

économie
démocratie
découvrir
droits
agir réagir
stratégie

Les ATELIERS



emploi
management
analyser
orientation
carrière
comprendre
promotion
émancipation
santé
culture
anticiper
insertion
sports
RH
temps
économie
démocratie
découvrir

de l'égalité

Préambule

Les enjeux pour l'égalité sont
démocratiques, sociaux, économiques.

Si en Europe ou en France, au cours des dernières décennies, de nombreux textes de loi, directives... ont été promulgués en matière d'égalité, leur application reste cependant faible et les inégalités, de fait, demeurent.

Ainsi, s'il apparaît indispensable de réaffirmer les droits en matière d'égalité et de faire connaître les cadres juridiques en vigueur, cela ne peut être suffisant. La prise de conscience de ces inégalités qui demeurent, la réflexion collective sur nos façons d'être, d'agir et de réagir au quotidien, **la production d'outils et de méthodes sont nécessaires pour promouvoir l'égalité dans les faits.**

La formation est un bon outil pour cela.

- ▶ Elle permet d'inscrire l'égalité au cœur de la stratégie de développement ou de la gestion d'une organisation, ou au cœur des politiques publiques.
- ▶ Elle permet de poser le principe d'égalité non pas comme une option personnelle, mais comme un champ de compétences, mises en œuvre dans un cadre professionnel, dans une entreprise, une association, au sein d'une collectivité...

Les projets et actions pour « l'Égalité entre les femmes et les hommes » ou de « Prévention et lutte contre les discriminations », participent selon nous d'un même objectif : **passer d'une égalité de droit à une égalité de fait.** Les formations proposées abordent ces deux thématiques, dans leurs spécificités et leurs complémentarités.

Les ATELIERS de l'égalité SOMMAIRE

02 APPROCHE PÉDAGOGIQUE

03 INTERVENANTE

Isabelle ÉON

LES FORMATIONS

FORMATIONS DE BASE

- 04 Acquérir une culture de base pour l'égalité entre les femmes et les hommes
- 05 Acquérir une culture de base pour prévenir et lutter contre les discriminations

ATELIERS D'APPROFONDISSEMENT

- 06 Recruter sans discriminer
- 07 Communiquer de façon égalitaire
- 08 Adopter une posture égalitaire
- 09 Auto-évaluer la prise en compte de l'égalité dans sa pratique professionnelle
- 10 Débusquer les stéréotypes
- 11 Accueillir une personne salariée relatant une situation de discrimination

SPÉCIAL COLLECTIVITÉS

- 12 Diagnostic et plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans un territoire : pourquoi, comment ?

SPÉCIAL ENTREPRISES (jusqu'à 300 salarié-e-s)

- 13 Élaborer un diagnostic de l'entreprise au regard de l'égalité professionnelle

SPÉCIAL ENFANCE

- 14 Pour une éducation non sexiste : quels jeux, jouets, livres et aménagement de l'espace ?

15 Tableau des formations

16 Elles/Ils nous ont fait confiance

Infos pratiques

Contacts

Les méthodes pédagogiques proposées par Isabelle Éon s'appuient sur les ressources des femmes et des hommes en formation et sur la dynamique de groupe comme un des éléments moteurs dans l'apprentissage.

Elles sont basées sur l'implication et la participation active des participant-e-s.

L'intervenante alterne les apports théoriques et pratiques avec remise de supports de documentation.

Elle développe une démarche pragmatique, ludique et créative : travaux collectifs, analyse de situations, entraînement et exercices d'application, extraits de films ou courts métrages, articles de presse, témoignages et expériences concrètes, jeux.

Les apports visent à outiller, à revisiter les pratiques, à accompagner le changement.

Elle adopte une approche « sensible et attentive » au ressenti de chacune et chacun.

Animer une formation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur la lutte contre les discriminations, c'est inviter au changement de regard sur les situations quotidiennes, c'est susciter de nouveaux questionnements sur les pratiques de chacun-e.

Aussi est-elle très vigilante dans sa propre posture : ni jugement, ni leçon à donner !

Les ATELIERS de l'égalité



Isabelle ÉON

Anime depuis plus de 20 ans des sensibilisations, formations et recherche-action pour les professionnel·les des collectivités territoriales, des administrations, du secteur associatif et du secteur privé.

A réalisé, seule ou en partenariat, des études et productions dans le champ de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et des guides pratiques.

- > Titulaire d'un DESS « Stratégie et ingénierie en formation d'adultes »
- > Formation à la lutte contre les discriminations par la DGEFP
- > Diplôme interuniversitaire sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

ACQUÉRIR UNE CULTURE DE BASE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe de base, qui est notamment inscrit dans notre Constitution. Alors où est le problème ?

Cette journée de formation permet justement de cerner celui-ci, de repérer les inégalités qui demeurent, de s'interroger sur leur construction, sur les résistances, sur les stéréotypes à l'œuvre. Elle permet de découvrir des expériences d'actions pour l'égalité, propose un premier entraînement pour adopter une posture égalitaire, invite à préfigurer un plan d'action pour l'égalité.

Objectifs

- Questionner les représentations que l'on a sur la place des femmes et des hommes dans la société.
- A partir de chiffres clés, cerner l'état actuel des inégalités entre les femmes et les hommes.
- Maîtriser les principes, concepts, outils et démarches de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Identifier les enjeux de l'égalité.
- Prendre conscience des stéréotypes liés aux rôles sociaux des femmes et des hommes dans les pratiques professionnelles ou dans la sphère non-professionnelle.
- Savoir choisir une méthode d'intervention.

"QUESTIONS D'ÉQUILIBRE !"

UN JEU COLLECTIF au service de l'égalité
entre les femmes et les hommes

Pour questionner les représentations que l'on a sur la place des femmes et des hommes dans les différents domaines tels que l'orientation professionnelle, l'emploi, la formation, l'évolution de carrière, la santé au travail, la retraite, la culture, le sport...

Pour découvrir de manière ludique les chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour s'interroger sur les processus qui engendrent ces situations.



PROGRAMME

Questionnements et découverte

- Les statistiques nationales dans les différentes sphères de la vie : l'emploi, l'économie, la culture, la formation, l'insertion... Eclairages comparatifs sur les données locales et nationales.

Éclaircissement

- Sur les principaux termes utilisés en matière d'égalité, termes proches mais néanmoins différents, tels que « différence », « parité », « mixité », « égalité », « genre », « discrimination », « diversité »...

Analyse

- L'impact des stéréotypes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Présentation illustrée

- Deux approches préconisées pour prendre en compte l'égalité dans ses projets et actions : spécifique et intégrée.

Application

- Entraînement à l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes à partir de quelques études de cas.

ACQUÉRIR UNE CULTURE DE BASE POUR PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

« *La discrimination est un délit !* » et pourtant on peut la pratiquer sans même en être conscient !

Cette journée de formation permet de définir de quoi on parle et d'appréhender le cadre juridique de la discrimination. Elle propose d'aller chercher du côté des causes, qui sont notamment les stéréotypes que l'on véhicule et les préjugés que l'on a.

Elle permet de découvrir des expériences d'actions de prévention et de lutte contre les discriminations, propose un premier entraînement pour adopter une posture non discriminatoire, invite à préfigurer un plan d'action de prévention.

Objectifs

- Définir les concepts de discrimination et identifier ses différentes formes.
- Connaître le cadre historique et juridique.
- Repérer le rôle et la force des préjugés et stéréotypes.
- S'entraîner à intégrer la prévention et la lutte contre les discriminations dans sa pratique professionnelle.

PROGRAMME

De quoi parle-t-on ?

- Distinction et précisions sur les notions voisines prêtant à confusion telles que racisme, sexisme, exclusion...

Quand se trouve-t-on en situation de discrimination ?

- Découverte des critères de discrimination prohibés par la loi.
- Identification des caractéristiques de la discrimination, de son champ d'application.
- Repérage des différentes formes de discriminations.

D'où proviennent les discriminations ?

- Prise de conscience du poids des stéréotypes et préjugés.
- Recueil des points de vigilance à avoir et des postures professionnelles à développer pour déjouer les pièges des stéréotypes et des préjugés.

Quel cadre juridique pour ne pas discriminer ?

- Exploration et appropriation des fondamentaux.
- Connaissance des grandes étapes historiques de la lutte contre les discriminations.
- Exploration des principaux motifs qui conduisent à la création du nouveau cadre juridique actuel.

Comment prévenir et lutter contre les discriminations ?

- Entraînement pratique : identification des zones à risques dans sa structure et des vigilances à avoir à partir de situations proposées par les intervenant-e-s et par les participant-e-s.
- Respect de procédures formalisées (dans l'accueil, dans les recrutements, dans l'information...).
- Conseils pour accueillir une personne victime (réelle ou supposée).

RECRUTER SANS DISCRIMINER

Recruter une nouvelle personne au sein de son équipe, accueillir des stagiaires dans sa structure, sélectionner des candidat-e-s pour une formation, autant d'actions traditionnelles dans une organisation, qui semblent couler de source, pour lesquelles des façons de faire sont établies...et pourtant les modalités d'embauche ont récemment connu de nombreuses transformations. Dans ce nouveau contexte nos pratiques sont-elles en phase avec les évolutions juridiques et sociétales récentes, connaît-on et applique-t-on le cadre légal ?

Objectifs

- **Garantir l'égalité de traitement** entre les candidatures.
- Assurer un processus de sélection centré sur la **recherche de compétences**.
- **Outils et informer les participant-e-s** dans la construction ou l'actualisation des outils de recrutement.

PROGRAMME

Apports

- Repères juridiques et principes en vigueur en matière de recrutement.
- Appropriation de la définition de la discrimination et des critères de discrimination interdits par la loi ; éclairages sur les différents types de discrimination.

Présentation d'expériences

- Identification des obligations lors d'un recrutement (traçabilité, archivage...).
- Conseils et recommandations (outils, diffusion, formulation, ...).
- L'objectivation des critères.
- Témoignages et illustrations.

Mises en pratique

- Analyse d'une expérience de recrutement vécue à l'aide d'une grille de questionnement.
- Décryptage des pratiques : les écueils à éviter, ce qui participe à une démarche égalitaire...
- Identification des questions interdites et de celles autorisées lors des entretiens d'embauche.
- Analyse et entraînement à la rédaction d'une offre d'emploi.
- Mise en place de jeux de rôles d'entretien de recrutement.

Synthèse

- Quelles perspectives, quels changements apporter aux outils, postures, comportements ?

COMMUNIQUER DE FAÇON ÉGALITAIRE

Quels messages véhicule-t-on dans ses supports de communication ? Les différents outils de travail (rapports d'activité, affiches, sites, dépliants, livret d'accueil...) occultent-ils ou rendent-ils visibles les femmes et les hommes, donnent-ils la même valeur à leurs rôles et à leurs actions, sont-ils imprégnés de clichés, de stéréotypes, montrent-ils une répartition sexuée ou équilibrée dans les activités ? Comment s'y prendre pour développer une communication égalitaire au sein de son organisation et/ou dans sa pratique quotidienne ?

Objectifs

- Valoriser de la même façon les femmes et les hommes dans les supports de communication.
- Adopter une démarche volontariste d'accueil de femmes et d'hommes.
- Éviter la reproduction de stéréotypes.
- Rendre visible la présence, l'apport, la place des femmes et des hommes.
- Communiquer de façon égalitaire.

PROGRAMME

Apports

- Ecrire au masculin : où est le problème ? Quelles conséquences ?

Présentation illustrée

- Travaux portant sur les données sexuées, le genre, le « neutre », la rédaction épiciène...
- Conseils et recommandations sur la féminisation des métiers, des titres, des grades, des fonctions...

Analyse

- De supports de communication à travers le prisme de l'égalité.
- Des impacts de la communication dans la reproduction des stéréotypes, préjugés et discriminations.

Mises en pratique

- Recherche des « bonnes questions » à se poser pour communiquer de façon égalitaire.
- Construction d'une grille d'analyse à partir des documents professionnels de communication des participant-e-s.
- Expérimentation de la grille sur différents supports.
- Entraînement pour donner une visibilité égale aux hommes et aux femmes dans ses écrits.

ADOPTER UNE POSTURE ÉGALITAIRE

L'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations sont des sujets qui interpellent chacun et chacune d'entre nous, ils renvoient aux expériences personnelles... Ils interfèrent parfois dans la sphère professionnelle...

Comment alors comprendre la notion de posture professionnelle : que recouvre-t-elle, à quoi est-on tenu, avec quelle responsabilité et comment peut-elle se traduire concrètement ?

Objectifs

- Revisiter sa pratique.
 - Éviter de prendre des décisions sur la base d'une **opinion personnelle**.
 - Contribuer à plus d'égalité en étant soi-même source de changement.
 - **Adopter une conduite éliminant la reproduction systémique de discriminations.**
-

PROGRAMME

Apports et éclairages

- Réflexion sur la différenciation entre opinion personnelle et posture professionnelle.
- Distinction entre liberté d'expression et de pensée, « incitation à » et passage à l'acte.

Définitions

- Des termes et notions tels que sexisme, racisme, exclusion, discrimination et promotion de l'égalité...

Interpellation

- La hiérarchisation inconsciente des discriminations.
- La prise en compte de l'égalité et la lutte contre les discriminations : option ou obligation ; question privée ou publique, militance ou professionnalisme ?

- L'échelle des attitudes face aux thématiques : déni, tolérance, responsabilisation, démarche volontariste...

Mises en pratique

- Etudes de cas pour cerner le degré de conscientisation de sa posture.
- Repérage de "zones à risques, où, dans sa pratique professionnelle, peuvent s'exercer les situations discriminatoires.
- Identification des moments clés où il s'agit d'être en alerte par rapport à soi.
- Sélection, en fonction de l'existant et des priorités, des consignes précises et réalisables pour permettre des avancées significatives en la matière (une feuille de route, un code de conduite, une charte...).

AUTO-ÉVALUER LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ DANS SA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Comment rendre compte à des partenaires, à des tiers, des pratiques et des avancées réelles d'une organisation en matière d'égalité ? En quoi les actions mises en œuvre permettent-elles de faire avancer l'égalité, de lutter contre les discriminations ? Quelles contributions sont apportées à ces thématiques, à quelle allure se fait la progression, sur quels axes des améliorations sont-elles possibles ?

Objectifs

- Savoir **mesurer son apport** à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la lutte contre les discriminations.
 - **Professionnaliser sa démarche**, disposer d'outils pour formaliser les actions.
 - Repérer ses **progrès**, ses **axes d'effort**.
-

PROGRAMME

Apports et éclairages

- Repérage des champs d'actions de sa structure, des modalités de fonctionnement et des méthodes mises en œuvre qui contribuent à faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes et à lutter contre les discriminations.

Présentation illustrée

- Les différents outils utilisés.
- Analyse de leurs atouts et limites.

Mises en pratique

- Sélection de critères et indicateurs pertinent au vu des domaines d'intervention développés par les participant-e-s.
- Création et expérimentation de son propre outil d'auto-évaluation.

DÉBUSQUER LES STÉRÉOTYPES

Des stéréotypes en moins, des choix en plus !

Objectifs

- Prendre conscience du poids des stéréotypes et préjugés dans le processus de la reproduction et du maintien des inégalités.
 - Percevoir ce qui se joue dans les relations entre les hommes et les femmes.
 - S'entraîner à se décaler de sa pratique.
-

PROGRAMME

Questionnement et précisions

- Sur les termes stéréotypes et préjugés.

Interpellation

- Lien entre stéréotypes, préjugés, non égalité et acte discriminatoire.
- Menace de stéréotypes ; comment nos stéréotypes peuvent devenir réalité ?
- Mise à plat des mécanismes, fonctions, poids et dangers des stéréotypes et préjugés.
- Apports et éclairages sur les discriminations sexistes en tant que construits sociaux.

- Éluclidation des écueils à éviter : attribuer à la personne des caractéristiques a priori, liée à une catégorie donnée, interpréter ses actes ou ses dires à travers des références à soi ; l'impact du regard porté sur l'autre qui influe sur les discours, choix et pratiques ; penser l'homogénéité comme norme...
- Identification d'une typologie des comportements discriminatoires.

Recherche personnelle

- À partir de situations vécues, observées ou générées.

Découverte

- D'outils, de jeux (applications Smartphones...).

ACCUEILLIR UNE PERSONNE SALARIÉE RELATANT UNE SITUATION DE DISCRIMINATION

Les discriminations sexistes, racistes, homophobes, constituent des souffrances et des violences, parfois extrêmes. En cas de renoncement de la part de l'employeur et plus globalement de l'équipe encadrante, elles peuvent être intériorisées (atteintes psychologiques, repli sur soi, évitement, déni, résignation) ou extériorisées (conflit, agressivité...). Responsable du bien-être de ses salarié-e-s, l'employeur doit prendre les dispositions nécessaires en vue de prévenir ou de régler les agissements et les actes discriminatoires.

Objectifs

- **Prendre en compte** une situation individuelle d'urgence
- **Prévenir les situations** : intégration de la lutte contre les discriminations dans le projet de sa structure.

PROGRAMME

Apports et éclairages

- Le cadre légal.
- La responsabilité de l'employeur.
- L'impact pour la personne, l'équipe, l'organisation.

MISES EN SITUATION :

Lors du premier accueil

- Comment prendre en compte une situation individuelle d'urgence ?
- Quels objectifs définir avec la personne,
- Quels points aborder ; quelles précautions prendre,
- Quelle posture adopter ?

Lors de la présentation de la situation de discrimination (réelle ou supposée)

- Quelle procédure suivre ?
- Quelle trace conserver ?
- À l'aide de quels supports ?

Après l'entretien

- Quelles informations transmettre ?
- Quels suivis et relais mettre en place ?
- Comment intégrer dans le projet de structure la lutte contre les discriminations ?
- Quelle analyse des impacts ?

DIAGNOSTIC ET PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS UN TERRITOIRE : POURQUOI, COMMENT ?

Mise en œuvre des politiques publiques, services à la population, fonctionnement démocratique, développement durable... Tous les champs de la vie locale dans lesquels les collectivités ont un pouvoir d'agir sont concernés par l'égalité entre les femmes et les hommes. Parce qu'au quotidien les collectivités interviennent au plus près des habitant-e-s, elles peuvent jouer un rôle essentiel pour faire de l'égalité une réalité. Cette formation permet d'acquérir les bases et les méthodes pour concevoir et piloter une politique d'égalité dans son territoire.

Objectifs

- **Situer les enjeux** de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de votre territoire.
- Mieux percevoir et **comprendre les inégalités** entre les femmes et les hommes dans votre territoire.
- Analyser et communiquer sur le **diagnostic égalité** de votre territoire.
- **Appréhender les processus** de concertation, les choix stratégiques et les critères de choix des actions, pour réduire les écarts constatés.
- **Déterminer les moyens** à développer pour y parvenir.

PROGRAMME

Rappels des fondamentaux

- Pourquoi vouloir l'égalité ?
- Quelles obligations des collectivités ?

Présentation illustrée

- Découvrir des expériences menées dans diverses collectivités engagées pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale.
- Connaître « l'esprit » et les points clés de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

Acquérir une méthode

- Étapes, outils et matériaux pour élaborer un diagnostic « égalité » d'un territoire au regard des compétences de la collectivité.

Se projeter dans l'action

- Réfléchir, à partir de ce diagnostic, aux orientations stratégiques et au plan d'action pour l'égalité que peut se donner une collectivité.
- Au regard de l'histoire singulière de chaque collectivité et des personnes présentes, de leur expérience, réfléchir à l'organisation qui pourrait être mise en place pour une participation active des actrices et acteurs concernés, pour le pilotage du projet, sa mise en œuvre, son suivi, son évaluation.

ÉLABORER UN DIAGNOSTIC DE L'ENTREPRISE AU REGARD DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salarié-e-s, le diagnostic permet d'établir un plan d'action et de négocier un accord égalité afin de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Objectifs

- Apprendre à **construire le diagnostic** de l'entreprise au regard de l'égalité professionnelle.
 - **Découvrir quelques outils** d'exploitation des données de l'entreprise.
 - Apprendre à **analyser les causes des écarts** : dans la mixité des métiers ; les conditions de travail, l'articulation des temps de vie, la gestion des parcours, la rémunération...
-

PROGRAMME

Rappels

- Le cadre juridique des entreprises de 50 à moins de 300 salarié-e-s.

Collecte et de mise en forme des données sexuées

- Situation respective des femmes et des hommes par catégorie professionnelle, en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Analyse des données

- Où sont les écarts ? Comment évoluent-ils ? Comment les expliquer ? Quelle analyse ? Quelles propositions pour les réduire ?

Projection

- Choix des indicateurs pertinents et de la représentation visuelle adéquate (tableaux, graphiques...) qui faciliteront la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action.

POUR UNE ÉDUCATION NON SEXISTE : QUELS JEUX, JOUETS, LIVRES ET AMÉNAGEMENT DE L'ESPACE ?

Les jeux, jouets, livres et « territoires » participent à la construction des rôles sociaux attribués aux filles et aux garçons, aux femmes et aux hommes, ils peuvent renforcer des situations sexistes ou inégalitaires ou au contraire être mobilisés en faveur d'un travail pédagogique soucieux de l'égalité et de l'inclusion de toutes et tous. Cette journée de formation invite à la vigilance et donne des repères pour ne pas enfermer les filles et les garçons dans des rôles et comportement attendus mais permettre leur épanouissement et leur potentiel de développement.

Objectifs

- Mettre à jour à jour les stéréotypes sexués véhiculés dans les supports éducatifs.
- Mesurer les enjeux de la prévention des stéréotypes sexués.
- Accompagner les choix et les usages de jeux, de jouets et de livres pour aller vers une construction sociale plus égalitaire.
- Permettre à chaque personne de monter en compétences, de repérer sa capacité à agir en matière de prévention des stéréotypes sexués.

PROGRAMME

Observation

- Analyse de situations d'éducation sous le prisme de l'égalité.
- Exploration de catalogues de livres non-sexistes ou d'espaces aménagés intégrant un objectif d'égalité.

Apports

- Mise à plat des mécanismes, fonctions, poids et dangers des stéréotypes et préjugés.
- Apports et éclairages sur les discriminations sexistes en tant que construits sociaux, sur le processus de socialisation différenciée.

Outils

- Elaboration d'une grille simple d'appréciation, au regard de l'égalité femmes-hommes, de séquences éducatives, de l'organisation de l'espace destiné aux enfants, des jeux, jouets ou livres qui leur sont proposés.

Entraînement

- Application de cette grille sur des séquences éducatives vécues par les participant-e-s dans un espace donné, de jeux, jouets ou livres apportés par les participant-e-s et/ou la formatrice / le formateur.
- Construction de séquences pédagogiques nouvelles et de propositions de réaménagement des espaces destinés aux enfants.

Elles / ils nous font CONFIANCE

- ▶ Service national des droits des femmes, Racine (Réseau d'Appui et de Capitalisation des Innovations Européennes), DGEFP (Direction Générale Emploi Formation Professionnelle).
- ▶ Délégations régionales chargées des droits des femmes et de l'égalité : Rhône-Alpes, Franche-Comté, Champagne-Ardenne...
- ▶ DRJSCS (Direction Régionale de la Jeunesse du Sport et de la Cohésion Sociale) de Franche Comté, Bretagne...
DDCSPP (Directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations) de l'Ain, l'Ardèche, l'Aube, la Drôme, le Jura, la Savoie, la Haute-Savoie, Haute-Loire...
DDT (Direction Départementale des Territoires) du Rhône.
- ▶ CAFOC, Rectorat de Franche-Comté, GIPFAR, Rectorat de Bretagne, Université de Technologie de Belfort- Montbéliard...
- ▶ Conseils Régionaux de Bretagne, Champagne-Ardenne, Limousin, Pays de la Loire, Rhône-Alpes.
- ▶ Conseil Général de l'Isère, Rennes Métropole, Ville de Rennes, Grenoble Métropole, Villes d'Echirolles, Lyon, Pierre Bénite, Saint-Claude, Sainte-Foy, Valence, Voiron, le CNFPT.
- ▶ Les Maisons de l'emploi de Montbéliard, les Missions locales de Franche-Comté, de l'Isère, le Réseau Cocagne, Coorace, Askoria, Géode 95, AFPA Bretagne...
- ▶ GRETA, Maisons Familiales Rurales des pays de la Loire, CEFRAS, ADMR Bretagne, CHU de Nantes, Centres d'études et d'action sociales de Mayenne et de Vendée, CNAM, Emmaüs, CFA du Mené, AREP, PRISME, Klaxon Rouge...
- ▶ ERDF, Carrefour Market, ENI, FORMAOUEST, CIFAC, EQUIP Santé...

démocratie
 économie
 droits
 agir réagir
 stratégie
 développement
 projets
 actions
 prévention
 discrimination

CONTACT

Isabelle ÉON

Formatrice / accompagnatrice

isabelle.eon@free.fr

tél : 06 81 82 30 07

INFOS PRATIQUES

Les formations peuvent être réalisées sur site, en interne ou en externe selon la demande. Des programmes sur mesure peuvent être proposés après analyse détaillée des besoins en formation ou accompagnement.

TARIFS

Sur devis, en fonction de la durée de la formation et du nombre de personnes participant à la formation, de journées, du lieu de la formation.

CONTACT

Isabelle ÉON

Tél. 06 81 82 30 07 | Courriel : isabelle.eon@free.fr