



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Égalité des chances

MANUEL SUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES FORMATIONS
DOCUMENT STRATÉGIQUE À L'ATTENTION
DES RESPONSABLES DES FORMATIONS
DE LA FONCTION PUBLIQUE
LUXEMBOURGEOISE




LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Fonction publique
et de la Réforme administrative



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Intérieur et à la Grande Région



MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET DE LA RÉFORME ADMINISTRATIVE
Institut national d'administration publique



MANUEL SUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES FORMATIONS
DOCUMENT STRATÉGIQUE À L'ATTENTION
DES RESPONSABLES DES FORMATIONS
DE LA FONCTION PUBLIQUE
LUXEMBOURGEOISE

Cette publication a fait l'objet d'un soutien financier de la Communauté européenne, dans le cadre du programme d'action communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale, PROGRESS 2007-2013.

Cette publication n'engage que ses auteurs. La Commission européenne n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans cette communication ou publication.

Réalisé par

CESEP scrl, Nathalie Wuiame, Belgique
Yellow Window, Lut Mergaert et Florence Pauly, Belgique

Edité par et disponible au

Ministère de l'Égalité des chances
L – 2921 Luxembourg
T: 2478 5814
F: 24 18 86
E: info@mega.public.lu
www.mega.public.lu

2010

SOMMAIRE

Cadre	7
Introduction : présentation des concepts de base	8
La distinction entre les notions de sexe et de genre	8
Différences et inégalités	8
Égalité et non discrimination	8
Genre et diversité	9
Pourquoi parler d'égalité des femmes et des hommes ?	10
Engagement politique et obligation légale	10
Équité et efficacité	11
Les approches de « l'égalité »	11
L'égalité de traitement	11
L'égalité des chances	11
L'intégration de l'égalité des femmes et des hommes (gender mainstreaming)	12
Les actions positives	12
L'égalité des femmes et des hommes au Luxembourg : cadre institutionnel	12
Ministère de l'Égalité des chances	12
Cellules de compétences en genre	12
Délégué(e) à l'égalité	13
Plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes	13
Renforcement de la structure politique	13
Formation et genre	14
Formations spécifiques en genre / égalité	14
Les critères de qualité de la formation en genre	15
Contexte	15
Engagement politique	15
Contenu	15
Transparence	15
Les formateurs et formatrices	16
Méthodologie	16
Ressources et format	16
Évaluation	16
Prise en compte de la dimension d'égalité des femmes et des hommes dans le domaine de la formation	17
Le contenu et le matériel didactique	17
Méthodes et techniques d'enseignement	19
Langage et communication	20
Arguments sociaux	20
Arguments linguistiques	20
La question de l'autorité	21
Compétence en genre des formateurs et formatrices	22
Termes de références pour formateurs et formatrices	22
Compétences spécifiques	23
Note à l'attention de l'organisme organisateur	23
Références utiles	24
Outils du projet	24



CADRE

C'est dans le cadre du projet intitulé « Intégration de la dimension du genre dans les politiques nationales par la formation » élaboré dans le cadre du programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale PROGRESS par le Ministère de l'Égalité des chances en collaboration avec le Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative, le ministère de l'Intérieur et l'Institut national d'administration publique que le gouvernement s'est doté d'un concept pour l'intégration de la dimension du genre dans les politiques nationales par la formation.

Le projet clôturé le 31 octobre 2009 a pour objectif de renforcer les compétences en genre en ancrant la dimension du genre dans les structures de l'Institut national d'administration publique et en l'intégrant dans l'ensemble des formations initiales et continues offertes au personnel de l'État et des communes.

Le plan d'action national de l'égalité des femmes et des hommes 2009 adopté par le Conseil de gouvernement du 15 janvier 2010 prévoit une formation obligatoire en genre des fonctionnaires stagiaires de l'État et des Communes.

Ces formations sont intégrées dans le programme de formation de l'INAP.

Le gouvernement met à disposition des responsables des formations les outils suivants :

- Concept de formation en matière d'égalité des femmes et des hommes pour la Fonction publique luxembourgeoise
- Manuel sur l'égalité des femmes et des hommes dans les formations
Document stratégique à l'attention des responsables des formations de la Fonction publique luxembourgeoise
- Organisation d'un cours de base relatif à l'égalité des femmes et des hommes pour la Fonction publique luxembourgeoise

INTRODUCTION : PRÉSENTATION DES CONCEPTS DE BASE

La distinction entre les notions de sexe et de genre

La notion de **sexe** fait référence aux différences biologiques existantes entre les femmes et les hommes qui sont universelles.

La notion de **genre** fait référence aux différences sociales entre les femmes et les hommes qui sont acquises, varient au fil du temps et enregistrent d'importantes variations tant à l'intérieur des cultures qu'entre elles.

Le concept de genre permet de prendre en compte les comportements et les valeurs considérées comme masculines ou féminines, valeurs et comportements qui peuvent se retrouver à des degrés divers chez les hommes et les femmes (en tant qu'être biologiquement sexués).

La notion de genre se réfère à la construction sociale de la féminité et de la masculinité et met en lumière les différentes influences, sociales, historiques, économiques, religieuses qui jouent un rôle dans l'identité des femmes et des hommes. Ces constructions sociales sont perçues comme « naturelles ». Autour d'elles se construisent des images et des représentations stéréotypées de l'un et l'autre sexe, de ses compétences, de ses rôles et sphères d'activité. La notion de genre permet de démontrer que l'adoption de comportement ou même l'attribution de traits de caractère aux individus sont modelés par la culture et que notre sexe (déterminant physique) joue un rôle clé pour déterminer dans une société donnée, ce que sont, peuvent se permettre ou sont capables de faire les femmes et les hommes et comment cela influence leurs aspirations et l'image qu'ils et elles ont d'eux-mêmes et des autres¹.

Différences et inégalités

Toutes les cultures et les sociétés « construisent », sur base des différences biologiques des femmes et des hommes, des différences de genre.

Le problème de l'inégalité de genre survient quand ces différences, ces stéréotypes sont **hiérarchisés**, le « masculin » étant souvent perçu dans le cadre professionnel comme supérieur au « féminin ».

D'où vient la nécessité d'être conscient et de prendre en considération les différences de genre, c'est-à-dire les écarts entre les femmes et les hommes dans tout domaine en termes d'intérêt et de besoin, de degré de participation, d'accès, de droits, de rémunération et d'avantages.

Égalité et non discrimination

Sur base du constat que ces différences entre hommes et femmes sont porteuses d'**inégalités et de discriminations** entre les sexes, les institutions internationales ont adopté des instruments législatifs qui proclament l'égalité entre hommes et femmes et condamnent les discriminations.

Ainsi en 1979, les Nations Unies ont adopté la Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes, CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women).

L'Union européenne également, dès 1975, a élaboré un corpus législatif important qui visera à assurer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans tous les domaines liés à l'emploi y compris la sécurité sociale et la formation et plus récemment l'accès aux et la fourniture de biens et services.

¹ Voir Bereni L, Chauvin S, Jaunait A, Revillard A, « Introduction aux gender studies : manuel des études sur le genre », Bruxelles, De Boeck, 2008

Le droit luxembourgeois, à l'instar du droit européen, distingue les notions de discrimination directes et indirectes sur base du sexe. On parle de « discrimination directe » lorsqu'une personne est traitée de façon moins favorable en raison de son sexe. On parle de « discrimination indirecte » lorsqu'une législation, une réglementation ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion considérablement plus importante de personnes d'un sexe, à moins que la différence de traitement puisse être objectivement justifiée (critères stricts)².

Souvent on pense que l'égalité juridique entre hommes et femmes étant acquise dans notre société, les différences qui subsistent relèvent davantage de choix personnels.

Pourtant bien que d'importantes avancées aient été réalisées au cours des dernières décennies, dans bien des domaines, les inégalités subsistent. Certaines situations sont tellement courantes qu'elles finissent par être considérées comme normales et à passer inaperçues. Cependant, elles sont souvent érigées en systèmes. La discrimination qui en découle est dès lors indirecte. Ainsi, la Cour de Justice des Communautés européennes est amenée régulièrement à juger des législations discriminatoires à l'égard des personnes travaillant à temps partiel, en majorité des femmes (rémunération inférieure, accès limité aux promotions etc.) ou encore de comportement discriminatoires à l'égard des femmes enceintes ou venant d'accoucher (licenciement, changement de postes d'emploi etc.).

Genre et diversité

L'analyse différenciée par genre permet aussi de prendre en compte d'autres catégories de personnes concernées et **d'autres spécificités** individuelles car les catégories hommes et femmes ne sont pas homogènes : tranches d'âge, ethnicité, statut dominant/caste, niveau de richesse/pauvreté, religion, catégories socio-professionnelles, etc.

Les sciences politiques utilisent notamment la notion d'intersectionnalité afin de viser la situation des individus subissant plusieurs formes de discriminations : race et genre ; âge et genre etc.

A cet égard, il est important de rappeler que dans la majorité des sociétés, dans la plupart des cultures le masculin prime sur le féminin. Les discussions relatives à la diversité doivent dès lors s'inscrire dans une analyse des différences entre hommes et femmes à la lumière d'autres composantes comme l'origine, l'âge sous peine de nier les mécanismes, souvent invisibles et structurels de discriminations entre hommes et femmes.

² Article 2, directive européenne 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), JOCE, 26 juillet 2006, L204/23.

POURQUOI PARLER D'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES ?

Dans la fonction publique du Luxembourg, on distingue deux composantes à l'action en matière d'égalité des femmes et des hommes :

- l'égalité des femmes et des hommes en tant que politique interne de l'administration publique (Etat et communes), égalité des fonctionnaires, femmes et hommes, dans le cadre de la gestion des ressources humaines
- l'intégration de l'égalité dans les politiques externes de l'administration, ou intégration de la dimension de genre dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques menées par le gouvernement et les communes.

Le gouvernement du Luxembourg s'est engagé à poursuivre sa politique d'égalité entre les hommes et des femmes dans ces deux aspects.

Engagement politique et obligation légale

Ainsi la Constitution luxembourgeoise prévoit en son article 11 que:

*“Les femmes et les hommes sont égaux en droits et en devoirs. L'État veille à **promouvoir activement** l'élimination des entraves pouvant exister en matière d'égalité entre femmes et hommes.»*

Par ailleurs, le Luxembourg a ratifié en 1988 la convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes formes de discriminations à l'égard des femmes.

Le préambule de cette convention dispose notamment que :

- Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droit.
- Le développement du pays, le bien-être du monde et la cause de la paix demandent la **participation** maximale des femmes et des hommes dans tous les domaines.
- Les rôles traditionnels de l'homme et de la femme doivent évoluer si on veut parvenir à une **réelle égalité**.
- L'éducation des enfants exige le **partage des responsabilités** entre les hommes, les femmes et la société dans son ensemble.

Enfin, en tant qu'État membre de l'Union européenne, le Luxembourg est tenu de transposer dans son droit interne, les directives européennes relatives à l'égalité entre hommes et femmes et de contribuer aux objectifs du traité de l'Union européenne.

Ainsi il est demandé aux États membres de l'Union, dans toutes ses actions, de chercher non seulement à **éliminer les inégalités**, mais aussi de **promouvoir l'égalité** entre les hommes et les femmes (article 8 du traité de Lisbonne). Pour ce faire la Commission européenne demande :

«... de ne pas limiter les efforts de promotion de l'égalité à la mise en oeuvre de mesures spécifiques en faveur des femmes, mais de mobiliser explicitement en vue de l'égalité l'ensemble des actions et politiques générales, en introduisant dans leur conception, de façon active et visible, l'attention à leurs effets possibles sur les situations respectives des femmes et des hommes («perspectives de genre»)³.»

Dans le cadre du programme gouvernemental du 27 juillet 2009, le gouvernement s'engage à poursuivre la politique du « mainstreaming de genre » (prise en compte de la dimension de genre) et des « actions positives ».

3 Communication de la Commission du 21.2.1996 sur „Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires“, COM (96), 67 du 21.2.96.

Équité et efficacité

Les politiques, notamment en matière de formation, doivent mieux prendre en considération la situation, les besoins et les intérêts différents des femmes et des hommes et doivent veiller à redresser les disparités existantes. Ainsi, par exemple, les femmes qui représentent plus de la moitié de la population veulent que leur contribution économique soit reconnue et soutenue et que leurs besoins et leurs intérêts soient mieux satisfaits. Les hommes de leur côté demandent à la société de leur permettre de participer plus à l'éducation de leurs enfants. Dans les deux cas il s'agit d'une question d'équité, de justice sociale.

La question de la diversité est de plus en plus discutée comme moyen de management des ressources humaines pour améliorer l'efficacité des entreprises et des administrations publiques. La prise en compte du potentiel de l'ensemble du personnel homme/femme est un facteur de qualité dans la gestion des ressources humaines de l'entreprise ou de l'administration publique et conduit dès lors à une plus grande efficacité. Des gens motivés et reconnus dans leurs compétences et leurs besoins seront plus efficaces sur le lieu de travail.

LES APPROCHES DE « L'ÉGALITÉ »

L'égalité de traitement

L'égalité de traitement repose sur l'idée qu'il appartient de donner à chaque individu les mêmes droits afin de lui permettre de réaliser et d'utiliser ses propres droits.

Il n'y a pas si longtemps, certaines législations prévoyaient des règles différentes pour les hommes et les femmes. Par exemple, on parlait d'autorité paternelle car l'autorité sur la famille était accordée au père et non à la mère. Aujourd'hui, la notion d'autorité parentale a remplacé celle d'autorité paternelle. Dans le domaine de l'emploi, certains contrats de travail de femmes prenaient fin de plein droit par le mariage de celles-ci ou encore à un âge donné. Ainsi «l'affaire Defrenne⁴», nom de cette hôtesse de l'air de la Sabena, qui a porté son affaire devant la juridiction européenne dans les années 70 est emblématique d'une lutte encore récente des femmes en vue de la reconnaissance de l'égalité des droits des femmes.

Bien que cette approche soit considérée comme faisant partie de toute politique d'égalité, elle a néanmoins été reconnue comme insuffisante. En effet, elle se concentre exclusivement sur les droits formels des hommes et des femmes. Elle ne permet pas la prise en compte des sources de l'inégalité entre femmes et hommes et aboutit dès lors à des résultats limités.

L'égalité des chances

Le concept d'égalité des chances est alors utilisé au niveau international et au niveau européen au cours des années 80. L'égalité de traitement pour les femmes et les hommes ne signifie pas forcément une égalité dans les faits, une réelle égalité de chances. En effet, les positions des femmes et des hommes ne sont pas forcément identiques par exemple sur le marché du travail (travail à temps partiel, interruption de carrière, présence différente dans les emplois et à certains niveaux de responsabilité) ou encore dans la vie privée (responsabilité principale des enfants et des soins aux personnes).

Afin d'agir contre les discriminations basées sur le sexe, ou discriminations de genre, le législateur a reconnu la nécessité d'adopter des mesures compensatoires temporaires en faveur des femmes. C'est ainsi qu'apparaissent les politiques et programmes **d'actions spécifiques** ou positives. Celles-ci visent à attaquer les causes profondes des inégalités, et vont concerner des domaines plus larges que l'emploi (mesures concernant la garde d'enfants, le rôle des médias, la violence à l'égard des femmes...). L'approche d'égalité des chances vise à atteindre une égalité « des résultats », ou une égalité substantielle entre femmes et hommes.

4 *Le contrat de travail des hôtesse de l'air de la Sabena prenait fin de plein droit à l'âge de 40 ans ce qui n'était pas le cas pour les Stewards.*

Néanmoins, cette approche se révélera également insuffisante car, s'appuyant sur les structures existantes, elle ne permet pas une analyse et une remise en cause nécessaire des mécanismes existants qui reposent sur une conception patriarcale de la société ainsi que sur des inégalités de genre.

L'intégration de l'égalité des femmes et des hommes (gender mainstreaming)

Cette approche souvent appelée « mainstreaming du genre » et suivie aujourd'hui depuis plus d'une décennie dans l'ensemble des pays européens, intègre les approches mises en œuvre jusqu'à présent par les différentes politiques d'égalité. Elle reconnaît l'importance de l'égalité de droit et de la mise en œuvre de mesures spécifiques en faveur des femmes, mais constate que ceci ne saurait remédier aux inégalités structurelles liées à l'organisation de la vie professionnelle et familiale.

Il s'agit dès lors d'intégrer la dimension du « genre » dans toutes les mesures politiques et administratives :

- pour prévenir l'impact différent sur les femmes et les hommes
- pour éviter des conséquences négatives non-intentionnelles sur un des sexes
- pour améliorer la qualité et l'efficacité des politiques.

Cette approche de mainstreaming comprend également la mise en place d'actions positives, mais qui s'adressent tant aux femmes qu'aux hommes (voir ci-dessous).

Les actions positives

Le traité de l'Union et les différents États membres reconnaissent dès lors la nécessité d'adopter des mesures spécifiques en faveur de l'un ou de l'autre sexe pour éliminer les inégalités persistantes (article 157 §4 du traité de Lisbonne).

L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES AU LUXEMBOURG : CADRE INSTITUTIONNEL

Ministère de l'Égalité des chances

Le Ministère de l'Égalité des chances a pour mission, entre autres, de :

- Poursuivre une politique nationale et internationale en faveur de l'égalité des femmes et des hommes et de la non-discrimination entre les sexes
- Suivre et coordonner un plan d'action national en matière d'égalité des femmes et des hommes en partenariat avec tous les départements ministériels
- Coordonner les politiques ayant trait à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la non-discrimination entre les sexes.

Cellules de compétences en genre

Le règlement grand-ducal du 10 novembre 2005 instaure et définit les missions des cellules de compétences en genre qui doivent être instituées au sein de chaque ministère.

Ces cellules doivent assurer l'intégration de la dimension du genre dans les actions et politiques du ministère et ce dès leur conception.

La cellule de compétences en genre a pour mission:

- d'établir le bilan de la situation au sein du ministère en matière d'égalité des femmes et des hommes
- d'analyser les actions politiques du ministère sous l'aspect du genre
- d'élaborer un plan de travail pluriannuel d'égalité des femmes et des hommes définissant notamment les orientations, les objectifs et les résultats à atteindre.

Délégué(e) à l'égalité

La loi du 19 mai 2003 modifiant le statut général des fonctionnaires a introduit, dans les administrations de l'État, la fonction de personne déléguée à l'égalité entre les femmes et les hommes. Les modalités de désignation, les droits et les devoirs desdits délégué(e)s à l'égalité sont fixées dans le règlement grand-ducal du 5 mars 2004. Leur mission consiste notamment à faire des propositions sur toute question ayant trait directement ou indirectement à l'égalité entre hommes et femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, la rémunération et les conditions de travail, à proposer des actions de sensibilisation, à remettre un rapport annuel au ministre de son ressort.

Plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes

Pour répondre aux recommandations du Comité de suivi de la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), le Gouvernement procédera à la reconduction du Plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes 2006 - 2008. Les domaines de l'action politique porteront sur les douze thèmes critiques de la plate-forme d'action de Pékin (ONU) et couvriront les engagements internationaux, notamment la mise en œuvre des politiques européennes (Union européenne et Conseil de l'Europe) en matière d'égalité des femmes et des hommes, ainsi que celle de la CEDAW (rapport pour mars 2014) et de la Convention des droits de l'Homme (EPU, examen périodique universel en 2012) qui demandent un suivi détaillé en matière de l'égalité des femmes et des hommes.

Renforcement de la structure politique

En tant que mécanisme institutionnel national, le ministère en charge de l'égalité des femmes et des hommes exercera un rôle de coordinateur des actions politiques nationales et représentera le Gouvernement au niveau international dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes. Les ministères assureront la mise en œuvre des actions politiques de leur(s) département(s) respectif(s). Le suivi de leurs plans d'actions internes se fera sous la direction des cellules de compétences en genre des ministères. Chaque ministère sera représenté au Comité interministériel de l'Égalité des Femmes et des Hommes par un fonctionnaire investi de pouvoirs décisionnels. La politique du gender mainstreaming et des actions positives sera poursuivie. Le plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes 2009-2014 sera suivi scientifiquement et évalué pour la fin de l'année 2013. Les formations en matière d'intégration de la dimension du genre dans les actions politiques seront intensifiées dans le cadre de l'offre de l'Institut national d'Administration publique (INAP).

FORMATION ET GENRE

Formations spécifiques en genre/égalité

Le gender mainstreaming est une stratégie qui a un objectif politique : intégrer la dimension du genre dans les politiques menées. La formation en genre ne représente qu'un élément de cette stratégie, mais il y en aura forcément d'autres, comme la sensibilisation au genre de toutes les formations dispensées au sein d'une institution, la mise en place de cellules de compétences en genre dans les ministères, l'instauration du « gender budgeting », etc. En ce sens, la formation en genre doit être conçue comme une pièce de l'édifice d'une politique d'égalité des femmes et des hommes, qui s'inscrit dans un contexte organisationnel précis.

L'objectif de la formation vise à développer les compétences en genre des participants et participantes dans le but de changer la culture organisationnelle ainsi que les méthodes de fonctionnement de cette organisation. En soi, prôner le changement n'est jamais aisé, et provoque inévitablement des résistances. Dans la formation en genre, les résistances prendront une dimension politique puisqu'il s'agit ici de redistribution et de reconnaissance. Outre cette dimension politique évidente, la formation en genre en prendra une autre, celle-ci personnelle : les valeurs de chacun et chacune seront questionnées voire remises en cause au cours de la formation, ce qui peut intensifier les résistances émergeant des participants et participantes. Ces résistances contribuent au contenu de la formation, et savoir y répondre de façon constructive dès qu'elles apparaissent est une des compétences clés d'un formateur et d'une formatrice en genre.

Les critères de qualité de la formation en genre⁵

La formation en genre fait partie d'une stratégie visant à intégrer la dimension du genre dans les politiques menées. L'objectif de la formation est donc de renforcer les compétences en genre et de développer les processus de changement au sein des organisations et institutions.

Typiquement, la formation en genre dépend considérablement de son contexte, ce qui implique qu'elle peut varier énormément aussi bien dans son contenu que dans la méthodologie ou l'approche proposées pour répondre aux exigences contextuelles. Il serait donc hasardeux de tenter de définir des critères de qualité absolus pour la formation en genre, mais nous proposons ici des lignes directrices qui devraient donner aux personnes chargées de l'organisation de ces formations des éléments leur permettant d'évaluer leur démarche.

<i>Contexte</i>	Le contenu et la méthodologie doivent être adaptés au contexte dans lequel la formation s'inscrit, ainsi qu'à son audience.
<i>Engagement politique</i>	Les objectifs d'égalité des femmes et des hommes ne peuvent devenir réalité que si leur mise en œuvre est explicitement soutenue par les autorités supérieures de l'organisation.
<i>Contenu</i>	<p>Le contenu de la formation doit inclure :</p> <p>La théorie du genre, une lecture constructiviste du concept de genre, le croisement du genre avec d'autres formes d'inégalités, les cadres légaux nationaux, européens et internationaux (Nations Unies), etc.</p> <p>Des chiffres, des données, des faits, par exemple l'écart salarial entre les hommes et les femmes, la présence des femmes en politique, etc. Ces données doivent faire partie intégrante du contenu tout en s'inspirant du quotidien professionnel des participants et participantes. Utiliser autant que possible des exemples directement tirés du domaine de travail de l'audience, idéalement proposés et recommandés par les participants et participantes.</p> <p>Le contenu de la formation doit correspondre au niveau de connaissance en genre des participants et participantes. Faire circuler des questionnaires avant la formation, pour vérifier les connaissances en genre des participants peut être utile. Idéalement, ceux-ci seront groupés par niveau de connaissance des questions de genre.</p> <p>Un équilibre entre des débats politiques et des arguments techniques est nécessaire. Une formation en genre pousse les participants et participantes à quitter leur zone de confort, ce qui ne va pas sans résistances. Ces résistances font partie intégrante de la formation en genre, et il faut y répondre de façon constructive.</p> <p>Il faut être vigilant de compléter rigoureusement le contenu théorique par des éléments pratiques et concrets. Ici encore, s'inspirer des expériences des participants et participantes et utiliser leur travail quotidien est ce qui fonctionne le mieux.</p>
<i>Transparence</i>	<p>La transparence des commanditaires sur leurs objectifs et attentes est essentielle au succès de la formation en genre.</p> <p>Les formateurs et formatrices doivent également être très clair/e/s sur leur approche et leurs objectifs.</p> <p>La transparence dans la communication et la dissémination d'informations sur les formations en genre et les politiques d'égalité des femmes et des hommes doit aussi être garantie (par exemple, la procédure de recrutement des formateurs et formatrices doit être transparente).</p>

5 Inspiré de QUING – Guidelines for curricula standards for gender+ training, 31 August 2009 (Working paper).

<p><i>Les formateurs et formatrices</i></p>	<p>Outre les compétences manifestes en pédagogie et formation pour adultes, les formateurs et formatrices en genre disposent de compétences <u>spécifiques</u> :</p> <p>Compétences en genre: connaissance de la théorie du genre et des instruments d'analyse du genre et familiarité avec les questions qui font actuellement débat dans le domaine, ainsi que des recherches en cours.</p> <p>Compétences en méthodologies : connaissance de différentes méthodologies de formation en genre et capacité à les utiliser.</p> <p>Compétences de terrain: familiarité avec le domaine de travail des participants et participantes, élément additionnel de la contextualité de la formation en genre.</p> <p>Compétences personnelles: capacité personnelle à communiquer clairement le contenu et les objectifs de la formation tout en suscitant l'intérêt et le débat.</p>
<p><i>Méthodologie</i></p>	<p>La méthodologie devrait être confectionnée suivant les besoins des participants et participantes et la culture de genre de l'organisation.</p> <p>Les méthodologies participatives offrent le plus grand potentiel.</p> <p>Il est important de souligner que la méthodologie de formation doit permettre de jauger les résistances de l'assistance et de développer des stratégies pour y répondre.</p>
<p><i>Ressources et format</i></p>	<p>Durée: l'expérience montre que pour optimiser le processus d'apprentissage, une formation de deux jours est idéale. Lors de la planification de la formation, on tiendra compte des circonstances qui peuvent être différentes pour les participants et participantes (par exemple veiller à la durée de travail).</p> <p>Lieu: l'équipement à disposition et l'environnement d'apprentissage sont importants. L'accessibilité du lieu doit être garantie. La salle de formation doit aussi permettre les discussions et l'utilisation d'une variété de méthodologies de formation.</p> <p>Motivation: offrir une forme de récompense (par exemple, un certificat) peut davantage motiver la participation. Néanmoins, cette approche peut aussi provoquer l'effet inverse, à savoir que ce qui motive, c'est la récompense sans que la formation suscite vraiment un intérêt.</p> <p>Groupe cible : la composition du groupe, sa taille, le domaine professionnel et les hiérarchies importent. Ces éléments doivent être soigneusement examinés au stade de la planification.</p> <p>Pauses : les échanges informels contribuent au succès d'une formation en genre.</p>
<p><i>Évaluation</i></p>	<p>Les procédures de suivi et d'évaluation font intégralement partie d'une activité de formation en genre.</p>

PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION D'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION

Une réflexion sur le genre et la connaissance des rôles de genre sont à prendre en considération dans le cadre des formations.

Trois éléments sont à prendre en compte pour rendre les formations « sensibilisées au genre » :

- Les différences de situation de départ entre les participants masculins et féminins (par exemple le type de fonction et l'utilisation potentielle des connaissances qui font l'objet de la formation, etc.) ;
- La dimension de genre des problèmes auxquels les participants et participantes sont confrontés dans leur vie professionnelle : connaissance, motivation, préparation des cours, conciliation vie familiale vie professionnelle (par exemple, lors d'une séance de familiarisation avec un nouveau programme informatique, il sera approprié de s'interroger sur le niveau de connaissance informatique, l'utilisation concrète, chez les hommes et les femmes participant à la session pour mieux répondre aux différentes attentes) ;
- La manière, souvent implicite, dont l'organisation transmet normes et valeurs (ou comment l'institution « fait du genre »). Par exemple, lors d'une formation en gestion de ressources humaines, il sera judicieux d'examiner comment une institution favorise ou non la participation des femmes aux postes à responsabilités.

On retrouvera ces trois aspects dans :

1. le contenu et les matériels de formation,
2. les méthodes et techniques d'enseignement utilisés durant la formation,
3. le langage et les méthodes de communication,
4. la compétence en genre des formateurs et formatrices.

Pour garantir une formation sensible au genre, une « approche genre » est donc recommandée dès la planification, puis tout au long du développement du contenu ainsi que durant le déroulement de la formation.

Le contenu et le matériel didactique

Les situations, besoins et intérêts des participants masculins et féminins peuvent être différents et ces différences peuvent être pertinentes pour le sujet de la formation.

Par conséquent, il est important d'évaluer avec soin la situation de départ et les objectifs de l'ensemble des participants et participantes du groupe. La perspective de genre doit faire partie intégrante de la conceptualisation du **contenu**. Simplement ajouter « le point de vue des femmes » à un concept existant est généralement inadéquat et ne répond nullement à l'objectif visé, c'est-à-dire prendre conscience des besoins éventuellement différents entre les femmes et les hommes.


Il faut également prendre en considération ce que les connaissances nouvellement acquises grâce à la formation peuvent/ont supposées apporter aux situations de vie et de travail futures des femmes et des hommes participant à la formation, si différence il y a.

Il faut donc tout d'abord se pencher sur la question de la pertinence du contenu. Les questions suivantes peuvent aider à identifier dans quelle mesure le sujet de la formation peut se décliner différemment pour les femmes et les hommes⁶.

⁶ *Inspiré par et basé sur: 'Aide au travail – Évaluation prévisionnelle de l'impact de la loi selon le sexe – Intégration de la dimension de sexe lors de l'élaboration de dispositions légales', publié par le Ministère fédéral de la Famille, des Personnes âgées, de la Femme et de la Jeunesse de l'Allemagne (2007).*

Pertinence de la question du genre, par exemple, dans une formation X :

- ▶ Sur quelles situations professionnelles des participants et participantes se fonde la thématique de la formation ?

 *Par exemple :*

Dans une formation sur les droits et statuts des fonctionnaires, il est important d'analyser les mécanismes de fonctionnement de certains règlements à la base « égalitaires ». Typiquement, davantage de femmes travaillent à temps partiel, ou interrompent leur carrière pour se consacrer à l'éducation de leurs enfants, ce qui peut avoir un impact direct sur leur (droit de) pension.

- ▶ Quel est l'objectif de la formation ? Comment sensibilise-t-il au genre et contribue-t-il à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes ?
- ▶ Dans son intégralité ou partiellement, comment le sujet de la formation concerne-t-il directement les hommes et les femmes respectivement ? Les personnes directement concernées sont les participants et participantes dans la formation.

 *Par exemple :*

Dans une formation sur « la gestion d'équipes », une réflexion sur les caractéristiques d'un/une gestionnaire d'équipe peut comprendre une discussion concernant les caractéristiques qui sont jugées positives pour les hommes et négatives pour les femmes, et inversement, ainsi que le pourquoi de cette situation. Cette discussion permettra de clarifier les préjugés, stéréotypes et autres arguments « naturels » qui relèvent du système de genre.

- ▶ Dans son intégralité ou partiellement, comment le sujet de la formation concerne-t-il indirectement les hommes et les femmes respectivement ? Les personnes indirectement concernées sont celles sur lesquelles la formation peut avoir un effet, par exemple celles concernées par la mise en œuvre de ce que les participants et participantes auront appris durant la formation.

Lorsque nous répondons à ces questions, nous devons envisager les effets sur tous les domaines de la vie, par exemple la vie professionnelle, les loisirs, la participation (à la vie civique), la famille, etc. car tous ont un impact à leur tour sur la vie professionnelle des participants et participantes.

 *Par exemple :*

Dans le contexte d'une formation sur « la gestion de conflit », on pourra interroger les participants et participantes sur leurs propres expériences de situations de conflit dans leur travail, en intégrant dans le questionnement la dimension de genre. La situation aurait-elle été la même si vous aviez été un homme (ou vice versa), si votre interlocuteur avait été une femme (ou vice versa) ? Dans le contenu même de la formation, on examinera comment les femmes et les hommes gèrent les situations de conflits et si différences il y a, quelles études et analyses en attestent. Quelles conclusions pratiques peut-on tirer des analyses ? On pourra également examiner comment les différentes méthodes de gestion de conflit peuvent être mieux adaptées aux situations professionnelles des hommes et des femmes, et comment ces méthodes peuvent également influencer leurs vies privées et familiales respectives ou à l'inverse, comment des expériences personnelles peuvent avoir un impact sur la vie professionnelle. Ainsi, une fonctionnaire pourra tirer une expérience précieuse de conflits bien gérés au sein de son club de sport, quand un fonctionnaire s'inspirera de pratiques de dialogues constructifs dirigés pour régler un conflit privé.

Il est primordial de clarifier si le contenu de la formation

- est présenté d'une façon qui ramène les participants et participantes à leur propre réalité ;
- tient compte des expériences de vie et des relations entre les hommes et les femmes et vise à en redresser l'équilibre.

Ensuite, après avoir intégré la pertinence de la question du genre dans le contenu de la formation, il convient de vérifier le **matériel de formation**.

Dans ce matériel, les exemples, illustrations, études de cas, images, etc. doivent aussi refléter la réalité des deux sexes, un monde dans lequel hommes et femmes contribuent à parts égales. Il est important que les matériels de formation (documents distribués, photos, illustrations) ne reproduisent pas seulement une réalité (celle de l'inégalité) mais œuvrent vers le changement et contribuent à un monde plus égal.

Si, dans une formation, tous les exemples donnés ne reflètent que des situations qui ne touchent que l'un des deux sexes, ou si les images (dessins, photos) ne montrent que l'un des sexes, le message implicite est le suivant : l'autre sexe n'y a pas sa place.

Par ailleurs, si les illustrations représentent femmes et hommes, mais de façon stéréotypée (les femmes en tant que mères, les hommes en tant que figures d'autorités, entre autres), cela renforce la construction de deux identités sexuées opposées, différentes voire hiérarchisées.

Il est important de privilégier la mise en situation des hommes et des femmes dans des rôles non stéréotypés et de vérifier que le matériel utilisé pendant la formation œuvre vers le changement.

Méthodes et techniques d'enseignement

Des études montrent que les filles et les garçons, les femmes et les hommes appréhendent le savoir de manières différentes. Ces différences ne sont pas « naturelles », mais liées à la socialisation de chacun et chacune.

S'interroger sur la meilleure façon d'apprendre n'est pas futile : il existe certainement des approches d'enseignement plus orientées vers les hommes plutôt que vers les femmes ou inversement, ou qui dans certaines circonstances peuvent être préférées ou rejetées par un des deux groupes.

Alterner les modes et techniques d'enseignement permet aux femmes comme aux hommes de trouver ce qui leur convient le mieux.

Ainsi, certaines personnes pourraient trouver difficile de parler de sujets personnels avec d'autres, ou pourraient se montrer sceptiques face à des méthodes créatives telles que la peinture ou le jeu de rôle. A l'opposé, d'autres pourraient être intimidées par une discussion ouverte, se dérober devant des tâches à responsabilités ou éviter les présentations devant une assemblée. Ces attitudes ne sont que des comportements acquis qui n'ont évidemment rien de « naturel ».

Une diversité de méthodes pédagogiques informatives, créatives et d'apprentissage personnel, ainsi que l'utilisation de matériels visuels garantira que tous les participants et participantes à la formation soient impliqués et puissent essayer quelque chose de nouveau ou d'inhabituel.

Ceci ne veut pas dire que n'importe quelle combinaison soit appropriée. Les méthodes de travail doivent être déterminées par les objectifs de la formation, les expériences et l'occupation professionnelle des participants et participantes.

En outre, la taille et la composition des groupes sont très importantes. Par exemple, mettre en pratique ou essayer des rôles insolites peut être moins déroutant quand menés dans un groupe de même sexe que dans un groupe mixte. Des discussions sur un consensus ou une divergence d'intérêts peuvent avoir lieu au sein de groupes mixtes.

Questions à se poser :

- ▶ Dans l'organisation en groupes de travail, est-ce que nous donnons des consignes en matière de genre ?

Par exemple : Est-ce que nous demandons que des groupes mixtes hommes-femmes soient formés ?

- ▶ Dans les groupes de travail mixtes, est-ce que nous faisons attention à la distribution de tâches ?

Par exemple : Est-ce que nous demandons que hommes et femmes prennent parfois le rôle de « porte parole » ?

Langage et communication

C'est le langage qui permet de transmettre un contenu éducatif, mais aussi des idées, des réflexions, des émotions. Ceux et celles qui donnent des formations et ceux et celles qui les suivent communiquent essentiellement, mais pas exclusivement, par le langage.

Quelle que soit la situation, il est capital que les femmes et les hommes soient inclus dans les échanges verbaux et écrits, et que les deux sexes se sentent directement interpellés et il est primordial que les personnes donnant la formation soient attentives au langage qu'elles utilisent.

Les arguments avancés par les partisans de la féminisation linguistique puisent leurs sources dans des considérations sociales, linguistiques ou posent la question de l'autorité en matière de langue⁸. Par exemple :

Arguments sociaux :

- Assurer la visibilité : les formes féminisées apportent une visibilité aux femmes et à la place qu'elles occupent dans la société actuelle. La question de la dénomination a une importance capitale : ce qui n'est pas nommé publiquement n'existe pas socialement. Ainsi, on connaît l'effet que l'absence de visibilité des femmes dans le monde du travail a sur le choix des carrières des filles : en ne parlant qu'au masculin, notamment dans des branches professionnelles perçues comme masculines, on renforce l'idée que ce n'est pas le monde des femmes et qu'y accéder relève d'une véritable transgression.
- Promouvoir l'égalité des sexes et rejeter le sexisme et la discrimination liée au sexe : l'égalité entre les femmes et les hommes ne passe pas par l'assimilation mais par la différenciation. C'est en recourant à des dénominations différentes que les femmes et les hommes pourront exister chacun et chacune en tant qu'êtres à part entière dans la société.
- Respecter l'identité des femmes et des hommes : quand dans une langue comme le français, on utilise une étiquette masculine pour une femme, cela revient à nier une composante importante de son identité.

Arguments linguistiques :

- Une langue n'est ni une science exacte ni un laboratoire de techniques imaginaires : elle évolue pour refléter l'évolution d'une société, de ses mœurs, de son organisation ainsi que de ceux et celles qui la parlent. Ceci explique les éditions annuelles des dictionnaires qui ajoutent de nouveaux mots devenus utiles pour en retirer certains déjà oubliés. Il est dorénavant courant de parler de « madame la juge » ou d'une « écrivaine » et pour faciliter la tâche aux rédacteurs de documents officiels, plusieurs organisations et administrations publient des listes de métiers, de fonctions et de titres au féminin⁹.

8 Source : Dister A. et Moreau ML. *Féminiser ? Vraiment pas sorcier !*, De boeck-Duculot, Bruxelles, 2009

9 Voir, par exemple : Cerquiglini B., *Femme, j'écris ton nom... Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions*, Institut National de la Langue Française, CNRS, 1999.

- Faire du masculin une référence universelle continue encore et toujours à favoriser la primauté du mâle, par ailleurs illustrée par la dépréciation qu'accuse souvent la forme féminine : le *couturier* est un créateur, la *couturière* une petite main. Cet argument est souvent réfuté par la notion d'une forme masculine qui serait « neutre » et transformerait la forme masculine en terme générique représentant les deux sexes. Or, il a bien été posé au XVII^{ème} siècle que dorénavant, le masculin l'emporterait sur le féminin, celui-ci étant jugé par les grammairiens de l'époque « plus noble ».

La question de l'autorité :

La prise de parole est fondamentale dans le processus d'apprentissage. Il s'agit d'un moyen d'intégrer de nouveaux contenus. Il est donc particulièrement important de s'interroger sur la prise de parole. A qui la donnons-nous le plus facilement ? Répartissons-nous la prise et le temps de parole de façon égalitaire entre les femmes et les hommes ?¹⁰

Il faut noter que dans les groupes mixtes, la représentation minimale pour chaque sexe devrait si possible atteindre les 30%. Des expériences ont montré que cette proportion garantit que le groupe minoritaire soit entendu.

Des études d'observation menées dans le cadre de formations pour adultes à Genève¹¹ ont montré que les femmes interviennent peu dans les discussions générales ou lors des questions adressées à l'ensemble de la classe, elles n'interviennent guère de manière spontanée, ne critiquent guère l'enseignement et ne donnent pas leur avis, contrairement à leurs collègues masculins.

En outre, lorsqu'on s'intéresse au retour donné par l'enseignant ou l'enseignante, il s'avère que les interventions masculines sont davantage soulignées, relevées de manière positive. Ce processus encourage leurs auteurs à intervenir à nouveau, il signale qu'ils sont les bienvenus dans l'espace de discussion. Les propos des femmes ne sont guère relevés, ils passent parfois inaperçus, ce qui influence leur comportement dans d'autres cours.

Questions à se poser :

- ▶ Est-ce que la participation et la contribution actives des femmes et des hommes dans le processus de la formation sont équilibrées ?
- ▶ Si nous remarquons qu'un groupe participe moins activement, est-ce que nous l'encourageons explicitement à une contribution plus active ?

Par ailleurs, il faut aussi être conscient du « non-dit », c'est-à-dire la communication non verbale. On étiquette souvent les gens sur la base de leur sexe. Sur le lieu de travail, on peut par exemple dire que les femmes sont plus émotives que les hommes, ou moins compétentes, plus passives, etc. On se comporte alors à leur égard en fonction de ces étiquettes. L'étiquette influence généralement la façon dont une personne peut accomplir efficacement son travail ou la façon dont celui-ci est perçu (par exemple en termes de qualité).

Rompre certains schémas comportementaux voire des habitudes langagières reste toutefois difficile. Les amener au centre de la discussion ou des exercices d'observation en cours de formation, par exemple, aide à sensibiliser les femmes et les hommes à la façon dont ils/elles communiquent eux/elles-mêmes, à la manière dont d'autres communiquent et les différences qu'il peut y avoir entre les sexes.

¹⁰ Lamamra, Nadia. *Intégrer le genre dans les formations. Schule im Netz.*

¹¹ Lamamra, Nadia. *Les TIC dans l'enseignement : nouveaux questionnements sur les rapports de genre ?*

Établir des règles acceptées par les formateurs et formatrices et les participants et participantes dès le début de la formation augmente la prise de responsabilité individuelle de chacun/e et crée aussi un effet autorégulateur.

- ▶ *Exemples de règles qui peuvent être instaurées en début de formation :*
 - *Utiliser un langage neutre en termes de genre,*
 - *Limiter la longueur des interventions,*
 - *Laisser parler les autres,*
 - *Formuler des messages en « je »,*
 - *Prévoir du temps pour les réactions ou critiques,*
 - *Ne pas généraliser, ni pour un genre ni pour l'autre (« les hommes... », « les femmes... »).*
 - *Bannir toute remarque sexiste ou désobligeante sur des participants et participantes ou formateurs et formatrices.*

Compétence en genre des formateurs et formatrices

La personne qui donne la formation joue un rôle capital pour l'organisation et le déroulement d'un programme sensible au genre. Dans son rôle de formateur ou de formatrice, cette personne donne simplement l'exemple.

Un formateur ou une formatrice sensible au genre

- possède des compétences en genre, aux niveaux théorique et pratique ;
- est conscient ou consciente de « faire du genre » tout comme les participants et participantes ;
- connaît les points potentiellement conflictuels entre et au sein des équipes, mixtes ou non, de formateurs et de formatrices, et de participants et de participantes ;
- est capable d'intervenir de façon neutre en termes de genre dans des situations de conflit durant les travaux de la formation ;
- peut traiter subtilement des concepts de rôles féminins ou masculins liés à des contextes différents sans faire référence au genre, à des généralisations, à la culture.

Une méthode d'enseignement participative conçue pour répondre aux besoins des participants et participantes crée un environnement d'apprentissage bénéfique aux femmes comme aux hommes, mais nécessite une certaine flexibilité de la part des formateurs et formatrices.

Termes de références pour formateurs et formatrices

- ▶ Prouver ses compétences dans le domaine spécifique **sujet de la formation**
- ▶ Démontrer sa **capacité à former des adultes**, sur base des expériences, de formations suivies, de publications sur le sujet de l'apprentissage par les adultes :
 - Compétences en communication et relations interpersonnelles
 - Connaissance et capacité à utiliser différentes techniques de formation
 - Privilégier des méthodologies de formation pour adultes centrées sur le participant ou la participante
 - Capacité à développer un cursus de formation adapté aux besoins spécifiques de la Fonction publique et des participants et participantes

Compétences spécifiques:

- Avoir une compréhension et une connaissance théorique du genre et des relations de genre et de la pertinence de ces notions dans le cadre de la tenue de formation aux adultes ;
 - Prendre en considération les questions de langage et les différences de genre dans les processus de communication ;
 - Comprendre et répondre aux différences de vues, de perspectives et expériences personnelles et professionnelles des hommes et des femmes dans la mesure où ceux-ci sont pertinents dans le cadre de la formation ;
 - Être conscient que les hommes et les femmes participant à la formation peuvent présenter des différences dans leur style d'apprentissage et être capable d'adapter sa formation afin d'assurer que les potentialités d'apprentissage de tous les participants et participantes soient pleinement exploitées ;
 - Capacité à traiter avec des groupes de participants variés et à s'appuyer sur ses expériences diverses pour enrichir le processus de formation et approfondir la compréhension de perspectives diverses.
- Les formateurs et formatrices doivent être conscients de leur fonction «de modèle» en tant que responsables de la formation.

Note à l'attention de l'organisme organisateur:

Les formateurs et formatrices, tant internes qu'externes, doivent avoir la possibilité d'acquérir l'expertise nécessaire en vue de donner des cours sensibles en terme de genre. Une autre alternative est de leur permettre de consulter ou de faire appel à un-e expert-e en genre.

RÉFÉRENCES UTILES

- Guide pour l'égalité des femmes et des hommes destiné au personnel de la fonction publique, Luxembourg, 2006
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, CEDAW, rapports périodiques, 2006
- Plan national d'égalité des femmes et des hommes, 2006
- Les femmes et le marché de l'emploi, 2008
- Guide féminin-masculin et dictionnaire interactif des fonctions et métiers en français, allemand et luxembourgeois
- Tous disponibles sur le site du ministère de l'égalité : <http://www.mega.public.lu/>
- Dister A, Moreau ML, Féminiser ? Vraiment pas sorcier !, De boeck-Duculot, Bruxelles, 2009

Outils du projet :

- Concept de formation en matière d'égalité des femmes et des hommes pour la Fonction publique luxembourgeoise
- Manuel sur l'égalité des femmes et des hommes dans les formations
Document stratégique à l'attention des responsables des formations de la Fonction publique luxembourgeoise
- Organisation d'un cours de base relatif à l'égalité des femmes et des hommes pour la Fonction publique luxembourgeoise

