



La formation en genre: facteurs de réussite et défis

«Dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes, une mauvaise formation est souvent pire que pas de formation du tout.»

Isabel Romao, Commission pour la citoyenneté et l'égalité entre les hommes et les femmes, Portugal

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

Extrait de la discussion en ligne organisée par l'EIGE les 25 et 26 septembre 2012.

L'intégration de la dimension de genre figure à l'ordre du jour politique international et européen depuis 1995. Bien que la plupart des États membres de l'Union européenne aient pris un engagement politique en ce sens, les responsables de sa mise en œuvre ne possèdent pas toujours les connaissances et les compétences spécifiques nécessaires pour permettre cette intégration. L'EIGE réalise actuellement une étude sur la formation aux questions de genre dans l'Union européenne: analyse, recherche et engagement des parties prenantes (2012-2013). Cette étude a pour objectif d'améliorer la qualité de la formation en genre dans l'Union grâce à l'échange de connaissances, d'outils et d'expériences. Fondée sur les données collectées dans le cadre de l'étude, la présente fiche de référence fournit des exemples de méthodes qui ont fait leurs preuves et souligne les principaux défis qui doivent être relevés lorsque l'on prévoit de soutenir l'intégration de la dimension de genre au moyen d'activités de formation.

Quels sont les facteurs qui contribuent à l'efficacité de la formation en genre?

Intégrer la formation en genre dans la politique nationale d'égalité entre les femmes et les hommes

Certains États membres font preuve d'un engagement clair en faveur de l'intégration de la dimension de genre, en reconnaissant de manière explicite que le développement des compétences du personnel constitue une condition préalable essentielle à la réussite de cette politique. Ces engagements sont énoncés dans des plans d'action nationaux détaillés.

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

Luxembourg: Le plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes 2009-2014 prévoit d'intensifier les formations en matière d'intégration de la dimension de genre. Depuis 2011, tous les nouveaux et nouvelles fonctionnaires suivent entre 6 et 8 heures de formation aux questions de genre.

Portugal: Le plan d'action national pour l'égalité – dimension de genre, citoyenneté et non-discrimination (2011-2013) plaide pour une intégration plus systématique de la dimension de genre et pour la formation des fonctionnaires dans ce domaine ainsi que dans celui de l'égalité.

L'ensemble des États membres de l'Union européenne et la Croatie doivent consacrer des ressources suffisantes pour atteindre leurs objectifs en matière d'intégration de la dimension de genre, notamment par la mise en œuvre d'une formation spécifique et régulière.

Dispenser une formation adaptée au contexte et aux besoins des participants

La formation en genre doit être adaptée au contexte professionnel, social et culturel dans lequel elle est dispensée. C'est le meilleur moyen d'assurer son efficacité et sa pertinence. Elle doit également tenir compte de la situation et des besoins des personnes formées. Les techniques d'apprentissage faisant appel à la participation et à l'expérience sont généralement plus efficaces que les méthodes fondées sur des manuels, étant donné qu'elles favorisent davantage la réflexion personnelle et la discussion. Il est recommandé de s'appuyer sur des exemples pratiques tirés de l'expérience personnelle des participant-e-s chaque fois que cela est possible et de prévoir suffisamment de temps pour discuter de toutes les questions susceptibles d'être posées.

Il convient de proposer à la fois une formation générale et une formation plus approfondie afin de répondre aux différents besoins des participant-e-s. La formation devrait se concentrer sur l'application concrète du principe de l'intégration de la dimension de genre, en aidant les participant-e-s à mieux intégrer cette perspective dans leur domaine de travail respectif. Le recours à des outils, à des activités et à des exemples de bonnes pratiques spécifiquement adaptés aux domaines politiques dans lesquels travaillent les participant-e-s favorise l'engagement personnel et contribue de manière plus efficace à la réalisation des changements comportementaux, organisationnels, politiques et stratégiques recherchés.

Espagne: Les professionnel-le-s responsables de la planification et de la gestion des services de santé ainsi que les membres du personnel responsables des questions de santé dans les organismes chargés de l'égalité peuvent prendre part à une formation en quatre modules, axée sur la dimension de genre dans des domaines tels que la santé, 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.



Reconnaître l'existence de déséquilibres dans les rapports de pouvoir

Pour être réellement efficace, la formation en genre doit inclure aussi bien des hommes que des femmes et encourager l'établissement de discussions ouvertes quant à la manière dont les stéréotypes liés au genre et les attentes sociales touchent les deux sexes. Une bonne formation en genre combine théorie et pratique, reconnaît l'existence de hiérarchies de genre et cherche à comprendre comment celles-ci se perpétuent afin d'opérer des changements aux niveaux institutionnel et individuel.

«La formation doit être conçue de manière à pouvoir être comprise aussi bien par les hommes que par les femmes.»

Tomas Wetterberg, Men for Gender Equality, Suède

«Ce qui m'inquiète, c'est lorsqu'on commence à penser en termes d'"eux" et "nous". La masculinité et la féminité ne sont pas des règles, mais elles nous gouvernent. Nous devons expliquer que l'égalité de genre nous concerne tous, même si elle nous affecte chacun d'une manière différente.»

Kajsa Svalery, commune de Gävle, Suède

Un aspect clé de la formation en genre est de reconnaître que le genre interagit avec d'autres éléments de l'identité individuelle (par exemple, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la classe sociale, l'âge, la religion). La réorientation des politiques, observée dans certains pays, vers la diversité et l'interdisciplinarité reflète l'intérêt croissant accordé aux causes structurelles de l'inégalité. Pour de plus amples informations et des exercices pratiques sur les concepts d'intersectionnalité et de diversité, consultez la base de données de l'EIGE (disponible à l'adresse suivante: <http://www.eige.europa.eu>).

Compétences de base des formateurs-trice-s à l'égalité

Pour pouvoir s'engager avec succès dans ces processus, les formateur-trice-s aux questions de genre 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 disponible à l'adresse suivante: <http://www.eige.europa.eu>

Quels sont les facteurs susceptibles d'améliorer la qualité de la formation en genre?

Pour développer les compétences des acteur-trice-s clés participant à l'élaboration des politiques:

- le budget alloué doit être suffisant;
- le personnel doit être convaincu de l'utilité de la formation;
- seul-e-s des formateur-trice-s compétent-e-s doivent être employé-e-s;
- suffisamment de temps doit être accordé à la formation;
- les administrateur-trice-s doivent montrer leur engagement à développer les compétences du personnel dans le domaine des questions de genre.

«Dans notre pays, les stéréotypes liés au genre sont encore tenaces et ne peuvent être combattus sans une réelle volonté politique.»

Ines Palacios Campos,

Institut espagnol de la femme

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

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-31-12-220-FR-C
doi:10.2839/58270

ISBN 978-92-9218-201-4



9 789292 182014