

Cartographie des politiques et pratiques de formation en genre dans l'Union européenne

**Synthèse
des conclusions**



La présente publication synthétise les résultats intermédiaires d'une étude réalisée pendant deux ans intitulée «Formation en genre dans l'Union européenne: analyse, recherche et engagement des parties prenantes (2012-2013)». Son objectif est d'établir une cartographie des politiques et des pratiques de formation en genre dans l'Union européenne. Cette étude a été réalisée par ICF GHK à la demande de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE). Le rapport a été rédigé par Katerina Mantouvalou, Aleksandra Duda et Pat Irving.

Ni l'EIGE ni aucune personne agissant en son nom ne saurait être tenu responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans cette publication.

Les travaux relatifs à l'élaboration de la présente publication ont été coordonnés par l'équipe de l'EIGE chargée de l'intégration de la dimension de genre.

ISBN 978-92-9218-206-9

doi: 10.2839/60826

© Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, 2013

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Printed in Italy

Avant-propos

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) est une agence européenne indépendante¹ ayant pour mission de contribuer à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et de la renforcer, en fournissant une assistance technique aux institutions communautaires et aux autorités des États membres. La création de l'EIGE a permis de renforcer les mécanismes institutionnels pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'Union européenne et a facilité l'échange de bonnes pratiques, la promotion du dialogue, la collecte et l'analyse de données sur l'égalité entre les hommes et les femmes, la mise au point d'outils méthodologiques destinés à favoriser l'intégration de la dimension de genre dans tous les domaines politiques, ainsi que la sensibilisation des citoyens de l'Union européenne. L'une des principales tâches de l'EIGE consiste à soutenir le renforcement des capacités dans le cadre du mécanisme de soutien pour l'intégration de la dimension de genre. L'Institut cherche à renforcer les capacités en encourageant le partage des connaissances, des compétences et de l'expérience dans le domaine de l'intégration de la dimension de genre. L'EIGE a fait de la formation en genre l'une de ses priorités. En effet, l'Institut considère qu'il s'agit d'un outil potentiellement puissant pour améliorer les connaissances et les compétences, lutter contre les stéréotypes et les jugements de valeur y afférents, et entraîner un changement profond et durable.

En 2011, l'EIGE a lancé, dans le cadre de ses travaux visant à soutenir et à développer des méthodes, des outils et des bonnes pratiques dans le domaine de l'intégration de la dimension de genre, une étude intitulée «Formation en genre dans l'Union européenne: analyse, recherche et engagement des parties prenantes (2012-2013)». La formation en genre a été définie comme un outil éducatif ayant pour but de sensibiliser les responsables politiques et d'autres acteurs dans l'Union européenne et les États membres aux questions égalité hommes-femmes, de renforcer leurs compétences dans ce domaine et de les aider à promouvoir les objectifs d'égalité à tous les niveaux de leur activité professionnelle. Par conséquent, l'étude a été conçue de manière à soutenir et à promouvoir le développement des compétences en matière d'égalité hommes-femmes, en vue d'améliorer la mise en œuvre du principe d'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble de l'Union.

La présente publication synthétise les principales constatations établies au terme de la première année de l'étude menée par ICF GHK. Elle fournit une cartographie des politiques et des pratiques de formation en genre dans l'Union européenne et en Croatie, et présente les principales conclusions et recommandations de l'étude. En encourageant l'échange de connaissances, d'outils et d'expériences concernant la formation en genre, l'EIGE cherche à soutenir l'élaboration de politiques et de stratégies efficaces dans le domaine de l'égalité et de l'intégration de la dimension de genre, afin d'influencer positivement le développement social de l'Union européenne.

Virginija Langbakk

Directrice

Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)

¹ L'EIGE est une agence de l'Union européenne qui a été instituée en décembre 2006 (règlement (CE) n° 1922/2006) et a acquis son indépendance administrative en juin 2010.



Introduction

Cartographie des programmes de formation en genre proposés dans l'Union européenne et en Croatie

Durant la première année, l'étude sur la formation en genre dans l'Union européenne s'est attachée à dresser une cartographie des activités de formation, des outils et des formateurs-trices en genre présents dans l'UE-27 et en Croatie. Elle a dressé une liste des bonnes pratiques observées dans ces pays et a lancé une discussion sur les normes de qualité applicables à la formation en genre dans l'Union européenne.

L'objectif général de l'étude est de contribuer à une mise en œuvre plus homogène et plus efficace des politiques et des initiatives en matière d'égalité hommes-femmes dans l'ensemble de l'Union.

Au cours de la première année, l'équipe de recherche ont tenté de répondre aux questions suivantes:

- Dans quelle mesure la formation en genre constitue-t-elle une priorité stratégique pour la bonne mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre en Europe?
 - Comment la formation aux questions d'égalité est-elle dispensée dans l'Union européenne et dans le reste du monde?
 - Quelles sont les bonnes pratiques observées dans ce domaine dans l'Union européenne?
 - Existe-t-il des données permettant d'évaluer l'efficacité des projets de formation aux questions d'égalité?
 - Qui sont les principaux-ales acteurs-trices de la formation en genre et de quels types de ressources disposent-ils/elles?
 - Quelles sont les principales lacunes observées dans l'offre de formation dans l'Union européenne?
 - En quoi l'échange de connaissances et de bonnes pratiques au niveau européen peut-il contribuer à améliorer l'efficacité et l'impact de la formation en genre dans les différents États membres de l'UE?
- Faut-il définir des normes et des principes de qualité auxquels la formation en genre doit se conformer?

Sur le plan méthodologique, l'étude était divisée en trois grands volets de recherche: une recherche préliminaire sur la formation à l'égalité dans les organisations européennes et internationales, une recherche de terrain menée dans tous les États membres de l'Union européenne et en Croatie, et des études de cas sur des pratiques prometteuses.

L'équipe de recherche a consulté une large palette d'acteurs-trices engagé-es dans la formation en genre, parmi lesquels des organismes de formation et des formateurs-trices individuel-les, des institutions/organisations faisant appel à leurs services, des chercheurs-es (instituts de recherche et chercheurs-es individuel-le-s) travaillant dans le domaine de la formation en genre, ainsi que d'autres praticien-nes et bénéficiaires. Ces recherches ont couvert de nombreux types d'activités, tels que des ateliers de sensibilisation, des cours généraux et spécialisés, des réseaux de formateurs, des collections de ressources en ligne, des forums de discussion et des communautés de pratique.

Tout au long de l'étude, un certain nombre de ressources ont été collectées et analysées, dont du matériel pédagogique, des lignes directrices destinées aux formateur-trice-s ou aux institutions susceptibles de commander des formations en genre, ainsi que des rapports d'évaluation.

Le projet couvre des initiatives mises en œuvre dans les 27 États membres de l'Union et en Croatie, ainsi qu'aux niveaux européen et international. Des ressources et des initiatives émanant de différentes organisations internationales ont également été étudiées dans le cadre de la recherche préliminaire. L'analyse porte sur une période de référence allant de 2005 à nos jours, bien que des informations plus anciennes aient parfois été incluses lorsque cela s'est avéré pertinent.

La présente synthèse expose les principales constatations/observations du rapport sur la cartographie des programmes de formation en genre proposés dans l'Union européenne et en Croatie.

Pourquoi la formation à l'intégration de la dimension de genre est importante

L'intégration de la dimension de genre est généralement considérée comme une stratégie importante pour atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes. L'Union européenne a pris des engagements politiques importants en ce sens, et a fait des émules auprès de plusieurs de ses États membres.

L'intégration de la dimension de genre n'est pas une fin en soi, mais une approche politique consistant à intégrer les considérations de genre dans les décisions politiques, les cadres juridiques, les activités et les programmes. Elle peut être définie comme:

«la (ré)organisation, l'amélioration, le développement et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques»².

Une telle approche suppose de tenir compte des questions de genre à toutes les étapes du processus politique, y compris lors de l'élaboration de stratégies et de plans, lors de la conception, de la mise en œuvre et de l'évaluation des programmes de travail, ainsi que lors du développement et de la réforme des structures et des mécanismes institutionnels.

Afin de progresser dans ce domaine, il convient d'entreprendre des actions pour combler le manque de connaissances et d'expertise et renforcer les capacités des personnes travaillant dans l'administration publique ou pour le gouvernement. Les responsables politiques doivent être capables de repérer et de résoudre les problèmes d'égalité entre les hommes et les femmes susceptibles de survenir dans le cadre de leurs activités quotidiennes. Sans une connaissance

suffisante des questions de genre, il est impossible d'intégrer la dimension de genre dans les politiques et les programmes. Par conséquent, la formation en genre est un outil éducatif visant à aider les responsables politiques à intégrer les questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes. Cette formation a pour objectif de sensibiliser les acteur-trice-s concerné-e-s aux questions de genre, de renforcer leurs compétences dans ce domaine et de les aider à promouvoir les objectifs de l'égalité à tous les niveaux de leur activité professionnelle. La diffusion de ressources pédagogiques et de bonnes pratiques, ainsi que le partage d'expérience et de connaissances, jouent également un rôle prépondérant pour assurer la mise en œuvre effective du principe d'intégration de la dimension de genre.

Qu'est-ce que la formation en genre? La formation en genre est un outil éducatif visant à aider les responsables politiques à intégrer les questions d'égalité dans l'ensemble des politiques et programmes.

Qui sont les principaux-ales acteur-trice-s de la formation en genre? Les formateur-trice-s à l'égalité, les responsables politiques et les chercheurs-es sont les principaux-ales acteur-trice-s de la formation en genre.

Qu'entend-on par «ressources pédagogiques»? Le terme «ressources pédagogiques» englobe, entre autres, le matériel de formation, les lignes directrices destinées aux formateur-trice-s ou aux institutions susceptibles de commander une formation en genre, ou encore les rapports d'évaluation.

Ces dernières années, on a constaté une réelle prise de conscience de la valeur de la formation en genre en tant qu'outil favorisant la mise en œuvre effective du principe d'intégration de la dimension de genre. Comme nous l'avons signalé plus haut, certains États membres ont lancé des initiatives en vue de renforcer les capacités des personnes travaillant dans l'administration publique ou pour le gouvernement. Par exemple, en 2009, le Conseil du Fonds social européen (FSE) suédois a mis sur pied le projet «ESF

² Conseil de l'Europe (1998), *L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes: cadre conceptuel, méthodologie et présentation des bonnes pratiques, Rapport final d'activités du Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité, EG-S-MS (98) 2, Strasbourg, p. 13.*



Jämt» afin de soutenir l'intégration de la dimension de genre au sein du FSE.

ESF Jämt, SUÈDE

En 2009, le Conseil du Fonds social européen (FSE) suédois a lancé un projet d'une durée de trois ans visant à mieux intégrer les considérations de genre dans les projets financés par le FSE. «ESF Jämt» a pour principal objectif d'offrir un soutien au niveau régional, sous la forme de conseils, de formations et d'activités de suivi

pour les projets existants et futurs financés par le FSE, afin d'améliorer la prise en considération des perspectives de genre dans ces projets. À l'heure actuelle, huit conseiller-ère-s régionaux-ales et un-e coordinateur-trice national-e se tiennent à la disposition des porteur-se-s de projets dans le cadre de cette initiative. Par ailleurs, un groupe de pilotage composé d'expert-e-s en questions de genre, d'un-e président-e et d'un-e coordinateur-trice national-e a également été instauré pour prendre les décisions stratégiques dans le cadre de l'initiative.

Principales conclusions

La formation en genre ne constitue une priorité stratégique que dans un nombre limité d'États membres

La plupart des États membres ont pris des engagements en faveur de l'intégration de la dimension de genre. Ils sont seize à la citer, du moins en principe, en tant que domaine prioritaire dans leur stratégie ou plan d'action national sur l'égalité entre les femmes et les hommes³. Bon nombre d'entre eux mentionnent l'organisation d'une formation en genre aux niveaux national, régional et local/communal parmi les actions prioritaires à mettre en place pour garantir la bonne mise en œuvre de ce principe. Parfois, les plans d'égalité font également référence à des actions concrètes devant être prises en vue de renforcer les capacités du personnel de l'administration publique. Dans ce cas, l'engagement en faveur de l'intégration de la dimension de genre est conforté par la reconnaissance explicite que le développement des compétences du personnel constitue une condition préalable essentielle au succès de cette politique.

La formation à l'intégration de la dimension de genre et la diffusion d'informations sur l'égalité entre les femmes et les hommes constituent une partie essentielle du **plan d'action finlandais pour l'égalité hommes-femmes**. Tous les ministères sont tenus de dispenser une formation à l'intégration de la dimension de genre à leurs directeur-trice-s et aux membres de leur personnel.

La **stratégie grecque pour l'égalité entre les hommes et les femmes** prévoit des actions en faveur de l'égalité et des activités d'intégration de la dimension de genre. Le renforcement des capacités des fonctionnaires et de l'administration publique est une priorité. Le Secrétariat général pour l'égalité entre les sexes (SGES) contribue à la mise en œuvre de bon nombre plusieurs des 20 projets recensés dans le programme national en proposant des activités de formation et de sensibilisation adaptées aux besoins des administrateur-trice-s public-que-s et des fonctionnaires.

Le **plan d'action portugais pour l'égalité entre les hommes et les femmes** préconise la généralisation du principe d'intégration

³ Pour de plus amples informations, voir le rapport complet et les fiches pays disponibles à l'adresse suivante: <http://eige.europa.eu/>

de la dimension de genre et la formation des fonctionnaires dans ce domaine ainsi que dans celui de l'égalité.

La **stratégie suédoise pour l'égalité entre les hommes et les femmes** réaffirme l'engagement politique en faveur de l'intégration de la dimension de genre au sein des ministères. Ces derniers sont tenus d'élaborer des plans d'action pour intégrer la dimension de genre dans leurs domaines de compétence respectifs. Des engagements similaires en faveur de l'intégration de la dimension de genre et de la formation ont également été pris aux niveaux local et régional.

Dans les pays où l'intégration de la dimension de genre constitue une obligation juridique, on a observé de réels efforts en vue de fournir une formation à l'égalité aux personnes employées à tous les niveaux de l'administration publique. Certains États membres, comme l'Allemagne ou l'Espagne, ont rendu obligatoire la formation à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le secteur public.

En **Allemagne**, l'intégration de la dimension de genre est l'un des «principes directeurs» définis dans le règlement intérieur commun des ministères fédéraux. Par ailleurs, la loi fédérale relative à l'égalité des chances établit que les membres du personnel d'un ministère ou d'une unité, en particulier ceux et celles exerçant des fonctions de direction, sont responsables de la bonne mise en œuvre du principe d'intégration de la dimension de genre et doivent suivre une formation afin de jouer efficacement leur rôle.

En **Espagne**, conformément à la loi de 2007 sur l'égalité entre les hommes et les femmes, tous les examens d'entrée à la fonction publique doivent contenir des questions relatives au principe de l'égalité hommes-femmes (article 61, paragraphe 1). Le même article précise que tous les services de l'administration publique doivent dispenser une formation à l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes et à la prévention des

violences sexistes (article 61, paragraphe 2). La loi contient également des dispositions spécifiques imposant l'inclusion de la protection de l'égalité dans tous les examens requis pour entrer et évoluer dans le système judiciaire espagnol.

La formation en genre est une priorité secondaire dans la plupart des États membres, tant au niveau politique que dans la pratique

Cependant, les références à la formation ne sont que très rarement suivies de stratégies et d'actions concrètes. Dans la pratique, malgré l'engagement en faveur de l'intégration de la dimension de genre, le renforcement des compétences dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes semble être une priorité secondaire pour la plupart des États membres et les objectifs fixés sont généralement non contraignants. Dans la plupart des pays, les fonctionnaires ne montrent qu'un intérêt limité pour la formation en genre. On observe parfois une réticence à admettre la nécessité d'une telle formation et de nombreuses personnes considèrent l'égalité hommes/femmes comme une question peu importante, voire non pertinente dans certains domaines politiques. Par ailleurs, même lorsqu'une formation est proposée, peu de mesures sont prises afin d'encourager les employé-e-s du secteur public à y participer. Dès lors, le problème du manque de connaissances demeure souvent non résolu.

Il est difficile d'évaluer l'étendue des programmes et des activités de formation ainsi que le nombre de personnes ayant suivi une formation à l'égalité dans l'UE, car ces données ne sont pas systématiquement recueillies à tous les niveaux de gouvernance. Néanmoins, d'après les estimations fondées sur les informations fournies par les personnes interrogées ou collectées dans le cadre de la recherche documentaire, il semble que les taux de participation aux programmes de formation demeurent bas et que les activités de renforcement des capacités n'aient pas été mises en œuvre à grande échelle. Il convient de noter que les activités de formation semblent susciter davantage d'intérêt lorsqu'elles sont personnalisées



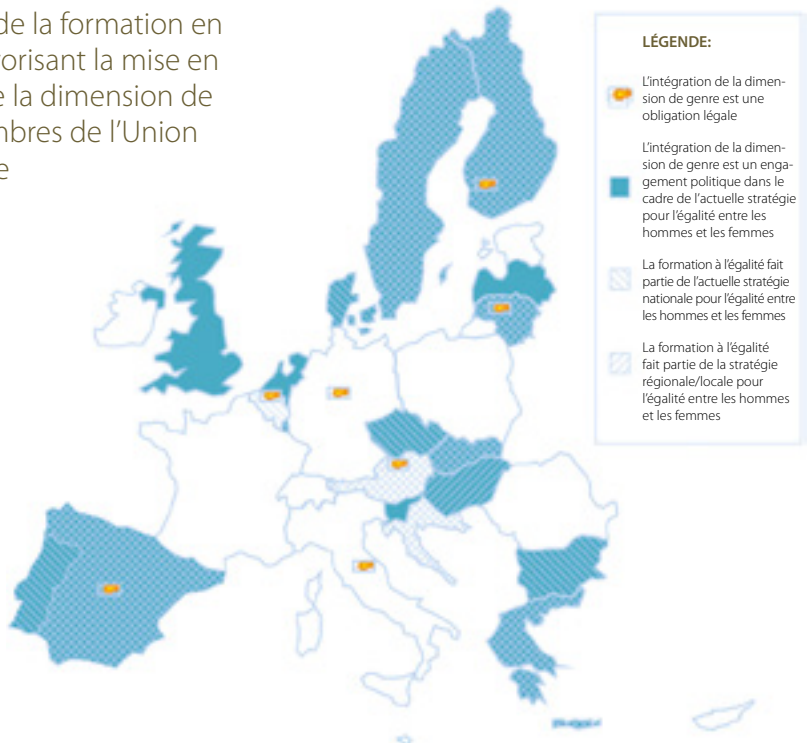
et directement liées aux activités professionnelles des participant-e-s et lorsqu'il existe des preuves de leur efficacité.

Les instruments nationaux jouent généralement un rôle coordinateur dans la conception des programmes de formation en genre

Dans la plupart des pays, les instruments nationaux jouent un rôle coordinateur dans la conception des programmes de formation en genre. Cependant, dans

certains cas, comme en République tchèque et en Italie, cette responsabilité a été transférée au niveau ministériel, régional ou communal. Cette stratégie permet aux autorités de créer des programmes de formation plus personnalisés, mais complique la collecte centralisée d'informations sur la disponibilité et l'utilisation de ces programmes et activités. Dans certains États membres, des acteurs non gouvernementaux, tels que des syndicats et des instituts de recherche, proposent également des formations en genre, bien que celles-ci s'adressent à d'autres groupes de parties prenantes.

Engagements en faveur de la formation en genre en tant qu'outil favorisant la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre dans les États membres de l'Union européenne et en Croatie



La crise économique mondiale a eu une incidence négative sur la fourniture de formations en genre dans plusieurs États membres

Les entretiens avec les parties prenantes ont mis en lumière un certain nombre de raisons expliquant la place peu importante occupée par la formation en genre dans l'ordre du jour politique. Le manque de ressources était l'une des raisons les plus fréquemment citées. En effet, les stratégies et les plans d'action pour l'égalité ne prévoient généralement pas de budget spécifique consacré à la mise en œuvre de programmes de formation. Depuis la crise économique mondiale de 2008, l'intégration de la dimension de genre n'est plus une priorité. Cette situation a eu une incidence négative sur la fourniture de formations dans plusieurs États membres. Il semble que certains pays aient considéré l'intégration de la dimension de genre comme un «luxue» que l'on ne peut se permettre qu'en période de prospérité. En Irlande, par exemple, les engagements en faveur de la formation à l'égalité hommes/femmes et de l'intégration de la dimension de genre pris dans le cadre de la stratégie pour les femmes en 2007 n'ont pas été mis en œuvre en raison de contraintes budgétaires. Cependant, il est difficile d'évaluer avec précision l'incidence globale de la crise économique mondiale sur la formation en genre au niveau budgétaire, étant donné qu'il n'existe que très peu de données sur les ressources affectées à cette formation dans les États membres avant et après la crise.

Les programmes de formation en genre sont généralement courts et ponctuels, bien que certains États membres aient mis en place une formation systématique

Les sessions de formation en genre sont généralement facultatives et sans lien direct avec les domaines de travail des participant-e-s. La plupart du temps, il s'agit d'une formation générale visant à sensibiliser les responsables politiques et à élargir leur compréhension de différents aspects de l'égalité/intégration de la dimension de genre dans leur domaine de compétence. Cette formation prend généralement

la forme de modules ponctuels et de courte durée. Le manque de formations spécialisées et d'exemples de bonnes pratiques a été jugé problématique dans plusieurs États membres.

Cependant, il existe également des exemples intéressants de formations de niveau avancé axées sur des problèmes et des domaines de travail spécifiques. En Espagne, par exemple, les professionnel-le-s de la santé ont organisé une formation en genre composée d'un certain nombre de modules couvrant la recherche sur la santé, l'intervention publique dans le domaine des soins de santé et l'intégration de la dimension de genre dans la politique de santé. En Finlande, la ville de Vantaa a instauré un programme de formation et de soutien axé sur les méthodes et les pratiques d'intégration de la dimension de genre dans le budget.

Néanmoins, de nombreux pays peinent à proposer autre chose que des formations élémentaires, notamment en raison du manque d'engagement de la part des cadres dirigeants des organisations et des responsables politiques de haut niveau. Par ailleurs, le financement consacré à une approche à long terme plus approfondie est insuffisant. Il n'est pas non plus certain que les formateur-trice-s en genre possèdent les connaissances thématiques nécessaires pour ajuster la formation à des domaines politiques spécifiques et qu'il existe des ressources pédagogiques pour répondre aux besoins des organisations souhaitant commander des programmes de formation mieux adaptés à leur secteur.

Seul un nombre limité de pays offrent une formation en genre de manière systématique. La grande majorité des États membres ont mis en place des activités de formation pour soutenir l'intégration de la dimension de genre, mais il s'agit souvent d'initiatives ponctuelles et de faible ampleur, surtout dans les pays où la formation à l'égalité entre les hommes et les femmes ne fait pas l'objet d'un engagement politique ou législatif fort.

La plupart des pays offrent une formation élémentaire en genre. Cette formation fait souvent partie du programme d'initiation que doivent suivre les nouveaux-elles employé-e-s entrant dans la fonction publique.



Module de formation obligatoire au Luxembourg

Depuis avril 2011, tous-tes les nouveaux-elles fonctionnaires luxembourgeois-es doivent obligatoirement suivre un module de formation à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le cadre de la formation initiale dispensée par l'Institut national d'administration publique (INAP) en coopération avec le ministère de l'égalité des chances. La formation se compose de modules de deux ou trois heures chacun. L'objectif est de donner aux participants un aperçu général des domaines où des inégalités de genre persistent et des politiques pouvant être introduites pour résoudre ce problème. Ce module de formation fait l'objet de commentaires positifs de la part des participant-e-s et semble effectivement contribuer à sensibiliser les nouveaux-elles fonctionnaires aux questions de genre.

Formation à l'égalité dans le cadre du module obligatoire sur la politique sociale en Grèce

Depuis 2006, l'intégration de la dimension de genre fait partie de la formation obligatoire dispensée aux nouveaux-elles fonctionnaires grecs-ques. Le Centre national de la fonction publique et des gouvernements locaux (EKDDA) est l'agence stratégique chargée de la formation et de l'éducation des employé-e-s du secteur public dans le pays. Le module relatif à la politique sociale comprend des sessions de formation à l'intégration de la dimension de genre. D'après le rapport d'activité 2010-2011 de l'EKDDA, en un an, le centre a coordonné 145 programmes traitant de l'intégration de la dimension de genre et d'autres questions liées à la politique sociale, dans le cadre desquels 2 876 personnes ont été formées.

L'intégration des questions de genre étant l'une des conditions à remplir pour pouvoir bénéficier d'un financement du FSE, une formation en genre est habituellement offerte aux personnes qui participent à

la mise en œuvre de programmes financés par l'Union européenne.

L'Agence pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du FSE, Allemagne

En mars 2009, le ministère fédéral allemand du travail et des affaires sociales a institué l'Agence pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du FSE en vue de soutenir la réalisation de l'égalité hommes/femmes – un objectif du Fonds social européen (FSE). Cette agence a été créée dans le but d'améliorer l'intégration de la dimension de genre et la politique d'égalité au sein du FSE fédéral allemand, jugées insuffisantes au cours de la période de financement précédente. L'agence est une organisation privée rassemblant quatre experts internes spécialisé-e-s dans les questions de genre, les fondateur-trice-s de cette initiative, ainsi que trois expert-e-s extérieur-e-s, spécialisé-e-s dans les questions stratégiques, dans la politique du marché du travail et dans le «gender budgeting» (intégration de la dimension de genre dans le budget). De par son rôle de structure d'appui, l'agence s'est engagée à renforcer les compétences transférables des acteur-trice-s participant au cycle politique du FSE. Pour atteindre cet objectif, l'organisation exécute un certain nombre de tâches et d'activités (services de conseil, relations publiques, mise en réseau).

Dans la plupart des pays, la formation en genre est généralement dispensée sous la forme de séminaires ou d'ateliers en présentiel. Les formations à distance et les programmes de formation combinant des sessions en ligne et des activités en face à face sont davantage utilisées aux niveaux international et européen. Les contraintes de temps et les longues distances sont les principaux facteurs ayant incité les organisations à élaborer des modules de formation en ligne. Sauf exception, les formations en ligne sont assez générales et de niveau élémentaire. Certaines personnes interrogées considèrent que la formation en ligne ne permet pas d'acquérir une compréhension approfondie des stéréotypes de genre et des problèmes liés à ces derniers. D'autres, en revanche, estiment que la formation en

ligne peut être aussi efficace, voire plus, que les formes traditionnelles de formation. Il serait utile de réaliser des recherches supplémentaires afin de comparer l'efficacité des formations en ligne et en présentiel.

La plupart des formateur-trice-s en genre et des responsables politiques que nous avons interrogé-e-s ont souligné la nécessité de s'appuyer sur des exemples concrets. Les programmes de formation sont parfois trop abstraits et inadaptés aux besoins spécifiques des participant-e-s, ce qui fait que ces derniers-ères éprouvent généralement plus de difficultés à appliquer les connaissances acquises durant la formation dans le cadre de leurs activités professionnelles. Par conséquent, dans certains pays, tant les formateur-trice-s à l'égalité que les responsables politiques ont insisté sur la nécessité de développer des outils plus concrets et des exemples de bonnes pratiques pertinents, ainsi que sur l'importance de pouvoir compter sur l'assistance de formateur-trice-s en genre pour des projets ou des domaines politiques spécifiques.

Une évaluation préalable des besoins ainsi que l'application de techniques d'apprentissage faisant appel à la participation et à l'expérience, en s'appuyant sur des exemples pratiques tirés de l'expérience personnelle des participant-e-s, peuvent aider à analyser la demande de thèmes de formation plus spécifiques et à y répondre.

La question de savoir comment aborder le thème de la diversité dans les programmes de formation reste ouverte

Depuis quelques années, certains États membres ont commencé à élargir le champ de leurs programmes de formation afin d'y inclure d'autres concepts tels que l'intersectionnalité et la diversité. Dans les milieux universitaires et des formateur-trice-s, cette tendance est née de la reconnaissance des limites que présente l'approche consistant à considérer le genre comme une catégorie analytique isolée, sans tenir compte de la manière dont les inégalités peuvent s'entremêler dans la vie réelle (origine ethnique, classe sociale, orientation sexuelle, etc.). Cependant, la complexité théorique de ces concepts et de leurs interactions fait qu'il est difficile de les intégrer dans des activités de formation. Par ailleurs, certains estiment que le

fait d'intégrer ces concepts pourrait avoir pour effet de réduire l'attention accordée au genre. En effet, il y a un risque que l'un de ces aspects soit privilégié au détriment d'un autre et il se peut que l'intégration de la dimension de genre passe au second plan derrière d'autres mesures antidiscriminatoires plus larges. Il est important de faire évoluer la formation en genre au-delà d'un programme «taille unique» et d'éviter que l'intégration de la diversité et celle de la dimension de genre ne se fassent concurrence⁴. Des recherches, des analyses et des réflexions supplémentaires sont nécessaires afin de déterminer le meilleur moyen d'intégrer la question de la diversité dans les programmes de formation.

Les ressources pédagogiques ont tendance à être génériques, et non adaptées aux domaines politiques spécifiques

À l'instar de ce qui a été dit plus haut concernant le type de formation, la plupart des ressources utilisées dans le cadre des formations en genre sont génériques, c'est-à-dire qu'elles ne sont pas spécialement adaptées à des domaines spécifiques. Dans la majorité des États membres, des ressources sont disponibles sur le site internet de diverses institutions telles que des ministères, des organismes chargés de l'égalité entre les hommes et les femmes ou des centres de recherche. Cependant, celles-ci ne sont pas systématiquement collectées et mises à la disposition des formateur-trice-s en genre, des chercheurs-es et des responsables politiques.

Notre étude ayant mis en évidence la nécessité de collecter et de diffuser des informations concernant la formation en genre dans l'Union européenne, nous avons rassemblé les outils et ressources proposés par les différents États membres de l'Union, ainsi que par diverses institutions européennes et organisations internationales. Ces ressources sont désormais accessibles via la base de données de l'EIGE sur les ressources pédagogiques (consultable à l'adresse suivante: <http://www.eige.europa.eu>). Cette base de données donne

⁴ Eveline, J., Bacchi, C., Binns, J. (2009), «Gender Mainstreaming versus Diversity Mainstreaming: Methodology as Emancipatory Politics», in *Gender, Work and Organisation*, Vol. 16 n° 2, 2 mars 2009.



accès à du matériel pédagogique générique, mais aussi à des ressources plus spécifiques, couvrant principalement les domaines de l'emploi et des affaires sociales, de l'éducation, de la santé, de la justice, de la liberté et de la sécurité. Il existe également des ressources plus spécialisées sur des sujets bien spécifiques tels que les statistiques de genre, les rapports de force ou le processus décisionnel, mais celles-ci restent toutefois relativement limitées. La base de données de l'EIGE sur les ressources pédagogiques contient également des outils conçus afin de former les formateur-trice-s.

La plupart des ressources utiles concernant la formation à l'intégration de la dimension de genre portent sur le secteur de l'aide au développement et émanent donc des ministères des affaires étrangères des 27 États membres. Ce développement a été influencé par la quatrième conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue à Pékin en 1995. Les spécialistes de la coopération au développement ont été les premiers à élaborer des stratégies d'intégration de la dimension de genre s'appuyant sur des formations en genre ainsi que sur des outils pratiques et des ressources secteur par secteur. Par exemple, les différents partenaires de «Global Gender and Climate Alliance» (Alliance mondiale pour l'égalité entre les hommes et les femmes et le climat) ont préparé un manuel de formation sur le genre et le changement climatique⁵. Ce manuel répond aux besoins des responsables politiques et des climatologues de comprendre et de mieux aborder les dimensions du changement climatique relatives au genre. Il s'agit d'un outil pratique visant à aider les responsables politiques à élaborer des stratégies et des politiques sensibles au genre en matière de changement climatique.

Les formations en genre ne font pas l'objet d'une évaluation systématique, bien que certaines informations qualitatives semblent souligner leur effet positif

Il ressort des initiatives examinées dans le cadre de l'étude que les évaluations visant à mesurer les

résultats, l'étendue et la mise en œuvre de la formation en genre, ainsi qu'à prouver son efficacité, constituent le point faible dans la plupart des cas. Certains programmes de formation prévoient la réalisation d'une analyse des impacts quantitatifs (nombre de bénéficiaires, nombre de formations dispensées, etc.) ainsi qu'une évaluation de la satisfaction des participant-e-s par rapport à la formation reçue. Cependant, rares sont ceux qui évaluent de manière systématique les productions, les résultats et l'impact de la formation en genre sur les organisations, le travail quotidien des employé-e-s des administrations publiques et – ce qui semble plus problématique – le comportement des participant-e-s. Il semble que les organisateur-trice-s ne savent pas toujours comment s'y prendre pour élaborer des indicateurs et mesurer l'incidence de leur formation. Par conséquent, il n'existe que peu de données permettant d'évaluer l'efficacité de la formation et ses effets à long terme sur les politiques et les programmes, y compris les changements dans l'organisation ou la mesure dans laquelle ces nouvelles connaissances sont intégrées dans les habitudes de travail.

L'équipe de recherche a recensé un certain nombre de pratiques prometteuses qui démontrent les avantages potentiels des programmes de formation à l'égalité (celles-ci sont décrites plus en détail dans le rapport complet et dans les études de cas). Il est essentiel de pouvoir donner des exemples concrets des avantages de la formation à l'égalité (et de l'intégration de la dimension de genre) pour convaincre les responsables politiques de l'importance, de la pertinence et de l'utilité de ce travail.

L'un de ces exemples est la formation à l'évaluation de l'impact selon le genre (EIG) organisée par la ville de Vantaa à l'intention de certain-e-s fonctionnaires participant à la préparation des budgets. Les personnes que nous avons interrogées affirment que ce programme a contribué à réaliser une plus grande égalité entre les femmes et les hommes, tant au niveau de la prise de décision qu'au niveau des services fournis. Il a également permis de réduire les effets négatifs (éventuels) des politiques et des services sur l'un ou l'autre genre.

⁵ Union internationale pour la conservation de la nature (UICN) et al. (2009), *Manuel de formation sur le genre et le changement climatique*, http://cmsdata.iucn.org/downloads/frien_manuel.pdf

Résultats de la formation «Évaluation de l'impact selon le genre» organisée par la ville de Vantaa (Finlande)

Dans le cadre du programme de formation à l'évaluation de l'impact selon le genre (EIG) organisé dans la ville de Vantaa, une EIG a été réalisée dans le secteur médicosocial. Cette évaluation a révélé que les femmes souffrant de problèmes de toxicomanie refusaient souvent de suivre un programme de désintoxication car elles ne voulaient pas admettre publiquement avoir des problèmes de dépendance (par crainte de stigmatisation sociale, etc.). Par conséquent, le département de la santé et des affaires sociales de la ville a conçu un service permettant aux femmes toxicomanes de recevoir une assistance similaire à domicile. Cette initiative a eu pour effet d'inciter un plus grand nombre de femmes à recourir à ce service. Dans le même temps, il s'est avéré que le fait de fournir cette assistance à domicile, plutôt que dans une institution, était également plus économique. Cela prouve que la formation à l'EIG – et l'intégration de la dimension de genre d'une manière plus générale – peut déboucher sur des résultats positifs à la fois pour les citoyen-ne-s et pour les autorités publiques.

Cependant, des recherches supplémentaires doivent être menées pour explorer dans quelle mesure la formation en genre provoque des changements au niveau de la mise en œuvre des politiques et des programmes.

Les connaissances, les compétences et l'expérience des formateur-trice-s en genre varient considérablement

L'émergence de la profession de formateur-trice en genre reflète la reconnaissance accrue dont jouit désormais l'intégration de la dimension de genre en tant que mécanisme essentiel pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes aux niveaux européen et international. Les formateur-trice-s en genre sont considérés comme des «acteur-trice-s clés»

dans l'organisation des programmes de formation en genre. Ils-elles aident les responsables politiques à développer les compétences et les aptitudes nécessaires pour intégrer la dimension de genre dans le processus d'élaboration des politiques. Cependant, selon les responsables politiques que nous avons interrogé-e-s, certaines autorités commanditaires éprouveraient des difficultés à trouver des formateur-trice-s disposant des compétences méthodologiques et des connaissances thématiques appropriées pour concevoir des formations adaptées à leur domaine de travail.

Afin de répondre à ce besoin, l'équipe de recherche a mis sur pied une base de données qui rassemble les organismes et les professionnels proposant des formations à l'égalité dans l'Union européenne et en Croatie. Cette base de données, qui peut être consultée sur le site internet de l'EIGE, donne accès à un grand nombre de formateur-trice-s européen-ne-s spécialisés-e- dans une méthode ou dans un thème particulier. Elle permet aux autorités responsables de sélectionner des formateur-trice-s possédant l'expérience requise dans le domaine concerné.

D'après les informations collectées aux fins de la création de la base de données, les formateur-trice-s à l'égalité hommes/femmes proviennent d'un large éventail de secteurs. La plupart d'entre eux-elles sont affilié-e-s à une entreprise privée, à une organisation de la société civile ou à une université. Certain-e-s sont des consultant-e-s indépendant-e-s. La grande majorité des formateur-trice-s ayant fourni des informations sur leurs qualifications étaient au moins titulaires d'un diplôme d'études supérieures. Leurs qualifications étaient néanmoins très diverses. Les formateur-trice-s ont suivi des parcours très différents pour atteindre leur niveau actuel de qualification, d'expertise et d'expérience. L'absence d'accord unanime quant aux normes de qualité applicables à la formation en genre souligne encore un peu plus ces différences.

Dans le cadre de leur activité professionnelle, les formateur-trice-s en genre exercent leurs compétences dans une vingtaine de domaines de spécialisation. Les domaines les plus populaires sont les analyses sexospécifiques, la recherche, les statistiques et les indicateurs, la conception d'outils, l'évaluation de l'impact selon le genre, l'intégration de la dimension de genre dans le budget, la planification de projets,



l'élaboration et la réforme des politiques, ainsi que le suivi et l'évaluation. Les formateur-trice-s travaillent également dans un large éventail de domaines politiques, les plus fréquents étant l'éducation et la formation, l'emploi et les affaires sociales, l'égalité entre les femmes et les hommes, la violence et les stéréotypes de genre.

Une normalisation des programmes de formation est nécessaire pour assurer le maintien de la qualité

La littérature sur la formation en genre fournit une longue liste de compétences et d'aptitudes que devraient idéalement posséder les formateur-trice-s à l'égalité. Cependant, il n'existe pas de référentiel de qualifications, ni de normes généralement admises concernant le contenu et le programme des formations en genre. Différents efforts ont été entrepris en vue de dresser l'inventaire des compétences, aptitudes et expériences des formateur-trice-s en genre et d'établir des normes de qualité (par exemple, en Autriche, en Allemagne et en Pologne, ainsi qu'au niveau international). Par ailleurs, il existe un certain nombre de ressources et d'outils que les formateur-trice-s peuvent utiliser pour améliorer la qualité de la formation. Cependant, la question de savoir si l'établissement de normes de qualité ou de normes minimales est nécessaire (ou même possible) reste ouverte. Voici un exemple des compétences de base que doivent posséder les formateur-trice-s à l'égalité.

Profil des formateur-trice-s à l'égalité

Pour pouvoir s'engager avec succès dans ces processus, les formateur-trice-s à l'égalité doivent posséder les compétences de base suivantes:

- une bonne compréhension des processus sociaux, des dynamiques de groupe et des mécanismes d'inclusion et d'exclusion;
- une bonne compréhension du rôle de l'autorité et de la gouvernance; et

- une bonne connaissance de la manière dont chaque individu gère sa propre «diversité».

Compendium of Theory, Practice and Quality Standards for Gender Workers. A Gender Worker Development Programme, projet mis en œuvre par GemTrEx.

Voir la base de données de l'EIGE sur les ressources pédagogiques disponible à l'adresse suivante: <http://www.eige.europa.eu>

Les communautés de pratique constituent un bon moyen de partager les connaissances afin d'améliorer la qualité des formations dispensées en Europe

Les résultats de la recherche indiquent que les communautés de pratique (CdP) facilitent le transfert et l'échange des connaissances entre différents groupes de formateur-trice-s en genre et contribuent à rendre ces informations plus accessibles et pertinentes pour les personnes qui y participent (particuliers, expert-e-s, responsables politiques, praticien-ne-s). Il semble également qu'il existe un vif intérêt et une demande importante pour ce type d'activités. En particulier, les CdP peuvent aborder des questions signalées comme problématiques lors de recherches antérieures dans ce domaine: comment vaincre les réticences face à la formation en genre, comment trouver le juste équilibre entre théorie et pratique, comment offrir des formations de niveau plus avancé, ou encore comment développer des systèmes d'accréditation et de certification dans le domaine de la formation en genre. Ce type de coopération pourrait également contribuer à inciter les formateur-trice-s à partager leurs outils et leurs approches méthodologiques. Bien que les CdP constituent une approche efficace pour favoriser l'apprentissage social, certains obstacles peuvent parfois les empêcher de jouer pleinement leur rôle: la barrière de la langue, l'absence d'une véritable culture du partage de savoir dans certains milieux, ou encore la difficulté de mesurer l'incidence sur le processus d'élaboration des politiques.

Conclusions et recommandations

Faire de la formation en genre une priorité stratégique

Bien que l'intégration de la dimension de genre figure à l'ordre du jour politique international et européen depuis 1995, dans la pratique, la mise en œuvre de ce concept demeure lente et sporadique, des lacunes importantes étant observées dans toute l'Union européenne. Bien souvent, les documents stratégiques nationaux ne reconnaissent pas suffisamment la nécessité de renforcer les capacités afin de pouvoir effectivement mettre en œuvre le principe d'intégration de la dimension de genre. En général (bien qu'il existe des exceptions notables), la formation à l'égalité a reçu une attention limitée en raison de priorités concurrentes ou de contraintes financières et politiques. Les mesures d'austérité adoptées par les États membres risquent de saper les progrès et les développements positifs accomplis dans la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre dans certains pays.

Dans de nombreux États membres, il apparaît nécessaire de renforcer les engagements politiques en faveur de la formation en genre et de mettre en place des mécanismes pour les honorer. Dans la pratique, le renforcement de l'engagement en faveur de la formation en genre devrait avoir un effet positif sur le développement d'approches pédagogiques correspondantes.

Les programmes de formation spécialisés: la solution pour passer à la vitesse supérieure?

Un grand nombre d'outils et de ressources pour la formation en genre sont désormais disponibles dans toute l'Union européenne. Cependant, la nature volontaire et ad hoc de cette formation demeure inquiétante, tout comme le manque de suivi et d'évaluation de ses effets. La participation, les produits, les résultats et les incidences restent largement méconnus. Notre

étude montre que, pour être la plus utile possible, la formation en genre doit évoluer de manière à inclure des modules plus spécialisés couvrant des projets ou des domaines politiques spécifiques. S'il veut avoir une chance d'influencer réellement l'élaboration des politiques et la mise en œuvre des programmes, le secteur doit pouvoir s'appuyer sur des exemples pratiques et sur des outils concrets pouvant servir à développer des techniques d'apprentissage faisant appel à la participation et à l'expérience. Ces efforts doivent en outre s'accompagner d'une évaluation systématique de l'efficacité.

La réorientation des politiques vers la diversité et l'intersectionnalité fait qu'il est désormais nécessaire d'aborder ces concepts dans le cadre de la formation en genre. Cependant, ceux-ci sont loin d'être sans ambiguïté. Par conséquent, une réflexion, une analyse et des recherches plus poussées sont nécessaires en vue de développer des approches permettant d'intégrer la diversité dans les programmes de formation.

Normaliser la qualité de la formation

Notre étude a montré qu'il existait de grandes différences dans le parcours et les qualifications professionnelles des formateur-trice-s en genre. Les domaines d'expertise proposés par les formateur-trice-s européen-ne-s sont également très variés, avec toutefois une forte concentration dans certains sous-secteurs (tels que l'éducation et la formation, l'emploi et les affaires sociales), qui reflète sans doute les domaines politiques où la lutte contre les inégalités est jugée prioritaire. On pourrait faire valoir que ces différences ont joué un rôle important pour répondre à la demande et ont permis le développement d'une «industrie» relativement large de professionnel-le-s de la formation en genre. Dans le même temps, certains éléments semblent indiquer que l'absence de critères communs ou de normes minimales applicables à



l'expertise en matière d'égalité peut avoir un impact négatif sur l'effet transformateur de l'intégration de la dimension de genre.

Par ailleurs, les institutions et les organisations qui commandent des formations en genre ne disposent généralement d'aucun cadre de référence les aidant à choisir le type de formation le plus adapté à leurs besoins. Elles ne disposent pas non plus d'orientations susceptibles de les guider tout au long du processus de recherche et de sélection de services de formation de qualité. Par conséquent, il serait utile d'envisager la possibilité de définir des normes de qualité pour la formation en genre et les formateur-trice-s proposant de tels services, afin d'encourager l'utilisation effective et efficace des ressources humaines et financières disponibles pour promouvoir l'intégration de la dimension de genre. Notre étude a conclu à la nécessité de recenser les compétences et les aptitudes des formateur-trice-s à l'égalité, d'organiser des formations à leur intention, ainsi que d'uniformiser le contenu, la méthode et les techniques d'évaluation.

Plusieurs États membres ont déjà réalisé des progrès en ce sens. Ces développements pourraient être mis à profit en utilisant des méthodes d'apprentissage entre pairs pour transférer les expériences au niveau de l'Union. Cela permettrait de maximiser dès le départ les avantages potentiels de normes harmonisées.

Orientations pour l'avenir

Afin de résoudre les problèmes évoqués ci-dessus, il convient d'envisager les actions suivantes:

- partager les connaissances et les expériences concernant des approches efficaces entre différents sous-secteurs politiques et l'utilisation de techniques d'apprentissage faisant appel à la participation et à l'expérience entre les formateur-trice-s et les expert-e-s;
- contribuer au débat en cours sur l'élaboration de normes de qualité pour la formation en genre au niveau européen en créant des ponts entre les formateur-trice-s, les chercheurs-es et les responsables politiques;
- approfondir les travaux existants sur la définition de critères permettant d'évaluer les programmes et les ressources dans le domaine de la formation en genre;
- aboutir à un certain degré d'institutionnalisation et d'opérationnalisation du renforcement des capacités d'intégration de la dimension de genre. La formation à l'égalité doit être envisagée dans le cadre d'une stratégie plus large en faveur du renforcement des capacités, prévoyant des activités post-formation, des mécanismes de suivi et des changements dans l'organisation;
- soutenir et promouvoir la formation des formateur-trice-s. Il convient d'envisager la nécessité d'élaborer un système européen de qualification/certification pour les formateur-trice-s en genre et, éventuellement, d'élaborer un programme de formation européen pour ces formateur-trice-s;
- encourager le dialogue sur la manière d'aborder la diversité et l'intersectionnalité dans les programmes de formation, mener des recherches et en diffuser les résultats, partager les outils existants dans ce domaine;
- examiner et promouvoir les avantages de la formation à l'égalité;
- poursuivre les travaux visant à recenser les outils et méthodes pédagogiques susceptibles de répondre aux besoins des parties prenantes et de les aider à surmonter les difficultés qu'elles rencontrent dans le cadre de l'intégration de la dimension de genre.



www.eige.europa.eu

Les autres productions de l'étude sont disponibles sur le site internet de l'EIGE (<http://www.eige.europa.eu>) et se composent des éléments suivants:

- le rapport final de l'étude;
- 28 fiches pays couvrant chacun des États membres de l'Union européenne et la Croatie;
- cinq fiches de référence;
- un rapport synthétisant les réflexions formulées lors des discussions en ligne;
- la base de données de l'EIGE sur les organismes de formation et les formateurs en genre;
- la base de données de l'EIGE sur les ressources pédagogiques dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes.

ISBN 978-92-9218-206-9



9 789292 182069

