**Liste de contrôle de l'intégration du genre**

(Revisé par Marloes Smit et Maria Gutknecht-Gmeiner 2018)

# Note préliminaire sur le gendre dans la validation

Même si les taux globaux de participation des femmes et des hommes à la VAE sont des indicateurs importants, les écarts importants entre les sexes n'apparaissent que dans une analyse détaillée. Dans de nombreux cas, les femmes et les hommes peuvent être trouvés dans différents types de fourniture de VNFIL, ils ont des intérêts, des besoins et des attentes différents et participent dans des circonstances différentes.

Pour donner quelques exemples : Les femmes ont tendance à choisir des qualifications générales et sont rarement trouvées dans les domaines techniques. Elles doivent généralement surmonter d'importants obstacles pratiques et sociaux (par exemple, les responsabilités familiales) et n'ont généralement pas beaucoup de temps à consacrer à l'éducation et à la formation ou à des activités connexes. Les hommes se retrouvent plus souvent dans les programmes menant à des qualifications (professionnelles), ils participent également à des programmes intensifs à plus long terme. Ils ne seront généralement pas si intéressés, par exemple, par une langue étrangère.

Étant donné que seule une analyse désagrégée révélera ces différences de participation liées au genre, il est important d'identifier des catégories significatives pour les types d'offres d'apprentissage afin de pouvoir discerner les différences entre les sexes. Etant donné que le genre est intimement lié à d'autres caractéristiques (par exemple, l'origine ethnique de quelqu'un ou les couches de la société), une analyse de genre devrait également tenir compte d'autres caractéristiques pertinentes de manière intégrée (intersectionnalité).

# Nature de la validation et s d’inscription

Quels sont les s d'inscription pour les candidats féminins et masculins à la validation?

Indiquez l'année où les données ont été collectées et s'il existe différents types de procédures de validation, identifiez-les et donnez les s d'inscription pour chacun afin de rendre les différences de genre (plus) visibles

**Inscriptions globales**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Année | Candidates féminines | | Candidats masculins | | Total |
| chiffre | % | chiffre | % |
|  |  |  |  |  |  |

**Inscription pour la procédure VAE 1: (précisez)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Année | Candidates féminines | | Candidats masculins | | Total |
| chiffre | % | chiffre | % |
|  |  |  |  |  |  |

**Inscription pour la procédure VAE 2: (précisez)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Année | Candidates féminines | | Candidats masculins | | Total |
| chiffre | in % | chiffre | in % |
|  |  |  |  |  |  |

Ajoutez des tableaux supplémentaires si nécessaire.

Où existe-t-il des différences liées au genre : Comment expliquer la différence?

|  |
| --- |
|  |

# Taux d’abandon

Indiquez l'année où les données ont été collectées et, s'il existe différentes procédures VNFIL au sein de votre fournisseur VNFIL, identifiez-les et indiquez les taux d'abandon pour chacune, afin de rendre les différences de genre (plus) visibles.

**Taux d’abandon global**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Taux d’abandon en % (Année …….…) | | |
| Candidates féminines | Candidats masculins | Total |
|  |  |  |

**Procédure VAE 1: (précisez)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Taux d’abandon en % (Year of Survey …….…) | | |
| Candidates féminines | Candidats masculins | Total |
|  |  |  |

**Procédure VAE 2: (précisez)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Taux d’abandon en % (Year of Survey …….…) | | |
| Candidates féminines | Candidats masculins | Total |
|  |  |  |

Ajoutez des tableaux supplémentaires si nécessaire.

Où existe-t-il des différences liées au genre : Comment expliquer la différence?

|  |
| --- |
|  |

# Taux de réussite

Indiquez l'année où les données ont été collectées et, s'il existe différentes procédures VNFIL au sein de votre fournisseur VNFIL, identifiez-les et indiquez les taux de réussite pour chacune, afin de rendre les différences de genre (plus) visibles.

**Taux de réussite global pour l’année: \_\_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Taux de réussite | Pourcentage | |
| F | M |
| Candidat(e) ayant complété la VAE |  |  |
| Poursuite des études ou de la formation |  |  |
| Obtention d’une qualification où le genre respectif est sous-représenté |  |  |

**Achievement rates for VNFIL procedure 1: (specify VNFIL procedure)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Taux de réussite | Pourcentage | |
| F | M |
| Candidat(e) ayant complété la VAE |  |  |
| Poursuite des études ou de la formation |  |  |
| Obtention d’une qualification où le genre respectif est sous-représenté |  |  |

**Achievement rates for VNFIL procedure 2: (specify VNFIL procedure)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Taux de réussite | Pourcentage | |
| F | M |
| Candidat(e) ayant complété la VAE |  |  |
| Poursuite des études ou de la formation |  |  |
| Obtention d’une qualification où le genre respectif est sous-représenté |  |  |

Ajoutez des tableaux supplémentaires si nécessaire.

Où existe-t-il des différences liées au genre : Comment expliquer la différence?

|  |
| --- |
|  |

# Taux d’emploi après la validation

**Taux d’emploi après la VAE pour l’année: \_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Taux d’emploi | Pourcentage des candidats ayant terminé la VAE\* | | |
| F | M | Total |
| Les candidats qui entrent en emploi dans l'année suivant la fin du programme |  |  |  |
| Les candidats qui entrent dans un emploi où le genre est sous-représenté dans l'année suivant la fin du programme |  |  |  |

\* Veuillez insérer le pourcentage de femmes ayant obtenu un poste dans l'emploi par rapport à toutes les femmes ayant réussi leur VAE, etc.

**Taux d’emploi procédure 1: (précisez)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Taux d’emploi | Pourcentage des candidats ayant terminé la VAE\* | | |
| F | M | Total |
| Les candidats qui entrent en emploi dans l'année suivant la fin du programme |  |  |  |
| Les candidats qui entrent dans un emploi où le genre est sous-représenté dans l'année suivant la fin du programme |  |  |  |

**Taux d’emploi procédure 2: (précisez)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Taux d’emploi | Pourcentage des candidats ayant terminé la VAE\* | | |
| F | M | Total |
| Les candidats qui entrent en emploi dans l'année suivant la fin du programme |  |  |  |
| Les candidats qui entrent dans un emploi où le genre est sous-représenté dans l'année suivant la fin du programme |  |  |  |

Ajoutez des tableaux supplémentaires si nécessaire.

Où existe-t-il des différences liées au genre : Comment expliquer la différence?

|  |
| --- |
|  |

# Information, orientation et conseil

Y a-t-il des informations adéquates et des procédures de recrutement qui plaisent aux femmes et aux hommes?

**O** oui, dans la plupart des cas **O** partiellement **O** rarement ou pas du tout

Y a-t-il des procédures d'information et de recrutement en place qui contrent les stéréotypes sexuels dans la participation?

**O** oui, dans la plupart des cas **O** partiellement **O** rarement ou pas du tout

Existe-t-il un système d'orientation pour s'assurer que les deux sexes ne limitent pas leurs opportunités de validation à cause des stéréotypes de genre?

**O** oui, dans la plupart des cas **O** partiellement **O** rarement ou pas du tout

Commentaires et explications

|  |
| --- |
|  |

# Procédures et support VAE

La procédure VFNIL prend-elle en compte les besoins, les intérêts et les expériences des femmes et des hommes?

**O** oui, dans la plupart des cas **O** partiellement **O** rarement ou pas du tout

La procédure VAE inclut-elle une gamme de méthodes de sensibilisation, d'orientation, de conseil et / ou d'évaluation qui favorisent le mieux la participation active des hommes et des femmes à l'apprentissage?

**O** oui, dans la plupart des cas **O** partiellement **O** rarement ou pas du tout

Les femmes et les hommes sont-ils traités avec le même respect?

**O** oui, dans la plupart des cas **O** partiellement **O** rarement ou pas du tout

La langue utilisée est-elle sensible au genre?

**O** oui, dans la plupart des cas **O** partiellement **O** rarement ou pas du tout

Le portfolio et les documents d'orientation et les évaluations sont-ils sensibles au genre en ce qui concerne la langue, les images et les exemples?

**O** oui, dans la plupart des cas **O** partiellement **O** rarement ou pas du tout

Si les stéréotypes sont utilisés dans les documents (portefeuilles, documents d'orientation, ressources en ligne, etc.), sont-ils discutés avec les participants?

**O** oui, dans la plupart des cas **O** partiellement **O** rarement ou pas du tout

Commentaires sur la sensibilité au genre dans les pratiques VAE dans votre institution

|  |
| --- |
|  |

# Composition de l’équipe de direction

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Femmes | | Hommes | | Total |
| Chiffre | % de F | Chiffre | % de M |
| Personnel |  |  |  |  |  |
| Candidats |  |  |  |  |  |
| Représentation du personnel au Conseil d’Administration |  |  |  |  |  |
| Représentation des candidats au Conseil d’Administration |  |  |  |  |  |
| Cadres supérieures |  |  |  |  |  |
| Cadres intermédiaires |  |  |  |  |  |

Commentaires sur la répartition entre les sexes dans la gestion

|  |
| --- |
|  |

# Enquête auprès de conseillers – répartition par sexe

Quelle est la proportion de femmes et d'hommes représentés dans les cadres intermédiaires, les conseils / évaluations (par type d'emploi) et dans le personnel administratif?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Women | | Men | | Total |
| Chiffre | % de F | Chiffre | % de M |
| Conseillers / évaluateurs en contrat |  |  |  |  |  |
| Conseillers / évaluateurs en free lance |  |  |  |  |  |
| Administratif |  |  |  |  |  |

Commentaires sur la répartition entre les sexes dans le personnel

|  |
| --- |
|  |

# Politique du genre

L'organisation a-t-elle un plan, des structures et des ressources pour promouvoir l'égalité des sexes? Existe-t-il des mesures adéquates pour intégrer le genre en pratique?

**O** oui, dans la plupart des cas **O** partiellement **O** rarement ou pas du tout

Y a-t-il une représentation égale des femmes et des hommes dans les processus de prise de décision?

**O** oui, dans la plupart des cas **O** partiellement **O** rarement ou pas du tout

Y a-t-il une représentation égale pour les femmes et les hommes concernant la distribution des ressources telles que le temps, l'éducation et la formation, ou l'argent?

**O** oui, dans la plupart des cas **O** partiellement **O** rarement ou pas du tout

N'y a-t-il pas de discrimination sexuelle directe ou indirecte?

**O** oui, dans la plupart des cas **O** partiellement **O** rarement ou pas du tout

Les femmes et les hommes ont-ils un accès égal aux locaux?

**O** oui, dans la plupart des cas **O** partiellement **O** rarement ou pas du tout

Les services de garde sont-ils fournis?

**O** oui, dans la plupart des cas **O** partiellement **O** rarement ou pas du tout

Commentaires sur les politiques de genre

|  |
| --- |
|  |

Adapté de “Gender Mainstreaming in Education” – Institute of Development and Labour Law, University of Cape Town – published by Commonwealth Secretariat, June 1999

Revisé par Marloes Smits and Maria Gutknecht-Gmeiner 2018