



EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES

ET

APPROCHE DE GENRE

GUIDE PRATIQUE POUR LES PROJETS FSE

AVRIL 2007

Agence Fonds Social Européen

PREAMBULE

En 2003, l'Agence FSE prenait l'initiative, dans le cadre de sa mission d'animation de la Programmation EQUAL 2000-2006, de mettre au point un guide pratique permettant aux projets EQUAL de mieux prendre en compte l'égalité des femmes et de hommes et de mieux intégrer la dimension de genre.

En effet, l'analyse des demandes de concours déposées dans le cadre du premier appel EQUAL avait montré que seules quelques rares propositions prenaient en compte de manière adéquate le principe de l'égalité des femmes et des hommes. De plus, il ressortait des rapports d'activité que, de manière générale, les projets n'entreprenaient pas d'actions particulières dans ce domaine. Toutefois, on pouvait constater que cette matière suscitait l'intérêt d'un nombre significatif d'organismes impliqués dans les projets et qu'il y avait une demande pour des outils pratiques susceptibles de faciliter la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes.

Par ailleurs, dans le cadre de ses travaux d'évaluation, la Commission européenne avait mis en évidence que, sans démarche pro-active, les interventions du FSE avaient tendance à reproduire les inégalités entre les femmes et les hommes. Un des constats de la Commission portait justement sur la nécessité de renforcer les connaissances et compétences des promoteurs dans ce domaine.

L'Initiative Communautaire EQUAL sert donc de laboratoire et la question du genre et de l'égalité des femmes et des hommes fit l'objet de nombreuses rencontres et échanges avec les projets. Soucieuse de transférer les acquis d'EQUAL dans la programmation FSE 2007-2013, l'Agence a décidé de procéder à une révision du guide en partant de l'avis des utilisateurs.

C'est ainsi qu'en décembre 2006, le guide fit l'objet de deux rencontres d'évaluation avec les projets EQUAL, afin de faire le point sur sa pertinence et son utilisation. Sur base des opinions et suggestions formulées par les projets, l'Agence FSE a organisé en février 2007 une journée de réflexion avec des expert-e-s et des personnes ressources en vue de la mise à jour du guide. A partir de cette réflexion collective, le guide a été simplifié pour en faciliter l'utilisation. Il a été enrichi de données statistiques utiles pour nourrir une discussion sur les inégalités fondées sur le sexe. Il contient également les références de sources d'information pour tous ceux et celles qui voudraient approfondir la démarche.

L'objectif du guide est de donner un fil conducteur, de tracer des pistes pour la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes dans les projets FSE. Il ne s'agit pas d'une méthode toute faite applicable telle quelle. En effet, la démarche proposée doit être adaptée au cas par cas, en fonction des objectifs spécifiques de chaque projet, du type de public visé et des actions prévues. Toutefois, l'expérience des projets EQUAL montre qu'au delà des efforts nécessaires, l'intégration de la dimension de genre peut apporter une réelle plus-value et contribue à l'amélioration de la qualité des projets. En effet, elle permet d'appréhender de manière plus fine les publics-cibles qui ne sont plus abordés dans leur globalité mais selon une approche sexuée, et de mieux cibler les objectifs en fonction des besoins et des attentes spécifiques des publics masculins et féminins.

Gageons que ce guide sera le point de départ de nouvelles expériences à partager et de bonnes pratiques à disséminer dans le cadre de la programmation FSE 2007-2013.

CADRE DE REFERENCE

1. L'égalité des femmes et des hommes : une valeur fondamentale de l'Union Européenne

L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit humain fondamental, une des valeurs communes de l'Union Européenne et un objectif politique à part entière, au cœur de toutes les initiatives et tous les programmes européens.

Egalité des femmes et des hommes dans le Traité :

- *Art.2 : la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est une tâche de l'UE*
- *Art.3 (2) : l'UE doit viser l'élimination des inégalités et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses activités*

Le principe de l'égalité des femmes et des hommes s'est imposé petit à petit au niveau européen dans un nombre croissant de domaines, comme le montre le tableau ci-dessous. Le niveau européen a joué un rôle moteur pour faire évoluer les législations des Etats membres mais aussi les orientations politiques et les mentalités. Sur le plan du droit, l'égalité entre les sexes est acquise, mais il s'agit d'une évolution récente. En conséquence, un engagement volontariste est nécessaire afin d'assurer le passage de l'égalité des droits à l'égalité dans les faits.

Champs couverts par la législation européenne en matière d'égalité des femmes et des hommes :

- *Marché du travail et emploi*
- *Egalité salariale*
- *Formation professionnelle*
- *Maternité et congé parental*
- *Assurance maladie et invalidité, pensions*
- *Statut des indépendants et des conjoints aidants*
- *Dignité au travail, harcèlement sexuel*

- *Amélioration des conditions de vie et de travail*
- *Accès aux biens et aux services : logement, banque, assurance...*

L'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et dans l'emploi constitue un des piliers de la Stratégie Européenne pour l'Emploi. En effet, l'Europe a besoin du potentiel des femmes pour atteindre ses objectifs en matière de croissance, de compétitivité et d'emploi¹. Comme l'affirment les règlements relatifs aux interventions des Fonds structurels, ceux-ci doivent contribuer de manière effective à l'élimination des inégalités et la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes².

En ce qui concerne le FSE, la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes est considérée par la Commission européenne comme un critère d'appréciation des programmes des Etats membres ainsi que d'éligibilité des projets. Ceci signifie que les Etats membres sont tenus d'intégrer cet objectif d'égalité des femmes et les hommes dans leurs programmations FSE et que, de même, ce principe doit être intégré dans l'ensemble des projets cofinancés, quels que soient le thème prioritaire sous lequel ils s'inscrivent. En particulier, le plan d'un projet doit mentionner de manière concrète et explicite les actions envisagées afin d'apporter une contribution effective à l'objectif d'égalité des femmes et des hommes. L'examen de la prise en compte de ce principe fait par ailleurs partie intégrante du cahier des charges des évaluations menées par les Etats membres, tant au niveau des programmes FSE que des projets.

Concrètement, l'approche prônée par la Commission européenne est double : elle prévoit de combiner à la fois l'intégration transversale de l'égalité, appelée « gender mainstreaming » avec des actions « spécifiques », appelées aussi actions « positives » en faveur de publics-cibles appartenant au sexe sous représenté. En général, il s'agit des femmes mais il peut aussi s'agir d'hommes. Cette approche est appliquée dans de très nombreux domaines par la Commission européenne : non seulement l'emploi et le marché du travail ainsi que les Fonds structurels mais aussi la lutte contre l'exclusion, l'immigration, l'éducation et la formation, les sciences et technologies, les relations extérieures, l'aide au développement, la gestion du budget de la Commission européenne.

Les services de la Commission ont mis ainsi en place des procédures d'évaluation de l'impact selon le genre et vérifient de manière systématique la prise en compte de la dimension de genre dans les politiques et les programmes communautaires.

Art.141 du Traité, base légale pour des actions positives en faveur du sexe sous-représenté :

Afin de garantir l'égalité des femmes et des hommes dans la pratique dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement ne doit pas empêcher un Etat membre de maintenir ou d'adopter des mesures favorisant le sexe sous-représenté afin de prévenir ou de compenser les désavantages.

¹ Communication de la Commission COM (2005) 299, *Une politique de cohésion pour soutenir la croissance et l'emploi. Orientations stratégiques communautaires 2007-2013.*

² Règlement (CE) n°1081/2006 relatif au Fonds social européen et Règlement (CE) n° 1083/2006 du 11 juillet 2006 portant dispositions générales sur les Fonds structurels.

2. *Du Traité de Rome au « gender mainstreaming » : historique de l'égalité des femmes et des hommes dans l'Union européenne*

- **1957** : l'article 119 du Traité de Rome fixe le principe de l'égalité des salaires, pas par souci d'équité mais pour éviter la concurrence des salaires féminins, nettement inférieurs aux salaires masculins, et prévenir ainsi une éventuelle éviction des travailleurs masculins par une main-d'œuvre féminine moins coûteuse.
- **années septante** : une série de directives garantissent « de jure » l'égalité d'accès et l'égalité de traitement des femmes et des hommes sur le marché du travail et dans l'emploi. Le FSE devient le principal instrument financier en faveur de l'égalité en soutenant des actions spécifiques pour les femmes.
- **1995** : Pékin, quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les droits des femmes. Relayant les travaux de la conférence, l'Union européenne et les Etats membres adoptent le principe du « gender mainstreaming » que l'on peut traduire par « intégration transversale de la dimension de genre ».
- **1996** : la Commission publie une Communication décrivant le « gender mainstreaming », intitulée « *Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires* ». Il s'agit de ne plus se limiter à des mesures spécifiques en faveur des femmes, mais de mobiliser explicitement l'ensemble des actions et politiques générales, en prenant en compte dans leur conception, de façon active et visible, leurs effets possibles sur les situations respectives des femmes et des hommes et de prendre en considération ces effets possibles dans leur définition et leur mise en œuvre.
- **1999** : entrée en vigueur du Traité d'Amsterdam qui stipule (art. 2 et 3) que : « *La promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes devient une mission de la Communauté. Pour toutes ses actions la Communauté doit chercher à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes* »
- **2000** : la Charte des Droits fondamentaux proclame (art.23) que : « *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* »
- **fin 2005** : lancement de la « *Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010* ». Les objectifs visés sont l'indépendance économique des femmes et des hommes, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'égalité de représentation dans la prise de décision, l'éradication de la violence fondée sur le sexe,

l'élimination des stéréotypes sexistes, ... Annonce de la constitution d'un « *Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes* »

- **février 2006** : 6 chefs d'Etats et de gouvernement (Suède, France, Espagne, Finlande, République Tchèque, Danemark) proposent un Pacte pour l'égalité des genres

Commission européenne

Site : www.europa.eu Commission européenne > Emploi, affaires sociales et égalité des chances > Egalité entre les femmes et les hommes

3. L'égalité des femmes et des hommes en Belgique : la politique du gouvernement fédéral

Dans son premier rapport sur la politique menée conformément aux objectifs de Pékin, le gouvernement (législature 1999-2003) s'est engagé comme suit : « *Le gouvernement reconnaît le rôle qu'il a à jouer dans la réalisation de l'égalité hommes-femmes. Le postulat à la base de cette initiative est la reconnaissance du caractère transversal de la dimension de genre. Il s'agit, afin de réaliser l'égalité, de l'intégration systématique des situations, des priorités et des besoins respectifs des femmes et des hommes, à tous les niveaux des champs social, politique, économique et culturel* ».

Cet engagement s'est traduit par l'adoption d'un plan stratégique en matière d'égalité et l'inscription dans la Constitution, à l'article 10, que « *l'égalité des femmes et des hommes est garantie* » (Moniteur belge, 26/02/2002).

Le harcèlement sexuel au travail, en tant que discrimination fondée sur le sexe, et l'égalité entre femmes et hommes ont été consacrés dans des textes législatifs spécifiques (lois du 19 mars 1999, du 7 mai 1999 et du 11 juin 2002).

Dans le cadre de la loi sur la « conciliation emploi et qualité de vie » (Moniteur belge, 15/9/2001), et afin de favoriser l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle pour les hommes, le congé de paternité est passé de trois à dix jours ouvrables.

La loi créant l'**Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes** est adoptée le 16 décembre 2002. Cet institut est compétent pour ester en justice « *dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application des lois pénales et autres qui ont spécifiquement pour objet la garantie de l'égalité des femmes et des hommes* ». Il est chargé de l'accompagnement et du soutien du processus d'intégration de la dimension de genre dans les politiques, mesures ou actions publiques.

Le 13 février 2006 est publiée au Moniteur belge la loi « gender mainstreaming ». Chaque action du gouvernement est désormais évaluée avant sa mise en œuvre afin d'étudier l'effet qu'elle risque de produire sur l'égalité des femmes et des hommes et ainsi, d'éviter ou de corriger d'éventuels effets pervers. Avant d'arrêter une politique, d'établir un budget, avant de poser un acte administratif de portée générale, chacun devra se poser deux questions :

- les femmes et les hommes seront-ils touchés de manière égale par cette mesure ?
- cette décision contribue-t-elle à corriger les inégalités entre les sexes ?

La Belgique est l'un des premiers Etats dans le monde à adopter une législation aussi complète puisqu'elle intègre désormais la dimension de genre à tous les niveaux de la prise de décision : depuis l'élaboration des politiques jusqu'à leur mise en œuvre et l'identification des

budgets concourant à la promotion de l'égalité des femmes et des hommes, en passant par l'élaboration de statistiques.

Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes

Rue Ernest Blérot 1 local 2031

1070 Bruxelles

tél : 02/233 42 65

e-mail : egalite@meta.fgov.be

site: www.iefh.fgov.be

4. La politique d'égalité entre les femmes et les hommes en Communauté française

La « Charte d'avenir pour la Communauté Wallonie-Bruxelles » du 26 septembre 2001 s'attache à la dimension transversale de l'égalité entre les femmes et les hommes, tout en tendant à l'intégrer dans un concept d'égalité au sens large : « *L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe qui doit sous-tendre toute politique, en tout domaine. Toutefois, la politique d'égalité des chances de la Communauté ne se limite pas à la problématique hommes-femmes* ».

L'arrêté du Gouvernement du 18 avril 2002 a institué une Coordination pour l'égalité des chances commune au Ministère de la Communauté française et aux organismes d'intérêt public de la Communauté (Moniteur belge, 07/05/2002). Cette Coordination a pour objectif d'assurer l'intégration d'une perspective de genre dans l'ensemble des compétences de la Communauté.

La **Direction de l'Egalité des Chances du Ministère de la Communauté française** travaille sur la question de l'égalité des femmes et des hommes dans les matières personnalisables telles que l'enseignement, l'éducation, la recherche scientifique, la culture, la santé, le sport, la jeunesse, l'audiovisuel et les médias.

Direction de l'Egalité des Chances du Ministère de la Communauté française

Boulevard Léopold II 44

1080 Bruxelles

tél : 02/413 32 24

e-mail : egalite@cfwb.be

site: www.egalite.cfwb.be

5. La politique d'égalité entre les femmes et les hommes en Région wallonne

L'année 2002 a vu se concrétiser deux avancées importantes dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit d'abord de l'approbation par la Région wallonne du Protocole facultatif des Nations Unies se rapportant à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Pour mémoire, ce Protocole avait été signé par la Belgique à New York le 10 décembre 1999. Le décret portant assentiment a été voté par le Parlement wallon le 13 novembre 2002. Ensuite, il s'agit du rééquilibrage de la participation des femmes et des hommes dans les organes consultatifs de la Région, avec l'arrivée de quelque 400 femmes supplémentaires qui siègeront dans l'ensemble des différents Conseils.

Suite à la rencontre avec les associations de femmes qui s'est déroulée le 11 novembre 2002 à l'occasion de la journée nationale des Femmes, le Ministre Président a proposé à l'ensemble des ministres d'intégrer dans leurs diverses compétences la question du genre et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Plusieurs mesures ont été adoptées, qui concernent entre autres les domaines suivants : le développement d'indicateurs de genre, une enquête socio-économique récurrente tenant compte des problématiques rencontrées par les femmes, la prise en compte systématique d'indicateurs sexués dans les enquêtes et publications chiffrées, le renforcement des formules d'accompagnement des personnes âgées dépendantes, le financement partiel de crèches dans les zonings, la sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin, la promotion d'activités de diversification par les femmes agricultrices, l'accroissement du taux d'emploi féminin, la diversification des choix professionnels des filles, la valorisation des compétences des femmes immigrées, la mobilité, la lutte contre les violences à l'égard des femmes.

Mis en place fin 2003, le **Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes (CWEHF)** remet des avis et des recommandations. Lieu de dialogue, le Conseil est composé de représentant-e-s des partenaires sociaux wallons et d'associations actives dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes.

Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes

Rue du Vertbois 13C

4000 Liège

tél : 04/232 98 30

e-mail : info@cesrw.be

site : www.cesrw.be > [cwehf](http://cwehf.be)

DIFFERENCES ET INEGALITES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN FAITS ET EN CHIFFRES

1 *Au niveau européen*³

Les violences domestiques précèdent le cancer et les accidents de la route dans le classement des principales causes de mortalité et d'invalidité chez les européennes de 16 à 44 ans.

Fin 2006, le taux d'emploi des 15-64 ans était de 57,1% pour les femmes et 71,5% pour les hommes. Le taux d'emploi des femmes entre 20 et 49 ans baisse de 15 points lorsqu'elles ont un enfant alors que celui des hommes augmente de 6 points.

Le taux de chômage des femmes était de 8,5% en janvier 2007 contre 6,7% chez les hommes. Le chômage de longue durée affecte 4,5% des femmes, soit un point de plus que les hommes.

32,9% des femmes travaillent à temps partiel contre 7,7% d'hommes. Un travail à temps partiel signifie un salaire partiel et une pension partielle.

59% des diplômés universitaires sont des femmes. Elles représentent 66% des étudiants en sciences humaines mais seulement 38% dans les matières scientifiques et techniques. Le nombre de diplômées en informatique est passé de 25% en 1998 à 22% en 2006.

Le marché de l'emploi reste cloisonné entre métiers masculins et métiers féminins et l'évolution des indices de ségrégation professionnelle et sectorielle par sexe ne montre aucun signe d'évolution significative.

Le déséquilibre persiste entre femmes et hommes dans la présence aux postes décisionnels tant politiques qu'économiques : moins d'un tiers des cadres sont des femmes, les conseils d'administration des 50 plus grandes entreprises européennes cotées en bourse ne comptent que qu'une femme pour 10 hommes. Dans les parlements nationaux, la proportion moyenne de femmes n'atteint que 24%. Elle est de 33% au parlement européen.

L'une des conséquences des différences et des inégalités se mesure par la persistance de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes : les femmes gagnent en moyenne 15% de moins que les hommes par heure travaillée.

Les femmes présentent un plus grand risque d'exclusion et de pauvreté, en particulier parmi les personnes âgées et les parents isolés. Le risque de pauvreté des femmes de plus de 65 ans

³ Données Eurostat et Rapport annuel de la Commission européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes, 2007. A l'occasion du 8 mars, journée internationale des Femmes, la Commission européenne publie chaque année des chiffres relatifs aux différences et inégalités entre les femmes et les hommes en Europe.

est de 20%, soit 5 points de plus que les hommes. Celui des familles monoparentales est de 34%.

Les femmes stimulent la croissance de l'emploi : sur les 8 millions d'emplois créés depuis 2000 en Europe, 6 millions sont occupés par des femmes. Le taux d'emploi des femmes atteint 56,3%, soit 2,7 points de plus qu'en 2000. Chez les hommes, le taux d'emploi n'a augmenté que de 0,1% sur la même période. Toutefois, l'emploi féminin augmente dans des secteurs et à des postes traditionnellement occupés par des femmes et mal rémunérés.

2 En Belgique

La Belgique dispose depuis décembre 2006 d'un outil statistique sur l'égalité des femmes et des hommes : la brochure ***Femmes et Hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre – Edition 2006***. Publiée par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, elle sera réactualisée tous les deux ans. De très nombreux domaines sont abordés : population, migration, travail rémunéré, esprit d'entreprise, revenus, pauvreté, prise de décision, santé, conciliation vie familiale et vie professionnelle, violence et criminalité, recherche et développement, monde académique, accès à internet....

- 51,1 % de la population belge sont des femmes. Les garçons représentent 51,1 % des enfants de moins de 15 ans.
- 84,5 % des personnes âgées de plus de 95 ans sont des femmes.
- 24 % des femmes pensionnées perçoivent moins de 500 euros par mois.
- 85% des familles monoparentales sont des femmes seules avec enfants.
- 69 % des indépendants à titre principal sont des hommes.
- La garde des enfants est la raison invoquée par 28 % des femmes qui travaillent à temps partiel. Ce n'est le cas que pour 4 % des hommes dans la même situation.
- 14 % des hommes qui travaillent à temps partiel ont une deuxième occupation ou suivent une formation. Il n'y a que 3 % de femmes dans ce cas.
- 75 % des heures de congé-éducation payé l'ont été à des hommes.
- Les femmes et les hommes âgés de moins de 35 ans ont un accès égal à internet. Au-delà, la différence augmente avec l'âge. Les hommes de plus de 65 ans surfent deux fois plus que les femmes.

Selon une étude de la FGTB parue en février 2007, les femmes belges gagnent en moyenne 400 euros bruts de moins par mois que les hommes.

Selon une enquête de la KUL publiée en décembre 2006, les hommes qui prennent une pause-carrière pour des raisons familiales sont plus lourdement pénalisés que les femmes en termes de salaire : l'écart atteint 11,7 % si le père s'est arrêté de travailler pendant plus d'un an et près de 14 % si sa pause a duré au moins 36 mois. La femme qui s'arrête pour les mêmes raisons n'est sanctionnée que de 0,9 % à 2,13 %.

La Région wallonne possède elle aussi depuis janvier 2007 un outil statistique : *Femmes et Hommes en Wallonie – Portrait statistique*. Il s'agit d'une publication conjointe du Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes (CWEHF) et de l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS).

GENRE, EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES : CLARIFICATION DES CONCEPTS DE BASE

S'il est relativement facile de comprendre ce que signifie le concept d'égalité entre les femmes et les hommes, les concepts de « genre », d'« analyse de genre » et d'« intégration transversale de la dimension de genre » sont, en revanche, plus difficiles à décrypter. Le présent guide propose une clarification de ces concepts de base fondée sur les définitions établies par la Commission européenne. Quelques exemples sont donnés à titre illustratif.

1 Le sexe et le genre : différences et inégalités

Par opposition au sexe, qui fait référence aux différences biologiques universelles entre les femmes et les hommes, le genre fait référence aux « rôles » **sociaux** attribués à chaque sexe et aux « **rappports** » **sociaux entre les sexes**. Par exemple, si seules les femmes peuvent donner la vie et allaiter un nourrisson, aucun facteur biologique ne permet de déterminer qui de l'homme ou de la femme prendra en charge l'éducation des enfants et les tâches ménagères, qui des hommes ou des femmes accèdera aux postes de décision dans la sphère politique et économique.

La féminité et la masculinité déterminent des modèles de comportement que la société impose aux individus qui les intériorisent et les considèrent comme une partie intégrante de la personnalité : chaque individu apprend ainsi à jouer le rôle dévolu à son sexe.

Le problème ne réside pas dans la **différence** entre le féminin et le masculin, mais bien dans les rapports inégaux de pouvoir entre les femmes et les hommes. En effet, lorsqu'on analyse les différences de rôles et les rapports sociaux entre les sexes, on constate que, dans les faits, les différences constituent des **inégalités** et que de manière globale, la balance penche en faveur du pôle masculin.

Quelques exemples permettent d'illustrer ce constat :

- On valorise l'audace, le goût de la compétition, les performances physiques, l'intérêt pour les sciences et les techniques chez un petit garçon : c'est un « vrai petit homme ». D'une fille qui montre les mêmes penchants, on dira qu'elle est « un garçon manqué » ;
- Dans les lieux de pouvoir et de prise de décisions, tant économiques que politiques, les hommes sont majoritaires ;
- Sur le marché du travail et dans l'emploi, les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes métiers : alors que les hommes sont majoritaires dans un large éventail de

secteurs, les femmes sont concentrées dans un nombre réduit de fonctions correspondant majoritairement aux activités reproductrices non rémunérées qu'elles exercent dans la famille : soins aux enfants et aux personnes dépendantes, éducation, ménage, préparation des repas... Mais si une femme aura du mal à s'imposer comme maçon, un homme éprouvera autant de difficultés à exercer le métier de puériculteur ;

- Les femmes et les hommes ne sont pas rémunérés de la même façon car les activités et les compétences masculines sont surévaluées par rapport aux compétences et activités féminines ;
- Les hommes sont majoritaires dans l'emploi à temps plein, les heures supplémentaires, les postes à responsabilité, les hauts salaires, les pensions au taux plein. Ils font aussi plus d'infarctus et meurent plus jeunes. Les femmes sont majoritaires dans le chômage, l'emploi à temps partiel, les interruptions de carrière, les bas salaires, les petites pensions mais elles vivent plus longtemps ;
- Les tâches ménagères, les activités de soins et d'éducation incombant essentiellement aux femmes, elles ont moins de temps à consacrer à la formation, à leur carrière et à un engagement politique. En revanche, on attend d'un homme qu'il s'investisse dans sa vie professionnelle, quitte à sacrifier ses relations avec ses enfants ;
- En cas de divorce, la garde des enfants va majoritairement à la mère avec comme conséquence le risque de la perte du lien entre le père et ses enfants, même si le système de garde alternée tend à faire évoluer les choses. Réciproquement, un divorce a en général des conséquences économiques plus dommageables sur les femmes ;
- Etc...

Ces exemples montrent que les rôles sociaux et les rapports sociaux de sexe sont source de **stéréotypes**, et génèrent des discriminations et des inégalités en majorité à l'égard des femmes mais aussi, dans certains domaines, à l'égard des hommes. Même si aujourd'hui des femmes et des hommes vivent les rôles et les rapports de sexe selon des modèles qui remettent en cause ces stéréotypes, de manière globale, ceux-ci conservent une forte valeur normative : ils déterminent les relations de pouvoir entre les deux sexes, fixent les droits et les devoirs des femmes et des hommes, modèlent leurs comportements, leurs aspirations, leurs choix de vie.

Tant les femmes que les hommes intériorisent les obligations et les interdits au point que ces rôles sociaux et ces rapports sociaux de sexe apparaissent comme « naturels », bien qu'il s'agisse de **constructions sociales**. En effet, contrairement aux différences biologiques, ces rôles et rapports sociaux de sexe ne sont pas figés : ils évoluent dans le temps et varient d'une société à l'autre, en fonction des caractéristiques sociales, économiques, culturelles, religieuses de chaque société ou d'une partie d'une société donnée. Les rapports et les rôles sociaux de sexes du XXIème siècle ne sont pas ceux du Moyen-Age. Ils ne sont pas les mêmes à Bruxelles et à Kaboul. Toutefois, le caractère « **institutionnalisé** » des rapports inégaux entre les femmes et les hommes les rend résistants au changement et favorise leur reproduction au quotidien.

2 *L'analyse de genre*

L'intérêt du concept de « genre » est qu'il met en évidence le **caractère relatif** des rôles et rapports sociaux de sexe, et donc la possibilité d'agir sur les stéréotypes, les discriminations et les inégalités. Puisque les relations de pouvoir entre les femmes et les hommes, et les modèles de rôles masculins et féminins ne sont pas donnés une fois pour toutes, il est possible de les faire évoluer de manière volontariste, à condition d'accepter de « **chausser des lunettes de genre** » pour regarder d'un autre œil (**l'analyse de genre**) les rapports entre les femmes et les hommes et leurs positions respectives dans la société.

L'avantage de l'analyse de genre est qu'elle n'est pas unilatérale : elle cherche à prendre en compte systématiquement la position, les besoins et les attentes tant des hommes que des femmes. Le genre est une grille de lecture sans a priori des situations impliquant des hommes et des femmes. La démarche est la suivante : face à un programme, un projet, on regarde s'il correspond de manière équitable aux besoins et aux attentes des hommes et des femmes et on évalue quels effets il a sur les hommes et sur les femmes. Quand il apparaît que ces effets sont différents, on se demande s'ils génèrent ou pas des inégalités à corriger. Dans la mise en place des mesures correctrices, on raisonne en accordant la même reconnaissance et la même valeur aux aspects masculins et féminins, en évitant d'aligner ce qui est « féminin » sur ce qui est « masculin » (ou l'inverse).

Services de garde d'enfants et genre

Les services de garde d'enfants constituent un bastion féminin. De nombreux scientifiques ont mis en lumière le fait que cette prédominance des femmes pouvait avoir des conséquences négatives sur les enfants en bas âge. En effet, certains enfants issus de familles monoparentales se retrouvent, dans leurs premières années, confrontés à des modèles de rôles exclusivement féminins : mère, gardienne, puéricultrice, institutrice maternelle. L'ouverture du secteur à des travailleurs masculins permettrait un meilleur équilibre entre modèles de rôles masculins et féminins. Elle permettrait aussi de casser les stéréotypes qui assimilent la garde et l'éducation des jeunes enfants, à un domaine exclusivement féminin.

Toutefois, des enquêtes ont montré, d'une part, la résistance du personnel féminin à l'accès d'hommes dans une sphère d'influence dominée par les femmes et d'autre part, le regard suspicieux posé par la société sur des hommes qui s'engagent dans cette voie. Ils sont en butte à l'incompréhension de leur entourage et sont soupçonnés d'homosexualité, voire de pédophilie.

*Dans une perspective de genre, des initiatives centrées sur les services de garde d'enfants pourraient donc **encourager l'emploi masculin et l'émergence de modèles de rôles masculins** dans ce secteur féminin.*

De plus, bien que ces services soient indispensables au bon fonctionnement de la société et

*gènèrent une importante plus-value collective, les fonctions et les métiers exercés sont sous-valorisés. Cela se traduit au niveau des rémunérations, des possibilités de carrière et de la reconnaissance sociale. En conséquence, une politique de genre dans ce domaine devrait inclure également un objectif de **revalorisation des métiers et fonctions** du secteur.*

Organisation du travail et genre

En ce qui concerne l'organisation du travail, le discours politique et les dispositifs d'articulation travail-famille restent centrés majoritairement sur les femmes, ce qui montre qu'elles sont toujours considérées comme les principales responsables en la matière. Aujourd'hui, si les femmes ont massivement investi le marché du travail et s'y maintiennent, la montée des femmes dans l'emploi n'a pas eu comme corollaire la montée des hommes sur la scène familiale. Les hommes sont restés des « travailleurs avant tout » et le modèle de la « mère au travail » n'a pas d'équivalent masculin, le fait d'être père n'affectant pas, ou très peu, la vie professionnelle des hommes.

La généralisation du travail des femmes a amené le monde politique, les entreprises et les partenaires sociaux à reconnaître la légitimité des demandes des mères à concilier travail et famille. Cette légitimité a eu pour effet pervers de confiner les femmes dans des situations professionnelles peu valorisées et valorisantes. De l'autre côté, les réticences restent grandes face à la demande de certains pères à mettre leur travail entre parenthèse pour s'occuper de leurs enfants. Les hommes qui voudraient s'investir davantage dans la sphère familiale sont confrontés à de multiples barrières, tant économiques que politiques, culturelles, sociales.

Au plan économique, la ségrégation du marché du travail selon le sexe, combinée aux différences salariales entre hommes et femmes, fait que bien souvent, le travail de l'homme est davantage valorisé et valorisable. La société belge semble évoluer vers le modèle de la famille à un revenu et demi, le « demi » étant réservé aux femmes. En cas d'arbitrage au sein du couple pour savoir qui se retirera totalement ou partiellement du marché du travail pour concilier responsabilités familiales et vie professionnelle, le choix est vite fait.

Au plan culturel et social, la place des hommes dans l'entreprise, et surtout la culture que les entreprises promeuvent en leur sein, constitue un obstacle majeur à plus d'égalité en matière de partage des tâches professionnelles et familiales.

*Les initiatives visant l'articulation entre vie professionnelle et vie privée devraient donc, dans une perspective de genre, renforcer leur action en faveur de la **conciliation travail-famille pour les pères** et ne pas se centrer uniquement sur **les mères**.*

L'analyse de genre permet donc d'impliquer les hommes comme les femmes dans la réflexion, elle n'est ni du seul domaine des femmes ni l'apanage de quelques expert-e-s en la matière. Les hommes comme les femmes sont en effet confronté-e-s dans tous les aspects et tous les stades de leur vie aux rapports sociaux de sexe. Elles et ils ont donc tout intérêt à avoir consciemment et ouvertement un rapport au genre et à l'intégrer dans leur fonctionnement quotidien.

3 Analyse de genre et diversité

Pour être efficace, l'analyse de genre doit prendre en compte d'autres types de rapports sociaux. En effet, les hommes et les femmes ne constituent pas des catégories homogènes mais elles sont marquées par des différences basées sur l'âge, l'ethnicité, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap physique ou mental, l'appartenance à une classe sociale.

Les rapports sociaux de sexe s'imbriquent donc à tous les autres rapports sociaux, en particulier les rapports de classe, les rapports entre migrants et autochtones, les rapports entre générations. Toutes les femmes ne sont pas affectées de la même manière par les inégalités fondées sur le genre : les rapports sociaux de sexe tendent à être plus égalitaires et les rôles sociaux moins différenciés dans les couches plus éduquées de la population. Les différents types de discriminations ne s'additionnent pas mais tendent à se renforcer les uns les autres. Ainsi, une femme migrante pourra être victime d'une triple discrimination : sur base de son sexe, à cause de son origine ethnique et par ce qu'elle appartient à une classe située au bas de l'échelle sociale.

Mais les inégalités fondées sur le genre ne sont pas à mettre sur le même pied que les inégalités fondées sur d'autres facteurs de discrimination. En effet, le genre a un caractère transversal : aucun groupe social, aucune catégorie sociale n'est « neutre », tous les groupes sociaux, toutes les catégories sociales étant constitués d'hommes et de femmes. C'est pourquoi les « femmes » et les « hommes » ne constituent pas une catégorie sociale. En revanche, les « jeunes » représentent une catégorie sociale composée de jeunes hommes et de jeunes femmes, tout comme les « chômeurs » ou les « demandeurs d'emploi ».

4 Mise au point d'un plan d'action « Genre »

L'analyse de genre n'est qu'une étape, pas une fin en soi. La phase d'analyse doit donc déboucher sur un plan d'action « genre » qui représente **la contribution du projet à l'égalité des femmes et des hommes**. Ce plan d'action variera d'un projet à l'autre, en fonction de ses objectifs, de son champ d'intervention, du public visé. Il pourra être plus ou moins ambitieux. L'important est de fixer des objectifs réalistes auxquels tous les partenaires pourront se rallier et qui pourront être menés à bien. Un projet FSE ne peut changer le monde à lui tout seul mais il peut apporter à son niveau une contribution à l'égalité des femmes et des hommes. Ce sont les petits ruisseaux qui font les grandes rivières.

Par exemple, dans le programme EQUAL 2000-2006, les projets ont fait des efforts de sensibilisation à l'égalité des femmes et des hommes tant des personnes qu'ils formaient/accompagnaient que de leurs partenaires et des opérateurs de terrain.

Afin de faire évoluer les mentalités, certains ont travaillé sur les stéréotypes et les représentations : montrer des femmes dans des métiers masculins et des hommes dans des métiers féminins, afin de mettre en avant des modèles non traditionnels ; faire attention dans leurs productions écrites et visuelles à respecter l'équilibre entre les femmes et les hommes.

D'autres projets qui travaillaient sur des profils professionnels ont veillé à travailler autant sur des secteurs majoritairement masculins que sur des secteurs majoritairement féminins. D'autres encore ont décidé, suite à leur analyse de genre de mettre en place des actions de formation spécifiques pour les publics féminins.

Accompagnement et formation des primo-arrivants vus avec des lunettes de genre

On pourrait se dire que la problématique est la même pour les femmes et les hommes migrants, et que vu les moyens disponibles (nombre de places de formation, personnel accompagnant) déjà limités au regard des besoins, il n'y a pas lieu de prendre en plus en compte la dimension de genre. Toutefois, considérer le public cible dans sa globalité risque non seulement d'avoir des effets discriminants vis à vis du sexe sous-représenté, mais de réduire aussi la pertinence de l'intervention, en occultant certains besoins.

Dans ce cas-ci, l'analyse de genre part de l'hypothèse que la situation de primo-arrivants peut ne pas être vécue de la même manière par les hommes et par les femmes, les femmes tendant à être relativement invisibles dans la mesure où elles suivent souvent un partenaire. Par ailleurs, les femmes migrantes peuvent, dans certains cas, être motivées par des situations qui n'affectent pas les hommes mais dont les femmes sont les victimes spécifiques : viol utilisé comme arme de guerre, crimes d'honneur, peine capitale en cas d'adultère, mutilations génétiques, mariage forcé, esclavage sexuel, etc.

L'approche de genre pourrait comporter les étapes suivantes :

- ***Quantification de la part des femmes dans le groupe cible*** et fixation d'un objectif quantitatif de participation des femmes dans les dispositifs de formation et d'accompagnement, correspondant par exemple à leur part dans le groupe cible.
- ***Identification des rôles et des rapports sociaux de sexe au sein du groupe cible***, afin de détecter les éventuels freins à la participation des femmes aux actions de formation et d'accompagnement. Par exemple, il se pourrait que pour des motifs culturels et /ou religieux, les femmes ne puissent pas avoir accès à des formations mixtes, ce qui pourrait justifier la mise en place de groupes spécifiquement féminins.
- ***Identification des différentes situations des femmes du groupe cible*** : 1) migrantes isolées, 2) seules avec des enfants, 3) en couple. Les besoins et les attentes pourront varier en fonction de chaque situation. Par exemple, il faudra éventuellement prévoir des dispositifs de garde d'enfants pour que certaines puissent accéder aux activités d'accompagnement et de formation. Il faudra peut-être convaincre ces femmes (et leur éventuel compagnon) qu'il est légitime de faire garder leurs enfants par une tierce personne, ceci n'étant pas la norme dans certaines cultures.
- ***Intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le contenu des formations*** : en plus de l'apprentissage du français, le contenu des formations porte habituellement sur les caractéristiques et le fonctionnement de la société belge. Il serait pertinent d'inclure un volet relatif aux rapports sociaux de sexe et à l'égalité entre les femmes et les hommes qui est garantie en Belgique dans la Constitution.

- *Intégration de l'approche de genre dans les activités de sensibilisation des acteurs clés, des décideurs, des opérateurs de l'ISP : les messages utilisés devraient refléter de manière équilibrée et explicite les situations, les attentes et les besoins des femmes et des hommes primo-arrivants.*

5 Le « neutre » n'existe pas

Considérer qu'on ne fait pas de discrimination, que l'on est « ouvert à tout le monde », ne suffit pas. L'évaluation des programmations FSE antérieures montre en effet que des interventions considérées comme « neutres » tendent en fait à reproduire les discriminations existantes sur le marché du travail et dans l'emploi.

De même, travailler avec une majorité de stagiaires féminines ne signifie pas automatiquement que l'on applique l'approche de genre ou que l'on contribue à l'égalité des femmes et des hommes. En effet, on peut très bien travailler avec des femmes dans une logique sexiste. Adopter une démarche de genre ne signifie pas non plus viser un public à 50% masculin et 50% féminin. La parité numérique ne constitue pas un objectif en soi.

On peut très bien apporter une contribution significative à l'égalité en ne travaillant qu'avec des hommes. C'est le cas par exemple en Italie où un opérateur institutionnel régional a constaté dans son analyse de genre que l'un des obstacles majeurs à l'emploi des femmes était l'absence de partage des tâches familiales au sein des couples. Cet opérateur a donc décidé d'inclure dans les formations destinées aux hommes de la région, cofinancées par le FSE, un module de sensibilisation à l'égalité des femmes et des hommes ainsi qu'un module d'éducation ménagère, le but étant d'inciter les hommes à contribuer aux tâches ménagères afin de permettre à leurs épouses et leurs compagnes de s'investir dans un projet professionnel.

Le genre ne consiste pas non plus forcément à insérer les femmes dans des métiers masculins. Cela peut être un objectif par exemple pour un projet qui travaille dans un secteur masculin et qui déciderait d'encourager la mixité mais il y a d'autres manières de contribuer à l'égalité des femmes et des hommes, comme le montre l'exemple italien.

6. La double approche : spécifique et transversale

Ce qui est important dans la démarche de genre, c'est de réfléchir dès le départ aux effets potentiels du projet sur les femmes et sur les hommes, d'identifier les facteurs qui peuvent avoir une influence positive ou négative et de mettre en place les interventions nécessaires à assurer un impact équilibré sur les femmes et sur les hommes.

Cela peut déboucher sur trois options : soit il est nécessaire de mettre en place des actions spécifiques pour les femmes, soit l'approche de genre sera intégrée de manière transversale dans les différentes actions qui seront mises en œuvre dans le projet, soit on combine les deux approches, comme le préconise la Commission européenne.

Certains estiment que les actions spécifiques sont stigmatisantes pour les femmes, tout comme les quotas, qu'elles font des femmes une « espèce protégée ». Pourtant, l'expérience accumulée au niveau européen montre que ces actions positives sont nécessaires dans

certains cas pour éliminer les discriminations ou surmonter des obstacles à la participation des femmes. Toutefois, l'expérience prouve aussi qu'utiliser seules, ces actions risquent d'avoir peu d'impact, parce qu'elles ne changent pas les structures et les systèmes, même si elles sont bénéfiques pour les femmes concernées. C'est ce qui a amené la Commission européenne à promouvoir le « gender mainstreaming » en plus des actions spécifiques.

Evaluer l'impact selon le genre

L'égalité d'accès et de participation des hommes et des femmes dans les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle ne suffit pas à garantir un ancrage similaire des femmes et des hommes dans l'emploi.

L'évaluation des programmations antérieures a montré que dans certains Etats membres, les femmes étaient largement majoritaires parmi les bénéficiaires des interventions du FSE d'où la conclusion que le FSE favorisait les femmes plus que les hommes. Toutefois, l'évaluation de l'impact menée par la suite dans une perspective de genre a révélé des différences importantes en termes de taux d'insertion et de types d'emplois occupés, au détriment des femmes. En fin de compte, c'était les hommes bénéficiaires numériquement moins nombreux qui avaient bénéficié le plus de l'intervention du FSE. L'explication était que les hommes avaient participé à des programmes de formation plus en phase avec les besoins du marché du travail alors que les femmes étaient restées massivement enfermées dans des filières peu porteuses voire dans certains cas complètement obsolètes.

Certains projets avaient décidé au contraire d'innover et d'amener des femmes dans des filières traditionnellement masculines, particulièrement porteuses. Ils avaient fait un effort important en adaptant les modalités de recrutement des stagiaires, les conditions d'accès et les méthodes de formation. Des mesures d'accompagnement avaient été mises en place : garde d'enfants, aide à la mobilité, adaptation des horaires. Toutes les conditions d'égalité d'accès et de participation étaient donc remplies et pourtant, les effets sur les femmes en terme d'insertion furent parfois très décevants comparés aux effets sur les hommes. La raison de cet échec était que rien n'avait été prévu au-delà de la formation pour garantir un accès égal à l'emploi pour les femmes et les hommes ni pour le maintien des femmes dans ces filières non traditionnelles. Ainsi, plusieurs sont restées sur le carreau alors que d'autres qui avaient trouvé un emploi correspondant à leurs nouvelles compétences ont abandonné face à une ambiance de travail très masculine.

Dans ce dernier cas, il aurait fallu anticiper ces obstacles avant la fin de la formation et utiliser par exemple la méthode du jobcoaching pour agir sur les employeurs, identifier des opportunités d'emploi correspondant aux qualifications acquises et assurer un accompagnement des femmes après l'embauche.

LES CLES D'UNE APPROCHE DE GENRE REUSSIE

L'expérience acquise permet d'identifier quels sont les facteurs favorables à une approche de genre réussie : il s'agit d'adopter une stratégie tant « top down » que « bottom up », d'impliquer toutes les parties prenantes au projet mais aussi de désigner une personne responsable de l'égalité des femmes et des hommes et enfin, de se doter d'un minimum d'expertise et des moyens nécessaires.

1. La volonté politique au plus haut niveau

Il est important que le plus haut niveau hiérarchique des organisations impliquées dans un projet donne un signal clair et engage de manière explicite le projet dans un processus de genre. Ceci peut prendre la forme d'une charte, d'une déclaration qui sera communiquée à l'ensemble des parties prenantes. Cette charte peut reprendre les objectifs en matière d'égalité des femmes et des hommes et décrire le plan d'action « Genre ». Toutefois, il ne suffit pas de « décréter » l'égalité d'en haut pour qu'elle devienne réalité.

2. L'engagement de tous les partenaires

Il est conseillé de désigner une personne de référence au sein du projet comme chef de file pour les aspects « genre/égalité ». Son rôle sera d'assurer que les objectifs de genre ne soient pas perdus de vue et que les actions prévues soient effectivement mises en œuvre. Cette personne peut être aussi bien un homme qu'une femme. Toutefois, l'engagement de tous les partenaires du projet et de toute l'équipe est tout aussi nécessaire. Par exemple, il est important de mettre la question du genre de manière systématique à l'agenda des réunions du comité d'accompagnement ou du comité de pilotage du projet. Il faut que le plan d'action « genre » soit l'affaire de tous et toutes en sachant que ceci implique, de la part des personnes concernées, une ouverture au changement non seulement des pratiques professionnelles, mais aussi des représentations personnelles des rapports sociaux entre les sexes.

3. Des compétences et une expertise partagée

Pratiquer l'approche de genre ne s'improvise pas. Il est nécessaire de disposer d'un minimum de connaissances théoriques et pratiques et d'une certaine expérience dans l'utilisation des méthodes et des outils de genre. On peut faire appel à une expertise extérieure (consultant-e en genre) ou inclure dans le projet un partenaire compétent et expérimenté, mais on ne peut jamais faire l'économie de l'appropriation, par l'ensemble des acteurs impliqués, d'un minimum de connaissances à appliquer dans leurs pratiques quotidiennes. Par exemple, un-e consultant-e en genre pourra à la fois aider le projet à faire son analyse de genre et mettre au point son plan d'action « genre » mais pourra aussi assurer la formation de l'équipe et le coaching de la personne de référence pour les aspects « genre/égalité », de manière à impulser une « culture du genre » au sein du projet.

4. L'empowerment

L'empowerment est un processus de changement visant à renforcer l'affirmation de soi d'un groupe sous-représenté, la participation active des individus qui le composent allant du droit d'avis jusqu'au droit de décision. Le processus d'empowerment est particulièrement pertinent pour assurer la prise en compte de la dimension de genre. Il s'agit de donner la parole aux femmes (et aux hommes) des groupes-cibles, afin qu'elles (et ils) déterminent elles (eux)-mêmes leurs attentes et leurs besoins ; d'améliorer leur compréhension du contexte qui est le leur et des rapports sociaux de sexe ; de renforcer leurs capacités de négociation et de décision ; de les faire participer à toutes les étapes du projet : conception, mise en œuvre, suivi, évaluation.

Pour agir de manière efficace sur les mentalités, les représentations, les valeurs, une démarche participative s'impose car les personnes doivent évoluer de l'intérieur. Cette démarche concerne aussi bien les femmes que les hommes car les deux sexes intériorisent les modèles sexués. La résistance au changement pourra venir autant des femmes que des hommes et ces derniers peuvent être, autant que les femmes, des promoteurs et des défenseurs de l'égalité entre les sexes.

5. La mise à disposition des ressources suffisantes

Prendre en compte la dimension de genre a un coût. Toutefois, plutôt que de coût, il faut parler d'investissement car, l'expérience le prouve, la démarche génère une plus-value pour le projet, améliore sa pertinence, sa qualité globale, maximalise les résultats et les effets.

De quelle nature pourront être ces coûts supplémentaires ? Par exemple, si l'on reprend les pistes déjà suggérées, il peut s'agir de faire appel à de la consultance en genre, d'organiser des actions de sensibilisation, des formations au genre, de développer des outils d'analyse de genre adaptés aux spécificités du projet, d'organiser la consultation et la participation de toutes les parties prenantes, de mettre en place éventuellement à l'intérieur d'un projet des actions spécifiques pour le sexe sous-représenté, un service de garde d'enfants, d'assurer un suivi et une évaluation des actions « genre ».

Tout ceci demande du temps, des ressources humaines et des ressources financières. Il est donc primordial d'évaluer de manière adéquate le coût de l'intégration de la dimension de genre, afin de prendre en compte ce budget « genre » dans le coût global du projet. Il est important de souligner que ces coûts sont éligibles pour tous les projets FSE, même s'il s'agit de projets qui n'ont pas l'égalité des femmes et des hommes comme objectif principal.

Le « gender budgetting »

Dégager des moyens financiers est une chose. Garantir que ces moyens améliorent effectivement la position des femmes et des hommes dans la société en est une autre. Le « gender budgetting » ou l'analyse budgétaire sensible au genre est une manière d'évaluer

dans quelle proportion les moyens financiers engagés bénéficient aux hommes et aux femmes. Il s'agira par exemple pour une commune de faire le choix entre investir dans un terrain de football ou dans une crèche.

Un exemple réussi de gender mainstreaming dans le domaine de la création d'entreprises

Depuis plusieurs décennies, le FSE finance des projets visant la création d'entreprises par les femmes. Il s'agit en majorité d'actions spécifiques de formation et d'accompagnement de femmes indépendantes ou créatrices de micro-entreprises dans des domaines traditionnellement féminins, peu axées sur la croissance des entreprises.

Si ces actions contribuent à mieux identifier les besoins spécifiques des femmes et à mieux y répondre, elles n'ont pas eu de réel impact sur la participation des femmes dans les organisations d'employeurs, où les hommes sont majoritaires, ni sur l'accès des femmes aux dispositifs d'appui à la croissance des entreprises.

Afin de dépasser les limites de l'approche spécifique, une structure provinciale de l'organisation patronale interprofessionnelle représentative des PME et des indépendants en Belgique a mené, dans le cadre du programme EQUAL 2000-2006, un projet ambitieux. A l'initiative du projet, un homme : le Secrétaire Général de cette structure. Le projet a démarré par une vaste enquête menée en partenariat avec un département de l'ULg compétent en gestion d'entreprise et en genre. L'objectif était d'identifier le profil des femmes créatrices d'entreprises, leurs motivations, les obstacles qu'elles rencontrent, leurs attentes et leurs besoins.

Après cette première étape, le projet a mis en place un réseau pour des femmes entrepreneuses où elles trouvent une plate forme d'échanges, des conseils, des formations, du soutien mais aussi un tremplin pour développer leurs entreprises. La personne engagée comme gestionnaire du projet et du réseau n'avait pas au départ de compétences très poussées en genre. La collaboration avec l'équipe universitaire et d'autres intervenantes plus expérimentées lui a permis d'acquérir une réelle expertise en genre.

En parallèle, le Secrétaire Général de la structure en question a entamé tambours battants une féminisation des organes dirigeants où les hommes étaient largement majoritaires. Le mode de fonctionnement de la structure et son offre de services ont été remis à plat, afin de mieux les adapter aux besoins des entrepreneuses. En l'espace de quelques années, cette structure a opéré un complet changement de mentalités et est devenu une référence en la matière.

Un exemple d'analyse budgétaire sensible au genre

Selon une étude suisse de la « Conférence latine des Délégués à l'égalité » promue par le Parti socialiste européen (PSE), l'argent investi dans des services d'accueil de la petite enfance génère pour la communauté jusqu'à trois fois les sommes investies et permet au gouvernement un retour sur investissement à travers des recettes supplémentaires et moins de dépenses sociales. Toute le monde bénéficie de ces investissements : les parents – en particulier les mères – qui peuvent plus facilement accéder au marché du travail et

augmenter ainsi le revenu familial ; les personnes employées dans les structures d'accueil ; l'Etat qui perçoit des taxes et des contributions sociales sur les salaires gagnés par les parents et les employé-e-s ; les enfants, en particulier les enfants de milieux défavorisés et les enfants de migrants qui bénéficient d'une socialisation précoce et d'un apprentissage de la langue.

INTEGRER LA DIMENSION DE GENRE DANS LES PROJETS FSE

1. Suivre la logique du cycle de vie du projet

La démarche proposée suit le cycle de gestion d'un projet. Toutefois, par souci de simplification, les différentes étapes d'un cycle de projet ont été regroupées en trois phases :

La phase de diagnostic et d'analyse : elle permet de bien appréhender le public-cible, de cerner les différences entre les femmes et les hommes et de collecter les informations qualitatives et quantitatives nécessaires pour déterminer la nature et la forme de l'intervention envisagée. C'est également à ce stade que l'on identifie les indicateurs qui serviront par la suite pour le suivi et l'évaluation. Ce chapitre donnera des pistes sur la manière de collecter et d'analyser les informations ainsi que des exemples d'indicateurs.

La phase de planification : de manière générale, planifier un projet, c'est prendre les décisions relatives à la nature des interventions, la zone géographique visée, le caractère sectoriel/thématique, les objectifs et les résultats envisagés, les mesures et les activités à entreprendre, les rôles et les responsabilités des acteurs impliqués, les moyens requis, les facteurs extérieurs à prendre en considération. Dans la démarche de genre, c'est à ce stade que l'on réfléchit à l'impact potentiel du projet sur les femmes et les hommes et que l'on identifie les actions à mettre en œuvre pour que le projet contribue à l'égalité des femmes et des hommes. La meilleure façon d'intégrer la dimension de genre dans la planification est d'opter pour un processus de planification participatif. Ce chapitre présentera brièvement différentes méthodes.

La phase de suivi de la mise en œuvre d'un projet et l'évaluation : le suivi permet de contrôler la progression d'un projet et l'évaluation juge dans quelle mesure il est un succès. Ce chapitre proposera des exemples de questions relatives à la dimension de genre et à l'égalité entre hommes et femmes, à poser pour le suivi et l'évaluation d'un projet.

En fonction de l'état d'avancement d'un projet (nouveau, en cours, en voie d'achèvement), il est possible d'entamer le processus d'intégration de la dimension de genre à l'une ou l'autre de ces trois étapes.

1. La phase de diagnostic et d'analyse

2.1. Groupe de pré-diagnostic

Avant de passer à la phase de diagnostic proprement dite, il peut être utile de faire appel à un groupe de pré-diagnostic, composé d'acteurs-trices clés, ayant à la fois une compétence en matière de genre et dans la thématique visée par le projet. Le groupe pourra identifier les pistes à suivre pour la collecte des données qualitatives et quantitatives et posera les jalons de l'analyse de genre.

2.2. Collecte des informations quantitatives

Quel que soit le thème prioritaire, il est nécessaire de bien connaître la situation respective des femmes et des hommes dans le groupe cible, la zone géographique et/ou le secteur concernés. La première étape sera donc la recherche de statistiques désagrégées par sexe. Dans la mesure du possible, il ne faut pas se limiter au nombre global de femmes et d'hommes, mais identifier pour chaque indicateur la part des femmes et des hommes, comme l'indique le tableau ci-dessous :

Exemple de répartition par sexe des données quantitatives

| indicateurs | femmes | hommes | total |
|--------------------------------|---------------|---------------|--------------|
| <i>Age</i> | | | |
| <i>Origine ethnique</i> | | | |
| <i>Niveau d'études</i> | | | |
| <i>Chômage de longue durée</i> | | | |
| <i>Situation dans l'emploi</i> | | | |
| <i>Situation familiale</i> | | | |
| <i>Etc.</i> | | | |

2.3. Collecte des informations qualitatives

Différentes méthodes peuvent être utilisées pour récolter les informations qualitatives relatives à la situation des femmes et des hommes par rapport à la thématique visée, aux problèmes rencontrés, à leurs attentes et leurs besoins. Il est important aussi d'identifier tous les facteurs qui peuvent influencer leur situation. Les études constituent la forme la plus classique de collecte d'informations et sont en général confiées à des chercheurs-ses ou des expert-e-s. Dans ce cas, il faudra veiller à ce qu'ils-elles aient à la fois des compétences en matière de genre et dans la thématique visée ou alors les faire travailler en équipe. On peut également avoir recours à des méthodes plus participatives. Associer les parties prenantes, en particulier les bénéficiaires potentiels d'un projet, à une analyse de leur situation, à la définition d'une vision de leur avenir peut contribuer à renforcer la pertinence, l'efficacité et la durabilité d'un projet.

Trois étapes sont proposées pour la collecte des informations qualitatives, dans une perspective de genre : l'analyse des « parties prenantes », des groupes cibles, des influences.

2.3.1. L'analyse de genre des « parties prenantes »

Les parties prenantes sont toutes les personnes, les groupes ou les institutions qui ont un intérêt dans un projet. L'analyse commence donc par **l'identification des parties prenantes**. Il est primordial de ne pas se limiter aux parties prenantes susceptibles d'avoir un rôle direct dans le projet, comme les partenaires du projet, mais de prendre aussi en considération toutes celles qui pourront contribuer à la pérennisation du projet et/ou à la dissémination de ses résultats.

Dans le cas des projets FSE, les parties prenantes seront, entre autres :

- les groupes cibles : jeunes, demandeurs-euses d'emploi peu qualifié-e-s, chômeurs-euses de longue durée, candidat-e-s à la création d'entreprises, travailleurs-euses âgé-e-s ou fragilisé-e-s, personnes confrontées aux discriminations ou inégalités de traitement, publics des CPAS, personnes d'origines ethniques différentes, personnes rentrantes, demandeurs-euses d'asile, etc. (Une description détaillée de l'analyse de genre d'un groupe cible est donnée ci-dessous);
- les opérateurs de la formation initiale et l'enseignement ;
- les organismes de la formation continue ;
- les organismes de soutien au développement d'activités économiques marchandes et non-marchandes ;
- les organisations publiques et privées du secteur de l'insertion socioprofessionnelle ;
- les professionnels de l'orientation et de la sélection des stagiaires du parcours d'insertion ;
- le monde du travail : entreprises, partenaires sociaux ;
- les autorités politiques et administratives responsables de la thématique visée et le pouvoir subsidiant ;
- la recherche (universités et organismes de recherche) ;
- etc.

On procède ensuite, pour chaque partie prenante, à l'identification de son positionnement par rapport au genre et à l'égalité entre les femmes et les hommes. Il ne s'agit pas d'un jugement de valeur mais bien d'une analyse la plus objective possible. Le but est de déterminer quel rôle pourraient jouer ces parties prenantes dans le processus d'intégration de la dimension de genre dans le projet. Il est intéressant de prévoir un processus de consultation et/ou de participation (à travers par exemple des ateliers de discussion) des parties prenantes. Une attention particulière devra être accordée aux organismes de base qui représentent le point de vue des femmes du groupe cible, ainsi qu'aux instances responsables en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, éventuellement en place au sein des différentes parties prenantes (Service pour l'Égalité, Commission « Femmes », etc.).

En fonction des résultats de l'analyse, on pourra ainsi définir le rôle potentiel de chaque partie prenante dans le processus de changement. Ainsi, un organisme spécialisé et expérimenté dans le genre pourra servir de « ressources » ou pourra éventuellement être sollicité comme partenaire dans le projet. Les organismes démontrant une ouverture, un intérêt, pourront

participer activement au processus de changement et devenir « porte-parole », « modèle » pour leurs pairs. Un organisme occupant une position-clé mais peu réceptif à l'égalité des femmes et des hommes devra faire l'objet d'un travail de sensibilisation, etc.

Exemples de questions pour l'analyse de genre des parties prenantes :

- *L'égalité entre les femmes et les hommes est-elle inscrite dans les objectifs, la politique, les priorités, les programmes d'action de l'organisme ?*
- *A-t-il de l'expérience en la matière ? Une connaissance de l'approche de genre ?*
- *Si ce n'est pas le cas, y a-t-il un intérêt, une ouverture ?*
- *Au contraire, est-il à considérer comme peu intéressé, peu réceptif à la dimension de genre et à l'égalité ?*
- *Cet organisme joue-t-il un rôle-clé pour mettre en œuvre un processus de changement, permettre à notre projet d'avoir un impact effectif et durable en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ? Est-il incontournable ?*

2.3.2. L'analyse de genre des groupes cibles

L'analyse de genre des publics cibles se base sur toutes les données quantitatives et qualitatives récoltées. Elle va permettre de mettre en lumière les différences entre les femmes et les hommes au sein d'un groupe cible. Ces différences sont habituellement analysées en fonction des critères suivants :

- 1) **la participation** : combien de femmes et d'hommes font partie du groupe cible ?
Quelles sont les caractéristiques des femmes et des hommes du groupe cible ?
- 2) **l'accès aux ressources** : répartition entre les femmes et les hommes des ressources cruciales comme :
 - **le temps** : le temps consacré par les femmes et les hommes aux différentes activités productrices (exemple : le travail formel et informel, mais aussi congés, maladies, interruptions de carrière, etc.) et reproductives (exemple : soins aux enfants, tâches ménagères), le temps communautaire (exemple : associatif, politique) et le temps individuel (exemple : sport, loisirs, auto-formation) ;
 - **l'information** : accès à l'information relative au marché du travail, à l'emploi, à la formation, aux dispositifs de soutien à la création d'entreprises, au droit du travail, aux législations en faveur de l'égalité, etc. ;
 - **l'argent** : disposition d'un revenu propre, indépendance ou dépendance financière ;
 - **l'éducation et la formation** : niveaux et secteurs d'éducation et de formation, adéquation avec les tendances du marché du travail, degré de valorisation sur le marché du travail ;
 - **le travail et la carrière professionnelle** : place des femmes et des hommes sur le marché du travail et dans l'emploi, par secteurs, métiers, fonctions, par type d'emploi : CDD, CDI, temps plein, temps partiel. Part des femmes et des hommes dans le chômage, le chômage de longue durée, les interruptions de

carrière, les demandeurs d'emploi libres. Part des femmes et des hommes dans le travail indépendant, la création d'entreprises, les postes à responsabilité, etc.

- **les technologies de l'information et de la communication** : accès à internet, à l'informatique, à la formation aux TIC. Part des femmes et des hommes dans les métiers TIC. Impact respectif des TIC sur les métiers et les professions traditionnellement masculins et féminins.
- **les services de la vie quotidienne** : garde d'enfants, prise en charge des personnes dépendantes, services d'aide aux familles, etc. Accès et utilisation par les femmes et les hommes, adéquation des services par rapport aux besoins ;
- **la mobilité** : les moyens de transport publics et privés (utilisation de la voiture du ménage, par exemple). Accès et utilisation par les femmes et les hommes, adéquation des services par rapport aux besoins ;

3) **les besoins** : les besoins spécifiques des femmes et des hommes par rapport à la thématique visée. Ces besoins sont identifiés à partir de toutes les informations récoltées. Pour les définir, on prend en compte les attentes spécifiques des femmes et des hommes du groupe, leurs potentialités et les obstacles auxquels elles et ils sont confrontés, les différences constatées entre les femmes et les hommes. La définition des besoins spécifiques est particulièrement importante car c'est à partir d'eux que l'on pourra ensuite définir les objectifs de genre et les actions possibles ;

4) **les normes et les valeurs** qui influencent les rôles des femmes et des hommes, au sein du groupe cible : faible ou forte différenciation, répartition égalitaire ou inégalitaire des rôles sociaux de sexe, rapports sociaux de sexe inégaux, égaux. Ces normes et ces valeurs sont à prendre en compte dans la mesure où elles influencent la participation des femmes et des hommes sur le marché du travail et dans l'emploi. Il est aussi intéressant d'analyser dans quelle mesure les femmes et les hommes du groupe cible sont conscient-e-s des rapports sociaux de sexe.

Au delà des outils classiques comme des statistiques, des études, des rapports, il est intéressant de prévoir la participation des femmes et des hommes du groupe cible à l'analyse, à travers par exemple des ateliers de discussion. Les organismes de terrain qui regroupent les femmes du groupe cible pourront constituer une source d'informations privilégiée, ainsi qu'un point d'appui pour organiser les rencontres avec les femmes (et les hommes) concernées. Les instances institutionnelles responsables en matière d'égalité entre les femmes et les hommes constituent également un point d'accès à l'information.

2.3.3. L'analyse de genre des influences

La dernière étape de l'analyse préparatoire à la planification d'un projet consiste à identifier les facteurs qui peuvent influencer (négativement ou positivement) les résultats escomptés. Ces facteurs sont à étudier quant à leur influence sur le projet en général et quant à leur effet potentiel sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Il faudra prendre en compte, en particulier, les influences négatives dans la phase de planification du projet pour en minimiser au maximum les effets. Afin de bien les mettre en évidence, on peut inventorier de manière séparée les facteurs qui auront une influence spécifique sur les aspects de genre. Les influences varient selon le type d'intervention, la thématique visée.

Une liste ci-dessous donne des exemples de facteurs d'influence qui peuvent avoir des implications en ce qui concerne l'égalité dans les projets FSE :

- 1) **Les conditions économiques générales** : *la conjoncture économique* (fermetures d'entreprises qui peuvent affecter différemment les femmes et les hommes suivant le secteur d'activité, raréfaction des emplois convenant au groupe cible), *les indices de pauvreté* (indices de pauvreté élevés au sein de certaines catégories comme les chefs de famille monoparentale), *les infrastructures* (l'absence d'infrastructures de la vie quotidienne peut empêcher la participation des femmes (et des hommes) aux initiatives en matière d'emploi) ;
- 2) **Les facteurs démographiques** : *le vieillissement de la population* (offre de nouvelles opportunités d'emploi dans un secteur « féminin » comme les soins à la peronne, impact sur les fins de carrière et l'âge de la retraite) ;
- 3) **Les structures institutionnelles régionales, locales, sectorielles** : *(non)représentation des intérêts des femmes (et des hommes) dans ces structures* (l'environnement institutionnel sera un facteur facilitateur ou un facteur bloquant) ;
- 4) **Les paramètres juridiques** : *droits et dispositifs légaux en matière de discriminations directes et indirectes fondées sur le sexe* (Sont-ils connus des parties prenantes, des femmes du groupe cible ? Peuvent être invoqués pour faire valoir les droits des femmes du groupe cible.), *législation du travail* (par exemple, l'obligation de toilettes et de vestiaires séparés pour les hommes et les femmes dans l'entreprise est à prendre en compte dans les projets de déségrégation du marché du travail) ;
- 5) **Les structures de pouvoir familial/communautaire et les croyances**: *les normes socio-religieuses* (frein à la participation et à l'insertion de certains groupes comme les femmes musulmanes) ;
- 6) **L'environnement physique et naturel** : *zone rurale ou urbaine, quartier délabré, distances entre lieux de vie, zones de travail, zones de services* (conditionnent l'accès aux activités du projet, aux dispositifs et services mis en place, à l'emploi).

2. L'intégration de la dimension de genre dans la phase de planification

La planification consiste à prendre les décisions relatives à la nature et la forme du projet. En général, ces décisions concernent :

- la zone géographique, le domaine sectoriel/thématique ;
- les objectifs et les résultats du projet : « Quelles améliorations voulons-nous apporter à une situation donnée ? Quels sont les bénéficiaires visés pour le ou les groupes cibles ? Quels résultats concrets voulons-nous obtenir ? » ;
- les activités concrètes à mettre en œuvre et le calendrier d'exécution ;
- les rôles et les responsabilités de tous les partenaires impliqués dans le projet ainsi que des autres parties prenantes identifiées ;
- les moyens requis : ressources humaines, financières, logistiques, organisationnelles ;
- les facteurs extérieurs à prendre en considération.

Les objectifs de genre devront être clairement définis et leur réalisation doit pouvoir être mesurée au moyen d'indicateurs tant quantitatifs que qualitatifs à fixer dans la phase de planification du projet. Il peut s'agir par exemple de taux de participation des femmes et des hommes à un projet, fixés en fonction de leur présence respective dans le groupe-cible visé (chômeurs/ses de longue durée, candidat-e-s à la création d'entreprise, etc...). Ou encore de l'aménagement des modalités organisationnelles d'un projet, afin de permettre la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle pour tous, hommes et femmes. Il est important que les objectifs soient visibles et partagés par tous.

La meilleure façon de prendre en compte la dimension de genre est d'adopter un processus de planification participatif, impliquant les parties prenantes, en priorité les bénéficiaires visés. Comme dans la phase de diagnostic et d'analyse, une attention particulière devra être accordée aux organismes de base qui représentent le point de vue des femmes du groupe cible, ainsi qu'aux instances responsables en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, en place au sein des différentes parties prenantes.

Le tableau ci-dessous propose un exemple de cadre logique d'intervention et une liste de questions permettant de vérifier si le plan du projet intègre bien la dimension de genre.

Exemple d'un cadre logique d'intervention

| Objectif global | Objectif du projet | Objectif d'égalité | Indicateurs |
|-------------------------------------|---|---|---|
| Un marché de l'emploi ouvert à tous | Faciliter l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes exclues du marché du travail | Garantir l'accès égal et le maintien dans l'emploi des femmes et des hommes exclu-e-s du marché du travail | Taux d'insertion et de maintien dans l'emploi des femmes et des hommes bénéficiaires du projet |
| Intervention | | | |
| Résultats prévus | Généraliser des méthodes innovantes d'accompagnement à l'emploi et dans l'emploi | Garantir l'adéquation des méthodes et des interventions avec les besoins et les attentes des femmes et des hommes | les résultats sont répartis de manière équitable entre les femmes et les hommes bénéficiaires du projet, en terme d'insertion dans l'emploi, de maintien dans l'emploi et de qualité de l'emploi |
| Actions à mettre en oeuvre | Mettre en réseau des expériences pilotes de terrain, assurer la supervision des opérateurs de terrain et formaliser la méthode | Intégrer des mesures spécifiques d'accompagnement pour les femmes exclues Organiser des formations au genre pour les opérateurs du terrain | Taux de participation des femmes et des hommes dans les expériences pilotes (par rapport à leur part dans le groupe cible) Expertise en genre acquise par les opérateurs du terrain |
| Moyens | Personnel approprié pour assurer un accompagnement intensif, individuel et sur mesure. Expertise scientifique pour la formalisation de la méthode. Cadre institutionnel adéquat pour la généralisation de la méthode. | Expertise et personnel appropriés pour mener les actions spécifiques d'accompagnement des femmes. Expertise en genre acquise par les experts scientifiques chargés de la formalisation de la méthode Convaincre le niveau institutionnel de la nécessité d'intégrer la dimension de genre dans la méthode qui sera généralisée. | CV (compétences, expérience en genre et en égalité), positionnement des personnes responsables de l'égalité dans l'organigramme du projet. Intégration du genre dans le cahier des charges des prestataires de services. Le niveau institutionnel rend obligatoire la prise en compte du genre et de l'égalité des femmes et des hommes et procède à des évaluations dans ce sens |
| Coûts | Coût de l'ensemble des moyens mobilisés : humains, organisationnels, logistiques, etc. | Coût des moyens mobilisés spécifiquement pour l'intégration de l'égalité H/F : consultance en genre, formation au genre des opérateurs de terrain, publication d'une brochure, organisation | Montants prévus pour l'égalité H/F. Adéquation de ces montants avec les objectifs, les résultats, les actions et les moyens prévus. |

Exemples de questions permettant de vérifier si le plan du projet intègre bien la dimension de genre

| | | |
|--|---|---|
| <p>Objectifs du projet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les objectifs contribueront-ils à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes ? • Indiquent-ils de quelle manière spécifique les femmes et les hommes retireront un bénéfice ? | <p>Indicateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les indicateurs quantitatifs et qualitatifs concernant l'égalité sont-ils adéquats et réalistes par rapport à la situation de base ? • Sont-ils complets (couvrent tous les aspects concernant l'égalité) ? | <p>Conditions préalables</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les éventuels obstacles qui pourraient entraver la mise en œuvre des actions et la réalisation des objectifs sont-ils identifiés et pris en compte ? |
| <p>Résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les résultats prévus sont-ils suffisants pour atteindre les objectifs d'égalité ? • Sont-ils en accord avec les besoins des femmes et des hommes ? | <p>Indicateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les indicateurs qualitatifs et quantitatifs sont-ils adéquats pour mesurer la répartition des résultats entre les femmes et les hommes ? | |
| <p>Activités</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les activités prévues sont-elles suffisantes pour réaliser les objectifs d'égalité ? Tous les facteurs qui pourraient limiter la participation des femmes sont-ils pris en compte de manière satisfaisante ? • Des mesures d'action positive sont-elles prévues pour promouvoir la participation des femmes ? | <p>Moyens</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les moyens sont-ils adéquats pour mettre en œuvre les actions d'égalité ? • Sont-ils suffisants pour atteindre les objectifs ? • Permettent-ils d'encourager la participation des femmes et des hommes aux actions ? • Les services proposés seront-ils accessibles et adaptés aux besoins des femmes et des hommes ? | <p>Coûts</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des ressources suffisantes sont-elles allouées aux activités qui visent explicitement à promouvoir l'égalité ? • Le budget est-il adéquat par rapport aux objectifs, résultats, activités, moyens nécessaires en matière d'égalité ? |

3. L'intégration de la dimension de genre dans l'organisation et le fonctionnement du projet

Pour que tous les organismes partenaires s'impliquent de manière effective en faveur de l'intégration de la dimension de genre et de l'égalité dans un projet, il est nécessaire d'assurer un minimum d'ancrage interne de cette dimension dans les modalités de fonctionnement du projet. L'idéal serait que les organismes concernés procèdent ensemble à une analyse de genre du mode d'organisation et de fonctionnement du projet et se fixent des objectifs en la matière.

Les pistes à envisager sont les suivantes : doter l'équipe du projet d'un minimum de connaissances en genre ; intégrer la personne de référence pour les aspects « genre/égalité » dans les organes de décision du projet ; mettre la question du genre à l'agenda des réunions de manière systématique ; intégrer des exigences de genre dans le cahier des charges des prestataires de services, par exemple les personnes chargées de l'accompagnement scientifique ou de l'évaluation du projet, etc.

Une liste de questions est proposée pour évaluer le degré de prise en compte de l'égalité dans le fonctionnement du projet. Le FOREM a développé un outil pratique pour la prise en compte de l'égalité dans le fonctionnement et les missions d'une organisation.

Questions pour évaluer la prise en compte de l'égalité dans les projets

| |
|--|
| Intégration de l'objectif d'égalité <ul style="list-style-type: none">• L'égalité entre les femmes et les hommes est-elle inscrite dans les objectifs, les priorités, le programme d'action du projet ? |
| Expertise et savoir-faire en matière de genre et d'égalité <ul style="list-style-type: none">• L'expertise et le savoir-faire en la matière sont-ils présents ?• Si non, le recours à une consultance en genre, à une formation au genre est-elle envisagée ? |
| Responsabilisation des dirigeant-e-s et du personnel <ul style="list-style-type: none">• Les dirigeant-e-s et le personnel sont-ils/elles responsabilisé-e-s par rapport à l'égalité et impliqué-e-s dans le processus de changement ?• Si non, des mesures de sensibilisation sont-elles prévues/en cours ?• Des « sanctions », « récompenses » sont-elles prévues (exemple : un rapport n'est accepté que s'il intègre la dimension de genre et traite de l'objectif d'égalité) ? |
| Choix des consultant-e-s extérieur-e-s <ul style="list-style-type: none">• Les compétences et l'expérience en matière de genre et d'égalité sont-elles prévues dans les cahiers des charges et utilisées comme critères de sélection pour les prestataires de services extérieurs : formateurs-trices, accompagnateurs-trices, équipe chargée de l'encadrement scientifique ou de l'évaluation du projet? |
| Représentation des intérêts féminins et masculins dans la prise de décision <ul style="list-style-type: none">• La participation des femmes et des hommes dans les instances chargées de la prise de décisions est-elle |

équilibrée ?

- Les priorités, les besoins et les intérêts spécifiques des femmes et des hommes sont-ils représentés et pris en compte de manière effective dans la prise de décisions ?

4. Importance de la communication orale, écrite et visuelle

Le langage a une forte valeur symbolique. Ce qui est nommé existe, ce qui ne l'est pas reste invisible. Or, dans la langue française, le langage dominant est le masculin. En effet, la règle grammaticale veut que « le masculin l'emporte sur le féminin », le masculin étant utilisé de manière « neutre ». On peut ainsi rédiger tout au masculin un document qui traite tant des femmes que des hommes et qui s'adresse à des femmes et à des hommes.

Il conviendra donc de passer au crible du genre les documents produits et adopter des modes de communication orale et écrite qui rendent visibles les deux sexes. On peut aussi faire appel à des mots réellement neutres et ne pas hésiter à féminiser (ou masculiniser) les noms. Si, au début, la gymnastique est contraignante, le réflexe « genre » s'acquiert très vite.

La liste suivante donne quelques exemples :

| | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• <i>Demandeurs-ses d'emploi</i>• <i>Personnes en recherche d'emploi</i>• <i>Travailleurs-euses âgé-e-s</i>• <i>Personnes candidates</i>• <i>Candidat-e-s</i>• <i>Maçonne</i> | <ul style="list-style-type: none">• <i>Formateurs-trices</i>• <i>Responsables de projet</i>• <i>Personnel enseignant</i>• <i>Droits humains</i>• <i>Elle-il, Il-elle</i>• <i>Puériculteur</i> |
|--|--|

De même, la communication visuelle devra montrer une présence équilibrée de femmes et d'hommes sur tous les supports utilisés, évoquer des situations qui correspondent au vécu des femmes et des hommes, éviter de montrer un sexe en situation « basse » par rapport à l'autre.

Ce principe de participation et de représentation équilibrée pourra être adopté dans toutes les activités de visibilité et de dissémination. Par exemple, lors d'un colloque, séminaire, conférence, on veillera à assurer une présence équilibrée d'orateurs et d'oratrices.

Différents outils ont été élaborés par la Communauté française, dont un guide pratique pour la féminisation des noms de métiers.

5. Le suivi de la mise en œuvre d'un projet dans une perspective de genre

De manière générale, le suivi implique un processus organisé et continu de collecte de données chiffrées et d'informations, tout au long de la vie du projet. Cela permet de comparer régulièrement l'état d'avancement du projet et ses résultats, par rapport au plan initial. S'il existe des écarts, il est important d'en identifier la cause pour mettre en œuvre des mesures correctrices.

Le suivi du plan d'action « genre » mesurera si les actions prévues sont effectivement mises en œuvre, si oui, avec quel résultat et si non, pour quelles raisons et quels sont les obstacles.

Le suivi de la mise en œuvre des actions « genre » portera par exemple sur la participation des femmes et des hommes dans le projet, l'évolution de leurs situations respectives, les bénéfices qu'ils et elles en retirent. Si le projet a prévu dans son plan d'action « genre » des actions de sensibilisation et de formation au genre, le suivi portera sur l'évolution des mentalités, des discours et des pratiques au sein du projet, l'émergence d'une « culture » et de « réflexes » genre dans la façon de travailler et de communiquer.

Le suivi peut porter aussi sur la visibilité de l'objectif d'égalité dans le fonctionnement du projet : la question est-elle à l'ordre du jour des réunions ? Est-elle abordée dans les rapports d'activité ? Les données de suivi collectées sont-elles bien réparties par sexe ? La personne désignée comme responsable « genre/égalité » est-elle présente aux réunions du comité de pilotage ou d'accompagnement ? Son avis est-il sollicité et suivi ? Est-elle impliquée dans la prise de décision ?

Une liste de questions à poser lors du suivi est donnée à titre d'exemple, mais elle devra être adaptée à chaque projet. Cette liste peut être utilisée également pour l'évaluation finale.

Exemples de questions pour le suivi de la mise en œuvre de l'égalité dans les projets

| |
|---|
| Activités <ul style="list-style-type: none">• Combien de femmes et d'hommes ont participé jusqu'à présent aux différentes activités organisées dans le cadre du projet ?• Quelle est la qualité de cette participation (intensité, durée, niveau de responsabilité, etc.) ?• Si la participation des femmes (des hommes) est plus faible que prévu, quelles en sont les causes ?• Quelles mesures rectificatives peuvent être prises pour améliorer la situation ?• Les activités de communication respectent-elles bien l'équilibre entre le masculin et le féminin ? |
| Résultats <ul style="list-style-type: none">• Peut-on identifier des différences entre bénéficiaires masculins et féminins en ce qui concerne les résultats de l'intervention (quantitatifs, qualitatifs) ?• Si les résultats affichent une distorsion, quelles en sont les causes ?• Quelles mesures rectificatives peuvent être prises pour améliorer la situation ? |
| Effets <ul style="list-style-type: none">• Quels sont les effets provisoires du projet en termes d'égalité entre les femmes et les hommes ?• Les bénéfices sont-ils répartis de manière équitable entre les bénéficiaires hommes et femmes ?• Si ce n'est pas le cas, quelles en sont les causes ?• Quelles mesures rectificatives peuvent être prises pour améliorer la situation ? |
| Moyens <ul style="list-style-type: none">• Les moyens prévus pour l'égalité sont-ils effectivement disponibles (quantité et qualité) ?• Si ce n'est pas le cas, quelles mesures rectificatives peuvent être prises pour améliorer la situation ? |

Hypothèses

- Des facteurs imprévus ont-ils influencé positivement ou négativement la mise en œuvre des activités liées à l'égalité ?
- Quelles actions faut-il entreprendre pour contrer les influences négatives ?

6. Les aspects liés au genre dans l'évaluation

L'évaluation d'un projet porte, de manière générale, sur les aspects suivants :

- **Pertinence** : dans quelle mesure le raisonnement et les objectifs du projet sont-ils judicieux et significatifs par rapport aux différents besoins et intérêts des femmes et des hommes ainsi que par rapport aux priorités politiques en matière d'égalité ?
- **Efficacité** : le projet atteint-il son objectif spécifique de genre? Les bénéfices apportés correspondent-ils aux besoins, aux intérêts et aux priorités des femmes et des hommes ?
- **Impact** : quels sont les changements produits dans la situation des femmes et des hommes bénéficiaires (positifs/négatifs, directs/indirects)?
- **Efficiace** : rapport entre les moyens mis en œuvre et les résultats, les moyens ont-ils été utilisés de la manière la plus rationnelle ? Le projet a-t-il exploité au mieux le potentiel respectif des femmes et des hommes ?
- **Durabilité** : Les résultats en matière de genre vont-ils se maintenir après la fin du projet ? Sur le long terme, les bénéfices resteront-ils égaux pour les femmes et les hommes ?

L'évaluation recourt à un large éventail d'informations et utilise des méthodes de collecte formelles et informelles, par exemple :

- l'enregistrement de données quantifiables ;
- une enquête formelle, avec des entrevues/questionnaires écrits et/ou oraux ;
- l'observation des participant-e-s, l'observation approfondie de quelques cas sélectionnés ;
- des entrevues avec des personnes-clés ;
- des entrevues avec des bénéficiaires ;
- des entrevues avec les partenaires du projet ;
- des observations directes (visites sur le terrain).

Il est important de recueillir le point de vue des bénéficiaires et d'autres personnes associées au projet (parties prenantes). Cela peut se faire de manière classique via des questionnaires, mais aussi à travers des groupes de discussions, des interviews. Comme pour le suivi, l'utilisation de méthodes participatives présente des avantages. En effet, elles engendrent le sentiment d'être impliqué-e dans le processus de genre et contribuent ainsi à en renforcer la durabilité. Elles constituent une piste privilégiée pour enclencher auprès des parties prenantes un processus d'appropriation de la dimension de genre, de généralisation des acquis, de transfert des bonnes pratiques et d'évolution des mentalités. De plus, elles facilitent la prise en compte de la dimension de genre dans l'évaluation.

Afin d'orienter la réflexion, **une liste de questions potentielles pour l'évaluation des aspects de genre et de l'impact du projet en termes d'égalité est proposée.** Cette liste n'est nullement exhaustive et les questions exactes dépendront du type de projet concerné, ainsi que de la profondeur et de l'ampleur de l'évaluation.

Exemples de questions pour l'évaluation des projets en matière d'égalité

| |
|--|
| <p>Pertinence</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le projet a-t-il répondu utilement aux besoins et aux attentes des bénéficiaires femmes et hommes? • Les besoins et les intérêts des femmes et des hommes sont-ils toujours les mêmes qu'au début du projet ou ont-ils changé ? • Le projet répond-il aux obligations et aux priorités en matière d'égalité fixées dans le cadre de référence ? |
| <p>Efficacité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qui en définitive a tiré des bénéfices du projet ? En particulier, quelle est la proportion de femmes et d'hommes parmi les bénéficiaires ? • Quels bénéfices pratiques et stratégiques les femmes et les hommes bénéficiaires ont-elles/ils tiré du projet ? Ces bénéfices sont-ils répartis équitablement entre les femmes et les hommes ? • Le projet a-t-il amené des effets négatifs involontaires ? Si oui, dans quelle mesure affectent-ils les femmes et les hommes ? |
| <p>Impact</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suite au projet, quels changements relatifs dans la situation des femmes et des hommes peut-on observer ? |
| <p>Efficiéce</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'intervention a-t-elle pleinement exploité le potentiel des femmes et des hommes ? • Les moyens et les résultats ont-ils été partagés équitablement entre les femmes et les hommes ? • Au vu des bénéfices spécifiques obtenus en matière d'égalité, les moyens ont-ils été utilisés de manière adéquate ? |
| <p>Durabilité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les ressources matérielles et humaines nécessaires à la pérennisation des résultats et des effets en matière d'égalité sont-elles disponibles ? • Les partenaires du projet et les parties prenantes ont-ils la motivation et la capacité pour s'investir à long terme dans un processus de changement axé sur l'égalité entre les femmes et les hommes ? |

Exemples d'indicateurs pour l'évaluation selon le genre

| Type d'indicateurs | Indicateurs |
|----------------------------|---|
| Indicateurs de réalisation | <ul style="list-style-type: none">• Montants dépensés par an pour la dimension de genre et l'égalité.• Outils et dispositifs mis en place pour la dimension de genre et l'égalité.• Partenariats mis en place pour l'égalité.• Répartition H/F des bénéficiaires. |
| Indicateurs de résultat | <ul style="list-style-type: none">• Renforcement de la dimension de genre et de l'égalité dans le fonctionnement du projet• Intégration de la dimension de genre dans les produits et les services générés par les projets.• Effets comparés du projet sur les femmes et sur les hommes bénéficiaires. |
| Indicateurs d'impact | <ul style="list-style-type: none">• Amélioration de la situation des femmes et des hommes bénéficiaires.• Diminution des déséquilibres entre la situation des femmes et la situation des hommes bénéficiaires• Adoption par d'autres acteurs et parties prenantes des bonnes pratiques et/ou des méthodes développées dans le projet en matière de genre et d'égalité des femmes et des hommes. |

CONCLUSION

Le présent guide constitue en quelque sorte la locomotive à laquelle chaque projet FSE est invité à accrocher son wagon pour former le train du « mainstreaming du genre ». Face à la (nécessaire) complexité de cet outil, certains seront tentés de ne pas participer au voyage. D'autres estimeront avoir besoin de plus de temps pour se préparer à embarquer. Certes, bien qu'il soit le fruit d'une réflexion collective menée à partir de projets de terrain, le guide n'en conserve pas moins un caractère théorique. Il ne s'agit pas d'une méthode prête à l'emploi mais bien d'un outil structuré à partir du cycle de vie d'un projet, adaptable en principe à la réalité et aux besoins des différents projets FSE. Il appartient maintenant à chaque projet de lui donner vie en passant de la théorie à la pratique, en se l'appropriant, en le peignant à ses couleurs.

Que les néophytes, les indécis-e-s, les sceptiques se rassurent : même si certaines organisations sont plus avancées que d'autres dans la réflexion théorique et la construction d'outils méthodologiques, la mise en œuvre concrète du « mainstreaming du genre » n'en est encore qu'à ses balbutiements. Le train ne filera donc pas à l'allure d'un TGV et aucun wagon ne sera abandonné sur une voie de garage. Le voyage proposé n'est ni la conquête de l'Ouest ni le franchissement de la cordillère des Andes. Il s'agit plutôt de regarder le paysage connu avec un autre œil, sous un autre angle, en chaussant des lunettes de genre.

L'invitation au voyage vaut pour tous les projets, sans exception. Intégrer la dimension de genre et prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes est devenu une démarche incontournable pour les organisations qui s'embarquent dans un projet européen. Issue de plusieurs décennies de travaux et de réflexion, cette démarche constitue en effet aujourd'hui une priorité politique pour l'Union européenne et l'ensemble de ses Etats membres. Elle part du constat qu'une politique, un programme, un projet - apparemment neutre du point de vue du genre - agit différemment sur les femmes et sur les hommes. En ancrant le genre dans les stratégies, les politiques, les projets, le gender mainstreaming permet non seulement d'atteindre une effective équité entre les individus des deux sexes mais fait profiter la société de l'apport des femmes et des hommes.

Si se lancer dans l'analyse de genre peut sembler au départ une contrainte, une radiographie axée sur le genre apparaît rapidement pour ce qu'elle est : une source de plus-value et un enrichissement de la qualité des projets. Approche transversale qui intègre la perspective de genre dans tous les domaines d'action, tous les niveaux de décision, toutes les phases et toutes les activités d'un projet, le gender mainstreaming amène à prendre en compte les situations de vie et les réalités socio-économiques des deux sexes. Il permet d'évaluer et de rectifier les répercussions différentes que peut avoir un projet sur les femmes et sur les hommes. Ce faisant, il génère une amélioration de la qualité globale des résultats et rend le projet non seulement plus équitable mais plus efficace. Enfin, pour produire tous ses effets, le mainstreaming de genre ne doit pas être vu comme une démarche analytique dévolue à des expert-e-s, mais bien comme un processus participatif et consultatif, dans une perspective d'empowerment de toutes les parties prenantes d'un projet, une autre dimension prioritaire du FSE.

Souhaitons que ce guide devienne un compagnon de voyage et une source d'inspiration pour tous les projets FSE et qu'il favorise l'émergence de nouvelles pistes d'intégration du genre à partager dans le cadre de la programmation 2007-2013.

REFERENCES UTILES

Compte tenu de la difficulté d'opérer un choix parmi la multitude d'ouvrages, d'études en matière d'égalité des femmes et des hommes et de genre, les personnes désireuses d'obtenir de plus amples informations sont invitées à visiter les sites et à prendre contact avec les organismes et les centres de documentations spécialisés en la matière

Ouvrages

Brochure « Stéréotypes et argumentation »

Brochure réalisée à l'initiative du Service Ethique et Diversité du FOREM, dans le cadre du projet EQUAL « Muqarnas »

Personne de contact : Ariel Carlier, Service Ethique et Diversité du FOREM

ariel.carlier@forem.be.

Des chances pour l'égalité

Outil réalisé dans le cadre de l'action « Prise en compte de la problématique de l'égalité des chances et de la dimension multiculturelle »

Interfédération des EFT-OISP

secretariat@interfederation.be

Féminisation des noms de métiers

Communauté française de Belgique, Conseil supérieur de la langue française, Service de la langue française, 1997, *Mettre au féminin, Guide de féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre*, disponible auprès de la Direction de l'Egalité des Chances du Ministère de la Communauté française. Adresse de contact : egalite@cfwb.be

Question de genre : un livre jeu sur l'égalité des femmes et des hommes

Un livre et un jeu de 20 cartes illustrées, réalisés par l'asbl « Le Monde selon les Femmes » pour ouvrir le débat sur la mise en œuvre de pratiques garantissant l'égalité des femmes et des hommes.

Question de genre. Un livre jeu sur l'égalité entre femmes et hommes, Claudine Drion, édition Luc Pire, 2007

www.mondefemmes.org

Sites internet

ADA

Réseau pour l'accès des femmes aux technologies de l'information et de la communication. Le réseau est issu d'un projet FSE fédéral 2000-2006

www.ada.be

Amazone asbl

Centre de ressources et de documentation spécialisé dans le genre et tout ce qui touche à l'égalité des femmes et des hommes : chiffres, législation, analyses, dossiers, banques de ... , données, guide d'adresses, GPS de l'égalité

www.amazone.be

« Banque de données « Etudes de genre

La banque de données reprend la totalité des enseignements dispensés et des recherches menée depuis 1995 dans le domaine des études de genre. Elle peut être consultée sur le site de Sophia, le réseau belge de coordination des études féministes. Elle se compose à l'heure actuelle de plus de 2.600 fiches et sera régulièrement mise à jour.

www.sophia.be

Commission européenne

Commission européenne, DG Emploi et Affaires sociales, Egalité entre les femmes et les hommes, le « GenderMainstreaming » :

http://www.europa.eu/comm/employment_social/equ_opp/gms_fr.html

Conseil de l'Europe

<http://www.coe.fr>

Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes

www.cesrw.be > [cwehf](http://www.cwehf.be)

DIANE

Réseau pour les femmes entrepreneuses issu d'un projet EQUAL

www.reseaudiane.com

DIGMA

Base de données d'instruments pratiques de Gender Mainstreaming, voir le site de l'Amazone
<http://www.amazone.be> et <http://www.initielles.fr.st>

Direction de l'Égalité des Chances, Ministère de la Communauté française
<http://www.egalite.cfwb.be>

Femmes Prévoyantes Socialistes

Mouvement d'éducation permanente, formation, action, militantisme
www.femmesprevoyantes.be

FLORA

Réseau d'associations travaillant à la formation et à la création d'emploi avec des femmes peu scolarisées. Expertise croisée en matière de genre et d'insertion. Service de consultance en genre, jobcoaching, lettre d'information « Coulissses »
<http://www.florainfo.be>

Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes
www.iefh.fgov.be

Université des Femmes

Centre de recherches et d'enseignements féministes
www.universitedesfemmes.be

Vie Féminine

Mouvement féministe d'action interculturelle et sociale
www.viefeminine.be