



L'EGALITE DE GENRE DANS EQUAL 2003-2004 - SYNTHESE

INTRODUCTION

Ce document présente les principaux résultats des activités du Groupe thématique européen sur l'égalité des chances (GTE 4) sur deux des thèmes de l'Initiative communautaire EQUAL : le thème G – Réconciliation et le thème H – Déségrégation. Menées en 2003 et 2004, ces activités ont permis d'identifier les éléments clés des politiques et des pratiques nécessaires pour faire de l'égalité de genre une réalité de la vie des femmes et des hommes. Au total, 62 Partenariats de développement (voir liste en annexe) ont participé aux réunions des groupes de travail pour partager leur expérience dans un processus d'évaluation mutuelle. Le rapport complet de tous les résultats du GTE 4 se trouve dans les différents chapitres de son "Document vivant" – soins aux personnes et autres services à la famille, politiques d'équilibre vie-travail dans les entreprises et les organisations, déségrégation, approches territoriales et généralisation de la perspective de genre – disponibles sur le site web d'EQUAL.

1. LE "MODELE EUROPEEN" EN BREF...

Le Modèle européen est fait d'approches globales de l'égalité des chances, qui combinent les concepts et les stratégies visant à :

- Eliminer la ségrégation et combler les écarts hommes-femmes sur le marché de l'emploi
- Améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les femmes et les hommes
- Généraliser la dimension de genre dans les politiques et les pratiques d'emploi
- Eradiquer les stéréotypes de genre et les rôles traditionnels.

Le modèle a ses racines dans l'innovation générée par les Partenariats de développement (PDD) et les Partenariats transnationaux : il ne porte pas tant sur leurs démarches spécifiques de conciliation ou de déségrégation, que sur la synergie créée entre ces deux démarches pour faire de la parité une réalité de la vie quotidienne.

A partir des bonnes pratiques de 62 PDD dans toute l'Union, le GTE 4 a élaboré un modèle européen qui intègre deux niveaux différents d'activité :

- Sur le plan du projet, un certain nombre de PDD ont testé et appliqué un concept holistique au niveau d'une localité, d'une région ou d'un secteur professionnel. Grâce à l'approche partenariale d'EQUAL, ils ont pu forger des coalitions où les acteurs habituels de l'égalité de genre ont joint leurs forces à celles de partenaires à même d'utiliser et de disséminer les réalisations du PDD au-delà des seules politiques d'égalité des chances. Ces alliances territoriales ont suscité des changements qui n'ont pas contribué uniquement à l'égalité de genre, mais aussi au développement local et à une amélioration plus générale des conditions de vie et de travail.
- Sur le plan virtuel, le modèle rassemble tous les éléments nécessaires pour concevoir et mettre en oeuvre des politiques et des pratiques globales d'égalité de genre dans un contexte territorial. Ces éléments de bonnes pratiques ont été testés et vérifiés dans différents types de PDD. Avec toutes ses composantes, le modèle présente donc un "idéal" – au sens qu'il n'est appliqué dans son ensemble dans aucun pays européen – des voies et moyens vers la parité professionnelle. Il peut servir de schéma directeur pour des décideurs déterminés à promouvoir l'égalité de genre dans leur domaine de compétences.

2. EQUILIBRE VIE-TRAVAIL : POUR LES FEMMES ET LES HOMMES

2.1. LA CONCILIATION : TOUJOURS UN PROBLEME DE FEMMES, MAIS POUR COMBIEN DE TEMPS ?

Concilier un emploi ou une carrière avec l'éducation des enfants, voire d'autres responsabilités familiales, et une participation à des activités citoyennes ou culturelles constitue un défi considérable pour des millions de femmes en Europe. La conciliation est encore perçue comme un "problème de femmes", ce qui se reflète dans les caractéristiques de l'emploi des femmes dans presque tous les Etats membres. Les disparités entre l'emploi masculin et féminin¹ s'expliquent principalement par ce fait. Les femmes qui se sont absentes du marché du travail rencontrent des difficultés majeures pour s'y réinsérer; et l'un des obstacles les plus importants est le manque de services de garde et de soins accessibles aux femmes ayant de jeunes enfants et/ou des parents âgés.

Même si l'organisation du travail est devenue plus flexible au cours des dernières années, elle est surtout liée aux besoins des entreprises en termes de d'amélioration des processus de production et de la compétitivité. Elle ne contribue donc pas nécessairement à une meilleure conciliation entre travail et vie privée. Les solutions choisies par de nombreuses femmes pour combiner leurs différents rôles de salariée, d'épouse, de mère et de ménagère obèrent fréquemment leurs perspectives d'emploi et de carrière. Tant pour celles qui travaillent que pour celles qui sont au chômage, le fait d'assumer la quasi-totalité des tâches domestiques non payées exacerbe le problème de la conciliation. Une répartition équitable des tâches familiales est encore loin d'être une réalité dans la plupart des couples.

Les PDD d'EQUAL portant sur l'égalité de genre ont testé toute une série de bonnes pratiques pouvant aider à la conciliation des différentes sphères de la vie d'un individu. Dans de nombreux cas, ces PDD ont combiné divers types d'activités pour surmonter les différents obstacles à un équilibre vie-travail satisfaisant.

2.1.1. Développer les services aux personnes et aux familles

La création de nouveaux services de garde et d'aide aux familles a eu un **double effet** : des emplois pour des chômeuses peu ou pas qualifiées, et un accès à l'emploi pour d'autres femmes – inactives ou au chômage – qui ne pouvaient chercher du travail faute de possibilités de garde.

Particulièrement en Belgique, en France, en Italie, au Luxembourg et en Espagne, EQUAL a pu stimuler ce type de changement grâce à une **approche multi-dimensionnelle**. Le facteur déterminant a été la combinaison de tout ou partie des éléments suivants.

L'intégration de **l'évaluation et de la validation des acquis de l'expérience** dans les formations à la garde d'enfants et aux soins aux personnes âgées a contribué de manière significative à un insertion professionnelle durable pour des femmes inactives ou au chômage depuis longtemps. La reconnaissance de compétences acquises, par exemple, en élevant une famille ou en tenant un ménage a débouché sur des crédits éducatifs pour un public ne disposant pas des pré-requis nécessaires pour accéder à des formations de niveau post-scolaire. Ces approches n'ont pas seulement amélioré les perspectives d'emploi de ces femmes, elles ont aussi créé des opportunités de formation continue et d'apprentissage tout au long de la vie, grâce à :

- La méthode de portefeuille de compétences, rassemblant les réalisations et les acquis antérieurs dans une fiche individuelle de progression
- La prise en compte des besoins des bénéficiaires grâce à des dispositifs modulaires et plus courts que les formations traditionnelles
- La mise en place de dispositifs modulaires combinant formation pratique et enseignement théorique.

¹ Rapport conjoint sur l'emploi 2004/2005. Ecart hommes/femmes : UE 15: 17.2%; UE 25 : 16.3%

Les actions de formation ont été liées à la **mise en place de nouveaux services**, tant en institutions qu'à domicile. Pour éviter que les femmes ne se retrouvent inactives ou au chômage, les partenariats ont veillé à ce que ces nouvelles structures soient opérationnelles dès la fin de la formation. La coopération étroite avec les autorités locales a permis à la fois d'étendre les services des centres existants et d'en établir de nouveaux, créant ainsi un certain nombre de nouveaux emplois.

Des études préliminaires avaient exploré comment l'organisation des services de garde d'enfants et **d'autres formes de soutien aux familles** pouvait stimuler l'emploi féminin et aider à améliorer l'équilibre vie-travail des personnes ayant des responsabilités familiales. Les plus efficaces ont été les services portant sur les tâches domestiques et sur les transports :

- Des agences professionnelles de services, en France, en Italie et en Espagne, ont converti des tâches domestiques en emplois réguliers, y compris les "petits boulots", allant des petites réparations à l'accompagnement d'enfants ou de personnes âgées à des rendez-vous médicaux ou des activités de loisirs.
- De nouvelles formes de transport ont été imaginées dans des zones mal desservies par les transports publics, comme l'utilisation de mini-bus et la location de bicyclettes.

2.1.2. Assurer la pérennisation des nouveaux services

Pour assurer la pérennisation de ces nouveaux services à la personne, de nombreux projets ont initié des **partenariats public / privé**, avec les autorités locales et régionales, les entreprises, les partenaires sociaux, les ONG et les usagers. Ces partenariats ont produit différents types de résultats positifs :

- Bénéficier d'une hausse de la productivité et d'une baisse de l'absentéisme a conduit les employeurs à réaliser qu'un appui financier à des services sur mesure était un investissement rentable
- Réaliser que des transports appropriés permettaient aux gens d'accéder à des emplois plus éloignés a stimulé les municipalités et les acteurs clés à intervenir pour assurer la survie de ces services
- Deux modèles de financement intéressants ont été conçus : l'un fournissant des chèques-services de l'état aux familles en difficulté et aux parents isolés, l'autre proposant des services payants aux personnes pouvant se les permettre, parfois avec le soutien de leur entreprise.

2.2. POLITIQUES D'EQUILIBRE VIE-TRAVAIL DANS LES ORGANISATIONS PUBLIQUES ET PRIVEES

Le deuxième pan majeur des stratégies d'EQUAL en matière de conciliation a été la mise en place de **politiques globales d'équilibre vie-travail** dans les entreprises et les organisations publiques et privées. Les modèles mis en place incluent à la fois de nouvelles formes d'organisation flexible du travail et des services d'appui aux familles.

De nombreuses entreprises, en particulier les PME, hésitent à prendre de telles mesures, pensant qu'elles ne pourront en assumer les coûts. Pour surmonter ces réticences des employeurs, les partenariats EQUAL ont rassemblé et étudié des **réussites** provenant de toute l'Europe. Ces bonnes pratiques montrent **l'intérêt économique substantiel** que les mesures d'équilibre vie-travail représentent pour les entreprises.

2.2.1. Flexibilité : à l'avantage aussi bien des employeurs que des salariés

Une analyse fine des besoins des entreprises et des salariés en termes de temps de travail flexible a permis à des projets EQUAL dans différents Etats membres de concevoir et de tester toute une gamme de solutions différentes, telles que :

- La semaine de quatre jours
- L'introduction de plages de travail à domicile et de télé-travail
- L'alternance de journées plus longues et plus courtes, ou de journées plus longues avec des périodes de récupération

- La réaménagement des horaires, après un processus d'audit et de réorganisation de l'environnement et du contenu du travail : ceci a mené à la suppression des horaires coupés dans le nettoyage de bureaux et l'hôtellerie.

Ces solutions se sont avérées positives tant pour l'employeur – en termes d'augmentation de la productivité et de réduction de l'absentéisme et du turnover – que pour les salariés – en termes de réduction du stress pour gérer leurs arrangements familiaux.

2.2.2. Répondre aux autres besoins des familles

A côté du soutien financier apporté par les entreprises pour créer ou améliorer des services de garde d'enfants pour leurs salariés, la mise en place de "**bureaux d'aide aux questions familiales**" a constitué une démarche intéressante pour répondre à ces besoins, tout en aidant les entreprises à attirer et à garder du personnel qualifié. Ces bureaux proposent des services variés : trouver une garde d'enfant ou une aide pour une personne âgée, chercher rapidement une solution pour toutes sortes **d'urgences**, organiser un horaire individualisé, apporter des conseils pour planifier la carrière, etc. Certains d'entre eux sont devenus **permanents** et sont proposés aux **personnes en congé parental** pour leur permettre de rester en contact avec l'entreprise, grâce à du travail occasionnel à temps partiel ou en participant à des formations.

Ces bureaux ont été particulièrement efficaces quand ils ont coopéré avec des initiatives régionales d'équilibre vie-travail. Cette collaboration a élargi la gamme et le choix de mesures d'appui et débouché sur des **coalitions durables** entre les entreprises locales et régionales, les municipalités et les fournisseurs de services.

2.2.3. Un processus de changement culturel

Dans certains pays, ces programmes d'équilibre vie-travail n'étaient que le début d'un processus de changement à long terme. Des **étapes décisives** ont été atteintes et les progrès réalisés indiquent qu'un impact durable a été obtenu.

Dans plusieurs pays, EQUAL a impliqué les partenaires sociaux dans un bassin d'emploi ou un secteur professionnel et réussi à influencer les contenus de la négociation collective. Ceci a conduit les employeurs et les syndicats à inscrire des mesures d'équilibre vie-travail pour les femmes et les hommes dans les accords collectifs et à inclure certaines réalisations d'EQUAL parmi ces mesures.

Un grand PDD a conçu un modèle de **changement progressif**, en quatre étapes :

- Appliquer la législation et proposer un petit nombre de mesures de type familial, principalement pour les femmes avec enfants
- Étendre ces mesures à un groupe plus large, y compris les pères ou les salariés ayant d'autres personnes à charge
- Mettre progressivement en place un ensemble de dispositions pour tout le personnel, comme réponse à des besoins de l'entreprise elle-même et comme manière d'attirer et de retenir du personnel
- Au stade final de 'maturité', l'entreprise répond à ses objectifs et aux besoins de ses salariés sans préjudice pour aucune des deux parties.

Tous les partenaires du PDD ont observé que le changement culturel est en route et que leurs organisations sont considérablement différentes de ce qu'elles étaient au début du projet.

2.3. DES ALLIANCES TERRITORIALES POUR LA CONCILIATION

De nombreux partenariats EQUAL ont forgé des coalitions territoriales pour transformer un bassin d'emploi ou une région en lieu où il fait bon vivre, en particulier pour les gens ayant des personnes à charge.

2.3.1. Unis pour le changement

La création **d'alliances locales puissantes** a été le facteur le plus important pour promouvoir des politiques territoriales efficaces d'équilibre vie-travail. L'approche partenariale d'EQUAL a

prouvée qu'elle constituait une manière optimale pour regrouper sur cette question à la fois les décideurs politiques, les pouvoirs publics, les partenaires sociaux, les employeurs et les citoyens. L'investissement en temps et en moyens pour préparer le terrain pour les activités décrites ci-dessus a débouché sur un engagement durable de la part des différents acteurs. Quatre stratégies se sont avérées particulièrement efficaces :

- Créer des agences ou de structures pour la conciliation et les placer sous la responsabilité directe d'un maire ou d'un décideur régional haut placé, pour montrer l'engagement politique sur cette question
- Valoriser l'argument de l'avantage économique
- Mettre en place des comités ou des groupes de travail réunissant les décideurs au plus haut niveau
- Associer les différents groupes de citoyens à tous les stades du processus, depuis l'évaluation des besoins jusqu'aux campagnes d'information.

2.3.2. Harmoniser les temps des villes

En créant des "**guichets uniques**", les autorités locales et régionales ont suscité une mobilisation des activités de tous leurs partenaires EQUAL. Sur un même lieu, le guichet unique économise aux gens beaucoup de temps en couvrant presque tous les types de demande, depuis la copie de l'extrait de naissance jusqu'au rendez-vous avec un conseiller d'orientation, en passant par les services sociaux ou l'aide à l'emploi. Grâce à EQUAL, les guichets uniques sont devenus un élément permanent de nombreuses villes et régions; ils proposent :

- Des heures d'ouverture adaptées aux horaires de travail de la population, au lieu des habituels 9h – 17h des administrations publiques
- Une gamme de services pour les familles avec enfants, portant sur les activités pré- et périscolaires, la préparation de la rentrée, les aides sociales, les questions de santé, y compris le planning familial et l'accompagnement de la grossesse, ainsi qu'une aide aux couples en difficulté.

3. UN MARCHÉ UNIQUE DU TRAVAIL POUR LES FEMMES ET LES HOMMES

Les femmes atteignent des niveaux d'études plus hauts que les hommes. Elles dépassent les hommes en taux de réussite de l'enseignement secondaire : + 6% dans l'UE-15 et + 5% dans l'UE-25. Elles représentent la majorité (55%) des diplômées de l'université, même si leurs choix d'études et de carrière continuent à refléter les schémas traditionnels. Des progrès visibles ont toutefois été accomplis : en 2001, les femmes représentaient 36% des diplômées en sciences, mathématiques et technologie de l'information, et 21% des ingénieurs.

Mais ces avancées et ces atouts ne se traduisent pas encore dans la place des femmes sur le marché de l'emploi. La **ségrégation par secteurs et par métiers** continue à être un obstacle majeur à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de salaires. En 2000, 48% des femmes occupant un emploi étaient cantonnées dans quatre secteurs d'activité seulement : la santé et les services sociaux, l'éducation, l'administration publique et le commerce de détail. Par contraste, un tiers seulement des hommes travaillaient dans quatre secteurs : le bâtiment, l'administration publique, le commerce de détail et les services aux entreprises.

3.1. DESEGREGATION HORIZONTALE

EQUAL étant une Initiative communautaire centrée sur l'innovation, elle est allée plus loin que les interventions traditionnelles du Fonds Social Européen, pour viser les stéréotypes de genre non seulement dans la formation professionnelle mais aussi dans l'enseignement général, dès le plus jeune âge.

3.1.1. Dans les établissements scolaires

Deux PDD finlandais ont entamé le processus d'éradication des stéréotypes auprès des enfants avant même qu'ils n'entrent à l'école primaire.

- L'un est intervenu dans les **jardins d'enfants**, avec des jeux de rôle, des jouets et des jeux pour inspirer et encourager les filles à utiliser la technologie. Les enfants ont eu la possibilité

de jouer avec des jeux de construction, de créer des animations et d'utiliser des objets techniques comme des ordinateurs et des appareils photo numériques. Ils ont aussi observé le travail domestique et présenté les résultats de leur étude sur les tâches des pères et des mères, puis ont discuté des raisons de cette répartition par sexe.

- En collaboration avec les Industries technologiques finlandaises, l'autre PDD a lancé des concours régionaux et nationaux pour concevoir et réaliser un jouet mobile du futur. Cette campagne a stimulé la créativité et l'inventivité **des filles et des garçons de 6 à 12 ans**, tout en développant leur persévérance et leur sens du travail en équipe.

Plusieurs PDD ont reconnu la nécessité d'organiser des **activités spécifiques pour les filles**, comme des clubs, des classes ou des groupes, basées sur **leur façon différente d'apprendre**. Des études ont montré que pour acquérir des connaissances et des compétences, elles ont besoin d'un contexte cohérent et d'un but (à quoi ça sert ?), plutôt que d'une somme d'informations techniques (comment ça marche).

- En Allemagne, un PDD a réalisé des **matériels d'e-learning** pour les filles et leurs enseignants, en vue de développer des compétences média de manière interdisciplinaire, et créé des clubs d'informatique spécialement destinés aux filles de 14-15 ans ne disposant pas d'accès à des ordinateurs. Le principal objectif de ces clubs était de renforcer leur confiance en soi par l'acquisition de compétences technologiques et sociales.

La plupart de ces mesures étaient complétées par des **activités pour les parents**. Les PDD se sont généralement attachés à leur donner des informations et à les sensibiliser aux possibilités de carrière dans les domaines scientifiques et technologiques où les femmes continuent à être sous-représentées. Les technologies de l'information et de l'information (TIC) ont été présentées comme ouvrant des perspectives professionnelles prometteuses, et comme des compétences transversales indispensables dans de nombreuses circonstances de la vie quotidienne et professionnelle.

Une autre stratégie des PDD a consisté à soutenir les enseignants du secondaire en leur proposant du matériel pédagogique, du conseil et de l'expertise pour les aider à développer chez les filles les compétences liées aux technologies, dans un cadre tant scolaire qu'extra-scolaire. Par exemple :

- En Finlande, le réseau Technologies pour les femmes a préparé des **enseignantes** à utiliser les TIC et les réseaux d'information et à appliquer différents outils pour produire du matériel d'e-learning.
- Au Royaume Uni, un grand partenariat a réalisé des **modules de formation des enseignants**, des matériels et des méthodes portant spécifiquement sur l'enseignement des TIC aux femmes, comprenant des outils de résolution de problèmes et d'e-learning.

3.1.2. Orientation et transition

De nombreux projets ont ciblé la transition de l'école à la formation professionnelle ou à l'enseignement supérieur et proposé une très grande variété d'activités : journées d'information, jumelages écoles-entreprises, stages de découverte, camps d'été, stages en entreprises, groupes de discussion, tutorat, sensibilisation et formation des conseillers d'orientation et des enseignants.

Un groupe de PDD s'est concentré sur **l'accompagnement individualisé des jeunes femmes** en formation dans un secteur traditionnellement masculin comme l'ingénierie ou le bâtiment. On leur a proposé des mentors et des coaches tout au long de leur parcours de formation et au début de leur entrée en entreprise. Dans la plupart des cas, ces coaches et ces mentors étaient des femmes plus âgées ayant réussi dans des environnements de travail masculins. Dans d'autres cas, il s'est agi d'étudiantes de deuxième ou troisième année qui ont pris les nouvelles sous leur aile et ont partagé avec elles leur expérience. Différents PDD ont également visés les parents, ainsi que les employeurs, les partenaires sociaux et les principaux organismes de formation, afin de les rendre conscients de la nécessité de créer des environnements favorables à la formation des femmes.

Quelques PDD ont travaillé explicitement sur le **rôle des conseillers d'orientation**, en combinant différents types d'action. Certains ont travaillé à l'adoption de nouvelles règles exigeant que tout le personnel d'orientation suive des modules sur l'égalité de genre comme partie intégrante de leur formation. D'autres ont produit du matériel de formation continue,

notamment sur la généralisation de la perspective de genre dans l'orientation et sur la façon de prendre les questions de genre en compte dans les tests et le conseil, et des outils concrets pour démanteler les stéréotypes.

- Au Danemark, un PDD a commencé par étudier la **perception du genre dans la pratique quotidienne** des conseillers d'orientation basés dans les écoles, ainsi que les expériences des jeunes en matière d'orientation. Il a alors mis au point des modules de formation continue pour sensibiliser les conseillers à l'importance de la dimension du genre dans leur travail et améliorer leur connaissance des mécanismes de reproduction de la ségrégation du marché de l'emploi. Des séminaires ont été organisés pour sensibiliser les **parents** aux stéréotypes de genre intervenant dans les choix professionnels des jeunes et leur montrer comment ils pouvant encourager et soutenir tant leurs fils que leurs filles dans le choix d'une carrière non traditionnelle. Un autre PDD a organisé des séminaires pour les conseillers d'orientation des **universités et des instituts supérieurs**, centrés sur l'expérience des étudiantes en ingénierie et sur les questions de conciliation pour les ingénieurs des deux sexes.
- Un PDD finlandais travaillant dans les écoles a organisé des formations de huit journées sur les questions de genre dans l'orientation, le conseil et recrutement, à l'intention des conseillers d'orientation et des agents des services de l'emploi.
- Un partenariat anglais a formé des formateurs pour assurer la formation continue des conseillers et des professeurs chargés de l'orientation dans tout le pays. Utilisant des études de cas, des jeux de rôles et des exercices interactifs, cette formation a aidé les professionnels de l'orientation à **surmonter leurs propres stéréotypes** et à les mettre en question dans les comportements des autres.

3.1.3. Améliorer l'information et l'orientation des femmes adultes

Comme dans les stratégies visant les jeunes filles, de nombreux PDD concernés par l'information et l'orientation des adultes se sont concentrés explicitement sur le rôle des conseillers professionnels et ont combiné les mêmes lignes d'action, souvent en créant en plus des centres ressources. Le travail en réseau avec d'autres acteurs clés de leur territoire a été une caractéristique de tous ces PDD pour qui l'orientation des femmes adultes était la première étape d'un processus plus long.

- Un PDD italien a mis en place en réseau de 12 **Centres d'information pour les femmes**, basés dans les bureaux des commissions régionales pour l'égalité des chances et dans les neuf municipalités participantes. Ces centres fonctionnent comme des "guichets uniques" proposant non seulement de l'orientation professionnelle pour les femmes mais aussi une plateforme où les institutions, les entreprises et les syndicats peuvent en permanence venir mettre à jour leur expertise en égalité de genre.
- En Espagne, un des partenariats a formé un **groupe de recherche, d'analyse et d'action** pour aider les conseilles d'orientation à devenir plus conscients des questions de genre et les former à fournir des conseils non biaisés. Des sessions de formation ont été organisées pour les agences de l'emploi, les services d'orientation et les départements des ressources humaines, et un guide pratique a été largement diffusé.

3.1.4. Formation professionnelle

Deux approches se dégagent parmi les PDD portant sur la formation des femmes dans des métiers non traditionnels. La première vise à former les femmes dans des **groupes mixtes**, en veillant à

- Concevoir, tester et utiliser des méthodologies tenant compte du genre
- Sensibiliser les formateurs aux besoins des femmes, et les former à la parité
- Assurer des mesures d'accompagnement comme des gardes d'enfants ou des horaires compatibles avec les responsabilités familiales.

La plupart des PDD actifs dans la déségrégation horizontale semblent toutefois convaincus que des actions positives sont nécessaires pour ouvrir des emplois dans des secteurs et des professions marqués par un grand déséquilibre de genre. Cette deuxième approche privilégie les **mesures réservées aux femmes**, qui reprennent les éléments mentionnés ci-dessus en y ajoutant les suivants :

- Les formatrices sont en majorité et sont des modèles de rôle pour les bénéficiaires
- La formation prend en compte les acquis antérieurs, formels et informels, des participants

- Les meilleures méthodes pédagogiques pour les femmes sont utilisées
- Les sciences et les sujets technologiques sont démystifiés
- Des stages en entreprises sont inclus dans les programmes pour que les participantes fassent l'expérience de la réalité d'une culture de travail masculine et aient l'opportunité de montrer que les femmes y arrivent aussi
- Des réseaux et des groupes d'appui sont mis sur pied et encouragés afin de continuer après la fin du PDD.

Un petit nombre de PDD seulement ont porté sur la **formation professionnelle initiale** dans des domaines masculins comme le bâtiment, les transports et certains segments des TIC; ils ont travaillé principalement à l'amélioration de l'environnement de formation dans les écoles professionnelles.

- en Suède, un partenariat a conçu une approche multiple contre les stéréotypes dans la formation du **secteur du bâtiment**. Sa démarche inclut des classes réservées aux filles (parce que la présence des garçons peut retarder leur progression), utilisant le théâtre interactif pour montrer la réalité de la vie sur les chantiers et pour stimuler les discussions sur les attitudes vis-à-vis de la race, du genre et de la déségrégation.

La majorité des projets de déségrégation horizontale ont pourvu aux besoins des **femmes adultes**. Ils ont généralement développé des formations et des mesures d'accompagnement très individualisées, dans des domaines porteurs d'opportunités professionnelles et des métiers dominés par les hommes. Des parcours individuels ont été définis pour les bénéficiaires, depuis le premier contact d'information et d'orientation jusqu'à l'insertion dans l'emploi, et souvent au-delà.

- En Espagne, la formation s'est concentrée sur les **nouvelles technologies** et les domaines liés aux technologies; elle a été organisée sur mesure par rapport à la fois aux besoins des entreprises locales et aux profils des différents groupes cibles. A l'issue de la formation, les participantes ont eu le choix entre un placement en entreprise ou la réalisation d'une étude de faisabilité de la création de leur propre entreprise, avec du coaching et le soutien continu du PDD dans les deux cas.
- Un partenariat néerlandais s'est occupé de femmes qui voulaient travailler soit sur des **"petits métiers dans et autour de la maison"**, comme la peinture, le bois, le plâtre ou l'électricité, soit créer leur propre entreprise dans ce domaine. Chômeuses entre 18 et 50 ans, les participantes ont été recrutées au cours d'un rigoureux bilan de quatre jours destiné à évaluer leur motivation et la pertinence de leur profil.

Différents PDD ont étudié de près l'évolution récente du marché de l'emploi et identifié des tendances dans **les déficits de compétences et les besoins de qualifications**, ainsi que l'émergence de nouveaux profils professionnels avant que ceux-ci ne soient officiellement reconnus et intégrés dans les systèmes de formation. Il s'agit par exemple, en Allemagne, des profils liés à la gestion de la connaissance et en Espagne à la protection de l'environnement et au développement des énergies renouvelables.

Avant de travailler directement avec les bénéficiaires, de nombreux PDD ont commencé par **former les formateurs**. Les connaissances et les compétences des équipes qui informent, conseillent ou forment les publics cibles ont été revues de différentes manières :

- Formation d'un groupe de formateurs-ressources pour présenter du matériel pédagogique sur comment créer des environnements de formation favorables pour les femmes et comment recruter et garder celles-ci jusqu'au terme de la formation. Basées sur des bonnes pratiques dans l'ingénierie, le bâtiment et les technologies, ces sessions d'une journée étaient destinées à des organismes de formation et des professionnels de l'orientation (Royaume Uni)
- Mise en place d'un campus universitaire virtuel pour enseigner la médiation sociale à travers un programme conçu dans une perspective de genre (Espagne)
- Appui à des formatrices confirmées pour leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences comme "formatrices en ligne", grâce à une formation de neuf semaines complétée par la réalisation d'un cours en ligne et un examen pratique (Allemagne).

3.2. DESEGREGATION VERTICALE

La ségrégation ne touche pas que les postes de direction; dans de nombreux cas, les femmes sont déjà confrontées à des barrières invisibles, le "plafond de verre", dès les premiers stades de

leur carrière. Dans l'UE en 2000, 10% des hommes étaient classifiés comme cadres, contre 5,5% seulement des femmes².

3.2.1. Des approches très variées

Les nombre des PDD concernés exclusivement par la déségrégation verticale et cherchant à briser **le plafond de verre** était beaucoup plus petit que celui de la déségrégation horizontale. Plusieurs projets, toutefois, ont mené des activités combinant les deux.

Les approches d'EQUAL concernant la déségrégation verticale ont consisté à :

- Aider les femmes à accéder à des postes de cadres moyens et supérieurs
- Développer des stratégies pour ouvrir l'accès des femmes managers à des postes plus élevés
- Accroître la participation des femmes à la prise de décision dans les organisations des partenaires sociaux, dans les activités de développement local et régional et dans le monde de la politique.

Argumenter l'avantage économique de l'égalité de genre en convainquant les décideurs de l'intérêt de valoriser le potentiel inexploité des femmes : cette stratégie est au coeur de ces projets. Toute une gamme de concepts a été testée et mise en oeuvre :

- Introduire le management de la diversité comme stratégie pour briser le plafond de verre et renforcer en même temps la position de l'entreprise dans des marchés en mutation rapide
- Mettre en place des plans d'action positive
- Proposer des formations continues pour doter les femmes des nouvelles compétences en management requises par l'évolution de l'économie, tels que la gestion de la qualité, le marketing international et le développement de produits
- Intégrer les concepts de genre et de diversité dans les systèmes de contrôle qualité
- Introduire des experts avec des fonctions "passerelles" comme les conseillers à l'équilibre vie-travail, les agents d'égalité et les médiateurs interculturels.

Certains PDD ont aidé des "consultantes en égalité de genre" à créer leur emploi, estimant que des entreprises auraient besoin de ces services, et seraient prêtes à les payer, dans le cadre de processus de changements internes. Ils ont aussi aidé des PME, pour qui ce type d'expertise est souvent inabordable, à recourir aux services de consultance externe.

3.2.2. Elever les attentes

Les PDD d'EQUAL portant sur la déségrégation verticale ont souligné que les ambitions professionnelles des femmes devraient être encouragées le plus tôt possible. Ces projets considèrent que la lutte contre les stéréotypes de genre dans l'orientation professionnelle devrait aller au-delà du choix de professions non traditionnels et devrait également motiver les filles et les jeunes femmes à viser des postes à responsabilités.

- Un PDD portugais mené par un syndicat a travaillé avec **dix écoles** pour sensibiliser et former les enseignants. Il les a également aidés à mettre un place un enseignement sur la parité pour des jeunes de 15 à 18 ans.
- En Angleterre, un partenariat dans le **secteur des transports** a intégré l'approche de genre dans le grand dispositif national de formation initiale "Apprentissage moderne", par des méthodes interactives comme les jeux d'entreprises, les groupes de discussion, la télévision et la vidéo.

3.2.3. Aider les femmes à accéder à des postes de cadres et de managers

D'autres PDD se sont préoccupés de la situation des femmes qui ont un niveau élevé de qualifications dans leur domaine mais qui, malgré leurs diplômes et leurs compétences, restent bloquées en dessous des postes à responsabilités tandis que leurs collègues masculins passent devant elles.

² Eurostat: Les vies des femmes et des hommes en Europe, Un portrait statistique, 2002

- Des études ayant montré l'absence des femmes aux sommets de la hiérarchie dans **les sciences, l'ingénierie et les technologies** ont conduit un PDD espagnol à former des femmes comme managers dans ces secteurs de croissance. Les participantes étant déjà hautement qualifiées dans leurs domaines techniques respectifs, elles ont reçu une formation individualisée en compétences de management, compétences relationnelles et compétences sociales.
- Des recherches similaires ayant débouché sur les mêmes constatations dans le domaine du **tourisme**, un partenariat grec s'est concentré sur l'accès des femmes aux postes à responsabilités, notamment dans l'hôtellerie. Avec le soutien des syndicats et des organisations patronales, le PDD a mené des audits et proposé des plans d'égalité sur mesure, pour former partie intégrante des stratégies des ressources humaines des entreprises de tourisme et des chaînes d'hôtel, assortis d'un suivi et d'une évaluation.
- Aux Pays-Bas, un PDD basé dans une université a collecté toutes les données sur la sous-représentation des femmes dans le corps professoral des trois **institutions d'enseignement supérieur**, et présenté cette information sous une forme graphique très expressive. Il a ensuite travaillé sur les mécanismes de recrutement et de promotion, en élaborant une série d'outils pratiques pour aider les comités de sélection et en organisant des formations sur les procédures de recrutement.

Les carrières de la politique sont un autre domaine dans lequel le plafond de verre bloque l'accès des femmes aux positions les plus élevées. Un PDD italien a abordé le problème de différentes manières par :

- La création d'un Observatoire sur la présence des femmes dans la prise de décision dans tous les domaines de pouvoir, politique, économique et social : partis, syndicats, associations professionnelles, banques et institutions financières
- Une interpellation de l'opinion publique, des acteurs institutionnels et des partis politiques qui sont tous, sous une forme ou sous une autre, responsables du faible taux de participation des femmes à la politique
- L'organisation d'activités dans des centaines d'écoles, avec des tests, des jeux, des groupes de réflexion et un concours pour trouver un slogan pour promouvoir l'égalité dans la démocratie
- Une campagne d'affichage pendant 90 jours dans les aéroports de Rome et de Milan fin 2003, suivie d'une deuxième étape en 2004 lors de la préparation des élections au Parlement européen. Le message "La démocratie a besoin des femmes" et le slogan "Plus d'italiennes au Parlement européen" ont été imprimés sur un éventail montrant la répartition hommes-femmes des députés européens. La campagne a inclus des conférences de presse, une présence dans tous les médias (quotidiens, hebdomadaires, radio et télévision) et une campagne d'affichage mural à Rome et différents objets de promotion : brochures, posters, autocollants, cartes postales, t-shirts, drapeaux, etc.

3.2.4. Coaches et mentors

Pour les personnes entrant dans un nouveau domaine, le manque de familiarité avec sa culture spécifique et de ses règles non écrites est souvent une des premières difficultés, ainsi que le manque de contacts et d'accès aux réseaux existants.

- En Espagne, un PDD basque a monté un **programme de coaching** pour 100 femmes entrant dans des carrières non traditionnelles. Une démarche basée sur les compétences leur a permis d'améliorer leurs capacités de négociation, de renforcer leur confiance en soi et d'augmenter leur contrôle d'elles-mêmes. Les 40 coaches, hommes et femmes, ont également reçu une formation à ces nouveaux rôles : questions de genre, matériel pédagogique, outils de suivi, appui en ligne et face à face par l'équipe de l'Université qui avait conçu le programme.

3.3. LA NEGOCIATION COLLECTIVE POUR REDUIRE LES ECARTS DE GENRE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

On dit souvent que les **syndicats** ont un rôle clé à jouer dans les questions d'égalité de genre, mais que leur contribution n'est pas toujours à la hauteur de ces attentes. Au Portugal, un PDD mené par un syndicat national a lancé des actions positives dans 19 organisations et entreprises pour introduire la **généralisation de la perspective de genre dans les politiques et les pratiques de gestion des ressources humaines**. Il a ainsi réalisé :

- Une analyse de genre des performances sociales de ces organisations (emploi, hygiène et sécurité, formation, protection sociale complémentaire) et de la situation du personnel (types de contrat, qualifications, systèmes de rémunération, durée du travail, etc.)
- Une série d'entretiens avec les représentants du personnel et les responsables des ressources humaines sur les politiques et les procédures de recrutement, promotion, définition des rémunérations, programmation des carrières, formation conciliation.

Dans presque toutes ces organisations, des cas de discrimination de genre ont été mis au jour, analysés et discutés en profondeur. En réponse, ces entreprises et le PDD ont élaboré des accords paritaires spécifiques comportant des mesures de rééquilibrage à mettre en oeuvre à court et moyen terme, avec un suivi régulier.

3.4. COMBLER L'ECART DE SALAIRES

La différence de salaires entre les hommes et les femmes est un autre élément persistant de l'inégalité de genre sur le marché de l'emploi³. En moyenne, les femmes gagnent **84% des salaires des hommes** – 89% dans le secteur public et 76% dans le secteur privé – et elles forment 77% des travailleurs européens les moins bien payés.

Dans EQUAL, un seul projet a porté sur **l'écart de salaires hommes-femmes** dans le cadre d'un vaste partenariat. Ce PDD écossais a organisé des actions de sensibilisation pour les employeurs et les salariés et des séminaires de formation pour aider les entreprises et les syndicats à résoudre le problème par un **processus en 5 étapes** :

- Définir le champ de l'intervention et identifier les données à rassembler
- Identifier les situations où les femmes et les hommes font un travail égal : même travail, travail considéré comme équivalent, ou travail de valeur égale (en utilisant une évaluation de poste)
- Collecter les données sur les niveaux de rémunération pour repérer les écarts existants
- Analyser si les écarts ne sont pas discriminatoires
- Mettre en place un Plan d'action d'égalité de salaire si les écarts sont discriminatoires.

Un **Plan d'action d'égalité de salaires** devrait inclure les dispositions suivantes :

- Assurer l'égalité des rémunérations si il y a des écarts non justifiés entre les hommes et les femmes, tant pour les salariés actuels que futurs
- Changer les politiques et les pratiques de rémunération qui contribuent à l'inégalité de salaires, avec un calendrier de mise en oeuvre
- Adopter une politique d'égalité de salaires qui engage l'organisation, avec des responsabilités claires, un suivi régulier et les moyens nécessaires.

Dès le début, il a été expliqué clairement qu'il ne s'agissait pas d'un simple exercice de collecte de données, mais que le processus impliquait **un engagement à remédier aux inégalités de salaires**, donc l'adhésion de la direction avec la volonté et le pouvoir d'appliquer les changements nécessaires.

4. CHANGEMENTS D'ATTITUDE

Apprendre de nouveaux rôles de genre, et désapprendre les anciens, était au centre des activités des PDD qui ont travaillé à promouvoir l'égalité dans les tâches domestiques et familiales non rémunérées. Ils ont essayé de développer des concepts pour **changer les rôles et le partage des tâches** chez les hommes et les femmes formant la génération actuelle des parents. Dans certains Etats membres, ces activités se combinaient avec des stratégies destinées aux enfants et aux jeunes pour défier les stéréotypes à l'âge où se déterminent en grande partie les rôles hommes-femmes.

³ Commission européenne - Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2004
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com_04_115_en.pdf

4.1. CAMPAGNES MEDIA

La campagne média EQUAL la plus importante a été réalisée aux Pays-Bas et conçue exactement comme la **stratégie marketing** de n'importe quel produit commercial. L'idée était simple : *"Si les hommes étaient prêts à s'impliquer plus dans les tâches à la maison, plus de femmes pourraient entrer sur le marché de l'emploi et concilier de manière plus satisfaisante leur vie professionnelle et leur vie privée"*. Sous le slogan "Les hommes en tête", un ensemble très élaboré d'activités a initié des "discussions autour de la table de la cuisine" comme première étape d'un changement d'attitudes et de comportements. Le **grand public** a été bombardé de spots de publicité TV et radio, soutenus par des conférences de presse, un site internet, des talk shows et des dizaines d'événement dans tout le pays.

4.1.1. Des messages forts

Le premier message a confronté les hommes avec les **excuses** qu'ils inventent pour éviter de prendre plus de responsabilités à la maison. Dans un deuxième temps, la stratégie a été affinée et s'est concentrée sur l'inspiration et la motivation plus que sur la provocation. La deuxième vague de messages a invité les femmes à abandonner leur "**monopole domestique**" et leurs vues fixes sur la façon dont les choses devraient être faites. Elle a aussi intégré le fait que la plupart des employeurs, des collègues masculins et des amis ne réagissent pas très positivement si un homme entreprend plus de tâches familiales. La campagne a encouragé les hommes à ouvrir le **dialogue sur la répartition des tâches dans la famille** dans leur entreprise et avec leurs amis. Avec l'aide du projet, ceci a débouché sur des **accords de partage des rôles** avec leur partenaire et/ou leur employeur.

4.1.2. De bons résultats

L'impact de la campagne média a été analysé dans le moindre détail, avec les résultats suivants :

- Trois après le lancement, la campagne était connue, et reconnue, par 55% de la population néerlandaise
- Les attitudes du public ont été mesurées par rapport à la phrase *"S'il y a de jeunes enfants à la maison, leur mère ne devrait pas travailler"*. Le nombre de réponses positives est tombé de 40% à 25%
- D'après l'analyse finale en mai 2004, 59% des hommes et 52% des femmes avaient discuté de la répartition des tâches au moins une fois par mois. Des accords sur le partage des tâches étaient cités comme le résultat le plus fréquent de ces discussions.

4.2. APPRENDRE EN FAISANT

4.2.1. Les hommes et les pères

L'expérience concrète de **nouveaux rôles et de nouvelles tâches**, ainsi que la formation qui s'y rapporte, nécessitent de prendre en compte le contexte culturel, d'où la diversité des approches retenues par les PDD :

- Des ateliers et des "cafés de parents" pour promouvoir des solutions concrètes au partage des tâches entre le père et la mère. Les participants masculins ont indiqué que l'expérience d'autres hommes plus avancés dans la remise en cause des rôles traditionnels a été décisive pour leur faire envisager sérieusement d'accepter des responsabilités supplémentaires, voire de prendre un congé parental.
- Des stages réservés aux hommes et une démarche de projet a aidé les hommes à évaluer et à améliorer leurs compétences domestiques.

4.2.2. Les enfants de tous âges

En travaillant avec des enfants et des jeunes, EQUAL a mis en lumière les attitudes prévalant dans l'actuelle génération de parents et expliqué les rôles et les choix professionnels qui sont, ou pourraient être, accessibles aux futures générations de parents.

- La formation initiale et continue des éducateurs et des instituteurs dans les **jardins d'enfants et les écoles primaires** a permis à ces enseignants d'aider les garçons et les

filles à explorer les différences de genre existantes et à reconsidérer les perceptions stéréotypes des hommes et des femmes. Les schémas de rôle découverts en groupes dans l'école maternelle ont été mis en parallèle avec l'analyse des différentes tâches assumées par les mères et les pères à la maison.

- Un partenariat a conçu et testé des activités pédagogiques innovantes pour les **écoles primaires et secondaires** qui remettent en cause les rôles traditionnels ainsi que la pénétration subtile des stéréotypes correspondants dans les sciences et les technologies. Plutôt que de proposer un cours général sur l'égalité de genre, le projet a utilisé les processus de la vie domestique, comme la cuisine, la pâtisserie et le repassage, pour expliquer certains phénomènes de physique et de chimie.
- EQUAL a également testé des manières de traiter la parentalité et les rôles de genre dans **l'enseignement secondaire et supérieur**, quand se forment les choix de carrière. Des hommes ingénieurs qui combinaient leur profession avec l'éducation de leurs enfants ont été formés comme "ambassadeurs" pour ce nouveau modèle de rôle. Ils ont donné des cours et transmis aux étudiants leur expérience "durement acquise". Une synthèse a été faite de leurs expériences et intégrée dans le matériel et les outils pédagogiques, y compris un module de formation inscrit dans les programmes d'enseignement technique des universités. Ces outils font maintenant l'objet d'une demande croissante de la part de nombreux établissements d'enseignement.

5. GENERALISATION DE LA PERSPECTIVE DE GENRE

Depuis la ratification du Traité d'Amsterdam en 1999, la généralisation de l'égalité hommes-femmes est une obligation pour les Etats membres et les institutions européennes. La Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) intègre ce principe. Face à la persistance des inégalités, la SEE applique également la double approche retenue par la Commission, combinant généralisation du genre et actions spécifiques pour les femmes. Etant un des instruments de la SEE et un laboratoire pour de nouvelles idées, EQUAL suit la même approche. La plupart des PDD du GTE 4 ont appliqué la généralisation du genre comme principe sous-jacent de leurs activités liées à la conciliation ou à la déségrégation. Un petit nombre de projets a dédié tous ses efforts à **l'introduction de la perspective de genre dans les politiques et les pratiques** au niveau national, régional ou local. Il est important de noter que ces PDD ont visé principalement des autorités et des institutions publiques, dans les domaines suivants :

- Information et orientation professionnelles
- Politiques et pratiques de l'emploi au niveau régional
- Gestion de l'enseignement supérieur
- Pouvoirs publics régionaux, armée et police.

5.1. S'ASSURER DE L'ENGAGEMENT DE LA HIERARCHIE

La généralisation du genre est une **démarche du haut vers le bas**. Pour qu'elle réussisse, il faut que les décideurs au plus niveau s'engagent sur le principe et acceptent que la mise en oeuvre de toutes les mesures nécessaires soit une priorité pour eux et pour leur organisation.

Le rappel des obligations légales ou des engagements au niveau national concernant l'égalité de genre a été un élément important de la stratégie des PDD pour convaincre les décideurs. Lier l'introduction de la parité aux **priorités actuelles de développement de l'organisation** a constitué une autre approche stratégique intéressante. Deux PDD ont ciblé des changements en préparation ou en cours dans leurs pays respectifs : la réforme du système d'orientation professionnelle au Danemark et la fusion de trois institutions d'enseignement supérieur aux Pays-Bas. Dans les deux cas, les projets ont apporté un soutien apprécié aux acteurs clés en charge de ces processus.

Pour convaincre les institutions, il a été particulièrement utile de souligner les **avantages à gagner** en termes d'image et de performance globale. Les arguments avancés par les PDD étaient que la généralisation de la perspective de genre permettrait de :

- Renforcer la compétitivité des universités, attirer les étudiants les plus prometteurs et les meilleurs enseignants, et introduire de nouvelles méthodes d'enseignement
- Libérer le potentiel des femmes et contribuer ainsi répondre aux besoins de compétences de nombreux secteurs de l'économie danoise

- Répondre aux problèmes d'application et d'efficacité de politiques actives du marché de l'emploi, une question brûlante dans la région autrichienne de Styrie.

5.2. CREER UNE BASE STATISTIQUE ET SURVEILLER LES PROCEDURES

La généralisation du genre est un processus à long terme qui requiert **des procédures et des outils pour mesurer les changements et en assurer le suivi** à intervalles réguliers. Pour commencer le suivi, il est nécessaire de disposer de données reflétant la situation de départ : même si les statistiques au niveau national et régional, ou même local, produisent de plus en plus de données différenciées par sexe, ceci n'est pas toujours le cas au niveau des institutions prises individuellement. Les PDD ont eu recours à différentes stratégies pour remédier à cette situation :

- Un PDD s'est lancé dans la collecte du nombre exact d'hommes et de femmes parmi les étudiants et dans les différents postes et aux différents niveaux des universités. Ces données sont maintenant utilisées pour calculer l'Index du Plafond de Verre pour les différentes facultés des universités : les résultats sont un excellent outil de comparaison de leurs performances respectives.
- En s'appuyant sur les statistiques hommes-femmes existantes concernant la population, l'économie, l'éducation, la formation, l'emploi, le chômage et la prise de décision politique pour l'ensemble de la région, un PDD a élaboré des indicateurs de genre à utiliser dans un système de suivi et de positionnement comparatif intitulé "Gender Radar". Cet outil présente les niveaux d'égalité de genre atteints dans les domaines précités. Un indicateur général sur la performance globale d'égalité de genre de chaque district peut également être calculé et visualisé. En comparant ces indicateurs de performance sur plusieurs années, on peut voir les progrès et/ou les échecs tant dans des domaines particuliers que sur le plan global.

5.3. REALISER DES ETUDES D'IMPACT DE GENRE

Les PDD du groupe de travail du GTE 4 sur la généralisation du genre ont eu recours à différentes méthodes de recherche scientifique pour évaluer les écarts hommes-femmes qu'ils cherchaient à combler, notamment la représentation, la participation, l'accès aux ressources et les règles sociétales. **Démasquer les incidences des stéréotypes de genre** a été considéré comme une pré-condition pour des changements positifs. Dans l'orientation par exemple, la recherche a mis en évidence trois types d'attitudes :

- La cécité de genre : la question du genre est invisible ou n'est pas considérée comme un facteur significatif. Les conseillers ne voient pas en quoi le genre influence les possibilités et les limitations de l'individu. Une personne "aveugle" quant au genre réagit souvent d'une manière expéditive qui traduit les perceptions culturelles traditionnelles des femmes et des hommes.
- La science du genre : les aspects de genre sont pris en compte, ce qui ouvre la voie pour renforcer l'ouverture des options aux garçons comme aux filles. Il est alors possible de remettre en cause les perceptions prévalentes de ce qui est considéré comme masculin ou féminin.
- La neutralité de genre : on considère que la procédure appliquée est neutre, ce qui revient à refléter les stéréotypes de genre et ne permet pas d'aider les jeunes filles et les jeunes gens à tirer le maximum de leur potentiel.

5.4. DEFINIR DES OBJECTIFS D'EGALITE DE GENRE DANS UN SECTEUR OU UNE ORGANISATION

Les différents contextes et domaines d'intervention des PDD ont requis des **mécanismes différenciés** pour définir des objectifs concrets d'égalité de genre. Dans ce processus, l'objectif général d'un équilibre hommes/femmes a été réparti en buts intermédiaires à atteindre. Dans certains cas, il a fallu travailler en finesse pour fixer des buts qui puissent devenir réellement opérationnels, alors que dans d'autres cas, les buts à atteindre étaient évidents et pouvaient être poursuivis immédiatement.

Dans l'enseignement supérieur, il s'est agi de :

- Introduire un **système de suivi des nominations**, permettant à la faculté de décider si une personne doit être recrutée et, tous les six ans, si elle doit être promue ou non
- Mener des **actions positives** pour améliorer les perspectives de carrière des femmes professeurs adjoints, en leur donnant priorité pour accéder à un programme d'échanges universitaires avec le Massachusetts Institute of Technology
- Créer, à l'intérieur de la Faculté, des possibilités de **réduire la sous-représentation** des femmes dans les postes scientifiques.

Dans l'orientation professionnelle, l'intégration de la dimension de genre dans la **nouvelle loi** a été assortie d'une **réforme du programme national de formation** des conseillers, réforme qui a été influencée par les expériences pilotes du PDD EQUAL.

Dans les politiques et les pratiques d'emploi en Styrie, des objectifs d'égalité de genre ont été adoptés à trois niveaux :

- **Développer les compétences** de généralisation du genre dans 30 organisations les plus concernées par la définition et la mise en oeuvre des politiques de l'emploi
- Former des "agents du genre" capables de définir des **objectifs d'égalité spécifiques** pour leur organisation et de jouer un rôle de leader dans la réalisation de ces objectifs.
- Former les membres des équipes des prestataires assurant la réalisation des mesures de formation et d'emploi pour le compte des pouvoirs publics.

5.5. CREER DES COMPETENCES DE GENRE DANS LES ORGANISMES ET LES INSTITUTIONS

Vu la perspective à long terme et la complexité de la généralisation du genre, il est crucial de créer et de renforcer la capacité à gérer ce processus. La formation des hommes et des femmes comme agents du changement et l'animation de projets pilotes suivis de près se sont donc trouvées au coeur des activités des PDD.

5.5.1. Former des agents du changement

Dans le travail thématique du GTE 4, différents concepts de formation d'agents du changement ou d'agents du genre se sont fait jour. Le premier s'appuie sur l'expérience des structures existantes d'égalité de genre, pour former leurs personnels et les aider à passer des actions positives pour les femmes à la généralisation du genre. Un aspect important des PDD Déségrégation et Conciliation a consisté à transformer ces organismes, habitués à cibler principalement les femmes, en centres de ressources qui prennent en compte les besoins tant des femmes que des hommes, tout en apportant aux organisations publiques et privées de leur territoire une expertise externe sur les questions de genre.

Par contraste, les projets dont les bonnes pratiques sont présentées ici ont opté pour des **agents du changement recrutés en interne** dans les organisations visées. Leurs concepts sont basés sur le rôle crucial de l'encadrement dans les processus de changement organisationnel.

Créer un nouveau profil d'expert interne. Les formations ont ciblé des cadres moyens ou des conseillers travaillant directement avec la direction. L'objectif était de les équiper pour pouvoir coordonner la mise en oeuvre de la généralisation du genre en tant qu'expert interne et d'aider la direction à mener l'organisation vers une utilisation optimale du potentiel tant des hommes que des femmes. Les futurs agents du changement ont acquis des compétences de gestion de projets et appris à voir leur contexte professionnel dans une perspective de genre.

Souligner l'articulation entre les compétences de genre et les changements d'attitude. Il s'agissait de dépasser le schéma habituel selon lequel les plans d'égalité ne sont organisés que parce qu'ils constituent une obligation légale. D'après un PDD, cela ne mène souvent qu'à des changements superficiels, sans réaliser le changement systémique et culturel nécessaire. Un monde du travail plus égalitaire requiert de nouveaux paradigmes d'attitude et de comportements, et non plus seulement l'accumulation de connaissances pertinentes. La formation proposée aux 35 cadres des organisations retenues était donc basée sur les processus et conçue comme une expérience personnelle en profondeur pour chacun des participants. Elle a donné aux participants le temps nécessaire pour réfléchir et trouver leur propre manière d'aborder les questions complexes du genre et de l'impact du genre sur les

décisions des individus et des groupes, comme les équipes au travail, mais aussi dans la famille et enfin et surtout au niveau des organisations.

5.5.2. Réaliser des projets pilotes

Tester la validité du concept d'agents du changement grâce à différents projets pilotes a fait partie intégrante de la stratégie du PDD pour créer les compétences nécessaires dans les organismes et les institutions. La plupart de ces projets n'étant pas terminés, il est encore trop tôt pour en évaluer les résultats. Toutefois, les règles et procédures mises en place pour tirer le meilleur parti de ces dispositifs modèles indiquent déjà que le principe de la généralisation du genre est en train de prendre racine dans un certain nombre d'organisations et/ou de domaines.

Intégrer une dimension de genre dans des domaines masculins et féminins. Un PDD a exigé que tous les participants co-signent avec leur employeur un accord de changement, impliquant de lancer un projet local de genre répondant aux besoins spécifiques d'égalité dans leur organisation.

Des projets pilotes au niveau d'une ville, d'un district ou d'une région. Parmi les exemples concrets, on peut citer les activités suivantes :

- Etude d'impact de genre sur tous les produits et services proposés par le Département des sports et de l'éducation physique et par celui de la jeunesse et de la famille
- Analyse et introduction de la dimension de genre dans tous les budgets et subventions attribués dans ces deux domaines
- Réalisation d'outils et de recommandations pour la mise en oeuvre de la généralisation du genre dans tous les services assurés par la municipalité
- Définition de qualifications spécifiques pour tous les agents responsables de la programmation et de la réalisation de ces services
- Réalisation d'un Manuel pour les municipalités, sur l'introduction de la généralisation du genre dans les politiques et les pratiques locales.

Les syndicats ont également mené des initiatives de généralisation du genre au niveau régional.

- Etude d'impact de genre dans les accords collectifs d'entreprise, à partir d'un échantillon de PME et de grandes entreprises
- Sensibilisation et formation des membres des comités d'entreprise
- Création d'une commission pour élaborer des lignes directrices sur l'introduction de la généralisation du genre dans les accords collectifs, en mettant particulièrement l'accent sur l'équilibre vie-travail et sur les discriminations fondées sur le sexe ou l'origine ethnique
- Réalisation d'outils permettant aux comités d'entreprise d'analyser et d'éliminer les obstacles de carrière liés au genre
- Négociation d'accords collectifs modèles avec un groupe d'entreprises, comme exemples de bonnes pratiques d'égalité de genre.

6. PREPARER L'AVENIR POUR DE NOUVELLES ACTIONS

Les bonnes pratiques présentées dans ce document ont généré des **changements significatifs** dont l'impact final ne sera visible que plus tard. Toutefois, tant dans les régions que dans les organisations publiques et privées concernées, EQUAL a lancé avec succès un processus intégrant les éléments clés de la déségrégation et de la conciliation, dans les politiques et les pratiques au niveau territorial, ainsi que dans les organisations publiques et privées membres de ses Partenariats de développement. Les PDD ont démontré qu'il était possible de convaincre les décideurs au plus haut niveau et d'obtenir leur engagement durable envers le changement culturel nécessaire. Cela a été possible parce qu'EQUAL a fait valoir des arguments convaincants quant aux avantages apportés par l'introduction de l'égalité de genre, en termes économiques pour les organisations comme pour les territoires.

Les réalisations d'EQUAL incluent tout un ensemble de contenus pédagogiques, de méthodologies et d'outils qui peuvent aider les pouvoirs publics au niveau national, régional ou local, mais aussi des organisations publiques et privées, à intégrer la dimension de genre dans toutes leurs politiques et pratiques. Ces produits, qui sont souvent accessibles sur les sites

internet des PDD (voir liste en annexe), peuvent aussi apporter des informations pertinentes pour les PDD qui prévoient de travailler sur l'égalité de genre dans la deuxième génération de projets EQUAL.

Des informations complémentaires sont disponibles sur les pages consacrées à l'égalité des chances sur le site d'EQUAL.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/etg4_fr.cfm

PARTENARIATS DE DEVELOPPEMENT AYANT PARTICIPE AUX TRAVAUX DU GTE 4 – GROUPE THEMATIQUE EUROPEEN "EGALITE DES CHANCES"

Nom du Partenariat de développement (PDD)	Site web	Personne de contact 2003-2004	E-mail
Bfr – Accueil de l'enfance		Catherine Dath	catherine.dath@csef-lux.be
Bfr – IBERIOTT	www.far.be/iberiott/	Olivier Flohimont	oflohimont@far.de
Bnl – Innovative care	www.innovativecare.be/	Theo Delvoie	blmgenk@pi.be
DK – Unge, køn og karriere	www.unge-karriere.socialfonden.net/	Aase Rieck Sørensen	ars@celi.dk
DK – Get A Life Engineer	www.equal.dk/	Eva Riemer	er@ida.dk
DK – SOS MX:	www.amunordjylland-int.dk/main.asp?projektID=72&projektType=2&langID=2	Helga Pinstrup	hp@amunordjylland.dk
D – Gender Mainstreaming in der Informationsgesellschaft	www.gendermainstreaming-it.de/	Renate Wielpütz	wielpuetz@fcbz.de
D – Equal-IT-y in the Information Society	www.equal-it-y.com/start.php	Barbara Wagner	wagner@zfw.de
D – Netways	www.zfbt.de/netways/	Bettina Vaupel	vaupel@zfbt.de
D – Frauen in t.i.m.e	www.frauen-in-time.de/	Angelika Böttcher	boettcher@vhs-goettingen.de
D – GenderNet	www.gendernet.de/2004/index.html	Ulrich Rauter	rauter@imbse.de
E – RED ALDABA	equal.uji.es/pagina_equal.htm	Alicia Gil Gomez	dona@guest.uji.es
E – @CCEDE	www.equalaccede.com/frontend/plantilla4/base.php	Alejandro Pérez de Cárdenas	stecnica@cestel.es
E – Deloa	www.deloa.es/equal/acciones.asp	Guillermo Vergara	vergara@paideia.es
E – Tempora	tempora.fmac.org/index.php?page=presentacion	Ben Cappell	capellb@yahoo.com
E – TECNICA	www.ain.es/tecnica/Quees.asp	Belén Goñi Alegre	bgoni@cein.es
E – EMATEK	www.inasmet.es/	Nerea Anacabe	nere@inasmet.es
E – Andalucía en e-igualdad	www.equal.cedt.junta-andalucia.es	Itziar Elizondo Iriarte	ielizondo@e-igualdad.org
E – Promociona:	www.tt.mtas.es/promociona/cgi/cont.exe	Esther Artal García	promociona_1@mtas.es
GR – Equal Opportunities Network	www.ergonkek.gr/	Margarita Defingou	mdefingou@ergoplan.gr
GR – Initiative for working life quality	www.deltasingular.gr/equal	Stelios Pantelopoulos	spantel@deltasingular.gr
GR – Andromeda	www.e-andromeda.gr/	Alexandros DELISTATHIS	sophiaboud@kethi.gr
FIN – WomenIT	www.womenit.info/in_english.php	Marja-Leena Haataja	marja-leena.haataja@oulu.fi
FIN – Mirror	www.mirror4u.net/	Kirsti Miettinen	kirsti.miettinen@electroind.fi

Nom du Partenariat de développement (PDD)	Site web	Personne de contact 2003-2004	E-mail
F – Articulation of Life Times	www.agefos-pme.com	Emanuelle Blondel	ebondel@agefos-pme.com
F – Conciliation Famille-Handicap	www.cnefei.fr/	Alain Bony	alain.bony@wanadoo.fr
F – Rennes Egalité des temps	www.ville-rennes.fr/temps/page.php	Michelle Kergoat	michelle.kergoat@univ-rennes1.fr
F – Développement des conditions favorables a l'activité des femmes en Finistère		Isabelle Gueguen	isabelle.gueguen@cg29.fr
F : Equilibre	www.bienetre.alcarte.com/boundaries/news/events.asp	Claire Bonniol	claire.bonniol@accor-services.com
F – Coordination des temps de vies		Pierre Dommergues	dommergues.pierre@noos.fr
F – Cityctac	www.cityctac.org/_pages/principale.html	Janie Cabanat	janie.cabanat@algora.org
IRL – National Flexi-work-partnership		Mary McCarthy	mmcarthy@tcd.ie ; mfdavis@tcd.ie
IRL – Work-Life-Balance Network (WLBN)	www.wlbn.net/index2.htm	Noreen Fitzpatrick	euprojects@etst.ie
I – Donne Manager delle risorse umane		Brunella Maio	internazionale@conform.it
I – Da Donna a Donna	www.comune.torino.it/progettolavoro/novita.htm	Giovanni Garbarini	giovanni.garbarini@comune.torino.it
I – Il Laboratorio del Tempo	www.laboratoriodeltempo.org/progetto/index.php	Christina Pugi	cristina.pugi@pin.unifi.it
I – Con-Tempo	www.equalcontempo.it/	Clara Bassanini	clara.bassanini@pariedispari.it
I – SVIPO	www.ireforr.it/svipo/index.html	Massimo D'Andrea	ireforr@tiscalinet.it
I – Raedes ACantO	www.raedes.org/acanto/	Barbara Busi	formazione@quasco.it
I – Ri.Do	www.risoredonne.it/html/home.asp	Elisabetta Maggi	emaggi@cdiecoop.it
I – Esserci	www.arcidonna.org/indexweb/esserci/html/index.php	Claudia Magano	cmangano@economia.unipa.it
L – FogaFlex	www.caritas.lu/index.php?include=cohesion_fogaflex&news=45&color=red	Thomas Kaufmann	thomas.kauffmann@caritas.lu
NL – Doorbreking Genderkloof Universiteiten	www.gendergap.nl/	Annelies Vanderhorst	a.vanderhorst@genderdiversiteit.unimaas.nl
NL – Men taking the lead	www.wiedoetwat.nl/	Marjan Jellema	mjellema@minszw.nl
NL – Breaking Barriers	www.breakingbarriers.nl/	Margo Henderson Angèle Jong	henderson@vhto.nl ; jong@vhto.nl
AT – Just GeM	www.justgem.at/	Heide Cortolezis	cortolezis@nowa.at
PT – Agir para a Igualdade	www.cgtp.pt/cimh/equal/index.htm	Paula Pedro	paula.pedro@inovinter.pt
PT: VIVER	www.viver.org/	Teresa Pinto	tpinto@byweb.pt
PT – Trabalho no Domicílio: medidas e estratégias de intervenção		Lígia Maria Rebelo Lopes Nóbrega	ligian@mail.telepac.pt
S – Libra	www.equal.libra.nu/	Åsa Douhan	asa.douhan@ynsab.se
S – Gender Equality Developers (GED)		Charlotte Isaksson	charlotte.isaksson@hkv.mil.se
S – Gender-Equality in the county of Gävleborg	www.equalgavleborg.se	Birgitta Keller	birgitta.keller@x.lst.se
UKgb: Close the Gap	www.closesthegap.org.uk	Amy Rodger	amy.rodger@eoc.org.uk

Nom du Partenariat de développement (PDD)	Site web	Personne de contact 2003-2004	E-mail
UKgb: Fuirich Transport	www.fuirichtransport.com	Glyn Williams	gwilliams@ntp.co.uk
UKgb: JIVE	www.jivepartners.org.uk/	Annette Williams	a.williams@bilk.ac.uk
UKgb: WAP Scotland	www.geronurse.com/home/	John Culshaw	J.Culshaw@gcal.ac.uk
CZ: Czech Women's Union Prague	www.csz.cz/CSZdefault.asp?what=31&level=2&L1=4	Jana Chrzova	jana.chrzova@helcom.cz