petits groupes ;
- Si les femmes sont en mesure d'assister à des cours résidentiels ;
- S'il faut prévoir des installations de garde d'enfants.

Adaptation à différents contextes et cultures

Il est absolument nécessaire de prendre le temps d'adapter la formation en matière de genre aux besoins spécifiques des stagiaires et leur contexte culturel est, à cet égard, extrêmement important. Votre estimation des besoins en formation constitue une aide précieuse à cet effet. Comme les idées autour des questions de genre et des rôles sexuels

varient grandement d'une culture à l'autre, il est extrêmement important d'adapter les supports de la formation sur la place du genre dans la RSS à la culture et au contexte.

En plus de rassembler des études de fond et de lire de la documentation sur le contexte culturel et institutionnel, vous pouvez :

- Collecter, lors de l'estimation des besoins en formation, des informations sur l'âge, le niveau d'éducation, l'expérience professionnelle et les connaissances préalables des stagiaires en matière de genre et les adapter en conséquence ;
- Impliquer des partenaires locaux, par exemple les organisateurs de la formation, des stagiaires ou des représentants d'ONG, et les faire participer à l'examen et à l'adaptation des supports de formation ;
- Co-animer la formation avec un partenaire local familiarisé avec le contexte culturel

Encadré 2

Modèle de programme d'une formation de deux jours à la place du genre dans la RSS

Formation destinée à l'Unité de coordination du secteur de la justice du ministère de la Justice
Freetown, Sierra Leone, 28-29 août 2008

DCAF-Projet WIPSEN
Afrique-RSS en Afrique occidentale : renforcement de l'intégration de la perspective du genre et des capacités des personnels féminins du secteur de la sécurité

Jour 1

8 h. 30 - 9 h.	<i>Arrivée</i>
9 h. - 10 h.	Ouverture : présentations et attentes
10 h. - 11 h.	Exercices sur la place du genre dans la RSS : Comprendre la RSS Comprendre le genre
11 h. - 11 h. 20	<i>Pause café</i>
11 h. 20 - 12 h.	Exercice sur les buts et objectifs de la RSS
12 h. - 12 h. 30	Présentation interactive sur les liens entre la réforme du secteur de la justice et la RSS
12 h. 30 - 13 h. 30	<i>Déjeuner</i>
13 h. 30 - 14 h.	Exercice de réflexion sur la place du genre dans la réforme du secteur de la justice
14 h. - 15 h. 30	Exercice de cartographie de la RSS – les acteurs de la RSS et le secteur de la justice
15 h. 30 - 16 h.	Synthèse et évaluation

Jour 2

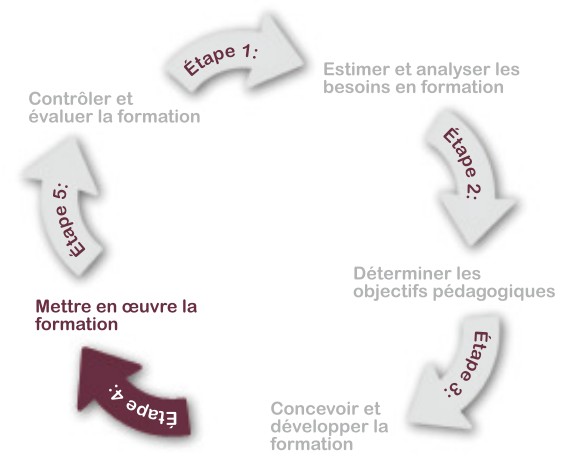
8 h. 30 - 9 h.	<i>Arrivée</i>
9 h. - 9 h. 30	Exercice de récapitulation
9 h. 30 - 11 h.	Exercice sur les lois et instruments relatifs au genre
11 h. - 11 h. 20	<i>Pause café</i>
11 h. 20 - 12 h. 30	Lacunes et obstacles concernant la place du genre dans la réforme de la justice
12 h. 30 - 13 h. 30	<i>Déjeuner</i>
13 h. 30 - 14 h. 30	Conception d'un plan d'action sur l'intégration de la perspective du genre dans l'Unité I de coordination du secteur de la justice – Document de travail : Stratégie de réforme du secteur de la justice en Sierra Leone (2008-2010)
14 h. 30 - 14 h. 50	<i>Pause café</i>
14 h. 50 - 15 h. 30	Conception d'un plan d'action sur l'intégration de la perspective du genre dans l'Unité II de coordination du secteur de la justice – Document de travail : Stratégie de réforme du secteur de la justice en Sierra Leone (2008-2010)
15 h. 30 - 16 h.	Synthèse et évaluation finale

- et institutionnel et respecté des stagiaires ;
- Employer un langage pragmatique, culturellement approprié et institutionnellement acceptable ;
 - Prévoir une séance pour définir, autour d'une discussion, des concepts comme le genre et la prise en compte du genre afin de favoriser la compréhension ;
 - Discuter de la terminologie du genre avec des interprètes. Par exemple, dans certaines langues, le mot « genre » n'existe pas et vous devrez trouver un autre mot ou une expression pour désigner le même concept. Briefer les interprètes avant la formation afin de garantir la clarté des concepts et les consulter régulièrement pour résoudre leurs éventuels doutes ;
 - Faire traduire les supports de formation dans la langue locale et/ou les faire adapter pour un public peu instruit, par exemple au moyen de supports visuels².

² Voir Toiko Tønison Kleppe, Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre – Bonnes pratiques et enseignements tirés, extrait de Boîte à outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité ». Éd. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008, p. 5.

Demandez-vous: Quels défis dois-je me préparer à relever lors de la mise en œuvre de ma formation à la RSS favorable à l'égalité des sexes?

- Scepticisme envers le genre ;
- Opinions selon lesquelles le genre n'est pas important pour la sécurité ;
- Stéréotypes sur les femmes ;
- Importance excessive accordée au genre, par opposition à l'origine ethnique, la religion, l'âge, etc. ;
- Incompatibilité entre la culture et la prise en compte de la perspective de genre ;
- Interruptions et perturbations ;
- Débordements hors-sujet ;
- Participation non paritaire.



Une fois que la formation est conçue et développée de façon à tenir compte des sexospécificités, l'étape suivante consiste à procéder à sa mise en œuvre. Beaucoup d'obstacles peuvent se poser au moment de dispenser la formation, qui plus est dans le domaine du genre. Voici donc une liste de quelques obstacles possibles auxquels vous devez vous préparer :

Scepticisme envers le genre

Les stagiaires, aussi bien les hommes que les femmes, doivent prendre la question du genre au sérieux. Les stratégies possibles pour vous en assurer sont les suivantes, entre autres :

- Commencer la formation par des exercices de sensibilisation au genre ;
- Explorer les besoins et expériences distincts des femmes, des hommes, des garçons et des filles et leur participation en ce qui a trait à la sécurité ;
- Ménager des espaces sécurisés pour désamorcer et résoudre les problèmes ;
- Inciter le groupe à trouver une réponse collective à la résistance ;
- Veiller à ne pas « aller trop loin », à rester clair, concis et ferme.

En même temps, si vous demandez à vos stagiaires d'adopter de nouveaux raisonnements, attendez-vous à ce qu'ils réagissent. Les questions de genre sont parfois sensibles et controversées. Veillez à rester toujours respectueux(se) et à ne pas choquer les stagiaires. De même, tâchez d'adapter le mieux possible vos arguments et exercices à votre public, de façon à ce qu'il comprenne plus facilement le contenu de votre formation et agisse de lui-même dans cet esprit.

Opinions selon lesquelles le genre n'est pas important pour la sécurité

Vos stagiaires peuvent vous faire comprendre que, s'il est certes intéressant de parler du genre au cours de la formation, il y a toutefois des priorités plus urgentes avec des ressources limitées. Préparez-vous à y répondre en fournissant des exemples pratiques sur les sujets suivants :

- Les résultats concrets et positifs que peut produire l'intégration de la perspective du genre à la RSS ;
- L'importance de l'intégration de la perspective du genre dans le traitement des affaires « délicates » de sécurité, comme le terrorisme, la gestion des frontières et les armes légères ;

Voir, par exemple, les Exercices 1, 3, 4, 7 et 18 des *Supports de formation à la place du genre dans la RSS*.

Voir, par exemple, les Exercices 2 et 8 des *Supports de formation à la place du genre dans la RSS* et les Exercices 3 et 10 des *Supports de formation à la place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile*.

Voir les « Exemples pratiques »

Voir page 3 du Dossier
«Place du genre dans la
RSS».

- La prévalence et l'impact coûteux de la violence sexiste ;
- Les mauvaises pratiques, c'est-à-dire les aspects qui négligent la perspective du genre et les résultats négatifs qui en découlent.

Biais en faveur des femmes

On peut vous accuser de ne vous intéresser qu'aux femmes, alors que le genre concerne tout autant les femmes que les hommes, les filles que les garçons. Le « genre » renvoie aux rôles et rapports, aux traits de personnalité, aux attitudes, aux comportements et aux valeurs particuliers que la société attribue aux hommes et aux femmes. Vous pouvez insister sur la discrimination, aujourd'hui encore, à laquelle sont confrontées les femmes et sur leurs désavantages par rapport aux hommes. Cette situation justifie qu'une attention particulière soit portée aux femmes et aux filles dans le domaine de la RSS. Cependant, la prise en compte de la perspective du genre dans la RSS nécessite aussi d'admettre qu'il faut répondre aux besoins spécifiques des hommes et des garçons. Soyez en mesure de fournir des exemples pratiques d'initiatives sensibles au genre axées sur les hommes ou sur les femmes au sein de la RSS.

Importance excessive accordée au genre, par opposition à l'origine ethnique, la religion, l'âge, etc.

Il est possible que l'on vous critique au motif que vous ne vous intéressez qu'à la question du genre, alors que la race, l'origine ethnique, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge et d'autres facteurs ont aussi une incidence sur la sécurité des personnes. Vous devez faire comprendre que le genre n'est qu'une dimension parmi d'autres, certes importante, dont il faut tenir compte pour satisfaire les différents besoins en matière de sécurité dans n'importe quelle société ou communauté. Préparez-vous à donner des exemples pour illustrer les liens entre le genre et d'autres facteurs sociaux – la pauvreté et l'origine ethnique, en particulier – et pour expliquer qu'ils peuvent être examinés conjointement.

Incompatibilité entre la culture et la prise en compte de la perspective de genre

On peut essayer de vous faire croire que, dans certains contextes, les attitudes locales sont telles qu'elles ne permettent pas d'intégrer la perspective du genre à la RSS. Ce peut être le cas, par exemple, si la culture dominante s'oppose à toute participation des femmes dans le secteur de la sécurité. Cependant, les cultures évoluent et ne sont pas monolithiques. Démontrez ce point à l'appui d'exemples issus de la communauté. Mettez en avant les stratégies susceptibles d'ouvrir la voie à l'intégration de la perspective du genre, par exemple :

- Garantir la participation d'une large variété d'acteurs, parmi lesquels des femmes dans le secteur de la sécurité et des organisations de femmes ;
- Travailler en collaboration avec des partenaires locaux ;
- Sensibiliser le public et collaborer avec les médias ;
- Identifier des promoteurs actifs de l'égalité des sexes (c'est-à-dire des hommes et des femmes de haut niveau désireuses de soutenir des initiatives favorables à l'égalité des sexes) ;
- Collecter des données locales et des exemples démontrant les avantages de l'intégration de la perspective du genre dans la RSS et les améliorations qu'ils peuvent apporter aux prestations de sécurité et de justice ;
- Faire référence aux lois et normes régionales et nationales visant à l'égalité des sexes et à l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

Voir, par exemple, les Exercices 1, 6 et 7 des *Supports de formation à la place du genre dans la RSS* et l'Exercice 1 des *Supports de formation à la place du genre dans la réforme du secteur de la défense*.

Interruptions et perturbations

Si l'on vous interrompt par des remarques et des plaisanteries sexistes ou si un quelconque stagiaire perturbe votre cours, vous pouvez avoir recours à plusieurs stratégies pour apaiser les tensions :

- Vous pouvez laisser le groupe réagir plutôt que de vous livrer à la confrontation. Vous pouvez « problématiser » la remarque ou la plaisanterie et laisser les autres membres du groupes en parler. Concluez ce processus en fixant un ensemble de règles à respecter pendant toute la durée de votre formation, par exemple l'écoute respectueuse du point de vue des autres.
- Vous pouvez également prendre la personne concernée à part pendant une pause et écouter son point de vue.
- Vous pouvez aussi ne réagir que sommairement à l'interruption, mais entamer ensuite un exercice spécifiquement axé sur les stéréotypes sexuels. Cette manière de procéder exige une certaine flexibilité et suppose que vous disposiez de suffisamment de temps, mais l'efficacité de cette stratégie en vaut souvent la peine. Quoi qu'il en soit, vous n'avez certainement aucun intérêt à ignorer le problème et à prendre le risque d'être sans cesse interrompu(e) pendant votre formation.

Débordements hors-sujet

Les discussions sur le genre débordent souvent sur des sujets hautement litigieux, qui n'ont pas directement trait à la place du genre dans la RSS. Par exemple, lorsqu'ils discutent de la différence entre « sexe » et « genre », les stagiaires évoquent souvent le changement chirurgical de sexe pour expliquer que le sexe, à l'instar du genre, est modifiable. Soyez disposé(e) à animer activement la discussion et à la ré-aiguiller sur le sujet. L'autre outil à disposition pour ce faire est le « réfrigérateur » ou le « parking ». Cela suppose de dessiner un gros réfrigérateur ou un parking sur un tableau de conférence et de l'exposer au mur. Les commentaires ou questions qui sont soulevé(e)s mais ne peuvent pas être résolu(e)s dans l'immédiat sont noté(e)s au tableau. Le temps doit être budgété à la fin de la formation ou de chaque journée pour réorganiser le réfrigérateur ou le parking et traiter les sujets que les stagiaires veulent encore aborder.

Participation non paritaire

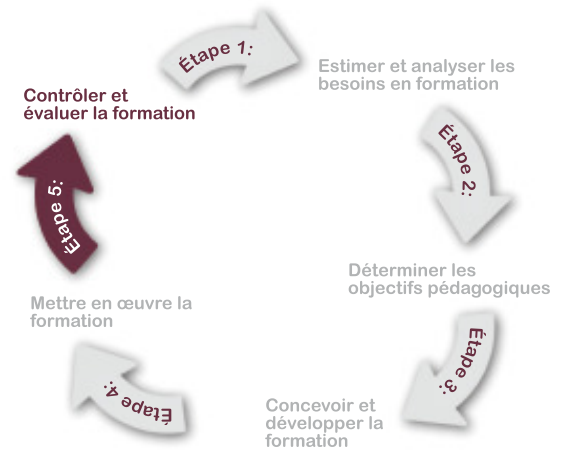
Il y a souvent un stagiaire ou une poignée de stagiaires pour essayer de dominer la discussion. En général, les hommes ont tendance à plus parler que les femmes lors des séances de formation. En votre qualité de formateur, il est important que vous sachiez qui participe et qui ne participe pas. Il y a plusieurs étapes à suivre pour instaurer un environnement d'apprentissage ouvert à tous les stagiaires:³

- Faites clairement de la participation et de l'écoute des autres une règle de la formation à respecter. Le cas échéant, répétez les règles.
- Forcez les gens à se mettre en avant en faisant un tour de table, en demandant à quelqu'un à l'autre bout de la pièce de répondre, en désignant quelqu'un en particulier, en demandant à quelqu'un qui n'a encore fait aucun commentaire de s'exprimer ou bien encore en attribuant à chaque stagiaire un nombre limité de chances de participer (une à trois).
- Divisez vos stagiaires en petits groupes pour discuter et rendre compte. Assurez-vous que chaque groupe est mixte ou effectuez des exercices avec des groupes exclusivement masculins et féminins et discutez des différences de perspectives.
- Si un membre du groupe interrompt constamment les autres, il peut être utile d'avoir recours à un bâton ou à un autre objet que les stagiaires se transmettent pour avoir droit à la parole. Aucune interruption ne peut être tolérée.

³ Suzanne Williams, Janet Seed et Adelina Mwau, *The Oxfam Gender Training Manual*. Oxford, Oxfam, 1994, p. 31.

Demandez-vous: Quels sont les aspects à prendre en compte pour contrôler et évaluer une formation à la RSS ?

- Définissez des mécanismes de contrôle sensibles au genre.
- Exécutez une évaluation de la formation sensible au genre.
- Assurez le suivi de la formation.



Il est important, pendant et après votre formation à la RSS, de prévoir des mécanismes de contrôle et d'évaluation. Le contrôle vous permet d'adapter la formation en cours de route afin de mieux satisfaire les objectifs pédagogiques et les besoins des stagiaires. L'évaluation fournit de précieuses informations, que vous pourrez utiliser ultérieurement pour concevoir votre prochaine formation, et promeut la responsabilité. Il convient d'examiner et d'évaluer l'intégration des questions de genre de bout en bout de la formation à la RSS et de toutes les séances consacrées à la place du genre dans la RSS. La fin de la formation ne signifie pas que vous devez cesser d'aider les stagiaires à renforcer leurs capacités en matière de genre et de RSS. Les activités de suivi confèrent à la formation un impact plus durable.

Définissez des mécanismes de contrôle sensibles au genre.

Pendant votre formation, vous devrez vous assurer que vous êtes en bonne voie pour satisfaire les objectifs pédagogiques et les attentes des stagiaires. Différentes activités de contrôle peuvent être entreprises durant la formation, de préférence une par jour.

Une brève séance est généralement organisée, au début de la formation, pour identifier les attentes des stagiaires. Les formateurs peuvent satisfaire immédiatement ces attentes – en expliquant bien ce qui peut et ne peut pas être abordé pendant la formation – et ont la possibilité d'adapter la formation en conséquence. Ce peut être l'occasion pour les formateurs de fixer des règles de respect et de participation dans la formation, mais aussi d'explicitier les attentes des stagiaires concernant la façon dont les questions de genre seront abordées.

Exemples d'exercices de contrôle :

- **Séances quotidiennes d'examen** : par exemple, des séances de 10 à 30 minutes en début ou en fin de journée. Répartissez les stagiaires en petits groupes et chargez-les de récapituler de manière créative ou, simplement, incitez-les à faire part de leurs réactions et impressions sur « ce qu'ils ont appris aujourd'hui », « ce qu'ils n'ont pas encore appris de la formation », « ce dont ils ne sont pas sûrs » ou « comment ils vont mettre cela en pratique ».
- **Bilan en petits groupes** : les stagiaires se répartissent en petits groupes, éventuellement avec des questions spécifiques à traiter, et préparent un bilan de réactions et suggestions à l'intention du formateur.
- **Cœur de cible** : dessinez une cible et demandez aux stagiaires d'y indiquer l'état actuel de la formation par rapport aux objectifs (les objectifs étant au cœur de la cible). Animez une discussion en demandant comment la formation pourrait être améliorée

le lendemain de manière à « atteindre sa cible ».

- **Garder / Jeter** : disposez des tableaux de conférence autour de la pièce et marquez-y les mentions « GARDER » et « JETER ». Les stagiaires recensent les aspects de la formation qu'ils souhaitent garder et ceux qu'ils souhaitent jeter.

Lors de la définition des attentes et des exercices de contrôle, les formateurs doivent veiller à obtenir des réponses précises du plus grand nombre possible de stagiaires, femmes et hommes. Les différences importantes observées dans les réponses des hommes et des femmes doivent être notées et, si possible, abordées.

Des questions spécifiques peuvent être posées pour vérifier si les objectifs qui concernent le genre sont atteints, par exemple :

*Estimez-vous que les questions de genre ont été correctement traitées aujourd'hui ?
Sur quoi avez-vous encore des doutes en ce qui concerne la place du genre dans la RSS ?*

Citez une chose que vous avez apprise aujourd'hui sur la place du genre dans la RSS.

Exécutez une évaluation de la formation sensible au genre.

La conception en tandem de votre estimation des besoins en formation et de vos mécanismes d'évaluation vous permet de collecter des données de référence que vous pourrez comparer aux résultats de l'évaluation. Vous pouvez ainsi examiner l'impact de votre formation. L'évaluation est également l'occasion de déterminer si les stagiaires peuvent être intéressés par un cours de perfectionnement ou une formation supplémentaire.

Les questionnaires d'évaluation distribués en fin de formation aux stagiaires sont souvent utilisés dans les formations à la RSS. S'il est certes bénéfique d'employer à plusieurs reprises le même outil, d'autres méthodes d'évaluation peuvent aussi être appliquées, parmi lesquelles :

- **Exercice d'évaluation** : pratiquez un exercice participatif pour évaluer si les objectifs pédagogiques du cours ont été atteints ou non.
- **Exercice du ballon** : disposez les stagiaires en cercle et lancez un ballon. Chaque personne qui attrape le ballon dit une chose qu'elle a apprise et la façon dont elle compte la mettre en œuvre dès son retour au travail.
- **Tests** : distribuez un test aux stagiaires au début et à la fin de la formation afin d'évaluer la progression de leur niveau de connaissance et de compréhension.
- **Séances de débriefing des formateurs** : à la fin de chaque journée, l'équipe de formation peut tenir une brève séance de débriefing pour discuter de ce qui s'est bien passé, de ce qui a posé problème et de ce qui peut être amélioré le lendemain. Documentez ces séances de débriefing à la façon d'enseignements tirés.
- **Questionnaires à compléter après le retour au travail** : l'envoi aux stagiaires, trois à six mois après la formation, de questionnaires ou de tests permet d'évaluer ce qu'ils ont retenu de la formation, si la formation leur a semblé utile et comment ils ont mis en pratique ce qu'ils ont appris.
- **Entretiens/Réunions de suivi** : des entretiens ou réunions peuvent être organisé(e)s avec les stagiaires trois à six mois après la formation. Ce peut être utile pour détecter les changements d'attitude et de comportement difficiles à évaluer par le biais d'un questionnaire et pour enregistrer un meilleur « taux de retour » que les questionnaires.

Des questions sur le genre peuvent être intégrées aux questionnaires, aux tests et aux entretiens, par exemple :

Quelles sont les trois choses que vous avez apprises dans cette séance sur la place du genre dans la RSS ?

Comment avez-vous intégré la perspective du genre à votre travail quotidien sur la RSS ?

Quels obstacles avez-vous rencontrés lorsque vous avez essayé d'intégrer la perspective du genre et comment avez-vous surmonté ces obstacles ?

Quelle partie de la séance sur la place du genre dans la RSS avez-vous jugée la plus utile pour votre travail ?

Toutes les données d'évaluation doivent être ventilées par sexe et des précautions doivent être prises pour s'assurer que les stagiaires hommes et femmes sont évalués équitablement (par rapport à leur participation).

En plus de cette évaluation, vous pouvez demander aux membres de la direction, aux bénéficiaires et à d'autres personnes ayant participé à l'estimation des besoins en formation si la formation semble avoir modifié les attitudes et les comportements des stagiaires.

À la fin de l'évaluation, il est important d'identifier les enseignements tirés et de les prendre en compte pour les formations ultérieures, avec les mêmes ou différents stagiaires.

Assurez le suivi de la formation.

La formation n'est pas une fin en soi. Elle doit être étayée par d'autres efforts visant à aborder les sexospécificités dans les politiques et programmes de RSS. Par exemple, il est possible de déterminer des politiques institutionnelles en matière de genre, d'identifier des coordinateurs spécialisés dans les sexospécificités ou de prévoir des questions sur le genre dans les évaluations normalisées de projets.

Les formateurs ont aussi un rôle majeur à jouer dans le suivi de la formation. Ils peuvent ainsi continuer d'apporter un soutien à l'intégration de la perspective du genre dans la RSS. Les activités de suivi possibles consistent, notamment, en ce qui suit :

- Distribuer aux stagiaires un rapport de formation contenant des informations et des exercices et les inciter à le partager avec leurs collègues de façon à leur présenter ce qu'ils ont appris durant la formation ;
- Créer une liste de diffusion ou un site Web permettant aux stagiaires de continuer à partager des informations, de créer un réseau, de se raconter comment ils mettent la formation en pratique et de poser des questions, notamment sur les sexospécificités;
- Fournir aux stagiaires des ressources supplémentaires sur le genre et la RSS (par exemple, la *Boîte à outils « Place du genre dans la RSS »* et le présent *Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS*) ;
- Dispenser des cours de perfectionnement ou des formations de suivi répondant aux besoins en formation supplémentaire identifiés par les stagiaires lors de l'évaluation du cours.

Si le suivi débouche sur une nouvelle série de formations, le cycle de formation à la RSS prend fin à l'évaluation de la dernière formation, dans le but d'informer l'estimation suivante des besoins en formation. En prenant ainsi en compte la perspective du genre, le cycle de formation à la RSS est renforcé, puisqu'il est la garantie d'une formation efficace et complète sur la RSS, tant pour les femmes que pour les hommes.