



Fonds pour l'innovation  
et la transformation

Fund for Innovation  
and Transformation



FONDS FIDUCIAIRE DE LA FÉDÉRATION CANADIENNE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS

## Technologie cellulaire : mentorat et communautés d'apprentissage professionnel pour les enseignantes en Gambie

### Contexte

Partout en Afrique, il y a une pénurie d'enseignantes, en particulier dans les régions rurales et éloignées. Selon Éducation Internationale, le pourcentage de femmes et de filles qui terminent l'école primaire est plus faible dans les pays africains que dans n'importe quelle autre région du monde. Ce manque d'éducation mène ultimement à un plus petit bassin de femmes candidates qualifiées pour des postes en enseignement. Lorsque les femmes deviennent enseignantes, elles sont moins susceptibles d'accepter des affectations dans les régions rurales ou éloignées pour de nombreuses raisons, notamment un manque d'opportunités personnelles et professionnelles, des activités de loisirs limitées, un sentiment d'isolement, un accès moins facile aux soins de santé, et plus encore. La présence de femmes enseignantes est reconnue comme un facteur clé pour encourager la scolarisation et la rétention des filles. Les enseignantes servent de modèles positifs pour les filles et sont considérées comme moins menaçantes par les parents.

### La solution novatrice

Appuyée par FIT, la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants et le Syndicat des enseignants de la Gambie ont mis à l'essai une solution novatrice axée sur la technologie qui visait à retenir les femmes enseignantes (toutes dans les cinq premières années de leur carrière d'enseignement) dans les régions rurales et éloignées en les mettant en contact avec des mentors, des réseaux de soutien et des possibilités de perfectionnement professionnel. Les participantes ont reçu des téléphones cellulaires qui leur ont permis de se connecter à des communautés d'apprentissage professionnelles (CAP) qui offraient du contenu diffusé par WhatsApp, Zoom, balados, et vidéos. Le but était d'atténuer les sentiments d'isolement et de stagnation professionnelle chez les femmes enseignantes.

### Promouvoir l'égalité des genres

Au départ, deux stratégies ont été proposées pour assurer l'intégration des apprentissages sur l'égalité des genres : l'élaboration d'un guide sur l'égalité des genres pour l'équipe de projet, les partenaires et les communautés



#### PAYS

Gambie

#### MONTANT

226 670 \$

#### PÉRIODE DE MISE À L'ESSAI

15 mois, terminée  
en août 2022



**ODD 5: ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES**



**TRANSFORMATEUR DES RELATIONS DE  
GENRE (EG3)**



**THÈME: ÉDUCATION**

scolaires participantes; et l'inclusion de ces apprentissages dans la conception des activités du projet. Parmi les principaux enjeux qui ont été soulevés par l'analyse approfondie des questions liées au genre, mentionnons : la violence sexuelle et basée sur le genre (VSBG); l'éducation et le soutien en matière de santé reproductive; la santé mentale; l'identité professionnelle versus l'identité de genre; et le manque d'enseignantes expérimentées et de personnel régional. Ces enjeux ont fait partie du programme principal des activités formelles (séances de la communauté d'apprentissage professionnel et réunions en présentielle) et ont été abordés dans les interactions informelles entre les mentors et les mentorées et/ou lors des réunions avec le personnel du district et du gouvernement. l'utilisation de ressources internes (y compris les services de personnes consultantes locales)

## Cadre d'essai

Des Les données ont été recueillies au moyen d'une combinaison de sondages d'auto-évaluation, d'entrevues avec des informateurs clés (au début et au milieu) et de groupes de discussion en personne (à la fin). Cette méthodologie a permis la capture des changements par rapport à la pensée des participantes liés à leur expérience en tant qu'enseignantes tout au long de la période d'essai, des réflexions sur leur compétence professionnelle et leur confiance en soi, leurs réflexions sur la probabilité de demeurer dans la profession à long terme, ainsi que la rétroaction sur le projet. Les sondages à l'intention des directeurs ont porté sur leur observation des changements chez les enseignantes. Toutes les entrevues et tous les groupes de discussion ont été menés au téléphone par le consultant gambien en suivi, évaluation et apprentissage (SEA) et son équipe de chercheuses, à l'aide du guide et des questions conçus en collaboration avec le consultant canadien en SEA et la spécialiste gambienne en genre. Une dernière série d'entrevues a été menée avec un groupe témoin de femmes enseignantes du même groupe démographique (qui n'ont pas participé à la mise à l'essai) pour renforcer et valider les résultats.

## Résultats et impact

À la fin du projet, 84 % (40/48) des mentorées ont indiqué être plus susceptibles de rester dans la profession enseignante à long terme, comparativement à 70 % dans le groupe témoin. De plus, 79 % (38/48) des mentorées ont déclaré se sentir moins isolées et déconnectées dans leurs communautés d'enseignement, comparativement à 75 % (13/18) dans le groupe témoin. On a noté aussi 84 % (50/60) des mentorées et mentors participants ont signalé une aisance accrue dans l'utilisation des téléphones cellulaires à des fins professionnelles, ce qui dépasse l'objectif du projet qui était de 60 %.

## Leçons clés

1. Les directeurs ont été initialement exclus des groupes de soutien aux mentorées, mais ils ont été ajoutés par la suite sur la base des conseils de l'agent de projet. Les directeurs (tous de sexe masculin) interagissent souvent et supervisent les enseignantes dans leurs écoles respectives, jouant un rôle clé dans la carrière des mentorées. Une participation plus précoce de l'agent de projet aurait permis d'atténuer cette omission.

### ORGANISATION PARTENAIRE

Syndicat des enseignants de la Gambie (GTU)

### PARTICIPANT-E-S CIBLES

48 enseignantes en Gambie

### POUR PLUS D'INFORMATION

[Fonds pour l'innovation et la transformation](#)

[Fonds fiduciaire de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants](#)

### AU SUJET DE LA FIT

Le Fonds pour l'innovation et la transformation (FIT) aide les petites et moyennes organisations canadiennes à mettre à l'essai des solutions novatrices qui font progresser l'égalité des genres dans les pays du Sud global.

2. L'organisation et le partenaire local ont noté qu'il serait plus avantageux de travailler dans des zones du pays où ils possèdent déjà des partenariats et des connaissances ou de visiter le projet plus tôt pour confirmer le contexte et pour examiner le CMR (cadre de mesure du rendement).
3. Une plus grande attention aurait dû être accordée à la sélection et à la formation des mentors. Bien que les 12 femmes sélectionnées aient été, pour la plupart, d'excellents choix, elles auraient pu en faire plus avec une petite formation pour ce rôle et une définition plus précise des attentes.
4. Il est essentiel d'écouter le partenaire local, d'être flexible et d'être sensible aux besoins des participantes. La connaissance locale de la Secrétaire générale du GTU, Marie-Antoinette Corr, a été cruciale.

«Le téléphone a été une source de motivation pour moi. J'ai appris beaucoup de compétences et j'ai gagné en confiance en raison de mon implication dans le programme du FIT. Je peux maintenant parler avec confiance de beaucoup de choses et j'ai le courage de faire face aux aînés. En tant que défenseuse de la paix, je peux maintenant utiliser ma voix, parler avec les parents et continuer à défendre ce à quoi je crois. J'ai même organisé un programme de formation de trois jours axé sur les thèmes de la paix, des conflits, de la non-violence et de la diversité. J'ai non seulement offert ce programme à mes étudiants, mais j'ai aussi invité d'autres écoles à s'y joindre.» - Femme mentorée

