

OPPORTUNITÉS POUR LES FEMMES DANS LE MAINTIEN DE LA PAIX : SÉRIE DE NOTES D'ORIENTATION

ANNEXE À LA NOTE D'ORIENTATION 5 | OCTOBRE 2021

Sauver le monde, une formation sur le genre à la fois

INGRID MUNCH (DCAF) ET AIKO HOLVIKIVI (LSE)¹

L'Initiative Elsie est un projet pilote multilatéral qui s'appuie sur la [Méthodologie d'évaluation des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix \(MOWIP\)](#) pour étudier les facteurs qui entravent ou qui favorisent la participation significative des femmes aux opérations de paix dans sept pays pilotes. La présente série de notes d'orientation repose sur l'analyse comparative des données et sur les principales conclusions des rapports MOWIP.

Cette annexe complète la note d'orientation n° 5, « Sauver le monde, une formation sur le genre à la fois », qui examine comment les pays fournisseurs de contingents et de personnel de police (PFCPP) peuvent tirer profit des formations sur le genre, dans le cadre des processus généraux de transformation des institutions, pour améliorer la participation significative des femmes aux opérations de paix² et pour intégrer véritablement la dimension genre dans le maintien de la paix.

ANNEXE 1 : Mesurer et documenter la contribution des formations sur le genre aux changements de comportements et de mentalités chez les Casques bleu·e·s

Les formations sur le genre reposent sur deux présupposés : d'une part, la *qualité* de la formation contribue au renforcement des capacités (connaissances, attitudes et compétences) et, d'autre part, ces capacités ont un *impact* transformateur qui permet d'accroître l'égalité des genres³. Or, les mécanismes d'évaluation les plus courants sont des questionnaires à remplir par les apprenant·e·s à la fin de la formation et (moins fréquemment) des tests et des exposés à réaliser par les apprenant·e·s. Ces outils nous renseignent sur leurs réactions (« Avez-vous apprécié cette formation ? ») et sur ce qu'ils ont appris (« Quels sont les points principaux de la formation ? »), mais aucun de ces aspects ne fait le lien avec le résultat souhaité, c'est-à-dire la contribution de la formation aux changements institutionnels ou sociaux.

Cette annexe présente plusieurs outils et techniques permettant de produire des données de référence sur les attitudes en matière de genre au sein d'une institution de sécurité d'un PFCPP, mais aussi de mesurer les progrès suscités par les formations sur le genre et, plus généralement, par les processus de changements institutionnels. Si les PFCPP s'orientent vers une formation au maintien de la paix axée sur le genre pour contribuer à la participation significative des femmes aux opérations de paix, cette sélection d'outils permet de constater le succès de la formation, mais aussi, et surtout, d'analyser les changements qui s'opèrent dans des institutions à dominante masculine.

DCAF Le Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève

Canada


NORWEGIAN MINISTRY
OF FOREIGN AFFAIRS


L'INITIATIVE ELSIE
POUR LA PARTICIPATION DES
FEMMES AUX OPÉRATIONS DE PAIX

¹ Les travaux d'Aiko Holvikivi ont bénéficié du soutien financier du Conseil de recherche économique et sociale (ESRC) [subvention n° ES/V006126/1].

² Voir la section 2 de la [Méthodologie MOWIP](#), « Aperçu de la méthodologie MOWIP », pour plus d'informations sur le concept de participation significative et sur son utilité.

³ Popovic Nicola, « [Evaluation Tool for Training for Gender Equality: A Short Guide towards Measuring Capacities and Transformation towards Gender Equality](#) », Centre de formation d'ONU Femmes, 2018

Assurer un suivi avec un échantillon représentatif des apprenant·e·s quelque temps après la formation

- Ce suivi peut prendre la forme d'entretiens individuels ou de groupes de réflexion organisés trois à six mois après la formation, afin d'observer l'évolution des mentalités et des attitudes, ainsi que l'application des acquis au travail.
- Les techniques du storytelling (mise en récit) et du changement le plus important (ou MSC, de l'anglais *Most Significant Change*) permettent d'identifier les changements qualitatifs résultant d'une formation sur le genre. Pour cela, on demande aux participant·e·s de raconter leur évolution en répondant à la question suivante : « En repensant à ces derniers mois (ou ces dernières semaines), quel est le changement le plus marquant que vous ayez observé chez vous pendant ou depuis la formation⁴ ? »

Mesurer l'évolution des attitudes des apprenant·e·s

- La méthodologie MOWIP comporte trois outils de collecte de données, dont une enquête à mener auprès d'au moins 380 employé·e·s des institutions de sécurité étudiées. Sa conception s'appuie sur une approche scientifique, ce qui permet d'effectuer des comparaisons systématiques entre le personnel masculin et féminin et entre le personnel déployé et non déployé. Entre autres sujets, l'enquête évalue les perceptions et les expériences individuelles relatives aux rôles basés sur le genre (c'est-à-dire les croyances implicites à propos du rôle des hommes et des femmes au sein de l'institution). Elle évalue également l'exclusion sociale, en analysant dans quelle mesure la cohésion et l'identité de groupe reposent sur la création d'un collectif excluant les personnes dont l'apparence ou le comportement sont différents. Il peut être utile de réaliser une évaluation des questions de genre telle que l'évaluation MOWIP pour établir des données de référence sur les attitudes et les croyances du personnel en matière d'égalité des genres. Le fait de reposer les mêmes questions quelque temps après la première évaluation et les interventions qui en ont découlé (une formation sur le genre, par exemple) permet d'évaluer les changements qui se sont produits dans les attitudes et les croyances du personnel.
- L'échelle d'évaluation des attitudes favorables à l'égalité des genres chez les hommes, aussi appelée « échelle GEM⁵ » (de l'anglais *Gender Equitable Men*), permet d'évaluer les attitudes à l'égard des normes de genre et leur évolution dans un contexte donné. Elle a été créée par Population Council/Horizons et Promundo.
- L'enquête internationale sur les hommes et l'égalité des genres, aussi appelée « enquête IMAGES » (de l'anglais *International Men and Gender Equality Survey*), permet d'évaluer l'évolution des attitudes, des mentalités et des comportements des hommes et des femmes concernant l'égalité des genres dans une institution donnée⁶.
- Les méthodologies fondées sur l'imagination permettent de cartographier les imaginaires, les perceptions et les croyances d'ordre social, et, lorsqu'elles sont répétées au fil du temps, de déterminer si les normes de genre ont évolué, sur la base des retours des participant·e·s pendant et après la formation.

Évaluer les changements de comportement des apprenant·e·s

- Les formations sur le genre peuvent être utilisées comme des espaces où l'on élabore avec chaque apprenant·e un plan personnel d'action pour l'égalité des genres et un mécanisme permettant d'assurer un suivi régulier et de documenter l'exécution du plan d'action, les progrès accomplis et les difficultés rencontrées⁷.
- Le suivi de l'impact peut être intégré dans les systèmes existants de gestion des performances (par exemple, en incorporant des critères relatifs à l'égalité des genres dans les cadres d'évaluation des performances ou les systèmes de promotion⁸).
- Au fil du temps, les activités d'observation, de documentation et d'analyse des dynamiques au sein de certains groupes de l'institution ou de la dynamique générale de l'institution en matière de genre permettront d'évaluer les changements de comportement.

Apprécier la présence et l'efficacité de conditions favorables au sein de l'institution de sécurité

- Réaliser une évaluation des questions de genre⁹ au sein de l'institution permet de déterminer l'existence et l'efficacité des « facteurs déterminants¹⁰ », c'est-à-dire des conditions nécessaires pour inciter le personnel à appliquer ses connaissances, compétences et attitudes en matière d'égalité des genres dans ses activités quotidiennes et dans son comportement au travail.
- Il est possible d'intégrer dans la formation des mécanismes qui permettront de pérenniser la démarche. Vous pouvez, par exemple, identifier différentes catégories de personnes : les allié·e·s et vecteurs de changement (des membres influent·e·s de l'institution de sécurité qui prennent des initiatives pour y promouvoir l'égalité des genres), les personnes-ressources en matière de genre (des personnes capables d'apporter leur expertise ou leur soutien à leurs collègues sur les questions de genre) et les multiplicateur·rice·s (des membres de l'institution de sécurité formé·e·s pour animer à leur tour des formations ou pour organiser des activités sur les questions de genre). Ces membres du personnel de tous niveaux hiérarchiques continueront à jouer un rôle actif dans l'institution à l'issue de l'intervention.

4 Davies Rick et Dart Jess, *The "Most Significant Change" (MSC) Technique: A Guide to its Use*, Melbourne : MandE, 2005.

5 Singh Ajay K., Verma Ravi et Barker Gary, « Measuring Gender Attitude: Using Gender-Equitable Men Scale (GEMS) in Various Socio-Cultural Settings », dans Bureau multipays d'ONU Femmes pour l'Inde, le Bhoutan, le Sri Lanka et les Maldives, *Making Women Count: An Annual Publication on Gender and Evaluation* by UN Women Multi Country Office for India, Bhutan, Sri Lanka and Maldives, New Delhi : ONU Femmes, 2013, p. 61-98.

6 Un exemple d'adaptation de la méthodologie IMAGES à une institution du secteur de la sécurité est proposé dans Promundo et ONU Femmes, « *Understanding of Masculinity and Gender Equality in the Security Sector of Ukraine* », résumé analytique, 2021.

7 Ferguson Lucy, « *Gender-Transformative Evaluation of Training for Gender Equality* », document de travail, Centre de formation d'ONU Femmes, 2018.

8 Bastick Megan, *Guide d'auto-évaluation sur le genre pour la police, les forces armées et le secteur de la justice*, Genève : DCAF, 2011, p. 18.

9 Il existe divers exemples de ce type d'évaluation, tels que les auto-évaluations sur le genre (voir note précédente) ou les évaluations du climat organisationnel favorisant l'égalité hommes-femmes (voir Cromptoets Samantha, *Gender-responsive Organizational Climate Assessment in Armed Forces: Guidance and Case Studies*, Genève : DCAF, 2019).

10 Il s'agit de « processus et systèmes qui renforcent, contrôlent, encouragent et récompensent l'application de comportements critiques au travail », selon la définition de Jim Kirkpatrick et Wendy Kayser Kirkpatrick dans « *An Introduction to the New World Kirkpatrick Model* », Newton : Kirkpatrick Partners, septembre 2021, p. 5.