



FOR WOMEN AND MEN

INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES ET DES HOMMES

CONDUITE POUR UNE FORMATION DE BASE EN GENRE

TABLE DE MATIERES

Objectif de la conduite	p. 2
Contenu de la conduite	p. 3
Plan du cycle de formation	p. 4
Comprendre le concept de genre	p. 5
Objectif 1	p. 5
Objectif 2	p. 8
Objectif 3	p.11
Voir la réalité à la lumière du genre	p. 14

Objectif 4	p. 14
Objectif 5	p. 16
Objectif 6	p. 18
Obstacles et résistances dans la compréhension de l'approche de genre	p. 20
Pour une bonne préparation des séances de formation à l'approche de genre	p. 22

OBJECTIF DE LA CONDUITE

Le document *Conduite pour une formation de base en genre* présenté ici a pour objectif d'aider les personnes chargées de préparer un programme de formation à construire un cheminement vers l'intégration de l'égalité des femmes et des hommes dans un cycle de quelques séances d'initiation à « l'approche de genre ».

En suivant les étapes proposées et en utilisant les éléments fournis, les différents formateurs et formatrices pourront dispenser des enseignements de qualité, ayant des contenus équivalents et répondant aux critères établis par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) pour une formation de base en genre.

Une telle formation de base devra comporter des réponses à un certain nombre de questions importantes. Ceci permettra de préparer les participant-e-s, au travers d'un parcours balisé, à la nécessité d'introduire la perspective de genre dans leurs activités professionnelles. En tant que décideurs ou responsables chargés de la préparation ou de la mise en œuvre de politiques publiques ils-elles pourront intégrer dans ces politiques les acquis de la formation. A l'avenir, ils-elles pourront « regarder avec des lunettes de genre » l'ensemble des problématiques, des politiques et des stratégies qu'ils-elles auront à traiter.

CONTENU DE LA CONDUITE

Plusieurs étapes sont nécessaires pour apprendre à se situer dans une perspective de genre, pour regarder « avec les lunettes de genre » les différentes matières auxquelles chacun/chacune est confronté-e dans son activité professionnelle quotidienne, dans les stratégies, les politiques ou les actions que tout acteur/actrice de la vie politique, économique ou sociale est amené-e à mettre en œuvre.

La conduite pour une formation de base en genre décrit les étapes à parcourir durant la formation qui se déroulera sur deux demi-journées, chacune composée de trois parties. Pour chacune de ces six parties sont fournis l'objectif à atteindre, le fil conducteur de l'approche méthodologique ainsi que des éléments d'évaluation.

Les deux demi-journées constituent des entités bien distinctes, ayant des finalités différentes, mais formant un ensemble. Il est impératif de suivre les deux demi-journées et ceci dans l'ordre chronologique afin de bien saisir la logique sous-jacente à la formation.

PLAN DU CYCLE DE FORMATION

1ERE DEMI-JOURNEE : COMPRENDRE LE CONCEPT DE GENRE

La première demi-journée est destinée à la **présentation** du concept de genre et de **l'impact** qu'il a sur la structuration de la façon de penser de chaque individu. Cette capacité sera développée en trois étapes, en travaillant sur les objectifs suivants :

Objectif 1 : Introduire les concepts de sexe et de genre au travers du temps et des cultures. Préciser l'évolution de leur utilisation.

Objectif 2 : Mettre en lumière les mécanismes de formation des préjugés, des stéréotypes et des stéréotypes de genre.

Objectif 3 : Délimiter les causes des discriminations générées par les stéréotypes ou associées à ceux-ci, et préciser les liens existant entre les stéréotypes et les discriminations, qui sont causes d'injustices sociales.

2EME DEMI-JOURNEE : VOIR LA REALITE A LA LUMIERE DU GENRE

La deuxième demi-journée est destinée à **appréhender** et à **gérer** la problématique du genre dans la vie sociale. Ce processus s'effectuera également en trois étapes, en travaillant sur les objectifs suivants :

Objectif 4 : Analyser tant l'évolution de la conception sociale (images et positions des femmes) que celle des relations entre les hommes et les femmes (rapports sociaux de sexe) afin d'y intégrer l'apparition du concept de genre.

Objectif 5 : Définir les moyens permettant d'identifier les discriminations de genre dans le milieu professionnel.

Objectif 6 : Apprendre à utiliser l'approche de genre et à l'appliquer dans le milieu professionnel, afin d'éviter tout biais de genre et d'intégrer de manière transversale, à toutes les politiques et à toutes les actions, la recherche permanente d'égalité pour les femmes et les hommes.

COMPRENDRE LE CONCEPT DE GENRE

OBJECTIF 1

L'OBJECTIF

Introduire les concepts de sexe et de genre au travers du temps et des cultures. Aborder l'évolution de leur utilisation.

INTRODUCTION

Actuellement le mot « genre » est souvent utilisé. Cependant, nombreuses sont les personnes qui ne connaissent pas la signification réelle du concept et la manière adéquate de le prendre en compte au sein d'une organisation. Quand on interroge quelqu'un au sujet du genre, la réponse qui vient le plus spontanément est : « parler de genre, c'est parler des femmes ».

Ceci est une réaction qui n'étonne pas car les luttes pour l'égalité des femmes et des hommes qui ont précédé « l'approche de genre » ont été le fruit des combats féministes menés pour attirer l'attention de la société sur les discriminations dont étaient victimes les femmes et sur le respect de certains droits que ces dernières revendiquaient.

Mais parler de « genre », c'est aussi parler des hommes.

Le but de la première partie de cette formation est d'apprendre à différencier les concepts de sexe et de genre et à saisir les variations du contenu du concept de genre à travers l'espace et le temps.

APPROCHE METHODOLOGIQUE

- Introduire le concept de sexe

Le terme « sexe » fait référence à l'aspect « biologique », à ce qui est déterminé à la naissance. On naît homme ou femme, selon les chromosomes reçus. On est reconnu socialement et « inscrit » de façon sexuée dans la vie sociale. La carte d'identité par exemple porte la mention « sexe » et la lettre qui correspond au sexe masculin (M) ou féminin (F).

- Introduire le concept de genre

Le terme « genre » fait référence au « sexe social ». Il recouvre les comportements socialement déterminés et attribués à l'un ou à l'autre sexe. Ainsi on attendra d'une femme certaines attitudes et certains comportements dans la vie quotidienne et l'accomplissement de certaines tâches. D'un homme on en attendra d'autres. Ces comportements ne sont pas innés mais appris. La société les a forgés à travers un processus de socialisation qui a conduit les femmes et les hommes à assumer des

positionnements différents dans la vie sociale. C'est comme le scénario que l'on écrit pour une pièce de théâtre dans lesquels des rôles sont attribués à chacun et chacune des acteurs/actrices. Le public s'attend à les voir jouer ces rôles.

- **Approfondir l'analyse du concept de genre, de son contenu** : rôles, tâches, normes et valeurs. Préciser comment ce concept s'applique aux hommes et aux femmes.

Discuter en groupe la fameuse phrase de Simone de Beauvoir « On ne naît pas femme, on le devient » et chercher à identifier des éléments qui composent les rôles des femmes et des hommes dans la vie quotidienne.

Travailler sur les dimensions suivantes :

LE CONCEPT DE GENRE :

- renvoie à l'identité sociale et culturelle de la femme et de l'homme ;
- reflète les attentes de la société par rapport aux rôles sociaux sexués ;
- fait référence à une construction sociale de ces rôles ;
- s'inscrit dans le processus de socialisation qui mène à la construction de la masculinité et de la féminité ;
- varie en fonction des époques (époques sociales) et des sociétés (cultures).

EXEMPLES :

Dans chaque société, à chaque époque, on a une image sociale de la femme et une image sociale de l'homme. Ce sont des « modèles », des « type idéaux » auxquels on souhaite collectivement voir se conformer les enfants, les jeunes qui entrent dans la vie sociale. Le processus de socialisation que traverseront ces jeunes leur permettra d'intégrer ce que la société « attend » d'eux.

La « société » souhaite se reproduire et conserver ce qu'elle apprécie. Pour cela, elle doit transmettre, communiquer sa culture et, avec elle, ses normes et ses valeurs. Elle doit ainsi faire savoir ce qui est bien, approuvé ou toléré et ce qui ne l'est pas pour son modèle d'homme, de femme et pour l'interrelation entre les modèles sexués qu'elle souhaite voir se développer.

On retrouvera ainsi par exemple, dans les proverbes, dans les danses traditionnelles, dans le folklore, la différenciation des rôles et positions du « masculin » et du « féminin ».

EVALUATION DES ACQUIS

S'assurer que les participant-e-s ont bien compris comment le concept de genre se distingue du concept de sexe.

S'assurer que les participant-e-s ont bien compris que le concept de genre fait référence à une construction sociale de la masculinité et de la féminité.

OBJECTIF 2

L'OBJECTIF

Mettre en lumière les mécanismes de formation des préjugés, des stéréotypes et des stéréotypes de genre.

INTRODUCTION

Lorsqu'ils auront compris que le concept de genre fait référence à une construction de la masculinité et de la féminité, les participant-e-s seront amené-e-s à travailler sur les préjugés, les stéréotypes et leurs relations avec le concept de genre.

Les stéréotypes sont des mécanismes qui permettent de catégoriser et ils jouent un rôle essentiel sur le plan de l'interaction sociale. Mais les stéréotypes peuvent également mener à un processus de stigmatisation.

Le but de cette partie de la formation est de faciliter la compréhension des mécanismes qui génèrent les stéréotypes et le rôle que ces derniers jouent dans la construction de la masculinité et de la féminité en produisant les normes sociales qui déterminent les comportements.

APPROCHE METHODOLOGIQUE

- Présenter les concepts de « préjugé » et de « stéréotype ».
- Aborder les origines et la formation des préjugés.
- Analyser la fonction sociale des préjugés.
- Expliquer comment on peut détecter les préjugés.

Pour illustrer la forme que prennent souvent les préjugés, citer quelques préjugés courants (on les trouve fréquemment dans des proverbes ou des phrases toutes faites). Il serait préférable que ces préjugés soient sans rapport aux situations ou caractéristiques propres aux hommes et aux femmes afin de ne pas anticiper la démarche proposée dans l'exemple suivant.

- Expliciter l'origine du concept de stéréotype et son utilisation par l'individu et/ou par les groupes.
- Expliquer l'utilité sociale des stéréotypes.

- Expliquer l'incidence des stéréotypes sur le système social et indiquer l'influence qu'ils ont sur l'équilibre social.

Donner des exemples mis en exergue par des études ou recherches effectuées sur des mesures publiques, les médias, etc. qui ont montré l'existence de stéréotypes masculins et féminins.

- Attirer l'attention sur le fait qu'il existe de nombreux préjugés concernant les « hommes » et sur les « femmes ». Ce sont les « préjugés de genre ».
- Expliquer les stéréotypes portés et diffusés par les préjugés de genre.
- Illustrer comment ces préjugés déterminent des comportements qui correspondent à ces stéréotypes et enferment les individus dans des rôles figés et socialement prédéterminés.
- Parmi les préjugés courants relatifs aux femmes, on trouvera par exemple :
 - Les femmes ne s'intéressent pas à la mécanique des automobiles. Les femmes n'ont pas beaucoup de force. Changer un pneu d'automobile est question de force.
Constat : Peu de femmes savent changer un pneu alors qu'il existe des instruments qui ne requièrent pas beaucoup de force.
 - Un proverbe dit « *femme au volant, mort au tournant* » ; pourtant, on constate d'après les statistiques établies par les compagnies d'assurance que les femmes causent beaucoup moins d'accidents de la route que les hommes.
- Parmi les préjugés courants relatifs aux hommes, on trouvera par exemple :
 - Un homme ne sait pas s'occuper d'un nouveau-né. Un bébé a surtout besoin de sa mère.
Constat : En général, les jeunes pères laissent les mères prendre soin des enfants en bas âge.
 - Un homme qui pleure n'est pas très viril. On dit souvent aux petits garçons « *ne pleure pas, tu es un homme* ».
Constat : Dans la vie adulte, beaucoup d'hommes n'arrivent pas à exprimer leurs émotions ou sentiments en pleurant.
- Expliquer dans quelle mesure les choix que nous effectuons dans un contexte social sont libres ou non. Préciser comment nous agissons et réagissons en fonction des préjugés et stéréotypes de genre, tant au niveau individuel (dans nos relations interpersonnelles) qu'au niveau de la collectivité (dans nos rapports sociaux).

Proposer aux participant-e-s, en petits groupes, de rechercher dans des expressions des préjugés courants relatifs aux femmes et aux hommes ou à des situations qui les concernent, d'en faire une liste et de les analyser.

EVALUATION DES ACQUIS

S'assurer que les participant-e-s ont intégré la relation entre les préjugés de genre et les stéréotypes qui en découlent.

S'assurer que les participant-e-s ont compris quelles sont les conséquences de ces mécanismes pour les individus et leur comportement social.

OBJECTIF 3

L'OBJECTIF

Cerner les causes de discrimination générées par les stéréotypes ou associées à ceux-ci et préciser les liens qui existent entre les stéréotypes et les discriminations, qui sont causes d'injustice sociale.

INTRODUCTION

Les constructions sociales que l'on fait des femmes et des hommes reflètent nos attentes vis-à-vis d'eux. Ces constructions peuvent créer une différenciation et même une hiérarchisation entre les sexes.

La différenciation entre les sexes peut exclure un sexe d'une certaine dimension de la vie sociale et créer ainsi des injustices sociales.

La définition générale de l'égalité a dans un premier temps fait référence à l'égalité entre citoyens. Il n'y avait pas, dans cette définition, d'expression claire d'une égalité des femmes par rapport aux hommes.

L'égalité de chances recouvre le principe suivant : offrir à chacun/chacune, au point de départ, les mêmes chances d'accéder au but visé.

Les actions positives sont des initiatives qui visent à compenser les déséquilibres existant dans des situations précises. Par exemple, l'introduction des quotas en politique afin de favoriser un plus grand accès des femmes aux postes de décision.

Notre appréciation des tâches, des rôles et des valeurs attribués aux hommes et aux femmes ne se situe cependant pas nécessairement au même niveau pour chacune des deux catégories.

Dans le passé, certains actes étaient socialement prescrits et exclus pour les femmes. Par exemple :

- En Belgique, le vote fut masculin jusqu'en 1948.
- Jusqu'en 1976, une femme mariée ne pouvait pas disposer d'un compte en banque à son nom.
- Jusqu'en 1975, il n'y avait pas de femmes dans l'armée et c'est en 1981 qu'elles sont rentrées dans la police fédérale, appelée alors Gendarmerie.
- Une femme mariée ne devait pas signer la déclaration d'impôt du ménage, même si ses propres revenus y étaient mentionnés. C'était le « chef de famille » qui devait signer et ceci était encore le cas dans les années 90.

Aujourd'hui, l'égalité des femmes et des hommes est inscrite dans les lois ainsi que dans d'autres dispositions juridiques, mais la pratique se révèle toute autre :

- En 2005, l'écart salarial entre les femmes et les hommes était de 30% chez les employés, de 21% chez les ouvriers et de 5 % chez les fonctionnaires. L'*Equal pay day* est « célébré » le 31 mars de chaque année pour souligner le fait qu'une femme doit travailler trois mois de plus qu'un homme pour atteindre le même salaire.
- Le nombre de femmes occupant des postes de haut niveau reste très inférieur à celui des hommes, tant dans les entreprises que dans l'administration publique et les universités. Au niveau fédéral par exemple, parmi les membres des comités de direction et des organes dirigeants de la fonction publique, il y a 20 femmes (15%) et 111 hommes (85%).
- Le nombre de femmes en situation de pauvreté qui ont un enfant à charge et qui reçoivent le revenu d'intégration sociale est supérieur à celui des hommes.
- En matière de pensions, l'écart entre les montants perçus par les hommes et les femmes reste important.

Le but de la troisième partie de la formation est de faire découvrir et d'évaluer les influences des préjugés et des stéréotypes de genre sur l'apparition de discriminations de genre qui génèrent des inégalités entre les hommes et les femmes et des injustices sociales.

APPROCHE METHODOLOGIQUE

Aborder et approfondir les points suivants :

- Les femmes et les hommes sont souvent définis selon des modèles très différenciés.
- La construction de la masculinité et de la féminité peut mener à une ligne de partage, une dichotomie entre les hommes et les femmes.
- Cette dichotomie prend souvent la forme d'une hiérarchie des rôles, des tâches et des valeurs dits « masculins » d'un côté et « féminins » de l'autre.
- Cette hiérarchisation peut amener des discriminations, des inégalités et des injustices sociales.

Appliquer ce qui a été évoqué précédemment aux images et aux positions des hommes et des femmes déterminées socialement et aux préjugés et stéréotypes, afin d'aborder en groupe la question des mécanismes de discrimination que ces constructions peuvent contenir.

- Expliciter comment on peut vérifier que la norme sociale dominante est masculine. Cela était autrefois très explicitement le cas, mais c'est beaucoup plus subtile dans la société belge contemporaine.

Discuter en petits groupes des exemples de la norme masculine et, ensuite, évoquer ensemble les conséquences pour la position sociale des femmes.

EVALUATION DES ACQUIS

S'assurer que les participant-e-s ont intégré la relation entre construction de genre et stéréotypes sexués.

S'assurer que les participant-e-s ont saisi l'interaction existante entre, d'un côté, les attentes socialement déterminées à l'égard des femmes et des hommes et, d'un autre côté, les discriminations, les inégalités et les injustices sociales qui peuvent en découler.

VOIR LA REALITE A LA LUMIERE DU GENRE

OBJECTIF 4

L'OBJECTIF

Analyser l'évolution de l'image et des rôles de la femme ainsi que les relations entre les femmes et les hommes dans la société belge contemporaine. Intégrer, dans ce processus, l'apparition du concept de genre.

INTRODUCTION

Au cours de la première demi-journée, les participant-e-s ont intégré les mécanismes qui sous-tendent certains modèles sociaux qui peuvent entraîner des injustices sociales. La deuxième demi-journée a pour but d'amener les participant-e-s à apprendre à éviter et à dépasser ces mécanismes afin de ne pas produire ou reproduire des injustices sociales de genre.

Le principe d'égalité a été interprété de plusieurs manières au travers du temps. Même aujourd'hui, il est décliné selon des définitions multiples. De la même façon, différents concepts qui ont été précédemment définis ici tels que « *égalité des chances* », « *actions positives* » ou encore « *égalité* » sont souvent employés comme synonymes.

Chaque définition de l'égalité (pour autant qu'elle fasse référence à l'égalité des femmes et des hommes) se base sur une image pré-construite des femmes et des hommes, de leurs rapports sociaux et de la façon dont la société devrait intervenir dans ces rapports afin de corriger les injustices sociales observées.

Le but de cette quatrième partie de la formation consiste à familiariser les participant-e-s avec les changements fondamentaux intervenus pour les hommes et les femmes dans la société belge.

APPROCHE METHODOLOGIQUE

- Tracer les grandes lignes de l'évolution sociale de la place et du rôle des femmes dans la société belge.

Proposer aux participant-e-s de discuter des différences observées en rapport avec la position sociale des femmes à travers les générations.

- Exposer dans les grandes lignes l'évolution de la politique d'égalité en Belgique.

- Retracer l'évolution historique du concept d'égalité.

Proposer au groupe de traiter le concept d'égalité par la libre association (question à évoquer : que signifie pour vous l'égalité de genre ?)

Discussion en groupe à propos des différentes positions exprimées par rapport à ce concept et à la signification que chacun/chacune donne à ce dernier.

- Introduire et discuter différentes définitions liées à l'égalité des sexes.
- Exposer les images sous-jacentes (modèles de rôle pour les hommes et pour les femmes et modèles pour les rapports sociaux qui s'établissent entre eux) trouvées dans le cadre des différentes conceptions de l'égalité.
- Expliquer le rôle de la politique dans la production, la reproduction ou la perpétuation des stéréotypes sexués, des discriminations et des inégalités.
- Mettre en avant le fait que les conceptions plus contemporaines de l'égalité des sexes mettent en question la prédominance sociale du rôle masculin.

EVALUATION DES ACQUIS

S'assurer que les participant-e-s sont bien conscients de la persistance de certaines injustices sociales et de certains mécanismes d'inégalité de genre.

S'assurer que les participant-e-s ont intégré le fait que le concept d'égalité de genre peut être interprété et favorisé de plusieurs manières.

OBJECTIF 5

L'OBJECTIF

Définir les moyens permettant d'identifier les discriminations de genre dans le milieu professionnel.

INTRODUCTION

En ce qui concerne la vie professionnelle prise en compte tant dans le cadre de la société dans son ensemble que dans le fonctionnement des organisations, des situations se présentent qui nécessitent la mise en œuvre de solutions. Il s'agit de travailler sur un « problème social ». Parmi ces situations, on retrouve par exemple l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée.

Au niveau de la société, des mesures politiques peuvent être envisagées et, dans les organisations, des dispositions réglementaires peuvent structurer le fonctionnement interne et avoir une incidence sur les membres du personnel et leurs modes de vie.

La conception de ces mesures et dispositions est influencée par les normes et les valeurs dominantes dans la société. Les attentes collectives à l'égard des rôles des hommes et des femmes en font partie et orientent les solutions qui seront privilégiées.

Le but de cette cinquième partie de la formation consiste à apprendre aux participant-e-s à détecter, dans leur mode d'approche d'un problème social, les attentes implicites à l'égard des femmes et des hommes et à les rendre visibles et explicites.

APPROCHE METHODOLOGIQUE

Travailler sur les points suivants :

- Les « problématiques sociales » que nous rencontrons dans le lieu de travail ne sont pas objectivement définies. Elles sont construites en fonction de nos cadres de référence. Ces cadres sont constitués à partir des normes et des valeurs de la société et de la culture.
- Pour analyser et déconstruire ces problématiques afin de mieux les comprendre et de travailler sur les déséquilibres de genre, il faut tenir compte de tous les éléments qui les composent et de tous les angles d'approche possibles.
- Les constructions de la féminité et de la masculinité dans ces « problématiques » doivent être analysées dans une perspective de genre, c'est-à-dire en précisant ce qui relève des rapports sociaux sexués déterminés par les attentes différenciées de la société à l'égard des femmes et des hommes.
- Procéder à l'identification du processus par lequel les « problématiques sociales » sont biaisées par les préjugés et les stéréotypes de genre. Ces stéréotypes sont déjà présents dès la construction de la problématique sur laquelle on veut travailler.

- Mener une réflexion portant sur l'enjeu « comment éviter de définir une problématique de façon incorrecte ou biaisée ».

Questions qui peuvent être posées par rapport à la conciliation vie professionnelle - vie privée :

- Dans la conception d'une politique visant la possibilité de concilier vie professionnelle et vie privée, tient-on compte de façon égale des travailleurs masculins et féminins ?
- Considère-t-on les hommes comme partenaires à part entière dans le cadre de la conciliation vie professionnelle - vie privée ?
- Oriente-t-on la politique en fonction des images sociales largement répandues : homme = « gagne-pain », femme = « mère » et « salaire d'appoint » ?

Suggérer de prêter attention aux aspects suivants :

- Le problème concerne-t-il les hommes et les femmes et dans quelle mesure, de quelle façon.
- Dans quelle mesure cette perception du problème est-elle nourrie par des faits et par nos attentes.
- Dans quelle mesure ce problème pourrait-il être défini d'une manière plus réaliste et en tenant compte de tous les aspects du genre.

Préparation (individuelle ou en petits groupes) d'un problème lié au milieu professionnel à partir d'un point de vue féminin et d'un point de vue masculin. Discussion en groupe afin d'attirer l'attention sur :

- les autres définitions possibles du problèmes ;
- les différentes définitions du problème selon le point de vue féminin ou masculin ;
- les préjugés de genre qu'il serait possible de déceler.

EVALUATION DES ACQUIS

S'assurer que les participant-e-s ont intégré le fait qu'un problème social n'est jamais posé objectivement et qu'il peut être défini, traité et abordé sous différents angles.

S'assurer que les participant-e-s peuvent détecter un biais de genre dans la définition d'un problème à résoudre.

OBJECTIF 6

L'OBJECTIF

Apprendre à appliquer le concept de genre dans le milieu professionnel afin d'éviter tout déséquilibre de genre.

INTRODUCTION

Dans cette dernière partie de la formation, il s'agit d'apprendre à mettre en œuvre les outils conceptuels acquis. L'analyse selon le genre à tous les niveaux et dans tous les domaines de la vie sociale, économique et politique permettra de découvrir et de mettre en évidence les inégalités. Les participant-e-s sont amené-e-s à améliorer leur perception de la réalité et à se défaire des stéréotypes.

APPROCHE METHODOLOGIQUE

- Mettre en évidence que la solution à donner à un problème devrait être élaborée en fonction de la définition du problème, de ses origines et des facteurs qui peuvent être associés à son émergence.
- Mettre en évidence que chaque solution à un problème social est en principe une solution partielle, et que d'autres solutions seront également valables.
- Mettre en évidence que les choix effectués ne sont pas seulement guidés par les problèmes relevés, mais également par les perceptions qu'on a de la réalité sociale et de la société idéale.
- Rappeler que cette réalité sociale idéale est imprégnée de la perception individuelle et collective qu'on a des rapports de genre et de comment ces rapports devraient être.

Analyse (individuelle ou en petits groupes) d'un problème récemment résolu. Le but de la démarche est de cerner comment la dimension de genre intervient et de réfléchir à d'autres définitions du problème ainsi qu'à d'éventuelles solutions alternatives. Mise en commun et discussion des résultats.

- Préciser que le concept de genre est relatif car sujet aux changements à travers l'espace et le temps. Le contenu du concept est donc modifiable.
- Amener les participant-e-s à évaluer les choix à effectuer en tenant compte des conséquences qu'ils auraient pour l'équilibre des rapports sociaux femmes/hommes.

Voici un bon exemple des conséquences sexuées résultant d'un choix qui n'a pas anticipé l'incidence de la solution prônée sur les hommes et sur les femmes.

Dans une entreprise, on a décidé d'organiser des séances de formation afin de permettre au personnel de préparer des examens en vue d'accéder à des promotions.

Les séances de formation ont été placées les mercredis après-midi.

De nombreuses femmes n'ont pas pu suivre le programme de formation parce qu'elles ne travaillent pas le mercredis après-midi (afin de s'occuper des enfants).

- Amener les participant-e-s à comprendre qu'une solution n'est qu'un choix social ou personnel.

EVALUATION DES ACQUIS

S'assurer que les participant-e-s ont intégré la relativité de toute solution donnée à un problème social posé et qu'ils/elles ont intégré le fait que le concept de genre est modifiable.

OBSTACLES ET RESISTANCES DANS LA COMPREHENSION DE L'APPROCHE DE GENRE

Evoquer l'égalité des chances ou l'égalité réelle pour les hommes et les femmes amène certainement à parler des difficultés liées au changement.

Afin de réussir à conduire les participant-e-s de la formation à dépasser ce stade, il faudra :

- identifier les craintes et en parler ouvertement afin de pouvoir travailler sur toutes les résistances;
- savoir que les résistances proviennent souvent d'un manque d'information ou de connaissance.

La question du « genre » peut être inconsciemment associée à certains groupes et revendications, à certains programmes, politiques ou personnalités. Elle est rarement considérée comme quelque chose de propre à toutes les organisations, comme l'est aujourd'hui, par exemple, le bien-être au travail pour l'ensemble des travailleurs, la qualité de l'environnement de travail ou celle du cadre de vie.

La question du « genre » ou l'égalité des sexes reste encore principalement associée aux femmes et non à un développement positif pour les femmes et pour les hommes qui concourt au développement harmonieux et durable de la société toute entière.

En d'autres mots, il convient de faire accepter l'idée que veiller à l'« équilibre de genre » équivaut au « mieux-être » pour tous dans une société tournée vers un meilleur partage des ressources, des charges et des accomplissements.

Les changements nécessaires doivent prendre place :

- dans la structure ;
- dans les procédures ;
- dans la culture ;

au niveau de la société et des organisations. Mais également :

- dans les attitudes et comportements individuels.

Il faut convaincre les personnes en tant qu'individu afin qu'elles travaillent sur leurs propres attitudes à l'égard du changement.

Il faut informer les participant-e-s au cycle de formation du fait que :

- Il n'y a pas de recette « toute faite » pour convaincre de la nécessité du changement. Chaque situation, chaque organisation doit être prise en compte avec ses caractéristiques spécifiques propres.

- Chaque processus de changement, entamé ou proposé, amènera des oppositions.
- Les contraintes seront de toute nature : arguments relatifs aux difficultés de temps, de financement, de prise de décisions en toutes et chacune des matières.

Comprendre comment les interlocuteurs-trices abordent les questions posées, cerner comment ils/elles pensent, comment ils/elles conçoivent les problèmes aidera certainement à mieux positionner les éléments de réponse et les arguments à fournir.

Le changement de point de vue, d'opinion, d'attitude doit être considéré comme un processus au cours duquel, étape par étape, on amènera les interlocuteurs-trices à avancer.

Les participant-e-s seront d'autant plus favorables à coopérer lorsqu'ils/elles apercevront le(s) bénéfice(s) apporté(s) par le changement. Obtenir cette perception requiert des explications très complètes, des exemples intéressants et une grande disponibilité de la part des formateurs/formatrices qui devront faire preuve d'une grande capacité de dialogue afin d'aborder et de discuter librement tous les arguments qui seront amenés.

POUR UNE BONNE PREPARATION DES SEANCES DE FORMATION A « L'APPROCHE DE GENRE »

Quelques éléments à prendre en compte dans la préparation concrète d'un cycle de formation ou de sensibilisation:

- fixer le moment précis où elle se déroulera, la durée et la composition du groupe : les groupes de dimension réduite (12 à 15 personnes) comprenant aussi bien des femmes que des hommes favoriseront les interactions et le bon déroulement de la formation ;
- rendre clair pour tous/toutes les participant-e-s que l'organisation qui sollicite cette formation accorde une grande importance au thème du genre ;
- adapter le contenu de la formation aux spécialisations professionnelles ou autres des participant-e-s afin qu'ils-elles voient les enjeux d'une approche de genre pour leur propre travail ou organisation ;
- favoriser, pendant les séances, l'expression libre de tous/toutes les participant-e-s et la possibilité de communiquer leurs opinions et points de vue ;
- clarifier les malentendus relatifs aux conceptions de l'égalité et du genre ;
- créer les conditions pour que surgissent les discussions mais aussi pour que s'établissent des liens de coopération ;
- rendre conscients les participant-e-s du fait que leurs interactions pendant les séances favoriseront celles à mettre en œuvre à l'issue du cycle en vue d'atteindre le but commun: introduire une perspective de genre et œuvrer à l'instauration d'une plus grande égalité pour les femmes et les hommes dans leur propre travail et organisation.

Editeur :

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Rue Ernest Blerot 1
1070 Bruxelles
T 02 233 42 65 - F 02 233 40 32
egalite.hommesfemmes@meta.fgov.be
<http://www.iefh.fgov.be>

Auteures :

Ada Garcia
C.A.P. Sciences Humaines
asbl associée à l'Université Catholique de Louvain
Avenue de L'Espinette 18
1348 Louvain-la-Neuve

Petra Meier
Universiteit Antwerpen
Departement Politieke wetenschappen
Stadscampus
S.M. 278
Sint Jacobstraat 2
2000 Antwerpen

Rédaction finale :

Marijke Weewauters

Editeur responsable :

Michel Pasteel - Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Deze publicatie is eveneens in het Nederlands beschikbaar.