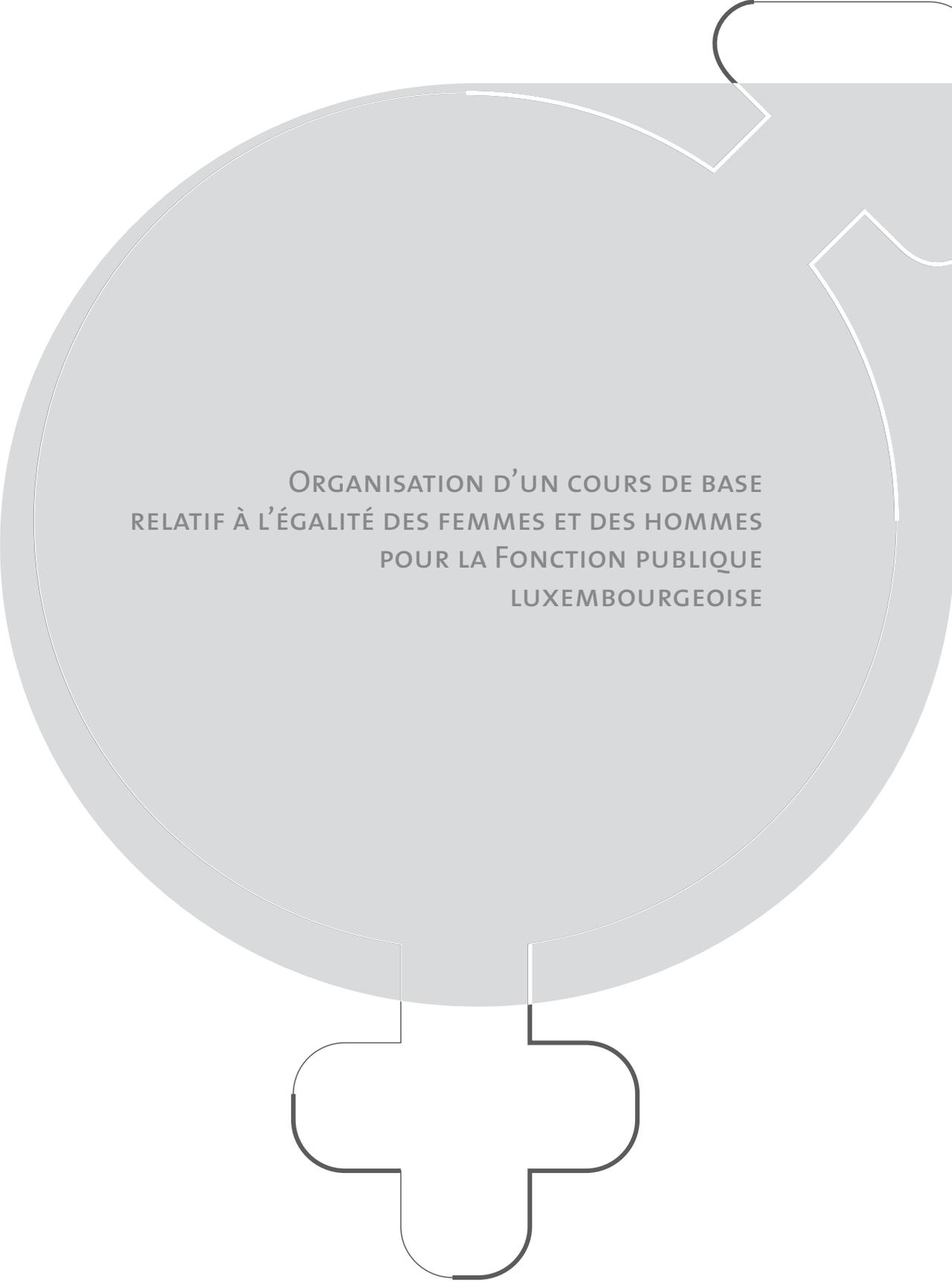




ORGANISATION D'UN COURS DE BASE
RELATIF À L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES
POUR LA FONCTION PUBLIQUE
LUXEMBOURGEOISE





ORGANISATION D'UN COURS DE BASE
RELATIF À L'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 scr1, 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	9
Contexte politique	9
Formation en matière d'égalité des femmes et des hommes	9
Objectifs de cette brochure	10
Contenu de la brochure	10
Les déterminants de la formation à l'égalité des femmes et des hommes	10
Plan du cours de base	11
Module 1: sensibilisation au genre	11
Module 2: réaliser des analyses de genre	11
Module 3: la mise en œuvre et l'appropriation du genre	11
Présentation des modules du cours de base	12
Module 1 : sensibilisation au genre	12
• Objectifs	12
• Durée	12
• Contenu	12
• Pistes didactiques	12
• Éléments d'évaluation des compétences acquises	13
Module 2: les analyses de genre	13
• Objectifs	13
• Durée	13
• Contenu	13
• Pistes didactiques	14
• Éléments d'évaluation des compétences acquises	14
Module 3: mise en œuvre et appropriation	14
• Objectifs	14
• Durée	15
• Contenu	15
• Pistes didactiques	15
• Éléments d'évaluation des compétences acquises	15
Évaluation de la formation	16
Références utiles	16
Outils du projet	16
Annexe 1: Exemple de questionnaire ex-ante	17
Annexe 2: Exemple de questionnaire ex-post	18



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

Contexte politique

Le gouvernement luxembourgeois s'est engagé à intégrer la dimension de l'égalité des femmes et des hommes dans l'ensemble de ses politiques. Pour ce faire, un plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes a été adopté en 2006. L'évaluation externe de ce plan finalisée fin 2008 révèle la nécessité de renforcer la sensibilisation et les connaissances de base en matière d'égalité des femmes et des hommes dans l'administration. Le programme gouvernemental du 27 juillet 2009 prévoit l'organisation de cours obligatoires en matière d'égalité des femmes et des hommes pour le personnel de l'État et des communes.

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 cette dimension dans les actions et projets politiques, le développement de la législation et l'établissement de budgets.

Des cours obligatoires de formation initiale seront offerts pour les fonctionnaires stagiaires de l'État et des communes. Des formations s'adresseront également aux délégués et déléguées à l'égalité dans la fonction publique et dans les communes, aux membres des cellules de compétences en genre et aux responsables du personnel. Les supérieurs hiérarchiques des ministères et des administrations seront impliqués dans le processus.

Formation en matière d'égalité des femmes et des hommes

On distingue ici trois niveaux dans le cycle de formation relative à cette question. Ceux-ci correspondent à trois niveaux d'acquisition de connaissances :

- La sensibilisation à l'égalité et le concept de genre (module 1).
- L'analyse de genre : évaluation de l'impact des actions de l'administration de l'État ou des communes en termes d'égalité des femmes et des hommes (module 2).
- La mise en œuvre de l'intégration de la dimension d'égalité et de son appropriation par chaque participant et participante dans son travail quotidien (module 3).

Un cycle de formation relatif à l'égalité des femmes et des hommes doit prendre en considération ce processus d'acquisition de compétences pour être efficace.

En suivant les étapes proposées dans ce manuel (module 1, 2 et 3) et en utilisant les éléments fournis, les formateurs et formatrices pourront dispenser un enseignement de qualité, adapté aux fonctions des participants et participantes (carrières administratives – niveau universitaire) et répondant aux critères établis par l'Institut national de l'Administration publique (INAP).¹

Afin de renforcer l'efficacité de la formation, la sélection de participants et participantes ayant des profils comparables (par exemple, formation de départ, niveau hiérarchique, tâches à exécuter, domaine d'action spécifique) est souhaitable pour adapter au mieux le contenu des modules aux tâches et au niveau de responsabilité de chaque fonctionnaire.

¹ Pour les autres carrières administratives et carrières techniques, la formation dispensée pourra consister dans la délivrance du module 1 ou du module 1 et 2 selon le profil des participants et des participantes.

Objectifs de cette brochure

Le document “Organisation d’un cours de base relatif à l’égalité des femmes et des hommes” a pour objectif d’assister les personnes chargées de l’organisation d’un tel programme de formation à développer celui-ci, à prévoir son évaluation et sa certification. Il s’adresse tant aux personnes au sein de l’administration de l’État et des communes en charge des formations qu’aux formateurs et formatrices engagés pour ces formations.

Ce programme de formation concerne la transposition des engagements politiques dans le domaine de l’égalité des femmes et des hommes et des droits fondamentaux (non-discriminations) dans les politiques et activités de l’administration de l’État et des communes.

Contenu de la brochure

Le parcours didactique proposé ici vise à préparer les participants et participantes à la nécessité de prendre en considération la perspective d’égalité entre les hommes et les femmes et à l’intégrer dans leurs activités professionnelles quotidiennes.

Plusieurs étapes dans l’acquisition de compétences sont nécessaires pour appréhender, comprendre et pouvoir appliquer une démarche d’égalité des femmes et des hommes dans les différentes matières et fonctions auxquelles chacun et chacune est confronté-e dans son activité professionnelle.

Cette brochure décrit ces étapes sous forme de modules offrant une séquence cohérente de programme de formation de base en matière d’égalité des femmes et des hommes. Pour chacun des trois modules sont fournis l’objectif à atteindre, le contenu, l’approche méthodologique ainsi que des éléments d’évaluation des compétences acquises. Ces modules constituent des entités bien distinctes, avec des finalités différentes. Il est impératif de les suivre dans l’ordre chronologique afin de saisir la logique sous-jacente à la formation.

LES DÉTERMINANTS DE LA FORMATION À L’ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

L’objectif de ce cycle de formation est de développer les compétences en genre des participants et participantes. Il s’agit d’une formation qui s’inscrit dans le changement de la culture organisationnelle, des méthodes de fonctionnement de cette organisation. En soi, prôner le changement n’est jamais aisé, et provoque inévitablement des résistances. Dans la formation à l’égalité des femmes et des hommes, les résistances prendront une dimension politique puisqu’il s’agit ici de redistribution et de reconnaissance. Outre cette dimension politique évidente, la formation à l’égalité 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 dans la salle. 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 ou d’une formatrice en genre.

Par ailleurs, la question de l’égalité peut être inconsciemment associée à certains groupes, revendications, programmes politiques ou personnalités. Elle est rarement considérée comme inhérente à toutes les organisations, comme l’est aujourd’hui par exemple, le bien-être au travail ou la qualité de l’environnement de travail². Il faut donc « convaincre » les participants et participantes que les bénéfices apportés par ce changement concernent chacun et chacune et s’inscrivent dans un processus de qualité et d’efficacité des politiques publiques.

Enfin, il n’existe pas de solution magique ni de recette miracle à l’intégration du genre dans les organisations. L’utilisation des compétences acquises requiert une appropriation personnelle par les participants et participantes et une attitude proactive en faveur du changement dans la routine quotidienne, mais pas seulement : ce changement doit être soutenu par l’organisation elle-même. La formation doit permettre de développer les connaissances de base des participants et participantes, susciter la réflexion sur leurs pratiques et leur donner des outils concrets pour s’engager dans la voie d’une plus grande prise en compte du concept « genre ».

2 IEFH, Cours de base, page 20

Les participants et participantes doivent aussi être convaincus, notamment par le message et l'attitude de la hiérarchie, ainsi que les procédures organisationnelles, de l'importance d'appliquer cette démarche d'intégration de la dimension d'égalité des femmes et des hommes dans leurs pratiques. Sans cet ancrage et cette reconnaissance institutionnels, la formation ne pourra faire changer les pratiques et ne rencontrera pas ses objectifs.

Aussi la méthodologie suivie devra-t-elle s'appuyer sur les aspects suivants :

- Méthodologies d'apprentissage basées sur la participation, l'engagement personnel des participants et participantes : utilisation de leurs connaissances et expériences professionnelles.
- Interactions, échanges et discussions entre les participants et participantes notamment par le biais d'exercices en groupes.
- Le formateur ou la formatrice adoptera plutôt le rôle de "facilitateur" et non celui de "professeur".
- Le formateur ou la formatrice aura des compétences dans le domaine spécifique de la formation (famille, transport, environnement) ou une fonction spécifique (manager, juriste, comptable...).
- La formation fera clairement le lien avec le cadre organisationnel en faveur de l'égalité des femmes et des hommes et les responsabilités de chacun et chacune.
- La hiérarchie donnera un message clair sur l'importance accordée à la formation et à la mise en pratique de celle-ci (par exemple, soutien à la mise en œuvre du plan professionnel personnel).

Enfin, signalons qu'il est aussi fondamental dans ce type de formation de respecter les principes mentionnés dans la brochure « Des formations qui contribuent à la politique d'égalité des femmes et des hommes au Luxembourg » notamment en matière de contenu du matériel de formation, méthodologie, langage et communication et compétence des formateurs et formatrices.

PLAN DU COURS DE BASE

Module 1: sensibilisation au genre

Ce premier module est destiné à présenter le concept de genre et à appréhender la thématique du genre et d'égalité dans la vie sociale et professionnelle en démontant les mécanismes de (re)production d'inégalités. Il permettra aussi de faire le lien avec les autres axes de diversité (âge, handicap, origine ethnique, etc.). Dans ce module sont également examinées les différentes approches visant à redresser les inégalités.

Module 2 : réaliser des analyses de genre

Ce deuxième module est destiné à permettre aux fonctionnaires de détecter la pertinence "genre" dans leurs activités et fonctions et de leur présenter des outils d'analyse des aspects d'égalité des femmes et des hommes à utiliser tout au long du cycle politique. Est également abordée à ce niveau, la transposition des méthodologies et l'appropriation des outils d'analyse utilisés pour l'intégration de l'égalité pour la prise en compte d'autres dimensions transversales comme le développement durable ou la lutte contre la pauvreté.

Module 3 : la mise en œuvre et l'appropriation du genre

Ce troisième module concerne la mise en pratique des notions vues et l'appropriation des outils d'analyse par les participants et participantes. Il fait le lien avec les questions d'impact et d'efficacité des politiques publiques et inscrit la dimension de genre dans le contexte plus large de la qualité de l'administration.

PRÉSENTATION DES MODULES DU COURS DE BASE

Module 1 : sensibilisation au genre

Objectifs

- Clarifier les concepts.
- Mettre en lumière les constructions sociales sur base du sexe, les préjugés, stéréotypes et comportements attendus des hommes et des femmes. Déconstruction des mécanismes de (re) production des inégalités entre hommes et femmes, et présentation des différentes approches visant à corriger les inégalités et aller vers plus d'égalité.
- Lier le sujet du genre et des discriminations sur base du sexe avec les autres inégalités tels que le handicap, l'âge, l'origine ethnique, etc. et la question des discriminations multiples.
- Sensibiliser les participants et participantes à leur rôle et responsabilité en tant que fonctionnaire de l'État ou de la commune pour la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de l'égalité des femmes et des hommes c.à.d le mainstreaming du genre.

Durée

6 heures

Contenu

L'introduction aux concepts de genre, d'égalité, de discriminations individuelles et structurelles doit permettre aux participants et participantes de comprendre les mécanismes de création de la masculinité et de la féminité, ainsi que les stéréotypes, préjugés et rôles attendus des femmes et des hommes et le fait que ceux-ci produisent des normes sociales qui déterminent, bien qu'à des degrés divers, les comportements des individus.

Les constructions sociales des identités féminines et masculines reflètent nos attentes vis-à-vis d'eux. Ces constructions créent des différenciations et même une hiérarchie entre les sexes, et attribuent des normes et des rôles aux femmes et aux hommes dans les domaines de la famille, du travail, de la vie publique (politique), de l'économie, de la vie privée, de la culture ou encore de la société civile.

Ces normes et constructions sociales relatives au « genre » interagissent avec d'autres dimensions individuelles comme la nationalité, l'âge, la présence ou l'absence d'handicap, l'appartenance à un milieu social ou à un groupe ethnique, etc.

Dans ce module en particulier, les participants et participantes seront encouragés à exprimer les réticences éventuellement éprouvées devant certains concepts ou approches. Ces résistances font partie intégrante du contenu d'une formation en genre, et y répondre systématiquement de façon constructive est une condition sine qua non de son succès.

Pistes didactiques

- Demander aux participants et participantes quels sont les acquis importants en terme d'égalité et les inégalités persistantes. Proposer aux participants et participantes en petits groupes (de préférence mixtes) de rechercher dans des expressions ou dans des situations qui les concernent directement des préjugés courants relatifs aux hommes et aux femmes, les analyser et éventuellement les confronter avec des personnalités/situations qui les réfutent.
- Faire le lien avec les mécanismes de stéréotypes et préjugés pour d'autres dimensions de la diversité comme l'âge, l'origine ethnique et montrer comment ces mécanismes de construction sociale s'articulent entre eux : femmes étrangères par rapport à femmes luxembourgeoises, homme âgé ou femme âgée etc.

- Aborder les questions de langage et de communication et l'importance d'être attentif aux mots et images véhiculés.
- Présenter brièvement les instruments juridiques internationaux et européens de lutte contre les discriminations pour montrer qu'ils couvrent des champs larges de la vie en société ; par exemple, les 12 domaines critiques relevés par la plate-forme d'action de Pékin (4^{ème} conférence mondiale sur les femmes, Pékin, 1995).
- Présenter les trois approches politiques : égalité des chances des femmes et des hommes, actions positives/spécifiques, intégration de la dimension du genre .

Éléments d'évaluation des compétences acquises

Demander aux participants et participantes, en prenant comme référence par exemple la plate-forme d'action de Pékin, ou un autre document pertinent comme le plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes ou bien le plan d'action communal d'égalité des femmes et des hommes s'il existe, d'identifier une activité dans le cadre de leur profession où la dimension du genre est pertinente. Ceci permettra d'une part de vérifier une bonne compréhension des concepts et de préparer les participants et participantes à repérer des aspects du genre dans leurs pratiques professionnelles afin de faire le lien avec le module 2.

Module 2: les analyses de genre

Objectifs

L'objectif est de permettre aux participants et participantes de comprendre les mécanismes qui sont en cause et qui reproduisent les inégalités de genre et de leur donner des outils pratiques pour leur travail quotidien. Ce module concerne spécifiquement les points suivants :

- La capacité à détecter la pertinence du genre dans leurs activités quotidiennes.
- Familiarisation aux outils d'analyse pour une prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes.
- La connaissance des mécanismes organisationnels existants (ou nécessaires) qui soutiennent le processus d'intégration du genre et qui contribuent à une politique d'égalité entre les hommes et les femmes (finances, cellules de compétences en genre, analyse d'impact des législations, etc.).

Durée

Six heures sont nécessaires afin de pouvoir combiner la présentation des outils et la mise en pratique par les participants et participantes³.

Contenu

Après une présentation encore assez théorique des concepts (module 1), il est important d'amener les participants et participantes à détecter les implications pratiques et donc la pertinence "égalité" dans leurs activités et fonctions. A cet égard, il faudra distinguer :

- l'égalité des femmes et des hommes en tant que politique interne de l'administration publique (État 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.

Il s'agit dans ce module de montrer comment l'analyse « égalité » s'inscrit dans les différentes étapes du cycle d'élaboration des politiques à savoir : l'analyse des besoins et des problèmes ; le développement d'une stratégie ; la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation de la politique menée de celle-ci.

³ Les outils pratiques utilisés pour les travaux pratiques doivent être choisis en fonction du profil des participants et participantes par exemple, analyse d'impact ex-ante pour les personnes en charge des législations, statistiques et indicateurs pour les personnes en charge de la mise en œuvre de programmes ou de politiques

Les outils d'analyse existants sont souvent utilisables à différentes étapes du cycle politique. Ainsi, l'utilisation de statistiques ventilées par sexe sera utile lors de l'élaboration d'une stratégie ou d'un programme mais aussi lors de son suivi et de son évaluation. Différentes techniques et outils utilisés au Luxembourg, ou dans d'autres pays, seront présentés aux participants et participantes.

Pistes didactiques

- Réfléchir à la façon dont sont élaborés les politiques et programmes sur base de l'expérience des participants et participantes. Quand nous élaborons un programme sur un thème x, de quelles ressources disposons-nous? Statistiques, comité d'experts, recherches? Celles-ci nous permettent-elles d'analyser les conséquences de l'action envisagée sur les hommes et les femmes du groupe cible? Quelles sont les valeurs sous-jacentes ou les normes de référence (par exemple: le terme famille vise-t-il implicitement un couple marié ou aussi des familles monoparentales)?
- Quelles sont les autres ressources dont nous disposons et sur lesquelles nous appuyons notre analyse? Ressources internes, par exemple cellule de compétences en genre, délégués ou déléguées à l'égalité et consultants et consultantes/experts et expertes externes: rapport d'experts et d'expertes, travaux des institutions internationales ou d'autres pays européens?
- Quand peut-on dire qu'une action envisagée est neutre, positive ou négative par rapport au genre? Quelles questions se poser? Quels outils utiliser?
- Utiliser des statistiques présentant la situation des femmes et des hommes dans des domaines variés (participation au marché du travail, aux tâches ménagères, types de congé, représentation politique, économique, victimes de violence – sociales et conjugales etc.).
- Exercices relatifs à la pertinence "genre" pour assurer que les participants et participantes sont capables de repérer les domaines dans lesquels agir pour éviter de reproduire, ou même renforcer, les inégalités existantes. Par exemple, la notion de travail pénible s'applique-t-elle uniquement aux travaux générant une fatigue physique ou également une fatigue nerveuse, ou à d'autres formes de « pénibilité » (stress, travail répétitif ..)?
- Présenter des bonnes pratiques pertinentes. Par exemple: méthode GIA (Gender Impact Assessment), méthode des 3 R en Suède, méthode d'analyse du budget (gender budgeting).

Éléments d'évaluation des compétences acquises

Discussion avec les participants et participantes au sujet des outils d'analyse qui leur seront utiles pour identifier où une intervention peut être appropriée et souhaitable dans leur travail quotidien. Ceci permettra de détecter l'intérêt des participants et participantes pour un travail plus approfondi sur une méthode/un outil particulier au cours du module 3.

Module 3: mise en œuvre et appropriation

Objectifs

Ce troisième module permettra aux fonctionnaires de l'État et des communes de développer leur propre vision/mission pour contribuer à l'amélioration de la prise en compte du genre dans leur travail quotidien.

Il doit permettre aux participants et participantes de travailler à l'intégration du genre dans une logique de qualité⁴ et de complémentarité avec les autres aspects de discriminations et autres dimensions transversales.

- Permettre aux participants et participantes d'utiliser leurs nouvelles compétences dans leur travail quotidien.
- Montrer que les outils d'analyse pour l'aspect « genre » sont utilisables pour les autres types de discriminations (être attentif aussi aux croisements avec d'autres formes de discriminations) et dimensions transversales tels que le développement durable ou la lutte contre la pauvreté.

4 Ainsi par exemple le manuel CAF (Common Assessment Framework) prévoit sous le critère 4 point d : « Gérer les finances: instaurer des systèmes de planification budgétaire innovants (par exemple budgets intégrant la dimension de genre et d'égalité homme-femme) ».

- Développer la capacité des participants et participantes à utiliser un outil d'analyse particulièrement pertinent pour leur travail quotidien.

Afin d'assurer cette utilisation «quotidienne» des connaissances acquises, il est suggéré que ce troisième module soit organisé après la titularisation des agents, dans leur contexte de travail spécifique.

Durée

Six heures minimum pour permettre aux participants et participantes d'utiliser un outil d'analyse dans le cadre d'un travail pratique et de pouvoir discuter en groupe de l'intérêt et aussi des difficultés à utiliser l'outil.

Contenu

L'approche de l'intégration de la dimension du genre implique la reconnaissance de la nécessité de revoir les processus et procédures en place au sein des organisations car ceux-ci reproduisent sans le savoir et vouloir des inégalités de genre. En outre, cette stratégie contribue à la mise en place d'une bonne gouvernance et d'une amélioration de la qualité de la politique menée par une organisation.

Les outils pour l'analyse du budget et l'analyse d'impact dans le cadre de l'élaboration des lois sont emblématiques à cet égard. Tous deux découlent d'analyses montrant que les politiques fiscales comme les législations ne sont pas neutres du point de vue de l'égalité des femmes et des hommes et l'utilisation de ces outils permet de développer des approches non seulement plus justes mais répondant aux besoins de la population entière.

Pistes didactiques

- Travail sur la question des statistiques et indicateurs comme condition clé de la mise en œuvre du mainstreaming du genre.
- Approfondissement de la présentation et utilisation d'un ou plusieurs outils d'analyse pertinent pour les participants et participantes en fonction de leurs tâches.
- Exercice pratique en petits groupes homogènes ; présentation et discussion en plénière.

Éléments d'évaluation des compétences acquises

Demander aux participants et participantes un travail de fin de cours comme par exemple d'élaborer un plan personnel pour mettre en œuvre l'approche sur l'intégration de la dimension du genre et la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes (mainstreaming du genre) dans leurs activités professionnelles.

ÉVALUATION DE LA FORMATION

Afin d'adapter au mieux le contenu et la méthodologie au contexte de la formation et à son audience, il est recommandé de prévoir un questionnaire à distribuer aux participants et participantes inscrits aux cours afin de clarifier leur niveau de connaissance et leur motivation. Un exemple de questionnaire "ex-ante" est joint en annexe 1.

Dans le cadre d'un processus de qualité de la formation dispensée, il faut également prévoir une évaluation par les participants et participantes lors de chaque session (module). Celle-ci peut être formelle (questionnaire) ou plutôt informelle et concerner un feed-back sur les aspects positifs de la formation et sur les éléments à améliorer.

En fin du cycle de formation, celui-ci doit être formellement évalué, de préférence au moyen d'un questionnaire final. Un exemple de questionnaire "ex-post" est joint en annexe 2.

RÉFÉRENCES UTILES

Civic Education and Learning for Gender Mainstreaming, Examples of Good Practices in Training – Highlights and Pitfalls, GEcel, Roskilde/Bonn, 2005.

GemTrEx (2008) Compendium of Theory, Practice and Quality Standards for Gender Worker: A Gender Worker Development Programme. In English :

- http://www.gemtrex.eu/compendium/GemTrEx_Compndium.pdf.
- http://grunyi.net/gemtrex/joomla/images/brochure/brochure_gemtrex_english.pdf

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Conduite d'une formation de base de genre,

- <http://www.iefh.fgov.be>

Proequality, Equal Transnational Cooperation, Acting Pro(e)quality, Quality Standards for Gender Equality and Diversity Training in the EU, 2007.

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

ANNEXE 1: EXEMPLE DE QUESTIONNAIRE EX-ANTE

Département ministériel dans lequel vous travaillez	
Fonction	
Domaines / thématiques de travail	
Années d'expérience au sein de ce département	
A quelles phases du processus administratif intervenez-vous ?	<input type="checkbox"/> analyse des besoins <input type="checkbox"/> planification et élaboration de politiques <input type="checkbox"/> mise en œuvre des politiques <input type="checkbox"/> évaluation <input type="checkbox"/> gestion des ressources humaines <input type="checkbox"/> autre (précisez).....
Avez-vous des connaissances en matière d'égalité des femmes et des hommes ?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Si oui, comment avez-vous acquis des connaissances dans ce domaine ?	<input type="checkbox"/> études préalables/formation initiale <input type="checkbox"/> formation professionnelle <input type="checkbox"/> dans le cadre de mon travail <input type="checkbox"/> autre (précisez).....
Dans le cas où vous avez déjà suivi une formation dans ce domaine, pourriez-vous nous donner les informations suivantes :	Quelle formation avez-vous suivie? Titre : Durée : Groupe cible : Remarques éventuelles
Quelle est votre motivation à suivre la formation prévue – Formation à l'intégration de l'égalité des femmes et des hommes dans la législation <i>(plusieurs réponses possibles)</i>	<input type="checkbox"/> nécessité professionnelle <input type="checkbox"/> intérêt professionnel <input type="checkbox"/> intérêt personnel <input type="checkbox"/> autre (précisez).....
Qu'espérez-vous apprendre lors de cette formation ?	
Renseignements personnels	<input type="checkbox"/> homme <input type="checkbox"/> femme Âge : <input type="checkbox"/> entre 20 et 30 ans <input type="checkbox"/> entre 31 et 40 ans <input type="checkbox"/> entre 41 et 50 ans <input type="checkbox"/> entre 51 et 60 ans <input type="checkbox"/> plus de 60 ans

ANNEXE 2: EXEMPLE DE QUESTIONNAIRE EX-POST

Quels aspects de ce cours avez-vous trouvés les plus intéressants ?

Quels sont les aspects que vous avez trouvés peu convaincants ? Pourquoi ?

Pensez-vous pouvoir appliquer/utiliser le contenu de ce cours dans votre travail quotidien ?
Quels aspects en particulier ?

Qu'est-ce qui peut vous empêcher d'utiliser les compétences acquises dans votre travail quotidien ?

Dans quels aspects de cette formation vous sentez-vous moins confiant-e ?

Sur quels sujets abordés au cours de cette formation voudriez-vous en savoir plus ?

Quels avantages avez-vous tirés de ce cours ?

