

## FICHE DE CAPITALISATION D'INITIATIVES PROBANTES QUANT À LA PRISE EN COMPTE DE L'APPROCHE GENRE DANS LES PROJETS FIP<sup>1</sup>

# Organisation de campagnes de sélection sensibles au genre pour attirer les jeunes en formation longue

- ◆ **Localisation** : Burkina Faso, Mali, Togo et Bénin.
- ◆ **Moyens humains mobilisés** : coordinateur-rices de projets, animateur-riche-s de projet, responsables des centres de formation partenaires.
- ◆ **Objectif général** : 20 % de filles entrent en formation professionnelle, filières plomberie, électricité, maçonnerie.
- ◆ **Budget** :
  - > Campagne de communication pour la sélection des jeunes : 500 €
  - > Action de sensibilisation, en fonction du type d'activité : 200-500 €
  - > Groupe d'appui et de partage (1 session) : environ 230 €

### CONTEXTE DE L'ACTION ET OBJECTIF

Les projets de formation et insertion professionnelles portés par Acting for Life (AFL) sont centrés sur des filières techniques porteuses d'avenir, traditionnellement réservées aux hommes. Dans le cadre de cette fiche, nous nous concentrerons sur des formations longues dans des métiers du secteur secondaire (plomberie rurale, électricité bâtiment / photovoltaïque, écoconstruction) au Burkina Faso, au Mali, au Togo et au Bénin.

Encore marginalisées sur le marché du travail, les femmes sont davantage enclines que les hommes à être touchées par le chômage ou l'inactivité, à exercer des activités dans le secteur informel et à travailler sans rémunération. Si elles sont aujourd'hui plus présentes sur le marché de l'emploi que par le passé, les femmes occupent souvent des postes qui constituent « des extensions de leurs activités domestiques comme le petit commerce alimentaire ou les services de "bonnes"<sup>2</sup> » et exercent souvent des métiers traditionnellement féminins (commerce, couture, coiffure).

Afin de permettre aux filles autant qu'aux garçons de pouvoir intégrer les filières de formation techniques soutenues par AFL, identifiées comme pourvoyeuses d'emploi, il nous a semblé nécessaire de mener un travail de communication autour des formations proposées ; et un processus de sélection sensible au genre.

Avec le soutien :



La présente publication a été élaborée avec l'aide de l'Agence française de développement (AFD). Le contenu de la publication relève de la seule responsabilité des auteurs et ne peut aucunement être considéré comme reflétant le point de vue de l'AFD.

1. FIP : Formation et insertion professionnelle.

2. <https://www.cairn.info/revue-autrepart-2014-3-page-33.htm>

Organisation de campagnes de sélection sensibles au genre pour attirer les jeunes en formation longue

## MISE EN ŒUVRE DE L'ACTION

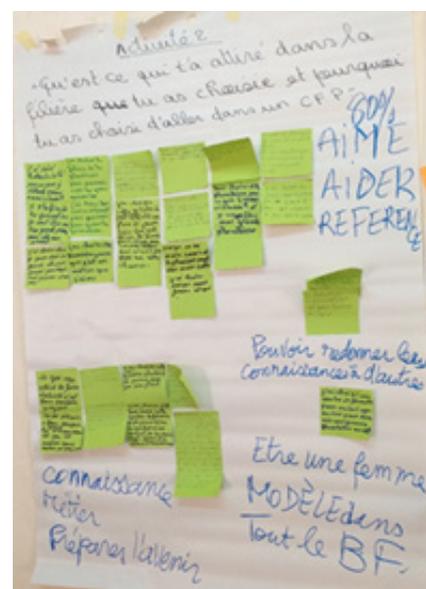
Ainsi, les équipes locales ont adapté le processus de sélection des jeunes en formation. Les activités suivantes ont été réalisées :

1. **Formation des partenaires à la thématique du genre.**
2. **Inclusion des femmes dans l'élaboration des contenus et supports de communication.**
  - ◆ Participation de femmes à la rédaction du communiqué, utilisation de l'écriture inclusive, de photographies montrant des femmes et des hommes dans un positionnement actif, ou encore encouragement direct dans le communiqué des candidatures de femmes.
  - ◆ Certaines filles en formation ont adressé des messages à leurs parents, amies, aux formateurs, chefs d'ateliers, aux mairies et aux communes, pour favoriser l'intégration d'autres filles dans ces filières de formation (recueillis par les partenaires et utilisés dans le cadre des processus de sélection).
3. **Diffusion des communiqués de sélection dans des lieux fréquentés par les femmes.**
  - ◆ Les lieux de diffusion de ces outils ont aussi été repensés, avec la réalisation d'une « cartographie » des lieux permettant d'atteindre les jeunes et particulièrement les jeunes femmes : associations de femmes, de sport, de religion, lieux de loisirs mais également regroupements professionnels (chambre des métiers, artisanat, etc.), lieux publics (marchés), radios, sites Internet, pages Facebook, etc. Ces communiqués ont en général été diffusés en langue nationale.
  - ◆ Mixité des comités de sélection des jeunes.
4. **Organisation d'actions de sensibilisation.**
  - ◆ Mise en place de deux tables rondes sur l'inclusion des filles dans des filières de formations professionnelles menant à des métiers dits masculins (enregistrées et diffusées via six radios locales au Burkina Faso) ; enregistrement et diffusion radio de témoignages de filles sortantes des centres de formation (BF) ; réalisation d'un clip montrant des jeunes femmes construisant une maison-télévision (BF) ; sensibilisation dans des écoles sur la formation professionnelle et

l'inclusion des jeunes filles (Bénin) ; sensibilisations auprès d'associations de femmes (Togo) et dans des familles de jeunes filles intéressées par la formation (Mali), organisation de journées portes ouvertes dans les centres pour rassurer les parents.

### 5. Mise en place d'espaces de réflexion collective sur l'inclusion des filles.

- ◆ Il a été nécessaire de réfléchir à un accompagnement plus spécifique des filles en formation et post-formation (lutte contre les discriminations) : organisation de Groupes d'Appui et de Partage (GAP) au cours de la formation (*focus groups* destinés aux filles, aux garçons et également organisés en mixité, afin de permettre de partager ses difficultés, et de réfléchir à des solutions).



Organisation de campagnes de sélection sensibles au genre pour attirer les jeunes en formation longue

Concernant les difficultés, il s'est avéré que les filles n'avaient souvent pas le niveau requis pour entrer en formation. Pour celles qui ont été acceptées (discrimination positive), des cours de renforcement ont été ajoutés aux programmes pour leur permettre – et aux élèves en difficultés – de rattraper leur retard.

### RÉSULTATS OBTENUS

- ◆ Augmentation du nombre de femmes en formation professionnelle (jusqu'à 33 % des effectifs au Mali).
- ◆ Les employeurs/clients qui font appel aux services proposés par les électriciennes et les plombières émettent des commentaires très positifs sur les femmes concernées ; la présence des femmes semble être perçue positivement. (*Voir Journal télévisé burkinabè du 8 mars 2021.*)
- ◆ La valorisation des parcours de certaines femmes « modèles » contribue à « normaliser » la présence de femmes dans ces métiers traditionnellement masculins.

### LEÇONS TIRÉES

La communication adaptée permet d'attirer des jeunes filles dans les métiers dits d'hommes, sans chambouler l'organisation sociale des pays d'intervention. Cependant, il faut être vigilant à donner aux jeunes filles une situation favorable pour se maintenir en formation et être ensuite insérées sur le marché de l'emploi.

Il est crucial que les partenaires de mise en œuvre du projet soient impliqués et mobilisés dans le cadre de cette sélection des jeunes. ●

#### CONTACTS



**Clélia ROUCOUX**, responsable des programmes FIP  
[croucoux@acting-for-life.org](mailto:croucoux@acting-for-life.org)



**Léa POTTIER**, chargée de programmes FIP  
[lpottier@acting-for-life.org](mailto:lpottier@acting-for-life.org)

#### Acting for Life

40 avenue de l'Europe 93352 Le Bourget  
 Tél. +33 (0)1 49 34 83 13 – Fax +33 (0)1 49 34 83 10  
[www.acting-for-life.org](http://www.acting-for-life.org)



### Facteurs clés de succès

- ◆ L'implication forte des partenaires locaux, ainsi que leur connaissance des acteurs clés.
- ◆ L'identification pertinente des espaces de diffusion permettant d'atteindre les femmes.



### À éviter

Il est important de combiner le fait d'attirer davantage de filles en formation, à un suivi spécifique en formation et dans le cadre de leur insertion, qui est souvent plus problématique (lien avec des entreprises par exemple) : éviter d'inclure davantage de femmes simplement pour une question d'indicateurs, sans suivi spécifique derrière, pour ne pas mettre en difficulté. Il est aussi important de sensibiliser le personnel, les formateurs des centres de formation et les élèves. Éviter aussi de constituer des classes avec seulement une ou deux filles.

