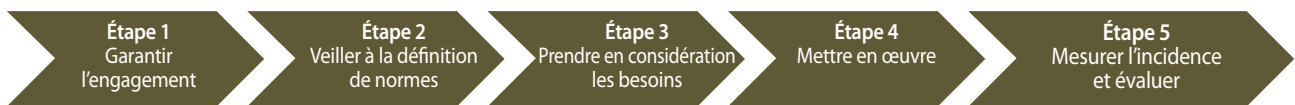




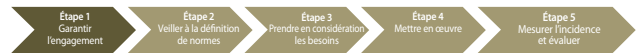
La formation en genre: une approche progressive axée sur la qualité

- **Qu'est-ce que la formation en genre?** Il s'agit à la fois d'un outil et d'un processus visant à aider les décideur-e-s politiques à intégrer les questions d'égalité entre les hommes et les femmes dans l'ensemble des politiques et programmes.
- **Quel est le but de cette formation?** Cette formation a pour objectif de sensibiliser les acteurs et actrices concerné-e-s aux questions de l'égalité entre les hommes et les femmes, de renforcer leurs compétences dans ce domaine et de les aider à promouvoir les objectifs de l'égalité de genre dans leurs travaux à tous les niveaux.
- **Pourquoi cette formation est-elle nécessaire?** L'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental de l'Union européenne (UE). Celle-ci s'est fixé pour objectif général d'intégrer ce principe dans toutes ses activités. La formation en genre aide les principaux acteurs et les principales actrices concerné-e-s à acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour atteindre cet objectif.
- **Quel est l'objet de la présente fiche de référence?** Fondée sur les données collectées dans le cadre de l'étude de l'EIGE sur la formation en genre dans l'Union européenne: analyse, recherche et engagement des parties prenantes (2012-2013), la présente fiche de référence souligne les cinq grandes étapes qui doivent être suivies lors de la planification de programmes de formation aux questions de genre dans le cadre des activités des pouvoirs publics.

La formation en genre: une approche en cinq étapes axée sur la qualité

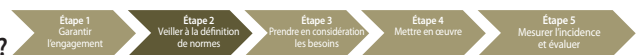


ÉTAPE 1. Garantir l'engagement: pourquoi est-il primordial de garantir le soutien des cadres dirigeant-e-s?



En tant que stratégie visant à atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes, l'intégration de la dimension de genre implique d'introduire un changement dans les politiques, stratégies et activités. Afin de garantir une certaine continuité aux niveaux national, régional/local et sectoriel, il est important que les fonctionnaires possèdent les connaissances et les compétences techniques nécessaires pour traiter les questions liées au genre. Dans ce contexte, un engagement institutionnel en faveur de l'intégration de la dimension de genre ainsi que le soutien des dirigeant-e-s de haut niveau sont essentiels pour permettre aux membres du personnel de suivre des sessions de formation en genre et leur laisser le temps et la possibilité de réfléchir à la manière dont ces questions influencent leur travail au quotidien. Par conséquent, le succès de la formation dépend de la capacité des dirigeant-e-s à comprendre que la mise en œuvre du principe d'intégration de la dimension de genre requiert des connaissances spécifiques et qu'il est donc primordial d'investir dans le développement des compétences du personnel.

ÉTAPE 2. Veiller à la définition de normes: à quoi devons-nous faire attention lorsque nous commandons une formation en genre?



Compte tenu de la grande variété des formateur-trice-s en genre, les autorités responsables doivent pouvoir commander une formation en toute connaissance de cause. Il n'existe pour l'instant pas de lignes directrices communes guidant les institutions responsables tout au long du processus de recherche et de sélection de services de formation de qualité. Cependant, le débat en cours concernant les normes de qualité et les critères axés sur les compétences pour les formateur-trice-s en genre donne certaines indications quant aux aspects à prendre en considération avant de commander une formation efficace. Ces aspects sont les suivants:

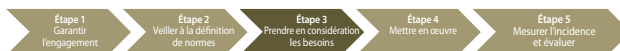
- **Contenu et matériel:** quels sont les sujets qui nous intéressent le plus? Quel est le type de matériel pédagogique le plus approprié dans notre cas?
- **Méthode:** quelle est la meilleure méthode à suivre pour atteindre nos objectifs? Quel type d'exercices est le plus adapté à notre situation?
- **Profil du formateur:** quelles sont les connaissances, compétences et aptitudes qu'un-e formateur-trice en genre doit posséder? Comment celles-ci peuvent-elles être vérifiées?

Le **Portugal** a défini des normes de formation nationales, appelées le «référentiel». Les entités qui souhaitent obtenir un financement public pour dispenser une formation en matière d'égalité de genre ou pour former des formateur-trice-s doivent respecter ces normes.

La **base de données des formateur-trice-s en genre de l'EIGE** rassemble un grand nombre de formateur-trice-s européen-ne-s spécialisé-e-s dans une méthode ou un thème particulier. Cette base de données permet aux autorités qui commandent une formation en genre de sélectionner des formateur-trice-s possédant l'expérience requise dans le domaine concerné. Disponible à l'adresse suivante: <http://www.eige.europa.eu>



ÉTAPE 3. Prendre en considération les besoins: quels sont les besoins auxquels la formation en genre doit répondre?



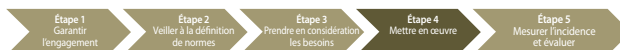
Il est primordial que les personnes chargées de commander une formation en genre aient une idée précise des problèmes auxquels cette formation doit répondre, ainsi que des résultats escomptés. Il peut être utile de demander aux membres du personnel, avant le lancement de la formation, de préciser leurs besoins et leurs attentes vis-à-vis des séminaires, ainsi que leurs motivations. Cette approche permet de mieux structurer les sessions de formation et de développer leur contenu thématique autour des intérêts des groupes de participant-e-s potentiel-le-s.

«Je ne commence pas directement par donner la formation. Je pose d'abord beaucoup de questions, de manière à m'assurer que le service que nous offrons répond aux attentes de tout le monde et est de la même qualité pour tous.»

Kajsa Svalery, commune de Gävle, Suède

Extrait de la discussion en ligne organisée par l'EIGE sur la formation à l'égalité entre les hommes et les femmes les 25 et 26 septembre 2012.

ÉTAPE 4. Mettre en œuvre: quelle est la meilleure méthode pour entraîner un changement?



- **Contenu et matériel:** le recours à des outils sur mesure et à des exemples de bonnes pratiques dans des domaines spécifiques aide les membres du personnel à mieux intégrer la dimension de genre dans leur domaine de travail respectif. Les questions relatives à la diversité et à la pluridisciplinarité ne doivent pas être négligées.
- **Méthode:** il convient de proposer à la fois une formation générale et une formation plus personnalisée afin de répondre aux différents besoins des participant-e-s. Dans l'idéal, la formation générale devrait être suivie d'ateliers offrant aux membres du personnel la possibilité d'explorer la pertinence des questions de genre dans leur domaine spécifique. Des manières innovantes d'intégrer la dimension de genre dans les politiques et les programmes devraient être envisagées.
- **Profil du formateur:** certains États membres ont pris l'initiative de définir des normes de qualité au niveau national. Des exemples de compétences, connaissances et aptitudes clés que doivent posséder les formateur-trice-s en genre sont fournis dans l'étude de l'EIGE sur la formation en genre dans l'Union européenne: analyse, recherche et engagement des parties prenantes (2012-2013).

La formation en genre:

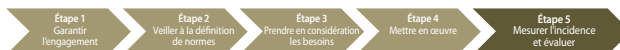
- fournit des faits, des chiffres et des indicateurs concernant la situation sociale et économique des hommes et des femmes;
- favorise la réflexion et la prise de conscience, aide le participant à définir son identité personnelle et sociale;
- permet de comprendre l'origine et le fonctionnement des stéréotypes liés au genre;
- favorise le développement d'attitudes et de comportements antidiscriminatoires;
- présente l'égalité de genre dans un contexte juridique global;
- favorise la prise en considération des questions liées au genre;
- illustre la diversité du contexte de l'égalité de genre.

Quality Standards Concerning the Content of Gender Equality Training

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

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

ÉTAPE 5. Mesurer l'incidence et évaluer: quel suivi donner?



Le renforcement des compétences sur la question de l'égalité de genre et la sensibilisation à ce sujet demandent une action régulière étendue dans le temps. Afin de soutenir ce processus, il est crucial de définir les résultats souhaités et d'évaluer dans quelle mesure ceux-ci ont été atteints. Pour ce faire, il convient de formuler les objectifs de la formation en ce qui concerne: 1) les compétences à développer et 2) les changements à opérer dans l'organisation et dans les services fournis ou les politiques mises en œuvre. Par conséquent, le suivi et l'évaluation systématiques de la formation en genre permettent de mesurer l'efficacité de cette formation et de déterminer dans quels domaines une action supplémentaire est nécessaire. Ils permettent également d'évaluer l'incidence à long terme et les bienfaits de la formation. Ces éléments revêtent une importance cruciale pour convaincre les cadres dirigeant-e-s de l'utilité de la formation et démontrer que l'intégration de la dimension de genre relève de la responsabilité de tou-te-s les travailleur-se-s.

Au sein de l'**Organisation mondiale de la santé (OMS)**, les participant-e-s sont suivi-e-s durant une période de six mois afin de voir comment ils-elles mettent à profit les compétences et connaissances acquises pendant la formation. Les personnes qui travaillent dans les bureaux nationaux de l'OMS s'engagent à prendre des mesures spécifiques pour intégrer la dimension de genre dans leurs activités professionnelles. Les progrès sont mesurés à l'aune de l'évolution de la prise en compte, par les programmes nationaux, de la dimension de genre dans leurs travaux.

Pour d'autres exemples d'évaluation de la formation à l'égalité entre les hommes et les femmes, veuillez consulter la base de données de l'EIGE disponible à l'adresse suivante: <http://www.eige.europa.eu>

À propos de l'étude:

La présente fiche de référence contient des informations pratiques sur la formation aux questions d'égalité entre les hommes et les femmes. Elle résume les principales constatations d'un projet mis en œuvre par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) sur la formation en matière d'égalité des sexes dans l'Union européenne. Ce projet, qui couvre les 27 États membres de l'UE et la Croatie, a pour objectif de faciliter le dialogue entre les décideurs politiques, les formateurs et les chercheurs quant à la manière dont la formation à l'égalité entre les hommes et les femmes peut être utilisée pour appuyer l'élaboration de politiques avisées dans l'UE et dans les États membres.

Les informations fournies dans le présent document s'appuient sur les recherches documentaires et les entretiens menés avec les parties prenantes par ICF GHK dans tous les États membres de l'UE et en Croatie entre février et avril 2012, ainsi que sur une discussion en ligne organisée en septembre 2012. Ni l'EIGE ni aucune personne agissant en son nom ne saurait être tenu(e) responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans cette publication.

À propos de l'EIGE:

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes est une agence européenne ayant pour but de soutenir les décideurs politiques et toutes les institutions compétentes dans leurs efforts visant à faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une réalité, en leur apportant une expertise spécifique et des informations comparables et fiables sur la situation de l'égalité en Europe. En savoir plus: <http://www.eige.europa.eu>

MH-31-12-219-FR-C
doi:10.2839/57074
ISBN 978-92-9218-196-3



9 789292 181963