

## GTE 4

# EQUAL – UN MOTEUR POUR LA GENERALISATION DU GENRE

## RESUME

### 1. INTRODUCTION

---

Ce document présente les principaux résultats du travail mené en 2004 par le [Groupe thématique européen sur l'Egalité des chances](#) (GTE 4) sur le thème de la généralisation du genre. Il couvre les éléments clés des politiques et des pratiques qui – mises en oeuvre dans le cadre d'une stratégie globale – permettent de progresser dans la réalisation de l'égalité de genre entre les femmes et les hommes. Le rapport complet sur les activités du groupes de travail sont disponibles dans le [Document vivant sur la généralisation du genre](#) (en anglais).

### 2. LE DEFI

---

Malgré un cadre législatif européen exceptionnel et près de trois décennies d'actions spécifiques pour faire de l'égalité de genre une réalité dans la vie quotidienne des femmes et des hommes, les disparités sociétales persistent, ainsi que sur le marché de l'emploi<sup>1</sup>.

- Mêmes si les taux d'emploi des femmes ont augmenté (de moins de 50% dans la première moitié des années 90 à 55,6% en 2003), les écarts hommes-femmes sont encore significatifs. L'emploi des femmes est encore à 17,2 points de pourcentage en dessous de celui des hommes dans l'UE-15 et à 16,3 dans l'UE-25.
- Dans la plupart des Etats membres, le taux de chômage des femmes reste plus élevé que celui des hommes (1,8 point de pourcentage dans l'UE-15 et 1,9 dans l'UE-25).
- L'écart des rémunérations persiste : en moyenne, les femmes gagnent 84% de ce que gagnent les hommes – 89% dans le secteur public et 76% dans le secteur privé.
- Le travail à temps partiel continue à se pratiquer au féminin : 34% des femmes travaillent à temps partiel dans l'UE-15 (30% dans l'UE-25), contre 7% seulement des hommes.
- Les femmes constituent 77% des travailleurs les moins rémunérés. Le risque de pauvreté est de 3% plus élevé chez les femmes que chez les hommes.
- Les femmes assument la majorité des tâches domestiques non payées, ce qui obère sévèrement leurs possibilités d'emploi et de carrière.
- Les responsabilités parentales ont un impact différent sur l'emploi féminin et masculin : la présence d'enfants (0-6 ans) au foyer abaisse le taux d'emploi des femmes de 12,7 points de pourcentage, alors qu'elle accroît de 9,5 point celui des hommes..
- Le manque de possibilités de garde abordables, de qualité et facilement accessibles demeure l'un des principaux obstacles à l'emploi et à la carrière des femmes. Alors qu'un certain nombre d'Etats membres atteignent déjà l'objectif européen de 90% pour les enfants d'âge pré-scolaire en 2010, l'offre concernant la garde des moins de 3 ans est encore loin des 30% visés. Dans la plupart des cas, les services existants couvrent moins de 10% de la demande.

---

<sup>1</sup> Source: [Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes, 2004](#). Commission européenne.

- Les femmes ont un meilleur niveau d'études que les hommes. Au niveau secondaire, elles dépassent les hommes de 6 points de pourcentage dans l'UE-15 et de 5 points dans l'UE-25. Elles forment également la majorité (55%) des diplômés universitaires, même si le choix de leurs études reflète encore des schémas traditionnels. On observe toutefois des progrès : en 2001, les femmes constituaient 36% des diplômés en sciences, mathématiques et informatique et 21% dans les professions d'ingénieur.
- Ces réalisations sur le plan des études ne se retrouvent dans la position des femmes sur le marché de l'emploi. La ségrégation de genre persiste dans les secteurs et les métiers. Les femmes sont sur-représentées dans les services sociaux et le secteur de la santé, l'éducation, l'administration publiques et la vente au détail, tandis que les hommes sont majoritaires dans les postes de techniciens, d'ingénieurs, de cadres et de professionnels de la finance. Même si plus de femmes accèdent à des postes de haut niveau, les hommes ont toujours deux fois plus de chances d'occuper des postes d'encadrement et trois fois plus de chances de devenir cadres dirigeants.

### 3. LE CONTEXTE POLITIQUE

---

Depuis la ratification du Traité d'Amsterdam<sup>2</sup> en 1999, la généralisation de l'égalité hommes-femmes est une obligation pour les Etats membres et les institutions européennes. Pour la Communication<sup>3</sup> *"Il s'agit, ce faisant, de ne pas limiter les efforts de promotion de l'égalité à la mise en œuvre de mesures spécifiques en faveur des femmes, mais de mobiliser explicitement en vue de l'égalité l'ensemble des actions et politiques générales, en introduisant dans leur conception de façon active et visible l'attention à leurs effets possibles sur les situations respectives des femmes et des hommes (gender perspective). Cela suppose d'interroger systématiquement ces actions et politiques et de prendre en considération ces effets possibles dans leur définition et leur mise en œuvre."*

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 égalité de genre et actions spécifiques. Etant un des instruments de la SEE, EQUAL suit la même approche. La généralisation du genre est l'un des principes transversaux qui doivent être appliqués tant au niveau des programmes que des projets, mais des actions spécifiques en faveur des femmes sont également encouragés dans les domaines présentant d'importants écarts.

### 4. LES BONNES PRATIQUES D'EQUAL

---

Dans le cadre de son programme de travail 2004, le Groupe thématique européen sur l'égalité des chances (GTE 4) a rassemblé des Partenariats de développement (PDD) visant à intégrer une dimension de genre dans des systèmes d'éducation et de formation, dans des collectivités territoriales, dans des PME et des grandes entreprises, dans des groupes d'entreprises et des secteurs économiques. Alors que la plupart des PDD concernés appliquent la généralisation du genre comme un principe sous-tendant leurs activités concernant soit la conciliation soit la déségrégation<sup>4</sup>, un petit nombre d'entre eux concentre ses efforts sur l'introduction d'une perspective de genre dans les politiques et les pratiques générales au niveau national, régional

---

<sup>2</sup> Article 2 du Traité CE: La Communauté a pour mission de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Article 3 du Traité CE: Pour toutes ses actions la Communauté cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Article 23 (1) de la Charte des Droits fondamentaux de l'Union européenne: "L'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération."

<sup>3</sup> Communication de la Commission "Intégrer l'égalité de chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires" (COM (96) 67 final)

<sup>4</sup> Voir le [Document Vivant 2004: Généralisation du genre](#)

ou local. Il est important de noter que ces PDD visent principalement les collectivités et les organismes publics. Les exemples de bonnes pratiques présentés dans ce documents sont tirés de ce petit groupe.

- Le PDD danois "[Youth, gender and career](#)" (Jeunes, genre et carrière) vise à faire de la généralisation du genre un élément constitutif du système national d'orientation scolaire et professionnelle.
- Le PDD autrichien "[Just GEM](#)" cible les politiques et les dispositifs du marché de l'emploi de la région de Styrie. Cette démarche implique des institutions et des organismes qui ont une visibilité et un impact politiques élevés, notamment la direction des services sociaux, les offices régionaux de l'emploi, les Chambres de commerce, la municipalité de Graz (capitale de la Styrie), plusieurs collectivités territoriales, une agence de développement régional, l'association des Centres d'innovation de Styrie, un grand syndicat et une grande association caritative.
- Travaillant avec trois universités, le PDD néerlandais "[Bridging the gender gap at Universities](#)" (Comblent le fossé du genre dans les universités) a entrepris d'introduire la généralisation du genre dans les établissements d'enseignement supérieur.
- Le projet suédois "[Gender Equality Developers - GED](#)" (Développeurs d'égalité de genre) a choisi de renforcer la compréhension de l'égalité de genre, et l'engagement en la matière, dans les pouvoirs publics régionaux, les forces armées et la police, en particulier grâce à l'action d'agents de changement.

Même s'ils interviennent dans des domaines différents, ces PDD ont de nombreux éléments communs qui, pris ensemble, constituent les étapes d'un processus de développement visant des changements culturels et structurels.

Les principales étapes de ce processus incluent :

- [Assurer l'engagement et le soutien des décideurs au plus haut niveau](#)
- [Mettre en place des statistiques désagrégées hommes-femmes, comme outil de base pour le suivi et l'évaluation](#)
- [Réaliser des études d'impact de genre tant sur les dispositifs existants que sur les actions envisagées](#)
- [Définir des objectifs de genre dans le domaine politique ou l'organisation choisie](#)
- [Créer des pôles de compétences de genre dans les institutions](#)
- [Mener des actions pilotes](#)
- [Mettre en place des stratégies de généralisation et de pérennisation.](#)

## **4.1. ASSURER L'ENGAGEMENT DU NIVEAU DECISIONNEL**

La généralisation du genre doit venir d'en haut : dans une institution ou une organisation, les décideurs au plus haut niveau doivent s'engager sur le principe et doivent assurer la réalisation des mesures nécessaires comme une priorité stratégique. Ce type d'engagement n'est pas facile à obtenir. Ce message n'est pas souvent assumé et exprimé de manière crédible par les responsables, même dans les pouvoirs ou les organismes publics dont les obligations relèvent d'un cadre juridique généralement plus contraignant que celui du secteur privé.

### **4.1.1. Plaider la cause**

Mettre en évidence les obligations légales ou les engagements déjà existants au niveau national en matière de généralisation du genre a constitué un élément important des stratégies des PDD en direction des acteurs de haut niveau. L'aspect déterminant s'est pourtant souvent avéré être les avantages à en attendre en termes d'image et de performance globale de l'institution concernée.

#### **4.1.1.1. Soutenir la compétitivité des universités**

Le PDD néerlandais (Comblent l'écart de genre dans les universités) a construit un argumentaire sur les défis de la mondialisation en termes de compétition entre les institutions d'enseignement supérieur et sur les besoins de compétences de la Société de la connaissance. Les universités

doivent à la fois attirer les étudiants les plus prometteurs et les meilleurs personnels, et introduire de nouvelles méthodes d'enseignements et démarches pédagogiques : ceci demande de l'ouverture et de la flexibilité et met le système universitaire traditionnel sous pression. Dans ce contexte, la généralisation du genre peut devenir un moteur d'innovation, puisqu'elle diversifie le recrutement tant des étudiants que des enseignants. L'argument économique du PDD a convaincu le conseil d'administration de trois universités, dont deux se préparent à fusionner et appliquent maintenant la dimension de genre à ce processus.

#### **4.1.1.2. Améliorer la réalisation des politiques de l'emploi**

Profitant d'un débat public sur les lacunes et l'inefficacité des politiques actives du marché de l'emploi, le PDD autrichien [Just GeM](#) a organisé un événement ciblant les décideurs publics au plus haut niveau, responsables de la politique de l'emploi dans la Région de Styrie. Le PDD a souligné que pour accroître tant la qualité que l'impact des mesures de formation et d'emploi, les institutions concernées devaient adopter des stratégies prenant en compte la diversité de leurs publics masculins et féminins, au lieu de pousser ceux-ci à s'adapter à l'organisme et à sa culture. Le lancement a connu un grand succès et toutes les personnalités ont annoncé qu'elles allaient faire de l'égalité de genre un principe clé dans leur domaine de responsabilité. Les décideurs étaient également fermement invités à aller au-delà de cette déclaration générale : lors de l'événement, ils ont publiquement annoncé leur soutien officiel à la proposition du PDD de mener des projets pilote et leur décision de désigner dans chacune des organisations un/e responsable de haut niveau pour participer aux formations d'agents d'égalité de genre montées par le PDD.

#### **4.1.1.3. Passer d'une obligation formelle à un engagement personnel**

Le PDD suédois GED s'est fixé pour objectif de remettre en cause l'idée reçue, largement partagée par les décideurs de haut niveau, selon laquelle, grâce aux politiques d'égalité menées depuis longtemps par le pays, les hommes et les femmes seraient plus ou moins sur un pied d'égalité dans la vie privée et professionnelle. Soulignant le fait que même le Premier Ministre et tous les membres du gouvernement avaient suivi une formation sur la généralisation du genre, le PDD a réussi à convaincre les responsables des pouvoirs publics régionaux, des forces armées et de la police d'en faire autant. Ils ont ainsi participé à un programme modulaire de courte durée, mettant fortement l'accent sur les changements d'attitude et incluant des exposés et des discussions en profondeur sur les faits, les chiffres, les valeurs, les attitudes et les comportements. Pour certains participants, il a été extrêmement difficile de réaliser l'ampleur de l'inégalité qui existe dans leurs institutions, dans la vie professionnelle en général et dans la plupart des domaines de la vie sociale. L'expérience a débouché sur une véritable prise de conscience et suscité des processus de changement individuel. Les participants ont commencé à voir les conséquences différentes de leurs décisions sur les femmes et les hommes, perception qu'ils n'avaient jusqu'alors jamais eue. De retour à leur poste après les sessions de formation, ces responsables de haut niveau ont progressivement commencé à introduire une dimension de genre dans leurs décisions et, également, à reconnaître que l'inégalité dans le partage des tâches domestiques avait inévitablement un impact sur l'égalité des chances dans la vie publique et sur le lieu de travail.

### **4.1.2. Introduire la dimension de genre dans les processus de changement**

L'option stratégique la plus efficace a constitué à introduire la dimension de genre dans les priorités et les développements politiques en cours. Deux PDD ont ainsi ciblé des processus de changement qui se mettaient en place ou étaient déjà en cours dans leur pays. Dans les deux cas, les projets ont apporté un soutien significatif aux acteurs clés responsables de ces processus.

#### **4.1.2.1. Cibler un processus législatif**

Le projet Danois "Jeunes, genre et carrière" a réussi à influencer la nouvelle réglementation sur l'orientation scolaire et professionnelle et, ainsi, la nouvelle formation des conseillers d'orientation. Le débat politique sur les changements nécessaires dans ce domaine a constitué une opportunité idéale pour introduire la dimension de genre. Vu les obligations du Traité d'Amsterdam, le Ministère de l'éducation souhaitait mettre l'accent sur les stéréotypes et les

choix professionnels non traditionnels tant des hommes que des femmes, au lieu de cibler uniquement les femmes. En 2003, le Ministère a mis en place un Forum de dialogue pour inspirer et accompagner la mise en place de la nouvelle loi sur l'orientation professionnelle dans laquelle le PDD EQUAL a joué un rôle crucial. "Quand les rêves se réalisent – Choix professionnels des jeunes et ségrégation du marché de l'emploi" : la conférence à mi-parcours du PDD, en février 2003, a rassemblé 250 participants et 200 personnes sont restées sur la liste d'attente. Les conseillers d'orientation sont venus en masse aux différents séminaires de sensibilisation organisés par le PDD. Ceci a permis au projet de combiner ses efforts avec ceux des autres acteurs clés de l'orientation professionnelle. Au bout du compte, une masse critique de responsables et de décideurs en sont venus à reconnaître que la généralisation du genre, visant tant les garçons que les filles, constituait la meilleure façon d'aborder la déségrégation horizontale.

#### **4.1.2.2. Aider les établissements d'enseignement supérieur à relever le défi**

Le PDD néerlandais s'est concentré sur la fusion de deux des trois universités avec lesquelles il coopère. Il aide l'Université Libre d'Amsterdam (VU) et l'Institut supérieur chrétien Windesheim à appliquer la perspective de genre à ce processus : la fusion constitue une opportunité unique pour éliminer la ségrégation ethnique et la ségrégation verticale dans les deux institutions et pour diffuser le message sur l'intérêt de la généralisation du genre dans le système d'enseignement supérieur. Dans les universités néerlandaises, les femmes n'occupent que 6 à 8% des postes de professeurs, alors qu'elles représentent plus de la moitié des étudiants. Tant à la VU qu'à Windesheim, un petit nombre seulement de femmes et de minorités ethniques occupent des postes élevés. La direction et les doyens des facultés de la VU ont soutenu la démarche du PDD, ce qui a eu une influence déterminante sur la décision du Conseil exécutif conjoint d'appliquer la généralisation du genre à la fusion : issu des Conseils d'administration des deux institutions, cette instance assure le pilotage de la fusion.

## **4.2. CREER UNE BASE STATISTIQUE ET SURVEILLER LES PROCEDURES**

La généralisation du genre est un processus à long terme qui requiert des procédures ainsi que 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 statistiques différenciées par sexe, ceci n'est pas toujours le cas au niveau des institutions prises individuellement.

#### **4.2.1.1. Relever les écarts hommes-femmes devient un outil régulier de gestion**

Le PDD néerlandais 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. Ceci n'avait jamais été fait auparavant et cet exercice a montré que certaines de ces données n'étaient pas toujours disponibles, alors qu'elles sont supposées constituer une base importante pour la prise de décision. Ainsi, alors que les chiffres sur les étudiants issus de minorités ethniques sont disponibles auprès de l'Office statistique national, les universités n'avaient pas ces données pour leur personnel et le PDD a dû chercher ces informations en partant de zéro. Finalement, le projet a produit un tableau détaillé des femmes et des hommes dans les différents types d'emploi :

- par faculté / département
- postes permanents / temporaires
- âge
- postes à plein temps / temps partiel
- années d'ancienneté.

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 pour comparer les performances. Au-delà de la collecte des données comme base pour un suivi ultérieur, le PDD utilise ces chiffres comme un argument puissant en faveur de la généralisation du genre. Les écarts considérables, tant hommes-femmes que pour les minorités ethniques, dans les postes les plus élevés, ont suscité une réelle prise de conscience : les universités ont maintenant institutionnalisé la démarche EQUAL de collecte de données comme procédure à répéter à intervalles réguliers.

#### **4.2.1.2. Mettre en place un système de positionnement comparatif (benchmarking)**

Le PDD autrichien a pu s'appuyer 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 de Styrie. A partir de ces données initiales, le 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 dans tous les districts de Styrie. Les scores vont de "0 = inégalité totale" à "1=équilibre parfait". La distance entre le score effectif et 1 représente l'écart de genre restant à combler, tandis que la distance par rapport à 0 représente le degré d'égalité déjà atteint. 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 les domaines spécifiques que sur le plan global. De plus, Just GeM fournit une mise à jour permanente des [profils d'égalité de genre](#) pour les districts, la région et l'ensemble de l'Autriche.

### **4.3. 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 :

#### **Représentation et participation :**

- Combien de femmes et d'hommes participent à la prise de décisions concernant les politiques et les pratiques concernées ?
- Combien de femmes et d'hommes y a-t-il parmi les destinataires des services et des mesures concernés (y compris une répartition par sexe des groupes définis en fonction de l'âge, du handicap, de l'origine ethnique, etc.) ?

#### **Accès aux moyens**

Comment les différents moyens sont-ils répartis entre les femmes et les hommes ? Les moyens n'incluent pas seulement les moyens financiers, mais également

- Le temps consacré au travail et aux autres activités
- L'accès à l'éducation et à la formation
- L'accès au travail et à la carrière, réparti par fonction, position hiérarchique, type d'emploi (contrat à durée déterminée ou indéterminée, temps plein ou partiel, emploi indépendant)
- Accès aux services sociaux, soins de santé, logement, garde d'enfants, aide aux personnes âgées et autres services d'aide aux familles
- Mobilité en termes d'accès aux transports publics, voiture privée, etc
- Rémunération et autres sources de revenu
- Accès à l'information sur tout ce qui précède (y compris à l'informatique et à l'internet)
- Quelle part du budget public ou privé revient aux femmes et aux hommes dans les différents domaines : éducation et formation, politiques actives du marché de l'emploi, garde d'enfants et aide aux personnes âgées, appui à la création d'entreprise et aux PME, recherche, etc.).

#### **Aspects de société**

- Quel est l'impact de la législation, des normes et des valeurs sociales sur les politiques et les pratiques concernées ?

#### **4.3.1.1. Une pré-condition du changement : démasquer les stéréotypes**

En réalisant leurs études d'impact, les PDD du GTE 4 se sont appuyés sur les connaissances les plus récentes dans leur domaine, comme par exemple le projet danois "Jeunes, genre et carrière". A partir d'interviews qualitatifs auprès de 30 conseillers d'orientation basés dans des établissements scolaires, l'analyse du PDD danois a mis en évidence l'influence des règles sociales et des schémas de rôles traditionnels sur les concepts et les pratiques de l'orientation scolaire et professionnelle. Trois approches différentes de l'orientation ont été mises en évidence parmi les conseillers :

- 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 de

manière expéditive qui traduit les perceptions culturelles traditionnelles des femmes et des hommes.

- La conscience du genre : les aspects de genre sont pris en compte, ce qui ouvre la voie à une réflexion sur l'égalité de genre et offre une base pour renforcer les options ouvertes aux garçons comme aux filles. Dans ce contexte, il est 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.

D'après le PDD, la plupart des conseillers danois se considèrent neutres quant au genre, mais les stéréotypes ne sont pas loin. Leur intervention n'est pas neutre dans l'appui qu'ils apportent tant aux filles qu'aux garçons pour faire toutes les sortes de choix professionnels : en fait, ils tendent à donner des conseils qui vont dans le sens des emplois traditionnellement masculins ou féminins. Dans la réalité, ils se caractérisent par la cécité de genre.

Les conseillers conscients du genre se répartissent en deux catégories : les premiers reproduisent les stéréotypes de genre parce qu'ils perçoivent les filles et les garçons comme si différents (en particulier s'ils sont issus de minorités ethniques) que les choix traditionnels paraissent aller de soi et sans problèmes. Par opposition, les seconds perçoivent la question de l'égalité de genre comme une composante importante de leur travail et s'avèrent très conscients des obstacles liés au genre dans les choix professionnels des jeunes. Ils ne considèrent pas la ségrégation par sexe du marché de l'emploi comme interchangeable et partagent l'idée que des conseils d'orientation prenant en compte le genre peuvent influencer les choix des jeunes de manière non traditionnelle.

De même, l'analyse des premières étapes de la fusion des deux établissements néerlandais d'enseignement supérieur a mis en lumière des schémas manifestement discriminatoires.

L'analyse a porté sur un programme de formation en gestion, qui faisait déjà partie du curriculum de la VU et qui, depuis septembre 2003, est également enseigné à l'Institut supérieur de Windesheim, par des professeurs issus des deux institutions. Le PDD a rassemblé des données quantitatives sur les personnels concernés (hommes, femmes, minorités ethniques) ainsi que sur les heures prestées par les uns et les autres. Des données qualitatives ont également été recueillies à travers 25 entretiens, auprès de décideurs et d'enseignants portant principalement sur la question de savoir si la fusion influençait les perspectives de promotion des salariés masculins, féminin, issus ou non de minorités ethniques.

Avant la fusion, Windesheim n'offrait pas de formations au niveau licence : les interviews ont montré que pour les enseignants de l'Institut supérieur le nouveau programme se présentait comme une avancée professionnelle, puisqu'il s'agissait d'un enseignement au niveau supérieure. Par contraste, ce programme a été perçu comme une tâche peu désirable et sans perspective de carrière pour les enseignants de la VU. L'étude de l'impact de genre a montré que dans les deux institutions, ce sont clairement les hommes qui ont profité de cet aspect de la fusion. Seuls quelques professeurs hommes de la VU, et un nombre particulièrement élevé de femmes sont allés enseigner à Windesheim : la plupart de ces femmes n'ont pas encore leur doctorat et beaucoup travaillent à temps partiel. Pas une seule femme du corps enseignant de Windesheim n'a pu avoir l'opportunité d'enseigner dans le nouveau programme.

#### **4.4. 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 différents quand il s'est agi de définir des objectifs concrets d'égalité de genre à atteindre au cours de la durée d'EQUAL. Dans ce processus, l'objectif général d'un équilibre hommes/femmes a été réparti en buts intermédiaires à atteindre. Les exemples suivants montrent que 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.

#### **4.4.1.1. Dans l'enseignement supérieur**

Pour réaliser l'objectif ultime de démanteler la ségrégation verticale dans les universités néerlandaises, le PDD a cherché à améliorer la performance d'égalité de genre d'un petit nombre de départements à l'intérieur de trois institutions et à créer ainsi une pression interne sur les autres départements et les institutions extérieures. Les résultats alarmants de l'étude d'impact de genre dans la fusion de la VU et de Windesheim ont conduit les responsables concernés à formuler des objectifs d'égalité. A la VU, la direction et le personnel de la Faculté d'économie et de gestion ont proposé plusieurs mesures pour remédier à la situation :

- Introduire un système de suivi des nominations, impliquant pour la faculté de décider tous les six ans si une personne doit être recrutée/promue ou non. Comparé à la procédure actuelle et à ses effets de discrimination indirecte, ce système est plus transparent et requiert de baser les décisions de la politique du personnel sur des critères plus objectifs.
- Mener des actions positives pour améliorer les perspectives de carrière des femmes professeurs adjoints enseignant à Windesheim. L'idée est de leur donner priorité pour accéder à un programme d'échanges universitaires avec le Massachusetts Institute of Technology et de leur donner la possibilité de passer une année aux Etats Unis. Ceci devrait stimuler les perspectives de carrière des femmes et les aider à rattraper leurs collègues masculins.
- Créer, à l'intérieur de la Faculté, des possibilités de réduire la sous-représentation des femmes dans les postes scientifiques.

#### **4.4.1.2. Dans l'information et l'orientation professionnelle**

Dans le cas danois, l'objectif global d'égalité de genre était double : intégrer la dimension de genre dans la nouvelle législation sur l'information et l'orientation professionnelle et, à partir de là, dans le nouveau programme national de formation des conseillers d'orientation. La formulation d'un objectif intermédiaire réaliste devait donc prendre en compte les besoins de formation identifiés par l'étude d'impact de genre. Les résultats avaient montré chez les conseillers d'orientation un déficit de connaissances précises sur les éléments de genre du marché de l'emploi, notamment les mécanismes qui reproduisent la ségrégation de genre. A partir de ces résultats, le PDD a conçu une formation pour les futurs conseillers, comme modèle pour le dispositif prévu par le Ministère. Il s'est également fixé de piloter la formation d'une masse critique de conseillers.

#### **4.4.1.3. Dans les pratiques et les politiques régionales de l'emploi**

En Styrie, le PDD EQUAL a structuré ses objectifs d'égalité de genre autour de trois axes :

- Le premier axe engageait le PDD lui-même à 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.
- Le deuxième axe portait sur la formation de 30 agents de changement, pour qu'ils soient à même de définir des objectifs d'égalité spécifiques pour leur organisation et de jouer un rôle de leader dans la réalisation de ces objectifs.
- Le troisième axe était lié au fait que les principaux acteurs de la politique de l'emploi, comme l'agence régionale de l'emploi ou les municipalités et les districts, délèguent la formation et/ou les dispositifs d'emploi à tout un ensemble de prestataires de services. Pour permettre la fixation d'objectifs et la généralisation du genre à l'intérieur de ces organisations, le PDD a formé également des membres de leurs équipes, responsables de la mise en place et du suivi de ces mesures.

### **4.5. 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.

### 4.5.1. 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<sup>5</sup> 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 à recruter en interne dans les organisations visées. Leurs concepts sont basés sur le rôle crucial de l'encadrement dans les processus de changement organisationnel.

#### 4.5.1.1. Créer un nouveau profil d'expert interne

Le PDD Just GeM constitue un bon exemple de cette approche. Les participants désignés par les 30 institutions devaient être soit des cadres moyens, soit des conseillers de la direction. La formation montée par le PDD leur a permis de 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. La formation réitère au niveau des institutions le processus que le PDD a mis en place dans le cadre plus large de la région. Le programme est organisé en six étapes et, tout en suivant la formation, les participants créent et mènent des projets pilotes dans leur propre organisation. Parallèlement à l'étude de l'histoire des politiques d'égalité de genre et à l'analyse de leur approche de l'égalité de genre et de celle de leur institution, les futurs agents du changement acquièrent des compétences de gestion de projets et apprennent à voir leur contexte professionnel dans une "perspective de genre", en particulier à

- Identifier les domaines et les besoins de changement par une analyse d'impact de genre et formuler et négocier des objectifs d'égalité de genre
- Analyser les obstacles, c'est-à-dire tout ce qui peut obérer la réalisation de l'objectif, et déterminer les étapes à prévoir pour évoluer d'une situation actuelle de discrimination vers une situation d'équilibre de genre
- Définir des options pour démanteler les obstacles
- Evaluer ces options pour identifier les plus réalistes et les plus viables en termes de coûts et de bénéfices, de calendrier et de contexte organisationnel
- Intégrer la dimension de genre dans le système de management et de contrôle de l'organisation : c'est seulement ainsi que l'on peut repérer les blocages et les déviations et réajuster la stratégie aux besoins tant de l'organisation que de ses clients ou usagers masculins et féminins
- Concevoir et mettre en place des mécanismes de suivi et d'évaluation pour mesurer les progrès réalisés entre la situation de départ et les objectifs d'égalité définis à la fin de la première étape.

La formation destinée aux organismes de formation et d'emploi est très similaire. 16 agents de changement y ont déjà participé, 66 sont sur la liste d'attente. La demande va croissante car l'Office régional de l'emploi, le principal financeur de ces organismes, exige que tous ses contractants appliquent la généralisation du genre.

A l'issue de la formation et de la réalisation réussie d'un projet pilote, les participants des deux programmes reçoivent un certificat reconnu officiellement.

---

<sup>5</sup> Des informations complémentaires sont disponibles dans le Document Vivant sur la Généralisation du genre.

#### **4.5.1.2. Souligner l'articulation entre les compétences de genre et les changements d'attitude**

A travers ses formations d'agents d'égalité de genre (GED), le PDD suédois vise à dépasser le schéma habituel selon lequel les plans d'égalité ne sont organisés que parce qu'il s'agit d'une obligation légale. D'après le PDD, cela ne mène souvent qu'à des changements superficiels, sans réaliser de changement systémique et culturel. Le projet est convaincu qu'un véritable changement vers une société et un mode 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. Structurée en quatre phases (modules) de quatre jours, elle s'est étalée sur une période de six mois. Ce calendrier était considéré comme important pour donner aux stagiaires 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 les familles et enfin et surtout au niveau des organisations. La formation était résidentielle, loin du lieu de travail et de vie des participants. Entre les différents modules, ceux-ci avaient des tâches à réaliser, stimulant encore le processus de réflexion individuelle.

Les trois premiers séminaires ont porté sur les trois niveaux décrits ci-dessus. Le quatrième s'est concentré sur les méthodes et les outils à même d'aider les participants à développer plus à avant et à disséminer ces nouvelles compétences et connaissances afin de démarrer des projets d'égalité de genre dans leur propre organisation.

Les GED ont travaillé en petits groupes fermés entre 8 et 12 personnes. Les activités étaient animées par deux tuteurs, une femme et un homme, spécialistes des processus et de la dynamique de groupe et des questions de genre.

Le PDD décrit les résultats de la formation comme "éclairants et inspirants" pour tous les participants. Nombre de leurs idées préconçues sur les femmes et les hommes ont volé en éclat et les GED les ont reconnues comme des mythes construits par la société et qui pouvaient donc être changés. La formation les a convaincus du fait que le genre compte et les a fortement motivés à appliquer leurs nouvelles perceptions et leurs nouvelles compétences à leurs organisations.

### **4.6. REALISER DES PROJETS PILOTES**

Tester la validité du concept d'agents du changement grâce à différents projets pilotes faisait 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.

#### **4.6.1. Intégrer une dimension de genre dans des domaines masculins et féminins**

Dans le PDD suédois GED, tous les participants à la formation devaient co-signer avec leur employeur un accord de changement, impliquant de lancer un projet local de genre répondant aux besoins spécifiques d'égalité dans leur organisation.

Dans le cas de la police suédoise, ces actions ont pris différentes formes : des uniformes plus adaptés pour les femmes et pour les hommes, une étude sur les taux masculins et féminins d'absentéisme et de congé de maladie, une formation à la perspective de genre pour les personnes intervenant auprès des victimes de crimes ou de délits. Dans l'armée, les nouveaux GED ont pu lancer une analyse des implications du genre dans les opérations internationales. Suite à cette initiative, un nouveau partenariat EQUAL a été monté pour présenter une proposition pour le deuxième appel à projets.

D'autres projets pilotes portent sur les questions de genre dans des institutions relevant de domaines typiquement féminins du secteur public. L'un teste un dispositif de sensibilisation et de

formation pour les pères et les mères des nouveaux-nés dans un hôpital local. Un autre intervient dans des écoles pour introduire l'égalité de genre dans la salle de classe, autour d'une coopération entre les élèves, les professeurs et les parents. De nouveaux outils et matériels pédagogiques sont également réalisés en vue d'une large diffusion.

#### **4.6.2. Des projets pilotes dans l'ensemble d'une région**

Les actions pilotes autrichiennes sont menées auprès des pouvoirs publics et des organisations qui ont le pouvoir décisionnel concernant le financement et la réalisation des dispositifs de formation et d'emploi. 31 organismes<sup>6</sup> répartis dans tout la Styrie avaient posé leur candidature pour un projet pilote; 11 d'entre eux ont été retenus par le groupe de pilotage de JustGeM. Compte tenu de la demande importante, le PDD a pu appliquer des critères de sélection très stricts :

- Engagement de l'organisation en termes de moyens alloués
- Impact sur les autres domaines d'activité de l'organisation, comme par exemple un engagement à étendre la généralisation du genre à tous les départements
- Pérennisation du projet
- Impact sur la politique de l'emploi
- Potentiel de transfert et stratégies de dissémination.

Les exemples suivants, pris parmi les projets menés par la municipalité de Graz, montrent un haut potentiel de généralisation :

- 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.

Une autre série d'initiatives de genre est menée par la section régionale de la Fédération des syndicats autrichiens :

- 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.

## **5. VERS LA GENERALISATION ET LA PERENNISATION – PREMIERS RESULTATS**

---

### **5.1. GENERALISATION HORIZONTALE ET VERTICALE**

Sauf le PDD danois qui a manifestement déjà atteint son objectif de généralisation en intégrant la perspective de genre dans la nouvelle réglementation et les nouvelles formations, les autres

---

<sup>6</sup> Syndicat, Chambre de Commerce et d'Industrie, Municipalité de Graz, Services de l'emploi de Styrie, District de Styrie orientale, Agence de développement régional du District de Liezen, Conseil général de Graz, Organisation de protection sociale, Services sociaux de la région, Association des Centres d'innovation, District de Saggautal.

PDD concernés ne sont pas encore en mesure de présenter leurs résultats finaux. Toutefois, un certain nombre de réalisations émergent déjà et montrent que les projets avaient conçu et mis en place des stratégies de généralisation dès le début de leurs activités. Comme le montrent les exemples cités précédemment, ce processus leur a permis de commencer à avoir un impact sur les politiques et les pratiques publiques.

Trois des quatre PDD présentés dans ce document ont un potentiel significatif de généralisation tant horizontale que verticale :

- Le PDD Jeunes, Genre et Carrière a atteint son objectif de généralisation verticale et réussi à influencer la réforme de l'orientation professionnelle au Danemark. EQUAL a manifestement contribué à intégrer la perspective de genre à tous les niveaux pertinents au plan politique, législatif et administratif. La généralisation horizontale est encore en cours. Le programme de formation pour les conseillers d'orientation est proposé jusqu'à la fin de l'année, tout en étant simultanément disséminé dans d'autres institutions d'enseignement supérieur.
- Il en va de même pour le PDD autrichien qui a réussi à engager les décideurs politiques à introduire son approche de généralisation du genre dans les politiques et les dispositifs d'emploi au niveau régionale. Tant le programme de formation pour les agents du genre que les projets pilotes menés dans les organisations concernées montrent déjà les effets positifs de la généralisation horizontale.
- Le PDD néerlandais semble évoluer vers le succès dans sa généralisation horizontale. Alors que les démarches d'EQUAL sont en train d'être transférées dans d'autres départements et facultés des universités membres du partenariat, la stratégie de dissémination du PDD a suscité l'intérêt d'autres institutions d'enseignement supérieur. Il est encore trop tôt pour dire si et comment les outils réalisés pour généralisation du genre auront un impact sur les politiques nationales concernées.

## **5.2. DES RESULTATS RECLAMES EN HAUT LIEU**

Dès le départ, les PDD travaillant sur la généralisation du genre se sont employés à valoriser la visibilité de leurs activités et de leurs résultats : en travaillant avec les médias, en organisant des réunions et des événements avec des acteurs hauts placés et des représentants des groupes cibles finaux et intermédiaires, et également en réalisant et en disséminant des produits et des outils. Une caractéristique intéressante de toutes ces activités est l'accent mis sur les synergies et les avantages que ces efforts d'égalité peuvent provoquer dans d'autres domaines tels que le développement local ou régional ou les stratégies mises en place pour atténuer l'impact de l'évolution démographique.

Les PDD étant tous engagés dans des domaines faisant l'objet de réelles priorités politiques, ils sont bien placés pour faire désirer leurs résultats. Les stratégies décrites ci-dessus, qui ont impliqué et informé en permanence les décideurs au plus haut niveau ainsi que les autres acteurs importants, se sont avérées un facteur de succès la réalisation des différents objectifs politiques de ces derniers, comme par exemple l'amélioration du fonctionnement des services publics ou des agences pour l'emploi.

## **5.3. REPONDRE AUX EXIGENCES DE GENERALISATION**

### **5.3.1. Innovation**

Même si les méthodes et les outils de généralisation du genre existaient déjà quand les PDD ont conçu leur programme de travail, ces derniers ont manifestement trouvé des façons innovantes d'appliquer ce concept aux différents contextes culturels et organisationnels dans lesquels ils se trouvent.

- C'est certainement le cas du PDD autrichien Just GeM qui s'est adressé aux différents niveaux de décision dans son domaine. Sur la question de l'emploi et de l'égalité de genre, l'approche en cascade mise en place grâce à EQUAL a préparé le terrain pour une coopération inter-institutionnelle totalement nouvelle en Styrie. En partant de l'étude d'impact de genre pour l'ensemble de la région puis en formulant des objectifs d'égalité à ce niveau

"macro", le projet a transféré cette méthodologie au niveau intermédiaire, c'est à dire les principaux pouvoirs publics et institutions responsables des politiques de l'emploi. C'est à ce stade qu'ont été intégrés d'autres éléments de généralisation du genre, en l'occurrence la formation d'agents du genre et l'expérimentation par des projets pilotes dans les institutions. La troisième vague a visé le niveau "micro", sur le terrain, en impliquant les organismes réalisant les mesures d'emploi pour le compte des pouvoirs publics.

### 5.3.2. Efficience et efficacité

Les PDD de généralisation du genre se sont avérés très efficaces dans leurs contributions à la déségrégation du marché de l'emploi, ainsi que pour améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les femmes et les hommes. Il est encore trop tôt pour en évaluer l'impact sur les bénéficiaires finaux, mais l'engagement des groupes cibles intermédiaires et leur acquisition de compétences de genre vont très vraisemblablement en faire un moteur de la réalisation concrète de l'égalité de genre. Les PDD ont été à même de :

- *S'appuyer sur des expériences antérieures comme celles d'EMPLOI-NOW en mobilisant des réseaux existants pour soutenir leurs activités.* En Autriche, un réseau d'entreprises et le réseau régional de conseillers en égalité des chances ont aidé à rassembler les acteurs clés des offices de l'emploi, des municipalités et des districts régionaux, ainsi que ceux des partenaires sociaux. Au Danemark et aux Pays-Bas, les PDD ont puisé dans l'expertise des études de genre et des unités de recherche des universités, et le PDD suédois a bénéficié de l'expérience des experts de genre qui ont sillonné tout le pays pour former les acteurs clés, y compris des membres du gouvernement.
- *Prendre en compte les besoins et les intérêts spécifiques des groupes cibles intermédiaires, en soulignant ou créant des situations gagnant-gagnant tant pour les personnes que pour les organisations.* Le PDD néerlandais, par exemple, a fait en sorte que les universités concernées reconnaissent les avantages que la généralisation du genre allait leur apporter en termes d'image pour attirer les meilleurs étudiants et enseignants. Constatant que les obligations légales ne suffisaient pas pour réaliser une réelle égalité, le projet GED en Suède a retenu une approche qui a mené les décideurs et l'encadrement intermédiaire sur le chemin d'un changement culturel les concernant eux-mêmes comme individus, mais aussi les groupes sur leurs lieux de travail, leur environnement social et en fin de compte leurs organisations.
- *Travailler avec des équipes multi-disciplinaires et multi-compétences comme élément stratégique de la réussite.* Aux Pays-Bas, la coordinatrice des activités EQUAL pour les trois universités est une consultante en management, avec une expertise particulière en gestion du changement. Avec raison, le PDD est parti de l'idée qu'elle serait plus facilement acceptée par les décideurs (masculins) aux différents niveaux de la hiérarchie qu'une spécialiste des études de genre. La coordinatrice travaille avec trois équipes situées dans chacune des institutions participantes, composées de spécialistes des ressources humaines, des disciplines des facultés concernées et, bien sûr, des questions de genre.
- *Veiller à l'efficacité coût-bénéfice.* Ainsi, le PDD autrichien a exigé un engagement financier spécifique de la part de chaque organisation volontaire pour un projet pilote. Le financement d'EQUAL était plus qu'abondé par leurs contributions, accroissant ainsi la valeur de l'investissement.

### 5.3.3. Pérennisation

Les réalisations des efforts de généralisation du genre des PDD ont un impact visible s'étendant au-delà de la durée de l'Initiative EQUAL.

- Le PDD néerlandais a réussi à enraciner son travail statistique et sa démarche de suivi comme une tâche menée maintenant de manière régulière dans les trois universités. En Styrie, le système Gender Radar créé par JustGeM sera poursuivi par le gouvernement régional à l'issue du projet.
- La décision de l'office régional de l'emploi de Styrie, suite à son implication dans le PDD, d'introduire la généralisation du genre dans sa structure centrale et dans ses agences locales, et comme un pré-requis pour le subventionnement des mesures de formation et

d'emploi, aura manifestement un impact durable sur les pratiques et les politiques de l'emploi.

- Au Danemark, le fait que la nouvelle loi sur l'information et l'orientation professionnelle, et le nouveau dispositif de formation des conseillers d'orientation soient en place et contiennent une dimension de genre très claire prouve la pérennisation de la stratégie du PDD.

#### **5.3.4. Reproductibilité**

Les bonnes pratiques présentées dans ce document apparaissent tout à fait reproductibles dans des contextes similaires.

- L'expérience néerlandaise introduisant l'égalité de genre pour améliorer non seulement l'égalité de genre mais aussi la performance générale des universités se prête à une réplique par d'autres institutions d'enseignement supérieur. Le PDD pousse dans cette direction en disséminant largement ses guides et ses outils et en persuadant les acteurs clés des organisations participantes à intervenir comme ambassadeurs pour vendre le concept à leurs pairs.
- Il en va de même dans le PDD autrichien qui a suscité une demande considérable, en particulier pour former plus d'agents du genre, de la part d'acteurs et d'organismes qui n'ont pas jusqu'ici participé à ses activités. Tout en encourageant les agents de genre à utiliser leur expérience et leurs compétences pour créer un effet boule de neige, JustGem va également disséminer tout un ensemble de produits réalisés dans le cadre des projets pilotes. Ces productions incluent un manuel pour la généralisation du genre dans les municipalités, des lignes directrices pour intégrer la dimension de genre dans la négociation collective et des modules de formation pour les membres des comités d'entreprise.

#### **5.3.5. Transférabilité**

Le transfert des démarches testées avec succès pour introduire la généralisation du genre dans différents contextes s'opère dans le cadre de la coopération transnationale.

- Le programme suédois de formation de "développeurs de l'égalité de genre" a été exporté en Italie et adapté aux besoins d'un partenaire chargé d'aider les agences locales ou régionales d'égalité à passer des actions spécifiques pour les femmes à une véritable généralisation du genre.
- Aussi bien en Suède qu'au Danemark, les PDD visent à rendre leurs bonnes pratiques applicables à d'autres groupes cibles dans le cadre de la seconde génération de partenariats EQUAL. Au Danemark, il s'agira d'adapter la nouvelle démarche inclusive du genre aux besoins des jeunes issus des minorités ethniques. Le PDD GED d'appliquer la généralisation du genre à une partie de l'Armée, responsable des opérations internationales.

#### **5.3.6. Pertinence politique**

Il est clair que les PDD de généralisation du genre dans l'ETG 4 ont abordé les vraies questions et répondu aux besoins des décideurs politiques. Non seulement ils ont fourni des contributions de valeur aux Plans d'action nationaux pour l'emploi (NAPs), mais ils ont aussi réussi à introduire leurs bonnes pratiques dans d'importants processus de changement en préparation ou en cours dans leurs pays respectifs.

- Le PDD danois a aligné son calendrier sur les différentes étapes de la préparation et de l'adoption de la nouvelle loi sur l'orientation professionnelle. L'engagement du gouvernement à passer cette loi en 2003 puis à réformer la formation des conseillers d'orientation en 2004 a créé un effet d'entraînement très fort, qui a maximisé les chances du projet d'avoir une influence dès le début du débat tant politique que public.
- En Styrie, le PDD Just GeM s'est appuyé sur le débat public en cours sur les déficits patents dans la mise en œuvre et l'impact des mesures pour l'emploi pour attirer l'attention des décideurs politiques sur la dimension de genre de ce débat. Les stratégies et les outils développés par le PDD ont non seulement lancé le processus de généralisation du genre, mais aussi contribué à rendre les institutions et les organismes concernés plus proches des

usagers et à améliorer leur performance globale grâce à l'introduction de la gestion du changement et de nouvelles méthodes de programmation.

## 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 la dimension de genre dans les politiques et les pratiques liées à l'emploi. 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. L'expérience de ces PDD montre aussi que les "experts d'égalité de genre" peuvent jouer un rôle crucial pour stimuler et faire perdurer cet engagement, et pour veiller à ce que les connaissances et les compétences liées à la généralisation du genre soient diffusées et utilisées le plus largement possible.

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, peuvent aussi apporter des informations pertinentes pour les PDD qui prévoient de travailler à la généralisation du genre dans la deuxième génération de projets EQUAL.

De plus, dans EQUAL la généralisation du genre n'est pas une option mais un principe directeur pour tous les partenaires d'un PDD, quelle que soit la priorité thématique retenue. Le Groupe de travail de la Commission sur la Généralisation du genre a réalisé un Guide<sup>7</sup> pour les aider à répondre à cette exigence. Celui-ci a été conçu essentiellement pour les acteurs impliqués dans EQUAL, mais il peut être utile à d'autres, individus ou organisations.

---

<sup>7</sup> Le guide est le résultat des activités du Groupe de travail de la Commission européenne sur la Généralisation du genre, rassemblant des représentants des Autorités de gestion et des Structures nationales d'appui des Etats membres. Un séminaire s'est tenu en juillet 2004 à Budapest, à l'invitation des autorités hongroises a également fournir un important matériel pour ce guide, compilé et rédigé par Rebecca Franceskides.