



PROGRAMME DE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS FORUM D'APPRENTISSAGE : FAVORISER UNE MENTALITÉ ÉQUILIBRÉE EN MATIÈRE DE GENRE 7 OCTOBRE 2020

Introduction

Le programme de renforcement des capacités vise à transformer l'impact du réseau lasallien mondial à travers une collaboration accrue. La session du Forum d'apprentissage qui s'est tenue le 7 octobre 2020 avait pour double objectif :

- Développer la compréhension d'une mentalité équilibrée en matière de genre et concevoir des actions susceptibles d'y contribuer
- Faire progresser la stratégie en développant les actions pratiques

Avant la session, les participants ont reçu un document de réflexion intitulé "[Favoriser une mentalité équilibrée en matière de genre](#)" et un rapport de synthèse du Forum d'apprentissage du 24 septembre qui contenait des déclarations sur les progrès réalisés dans chacune des 9 actions autour desquelles le travail de groupe s'est concentré.

Processus

45 personnes se sont connectées et ont participé à la session via zoom, dont 36 étaient des participants au réseau lasallien, 3 servaient de traducteurs et les 6 autres étaient de Caplor Horizons.

Au début de la session, Julia Mayer et Heather Ruple-Gilson ont fait une présentation d'apprentissage sur le thème d'une mentalité équilibrée en matière de genre vue dans l'optique lasallienne. Elle a souligné les principes en jeu, l'impact du Covid-19 et la pertinence d'une mentalité équilibrée en matière de genre pour le réseau lasallien.

"Les femmes soutiennent la moitié du ciel (proverbe chinois) et la moitié de la famille lasallienne". Il a été dit que les femmes représentent 56 % de la famille lasallienne. L'une des premières diapositives de Julia posait la question suivante : "Comment pouvons-nous parvenir à un équilibre entre les sexes et permettre à chacun de faire des efforts ?

Le Covid-19 a un effet néfaste beaucoup plus important sur les femmes et les filles en raison de l'augmentation de la violence domestique, de la charge de travail accrue, de l'impact sur le système de santé qui compte une plus grande proportion de travailleuses et de l'impact des fermetures d'écoles. Ces défis supplémentaires viennent s'ajouter aux situations déjà existantes de barrières culturelles qui empêchent les femmes de faire entendre leur voix et au manque de représentation des femmes dans les rôles de direction et de gouvernance dans le monde entier.

Neuf principes féministes visant à soutenir une mentalité équilibrée en matière de genre ont été présentés (voir à droite). Les participantes ont été invitées à choisir le principe qui leur convenait le mieux, à incarner l'équilibre entre les sexes et à passer à l'action.



présidé par Alisa Macksey. Ce modèle de femmes fortes dans le leadership, assises à la table où se prennent les décisions sur la mission et l'association et apportant leurs vocations, leurs expériences, leur diversité ethnique et religieuse, devrait inspirer un équilibre entre les genres à tous les niveaux.

Les rassemblements et les réseaux de femmes lasalliennes ont été mis en évidence, indiquant que depuis 2012, des événements réguliers sont organisés dans le monde entier. En octobre 2019, 50 lasalliens se sont réunis à Rome et l'invitation était explicite : les invités devaient comprendre un Frère et une femme lasallienne. Il a été rappelé que, malgré les défis, il y a aussi beaucoup à célébrer, depuis la création d'une école maternelle pour les filles en Papouasie-Nouvelle-Guinée jusqu'à la formation des femmes lasalliennes de HOPE qui financent les femmes et les filles de la famille lasallienne.

Heather a également célébré l'adhésion à la structure pour la mission et l'association au niveau de l'Institut. Le CML, le conseil pour l'association lasallienne et la mission éducative, comprend 5 femmes représentant chaque région et est

Heather a conclu son exposé en disant qu'il ne suffit pas que les femmes lasalliennes défendent une place à la table pour elles-mêmes ou pour d'autres femmes. Elles ont besoin d'alliés. Elles ont besoin d'hommes lasalliens et de Frères qui défendent, insistent, invitent et font preuve de créativité pour inclure les femmes dans les structures et le leadership. L'élément féminin est l'un des plus grands atouts de la famille lasallienne et nous devons bien l'utiliser.

Les animateurs tiennent à s'excuser de ne pas avoir pu assurer l'interprétation au cours de cette session, et ils veilleront à ce que la présentation de Julia et Heather soit traduite en français et en espagnol en temps utile.

Aperçu des travaux de groupe

Le travail de groupe a impliqué neuf groupes, chacun avec un facilitateur, qui ont discuté d'une action pratique et répondu aux deux questions suivantes :

1. Comment définir encore mieux l'action concrète ? Et donc : Où voulons-nous en arriver (d'ici la fin de la période de la stratégie) ?
2. Que faut-il faire pour réaliser cette action concrète ? C'est-à-dire, comment allons-nous y parvenir ?

Les progrès de haut niveau réalisés sur ces questions sont résumés ci-dessous pour chaque groupe d' « action pratique ».

Objectif 1 : Créer une culture plus collaborative

- **Créer une initiative mondiale globale**

Le groupe a estimé que la cible 4C des ODD, « Augmenter l'offre d'enseignants qualifiés dans les pays en développement », devrait être au centre de l'initiative générale mondiale. Pour y parvenir, le groupe a proposé d'agir comme groupe de pilotage exécutif de cette action. Ils veulent également inviter des membres du réseau lasallien ainsi que des collaborations avec d'autres organisations travaillant dans le secteur de l'éducation pour soutenir le développement de cette action. Il est important que ce groupe ait des représentations des 5 régions.

- **Planifier, promouvoir et engager trois campagnes par an à l'échelle du réseau**

Une campagne lasallienne potentielle pourrait consister à lancer une initiative fondée sur le genre. Il a été souligné que les idées de campagnes devraient commencer au niveau local, afin de comprendre la réalité des besoins locaux. L'Institut peut disposer d'un modèle et travailler ensuite avec différentes institutions locales sur leurs campagnes.

- **Partager l'apprentissage, les bonnes pratiques et les idées à travers le réseau**

Nous voulons créer des espaces où des accords bilatéraux peuvent être développés et où le travail mondial et régional peut être promu. Nous voulons également créer une plateforme virtuelle où il y ait une base de données sur le travail en cours dans les différentes régions et districts. Ces travaux seraient classés par thèmes, par bonnes pratiques, etc.

Objectif 2 : Créer des forces organisationnelles superlatives

- **Renforcer la marque et la communication, notamment en "racontant l'histoire" encore mieux et en améliorant le langage dans la stratégie émergente**

Nous devons examiner comment nous représentons la marque auprès des non-Lasalliens et de ceux du « monde extérieur ». Il s'agit là d'un point essentiel pour ce groupe. Par conséquent, notre action pratique pourrait être redéfinie comme suit : "Créer une marque dynamique qui motive, inspire et unit tout le monde". Cette marque devrait nous faire croire en ce que nous sommes en tant que Lasallien. Quelque chose de nouveau, d'optimiste et d'encourageant, tout en reconnaissant que la marque peut avoir des "saveurs" différentes selon les régions.

- **Développer dans chacune de nos langues, de manière appropriée pour toutes nos cultures, une sélection de processus, de politiques, de critères, de cadres et de systèmes de collaboration plus simples et meilleurs**

Il y a un large éventail de processus en cours. Ainsi, nous pourrions nous concentrer sur la manière dont les gens peuvent apprendre à se connaître les uns les autres. C'est essentiel pour la collaboration, car la collaboration se fait entre les gens. Nous reconnaissons que cela peut prendre de nombreuses années et que c'est plus facile au niveau national, mais grâce à Zoom et à d'autres technologies en ligne, cela peut être plus réalisable. Nous avons besoin de champions pour soutenir cela.

- **Élaborer des mesures mondiales communes pour documenter notre engagement et saisir la différence que nous faisons** - Il est important d'établir un point de départ, où nous en sommes, et de formuler les mécanismes appropriés pour sa mise en œuvre. Nous devons également élaborer des indicateurs d'impact clairs et des espaces communs où les données puissent être stockées et analysées au fil du temps.

Objectif 3 : créer un réseau plus connecté

- **Développer de nouvelles relations de collaboration internes et externes pour augmenter le financement, y compris le travail avec deux partenaires sur un projet lasallien, en renforçant pratiquement notre capacité à forger des relations stratégiques** - Au cours de la conversation, un principe a été discuté, à savoir que cette initiative de collaboration offre une possibilité d'action générale à l'échelle de l'institut plutôt que des activités spécifiques (par exemple dans une zone géographique). Une action pratique qui s'est dégagée était de développer une structure plus formelle permettant de renforcer davantage le réseau.
- **Développer les possibilités de renforcement des capacités pour les dirigeants actuels et futurs** - L'Institut est en pleine mutation ; il est donc important de renouveler les dirigeants et de leur permettre de faire une pause, nous devons exploiter les capacités de l'ensemble de la communauté. Nous accordons une grande importance à nos "convictions", alors comment celles-ci peuvent-elles être contagieuses ? Nous devons utiliser les dons et les talents spécifiques des individus et les aider à agir et à devenir plus responsables.
- **En développant des partenariats innovants, générer un Fonds mondial de bourses d'études qui permette à des voix et des compréhensions diverses de bénéficier, d'être entendues et accueillies au sein et en dehors du réseau** - Il existe une forte culture du don pour la gestion des institutions individuelles. Nous devons maintenant cultiver une culture du don au niveau international, sans pour autant sacrifier notre soutien local. Nous devons "relier les points" entre la réalité locale et l'éducation dans les écoles à la mission mondiale. Potentiellement par le biais de la technologie, ou en amenant les écoles, les organisations, les institutions et les ministères à partager les informations sur la mission mondiale.

Commentaires

D'après l'analyse des réactions reçues après l'événement, le Forum d'apprentissage a été accueilli positivement, malgré les quelques difficultés techniques relatives aux services d'interprétation simultanée. En particulier, la présentation de Heather et Julia a été appréciée et il est important que des discussions continues sur le sujet de l'équilibre entre les genres aient lieu et que ce sujet soit davantage ancré dans la Famille Lasallienne.

En outre, les groupes de travail semblent bien progresser et des conversations fructueuses ont lieu. D'après les réactions, il semble que les groupes aient le sentiment de clarifier leur action pratique (note moyenne de 7,1), et ils estiment également que les groupes progressent bien vers leur action pratique (note moyenne de 7).