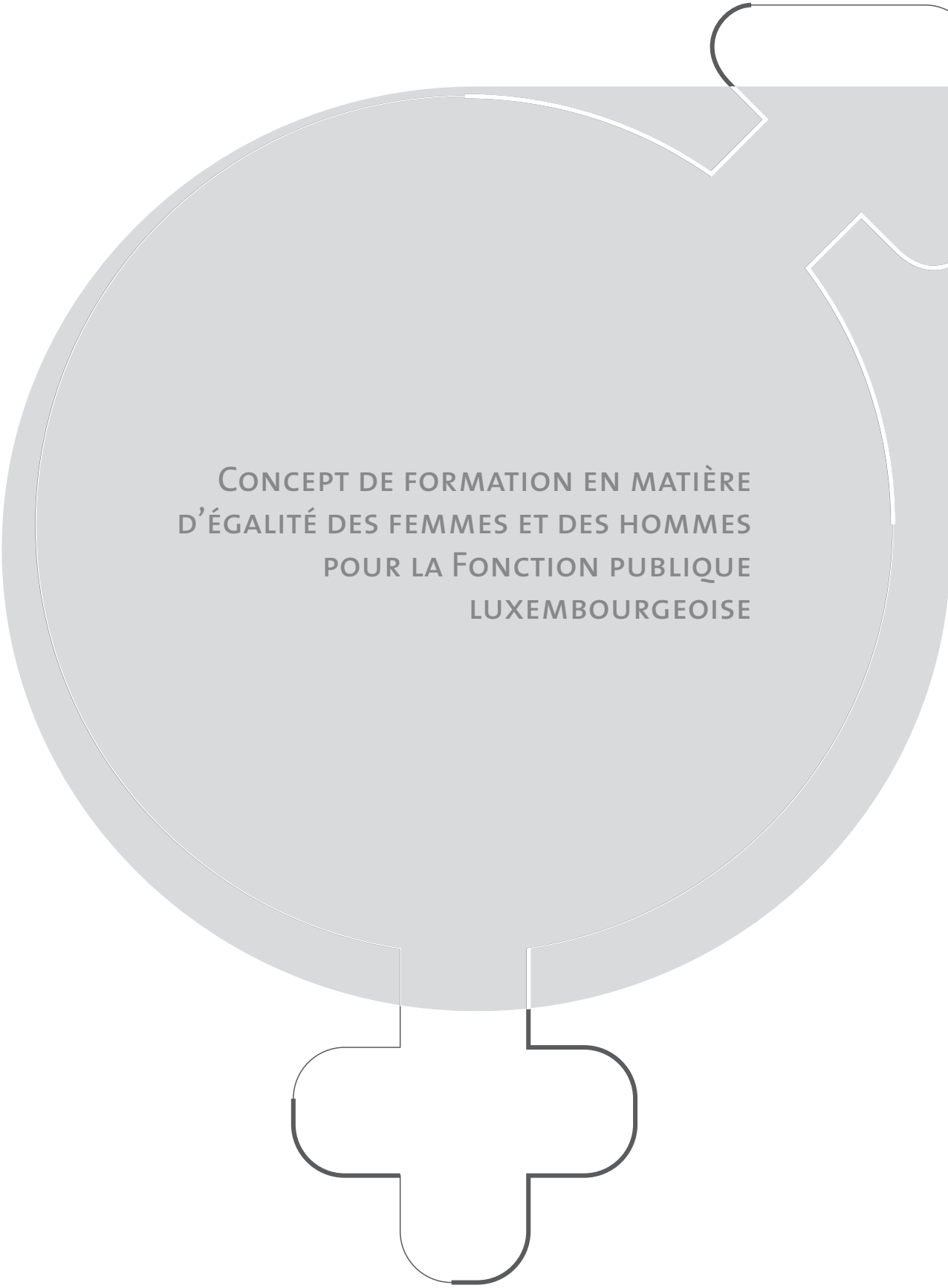
LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Égalité des chances

Concept de formation en matière d'égalité des femmes et des hommes pour 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



Concept de formation en matière d'égalité des femmes et des hommes pour 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

ISBN 978-2-919876-87-7

Sommaire

Introduction 7

Politique de l'égalité des femmes et des hommes au Luxembourg : cadre légal 8

Stratégie pour l'égalité des femmes et des hommes 9

Pourquoi les formations font-elles partie de la stratégie d'égalité entre les femmes et les hommes ? 9

Que veut dire « intégrer la dimension de l'égalité des hommes et des femmes dans les formations » ? 10

- Le rôle des formateurs et formatrices 10
- Langage et communication 10
- Contenu et matériel 11
- Méthodes et techniques d'enseignement 12

Des formations améliorées 13

Envie d'en savoir plus ? 14

- Point de contact 14
- Documents 14
- Outils du projet 14

Introduction

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

I. Politique de l'égalité des femmes et des hommes au Luxembourg : cadre légal

Le gouvernement luxembourgeois a confirmé lors de la déclaration gouvernementale du 4 août 2004, son engagement en faveur de la réalisation de l'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes.

Cet engagement concerne en particulier le suivi de la mise en œuvre d'accords internationaux (CEDAW et la Plate-forme d'Action de Pékin[1]).

L'instrument clé pour le suivi de cet engagement politique est **le plan d'action national pour l'égalité des femmes et des hommes.** Ce plan adopté en 2006 maintient la double approche qui est préconisée par les institutions internationales et européennes afin de réaliser l'objectif d'égalité pour les femmes et les hommes : l'intégration de la dimension du genre dans les politiques nationales d'une part, et des actions spécifiques d'autre part.

Le programme gouvernemental du 29 juillet 2009 prévoit aussi :

> *« La formation obligatoire des fonctionnaires et employés publics et communaux, assurée par l'INAP, en matière de politiques d'égalité des femmes et des hommes, portera sur l'intégration de la dimension du genre, le développement de la législation et l'établissement de budgets sensibles au genre.*
>
> *Des cours obligatoires de formation initiale en genre seront offerts pour les fonctionnaires stagiaires de l'État et des communes.*
>
> *Des formations en genre s'adresseront également aux délégués à l'égalité dans la fonction publique, aux membres des cellules de compétences en genre, aux responsables du personnel et aux supérieurs hiérarchiques des ministères et des administrations.»*

1 *Pour plus d'informations sur la Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) et la Plate-forme d'Action de Pékin voir http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/*

2. Stratégie pour l'égalité des femmes et des hommes

L'intégration transversale (c'est-à-dire dans toutes les politiques) de la dimension d'égalité des femmes et des hommes est souvent appelée « mainstreaming du genre». Cette stratégie est aujourd'hui suivie dans l'ensemble des pays européens. Elle intègre les approches mises en œuvre jusqu'à présent par les différentes politiques ciblées sur l'égalité des femmes et des hommes. Elle reconnaît l'importance de l'égalité de droit et de la mise en œuvre de mesures spécifiques en faveur des femmes ou des hommes, mais constate que ceci ne saurait remédier aux inégalités structurelles liées à l'organisation de la vie professionnelle et familiale, lesquelles maintiennent les inégalités dans la participation des femmes à la vie professionnelle et à la vie publique.

Il s'agit dès lors d'intégrer la dimension d'égalité des femmes et des hommes dans toutes les mesures politiques et administratives :

- pour prévenir l'impact potentiellement 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, qui s'adressent tant aux femmes qu'aux hommes.

Le « mainstreaming de genre » est une stratégie qui a un objectif politique : établir l'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes. La mise en place de cellules de compétences en genre dans les ministères, l'intégration de la dimension de l'égalité des femmes et des hommes dans toutes les formations dispensées au sein d'une institution représentent des éléments de cette stratégie.

3. Pourquoi les formations font-elles partie de la stratégie d'égalité entre les femmes et les hommes ?

Cette stratégie d'intégration transversale de la dimension de l'égalité des femmes et des hommes s'appuie sur la notion de genre qui fait la distinction entre le sexe biologique et le sexe construit socialement, ou « genre » (de l'anglais « gende »). La notion de genre recouvre les rôles, droits, devoirs et intérêts, des hommes et des femmes qui sont en fait les résultats de processus de construction sociale susceptibles de modifications et d'évolutions. Ces dernières sont fonction de l'image dominante des femmes et des hommes dans la société, mais aussi des dispositions légales et des réalités concrètes de la vie des femmes et des hommes. En tant qu'individus, nous agissons toujours en tant qu'homme ou en tant que femme, et sommes perçus comme tels. Ceci se passe de façon inconsciente, nous n'en devenons conscients que lorsque cette identité de genre est ambiguë ou irrite. Comme les personnes sont perçues comme des femmes ou des hommes, et se comportent comme tels, ou au contraire s'écartent des « conventions », elles participent à la construction ou à la déconstruction du genre. Nous sommes tous et toutes les « produits » de ce processus de construction d'une part, mais nous en sommes également les acteurs : nous pouvons contribuer activement à faire évoluer la perception sociale des rôles des sexes et à modifier la réalité vécue.[2]

Dans le contexte de formation, ce processus de construction et de déconstruction existe également : les participants et participantes comme les formateurs et formatrices ont intégré les normes de genre. Des préjugés et des stéréotypes peuvent donc véhiculer dans les deux sens. Ce ne sont pas seulement les formateurs et formatrices qui influencent les participant/e/s, mais ceux-ci et celles-ci ont aussi à leur tour des attentes liées au comportement du formateur et formatrice.

2 *Voir Ministère de l'Égalité des chances (2006), Droits égaux pour les filles et les garçons, femmes et hommes, Luxembourg.*

4. Que veut dire « intégrer la dimension de l'égalité des hommes et des femmes dans les formations » ?

Le rôle des formateurs et formatrices

Le rôle des formateurs et des formatrices est capital pour l'organisation et le déroulement d'un programme de cours. Dans son rôle de formateur ou de formatrice, cette personne donne simplement l'exemple.

Des études[3] ont montré que les femmes interviennent peu dans les discussions générales et 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. On entre ainsi dans un cercle vicieux : les femmes s'effacent, les enseignant-e-s ne relèvent pas leurs propos, ce qui fait que les femmes contribuent encore moins. Il est donc particulièrement important de s'interroger sur la prise de parole et veiller à une contribution égale de tous les participants et participantes. A qui donnons-nous la parole le plus facilement ? Répartissons-nous la prise et le temps de parole de façon égalitaire entre les femmes et les hommes?[4]

Langage et communication

C'est le langage qui permet de transmettre un contenu éducatif, mais aussi des idées, des réflexions, des émotions. Les formateurs et formatrices 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 formateurs et formatrices soient attentifs au langage qu'ils 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 langue[5].

Par exemple en terme de considération sociale

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.

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 féminin[6].

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.

3 *Lamamra, Nadia. Les TIC dans l'enseignement : nouveaux questionnements sur les rapports de genre ?*
4 *Lamamra, Nadia. Intégrer le genre dans les formations. Schule im Netz.*
5 *Source : Dister A. et Moreau ML. Féminiser ? Vraiment pas sorcier !, De Boeck-Duculot, Bruxelles, 2009*
6 *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 ; Ministère de l'égalité des chances, Métiers, titres et fonctions, féminin – masculin, Luxembourg, 2005.*

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 et de chacune 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,
- 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 des formateurs ou formatrices.

Contenu et matériel

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.

Les questions suivantes peuvent aider à identifier dans quelle mesure le sujet de la formation peut se décliner différemment pour les femmes et les hommes[7].

- 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 atteindre l'objectif de la formation ET sensibiliser aux questions d'égalité ET contribuer à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes ?

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 les raisons d'éventuelles différences. Cette discussion permettra de clarifier les préjugés, stéréotypes et autres arguments « naturels » qui relèvent du système de genre.

Lorsque nous nous penchons sur le contenu et les objectifs de la formation, il est important de ne pas limiter le questionnement à la sphère professionnelle, car tous les aspects de la vie, comme les loisirs, la participation à la vie associative, la famille, etc. ont un impact sur la vie professionnelle des participants et participantes.

7 *Inspiré par et basé sur: Aide au travail – Evaluation 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).*

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, ou un fonctionnaire s'inspirera de pratiques de dialogues constructifs utilisées pour régler un conflit privé.

Ensuite, il convient de vérifier **le matériel de formation**.

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 personnes d'autorité, les femmes comme secrétaires, etc.),

cela renforce la construction de deux identités sexuées opposées, différentes[8] voire hiérarchisées.

Méthodes et techniques d'enseignement

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.

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 dérangeant quand menés dans un groupe de même sexe que dans un groupe mixte. Des discussions sur une mutualité ou une divergence d'intérêts peuvent avoir lieu au sein de groupes mixtes.

Par exemple :

Dans les groupes de travail mixtes, est-ce que nous faisons attention à la distribution de tâches ? Est-ce que nous demandons que hommes et femmes prennent parfois le rôle de « porte parole » ?

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

5. Des formations améliorées

Une didactique qui entend contribuer à l'égalité des femmes et des hommes s'interroge sur le comment et dans quelles conditions les femmes comme les hommes peuvent apprendre au mieux. Elle élabore des formations qui reflètent davantage les réalités différentes des femmes et des hommes et présentent ainsi une vision plus complète et précise du monde et de notre société, en facilitant un apprentissage plus efficace pour tous et toutes. Si des formations sensibles au genre enrichissent le contenu et améliorent la qualité des enseignements dispensés, elles ne bénéficient pas qu'aux participants et participantes : elles élargissent également les compétences et les connaissances des formateurs et formatrices, notamment en créant davantage d'interactions et d'échanges avec les participants et participantes.

6. Envie d'en savoir plus ?

Point de contact

Institut national d'administration publique (INAP)

41b, bd RooseveltL-2450 Luxembourg
Tél : 00352 247 83154/83169

www.inap.public.lu

Documents

Disponibles à http://www.mega.public.lu/

Ministère de l'Égalité des chances (2006), *Guide pour l'égalité des femmes et des hommes destiné au personnel de la fonction publique de l'État Luxembourgeois,* Luxembourg.

Ministère de l'Égalité des chances (2006), *Droits égaux pour les filles et les garçons, femmes et hommes,* Luxembourg.

Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises – SYVICOL, *Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, Guide d'accompagnement pour les communes luxembourgeoises,* Luxembourg.

Ministère de l'Égalité des chances, *Guide féminin-masculin et dictionnaire interactif des fonctions et métiers en français, allemand et luxembourgeois,* Luxembourg.

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

  Disponibles aux adresses suivantes :

  - http//www.mega.public.lu
  - http//www.fonction-publique.public.lu
  - http//www.inap.public.lu

ISBN 978-2-919876-87-7