



La Communauté de Pratique sur la Formation en Genre

Abrégé de Bonnes Pratiques sur la Formation en Genre et le Renforcement des Capacités

La Communauté de Pratique sur la Formation en Genre (GT CoP) a le but de réunir des spécialistes de tout le monde qui possèdent une diversité de connaissances et d'expériences, afin d'évaluer la situation actuelle de la formation en genre, d'identifier les succès et échecs réels et comment la formation en genre peut être améliorée pour devenir un composant de l'intégration de l'aspect genre dans le développement soutenable.

Dans ce sens, la Communauté de pratique sur la formation en genre promeut la création et l'échange, dans le long terme, de connaissances sur la formation en genre pour que les expériences actuelles et les leçons apprises puissent être appliquées aux initiatives futures.

L'Abrégé des bonnes pratiques sur la formation en genre a pour but de rendre plus efficaces la formation et le renforcement des capacités sur l'égalité entre les sexes en recueillant et évaluant les bonnes pratiques, en vue de promouvoir, répliquer et systématiser les leçons apprises.

Le concept de **"bonnes pratiques"** a été défini de différentes façons. Généralement, les bonnes pratiques sont définies comme une approche, fréquemment innovatrice, mise à l'épreuve et évaluée dans d'autres contextes. Le terme "bonne pratique" a été préféré à celui de "meilleure pratique", et il est simplement défini comme quelque chose qui fonctionne. L'abrégé n'a pas l'intention de standardiser ni d'établir une hiérarchie, mais plutôt de systématiser et disséminer des pratiques qui sont efficaces pour atteindre leurs buts, selon les spécialistes eux-mêmes et selon certains des critères fondamentaux et les indicateurs établis pour la pratique générique dans la formation en genre.

Pour chaque processus de formation en genre, la configuration des participants, des objectifs d'apprentissage et d'autres facteurs exige une nouvelle combinaison de la planification et des supports d'apprentissage. Un abrégé de pratiques est une source de référence pour cet acte créatif qui se répète souvent.

La Communauté de pratique sur la formation en genre de l'UN-INSTRAW a développé les critères suivants pour identifier et systématiser les bonnes pratiques de la formation en genre et les processus de renforcement des capacités.

Veillez lire les critères et nous envoyer la description détaillée de votre bonne pratique. La Communauté de pratiques sur la formation en genre de l'UN-INSTRAW évaluera toutes les expériences reçues en vue d'établir en ligne un abrégé de bonnes pratiques en formation en genre.

Critères pour la sélection des bonnes pratiques

Vous aurez vos propres critères pour déterminer la signification d'une bonne pratique de formation en genre dans votre contexte et situation. Les critères suivant ébauchent la base sur laquelle les contributions au compendium seront comparées, du point de vue de la Communauté de pratique sur la formation en genre.

Veillez lire les critères suivant avec attention et utilisez-les pour évaluer si une pratique peut être incluse dans le Compendium de bonnes pratiques de la Communauté de pratique sur la formation en genre de l'UN-INSTRAW. Veillez vous assurer que ces éléments sont inclus dans la description des bonnes pratiques qui a été soumise.

Communauté de pratique sur la formation en genre de l'UN-INSTRAW Critères des bonnes pratiques

- **Signification.**
L'expérience se distingue pour son impact *significatif* et pour le changement obtenu concernant la capacité d'intégrer l'égalité entre les sexes dans votre contexte, par rapport à d'autres initiatives équivalentes. L'expérience a été convenablement adaptée aux besoins du contexte.
- **Degré d'intégration dans le travail et les processus de transversalisation.**
La formation sur l'égalité des sexes n'a pas été menée seule. Elle a été intégrée avec succès dans le travail de transversalisation des participants et des organisateurs. Elle fait partie d'un plus long processus qui inclut une suivi adéquat.
- **Efficacité et capacité.**
L'activité a été effective pour atteindre les résultats proposés. Les ressources humaines, financières, matérielles, le pouvoir et l'autorité ont été utilisés efficacement et avec efficacité pour l'accomplissement des résultats.
- **L'impact mesurable.**
Une approche basée sur les résultats a été utilisée durant la planification et le cycle d'évaluation, permettant le transfert de l'apprentissage au travail régulier et promouvant l'intégration des questions de genre dans la planification, le travail et l'évaluation quotidiens.
Les objectifs d'apprentissage et les objectifs d'application ont été formulés pour guider ce transfert d'apprentissage et de renforcement de capacité.

L'expérience de formation a été mise en pratique.

Le processus d'évaluation a été réalisé pendant et après l'activité.

Le processus d'évaluation a été réalisé de telle façon qu'il permet d'évaluer et de supporter la détection des changements et des résultats associés à l'apprentissage.

Des données qualitatives et quantitatives indiquent les résultats positifs et identifient des brèches qui nécessitent attention continue.

○ **Potentiel de réplication**

L'expérience qui a été documentée identifie les facteurs qui devraient être considérés pour augmenter son effet ou pour sa réplication.

L'expérience a été reproduite. L'expérience est recommandée pour être reproduite avec des adaptations spécifiques.

○ **Innovation/créativité/originalité.**

Cette expérience présente une approche unique, innovatrice et créative face à un problème de vieille date. Les ressources existantes sont utilisées de façon originale ou de nouvelles ressources sont utilisées, d'une manière innovatrice, qui font progresser les indicateurs sélectionnés. Rappelez-vous qu'une pratique déjà existante ailleurs peut être innovatrice ou créative dans un nouveau contexte. (Veuillez inclure des descriptions du contexte dans les explications d'innovation et d'originalité quand vous complétez la description).

○ **Pertinence sociale.**

La bonne pratique se base sur une analyse socioculturelle et de genre, et est sensible au contexte dans lequel elle est appliquée, sans que la diversité culturelle soit une excuse pour le manque d'action.

Le contexte d'influence a été identifié, analysé et pris en compte dans le dessin et la réalisation de la formation, en incluant les niveaux personnel, organisationnel et institutionnel/ social.

Les opportunités ainsi que les points de résistance ont été gérés grâce à une analyse efficace et prolongée.

La justice sociale et les valeurs sur l'égalité de genre et les droits humains doivent guider la formation ainsi que la l'efficacité et l'efficacité.

○ **Durabilité.**

Des mécanismes concrets ont été construits durant l'expérience.

Des mesures spécifiques en appui à la durabilité ont été introduites et intégrées dans les plans pour la continuation de l'application de l'apprentissage.

La bonne pratique peut avoir un impact positif dans le temps, à intervalles réguliers ou continuellement, apportant des avantages au delà d'un seul événement. Des mécanismes précis de transfert ont été mis en place pour prolonger l'impact de l'apprentissage et le renforcement des capacités. Des mécanismes d'évaluation permanents ont été ajoutés dans l'expérience d'apprentissage, de planification et de formation.

- **Partenariat.**
La participation et le partenariat ont été inclus avec succès et dès le début comme principes fondamentaux pour l'apprentissage et le développement des capacités..
- **Renforcement des capacités des partenaires locaux pour l'autonomisation et l'égalité entre les sexes.**
Grace au partenariat, l'initiative a renforcé les capacités des partenaires locaux et des agents du changement sur l'égalité entre les sexes, l'autonomisation et les droits. Les partenaires locaux ont été des membres clés dans les équipes de facilitation des formations, et ont été valorisés comme partenaires et personnes ressources clés pour la planification. La légitimité des partenaires locaux et internes, par exemple dans les mécanismes des point focaux, est renforcée et fortifiée.

Description de la bonne pratique

- 1. Titre de l'activité dans le projet ou programme.**
- 2. Les secteurs thématiques adressés par la bonne pratique**
Veuillez donner des mots clés décrivant le sujet; le secteur; le résultat.
- 3. L'emplacement et la couverture géographique.**
 - Pays.
 - Région.
- 4. Organisation.**
 - Nom.
 - Type d'organisation : Organisation internationale/agence des Nations Unies/organisation non-gouvernementale/organisation gouvernementale/etc.
 - Adresse.
 - Téléphone.
 - Adresse électronique.
 - Fax.
 - Page web.
- 5. Personne à contacter**
 - Nom:
 - Titre/poste:
 - Adresse électronique:
- 6. Description générale**
 - Langue de travail
 - Description brève du contexte général où l'activité a eu lieu.
 - Groupe clé/Nombre de personnes qui participent

- Année de commencement/Durée
- Budget et ressources de financement
- Rapport avec les partenaires locaux et le système de collaboration au sens large
- Résultats du développement des capacités avec les partenaires locaux et nationaux

7. Objectifs principaux de l'expérience

Brève description des objectifs.

Veillez présenter les indicateurs qui ont été utilisés pour définir et guider les résultats au cours de l'activité.

8. Approche théorique et méthodologique

Brève description:

- De la (des) théorie/s qui ont guidé la planification et la mise en oeuvre de cette activité.
- Approche méthodologique; Méthode utilisée.

9. Ressources utilisées

- Techniques.
- Pédagogiques.
- Humaines.
- Financières.

10. Facteurs situationnels

- Résultats de l'analyse situationnelle, facteurs clés du contexte qui ont influencé l'expérience, l'approche stratégique, les résultats positifs.
- Détails du contexte qui ont permis la pratique

11. Résultats et évaluation de l'expérience

- Méthodes utilisées pour l'évaluation/la supervision/le suivi
- Résultats
- Forces
- Faiblesses et/ou risques, hypothèses
- Problèmes et défis rencontrés et mesures prises
- Conditions pour une réplification réussie. Questions non résolues et travail à poursuivre
- Pourquoi considérez-vous que c'est une bonne pratique ?
- Facteurs qui ont permis que l'expérience soit couronnée de succès

12. Leçons principales et recommandations

- Quelles leçons principales tirez-vous de cette expérience?
- Quelles recommandations fondées sur celles-ci pouvez vous faire à d'autres personnes?
- De quelles façons spécifiques cette pratique influence-t-elle votre travail permanent?

Veillez présenter votre "Bonne pratique" en formation en genre à : aziffer@un-instraw.org

Vous êtes aussi invité(e)s à nous envoyer toute information importante que vous considérez utile, y compris des documents, des publications et/ou des articles qui décrivent l'expérience, ainsi que les liens importants aux sites internet.

Nous vous remercions d'avance pour votre collaboration à l'élaboration de l'Abrégée de Bonnes Pratiques de la Communauté de Pratique sur la Formation en genre de l'UN-INSTRAW!