



A l'attention de Monsieur Nicolas  
Responsable pédagogique parcours CPE  
Chargé de mission Égalité  
École Supérieure du Professorat et de l'Éducation  
Université de La Réunion

**Proposition de  
FORMATION  
des  
« Formateurs et formatrices  
ESPE  
à l'égalité entre les femmes et les  
hommes »**

**Isabelle Eon - Oxalis SCOP  
Contact : 06 81 82 30 07**

# Proposition de programme de formation

## Public

Formateurs et formatrices ESPE.

## Effectif

15 à 20 personnes.

## Durée

1 journée ( horaires à déterminer).

## Dates et lieu

30 avril 2019 à Saint Denis, (Ile de la Réunion ).

## Matériel souhaité

Salle sans estrade pour 15 à 20 personnes. Tables qui se déplacent (idéalement : pouvant faire 3 ou 4 sous-groupes de 5 personnes) tableau blanc, et /ou feuilles de paper board, rallonge si prises éloignées des tables de cours, vidéo projecteur et enceintes).

## Cout

1050 euros nets de taxes (prestation pédagogique, hébergement et repas compris).

## Objectifs de la formation

**S'approprier les fondamentaux de l'égalité entre les femmes et les hommes**

**S'entraîner à intégrer l'égalité dans sa pratique professionnelle**

## Contenu

**Séquence 1 - Inclusion pour faire connaissance et faciliter la cohésion de groupe à l'aide d'un photolangage égalité.**

*Durée : 15 mn environ*

**Séquence 2 - Egalité, de quoi parle-t-on, où en est-on, que veut-on ?**

*Durée : 3 heures environ*

- Définition de l'égalité entre les femmes et les hommes.
  - Précisions sur les notions voisines mais différentes : différences, parité, mixité, diversité, discrimination, clarification de la notion de sexisme.
- Les chiffres-clés des principales inégalités en 2018 en France et sur l'île de la Réunion.
  - Identification et explication des inégalités dans différents domaines

(Emploi, orientation professionnelle, scolarité, violences, articulation sphère privée et professionnelle...) . Analyse de leur évolution dans le temps.

- Cadre de référence (textes législatifs et réglementaires, instructions...), enjeux de l'égalité.
  - o Présentation des points clés des dernières lois de 2014 à début 2019

*Méthode : Recherche collective et en sous- groupes, jeu , débat mouvant, quizz , vidéos, diaporama...Apports théoriques et illustrés par l'intervenante.*

### **Séquence 3 - Stéréotypes et préjugés : attention, ils nuisent gravement à l'égalité !**

*Durée : 1 heure environ*

- Qu'est-ce qu'un stéréotype, un préjugé ? Comment fonctionnent-ils ? Sont-ils naturels ? Est-il possible de s'en débarrasser ? Est- ce que tout le monde en a ? D'où viennent-ils ?
- Quels liens entre activation de stéréotypes et inégalités entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les filles et les garçons ?
- Quels sont les impacts des stéréotypes de sexe sur la production des inégalités, sur la reproduction de normes sexuées ?
- Mise au jour de situations dans lesquelles il y a différenciation et/ou hiérarchisation entre les activités/comportements attendus des femmes et des hommes, des filles et des garçons.

*Méthode : Découverte de vidéos et de supports variés (documents de communication/plaquette/bilans/études...) analyse et débat en chaussant des « lunettes de genre ».*

### **Séquence 4 - Mises en situation : s'entraîner à intégrer l'égalité dans sa pratique professionnelle**

*Durée : 1h 30 heure environ*

L'idée est de récolter - si possible en amont de la formation - quelques situations auxquelles sont confronté.e.s les participant.e.s, afin de les aborder sous le prisme de l'égalité entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons. Ces situations pourront aborder des aspects variés : les postures à adopter, les supports à valoriser, les arguments à développer...

*Méthode : travail en sous-groupe par centre d'intérêt (soit saynètes jouées soit études de cas selon la référence des participant.e.s) ; mutualisation, apports de l'intervenante.*

### **Séquence 5 - Déclulsion, à l'aide de l'outil « la cible ».**

*Durée : 15 mn environ*

## Animation

### **Isabelle EON - Formatrice à l'égalité femmes hommes et à la non-discrimination**

Elle travaille depuis plusieurs années dans le champ de la formation des adultes, auprès de professionnel.le.s, d'élu.e.s et de bénévoles avec des méthodes basées sur la reconnaissance et le renforcement des compétences citoyennes. Elle intervient plus particulièrement dans les formations à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la non-discrimination, notamment au sein des collectivités et des organismes de formation.

Elle est titulaire d'un DESS en ingénierie et stratégie en formation d'adultes et d'un Diplôme interuniversitaire sur l'égalité femmes/hommes. Elle a animé de nombreuses formations auprès

- De collectivités : Ville de Rennes, Rennes Métropole, Suresnes, Sainte Foix, Romilly, Troyes, Lyon, Grenoble, Le Puy en Velay, Conseils régionaux et Départements (Bretagne ; Pays de la Loire, Franche-Comté, Rhône Alpes, Champagne Ardennes, Loire Atlantique, Ain ...°).
- D'associations : Réseau Cocagne, Culture et Promotion, COORACE, centres sociaux, Fondation EMMAUS, CNAM, AFPA, AREP, Parents Confiance...
- D'entreprises : Carrefour, HERIGE, ENI, Equip Santé Biron, SADEL.
- De centres de formation : Forma ouest, ENI, CNAM, GRETA, AFPA, ASKORIA...

## Méthode

Les méthodes pédagogiques sont basées sur l'implication et la participation active des participant.e.s. Il s'agit de faire ensemble. Ainsi la formation sera animée à l'aide d'outils participatifs tels que des études de cas, des jeux, des témoignages des participant-es, des jeux de rôles, un débat mouvant, des extraits de vidéos...

Il y a alternance de travail individuel, en binôme, en sous-groupe et en plénière.

Toutefois chaque séquence fait l'objet d'un apport théorique et /ou pratique (présentation d'expériences, d'exemples, d'illustrations...) de la formatrice.

Les apports et propos visent à rompre avec les automatismes, à revisiter les pratiques en questionnant les évidences.

L'intervenante accompagne les apprentissages des participant.e.s de « là où ils et elles en sont » sur cette thématique, de façon sécurisée, dans la bienveillance et sans jugement. Cette posture, qui la guide tout au long de la formation, favorise l'acquisition de nouvelles connaissances et facilite l'évolution des comportements.

Accompagner une formation sur la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes c'est, d'emblée, toucher chaque personne dans ses dimensions culturelle, sociale, professionnelle mais aussi personnelle. Aussi l'intervenante est attentive à la multiplicité des témoignages, à la fois proches et distants de la pratique des professionnel.le.s, pour ne pas induire de schématisations trop rapides et découvrir petit à petit le processus implicite et non conscient de cette construction sociale dans laquelle nous avons grandi et à laquelle nous participons.

Il ne s'agit ni de « donner des leçons » ni de transmettre des recettes toutes faites mais

- De sensibiliser c'est-à-dire « dire avec du sens et du sensible », car la thématique abordée ne laisse pas indifférent.e.
- D'outiller les participant.e.s pour leur permettre et leur donner l'envie d'intégrer dans leur pratique quotidienne des réponses qui garantissent une égalité de traitement à tous et toutes.

Un support « dossier des participant.e.s » sera remis à l'issue de la formation (par mail).

**L'approche est pluridisciplinaire : juridique, psychologique, sociologique...**

### **Ethique : une posture professionnelle décentrée et distanciée**

Pédagogie, empathie et recherche de l'intention positive dans chaque expression des participant.e.s, représentent les éléments clés de la posture professionnelle de l'intervenante.

### **Déontologie**

L'intervenante s'engage à assurer la confidentialité des propos échangés durant la session. Elle s'abstient de toute remarque, commentaire ou appréciation sur le commanditaire et les participant.e.s.

### **Angle d'approche**

#### **AGIR POUR PLUS D'EGALITE, UN ENJEU DE SOCIETE MAJEUR**

L'assurance d'une participation équilibrée, des mêmes conditions d'accessibilité aux services et à la qualité de la vie, d'un traitement non différencié de chaque femme et chaque homme, sont un préalable à la construction d'une société démocratique.

#### **PERMETTRE UN REEL EGAL ACCES AU DROIT**

Une égalité de droit ne mène pas nécessairement à une égalité de fait. Parce qu'il est temps aujourd'hui d'activer tous les leviers qui contribuent à l'atteinte d'une égalité réelle, nous

avons de plus en plus besoin de réfléchir à nos façons d'agir et de réagir au quotidien, de connaître et d'appliquer le cadre juridique en vigueur, d'être outillé.e.s pour développer des actions pragmatiques au profit de toutes et tous.

### **DEBUSQUER LES STEREOTYPES ...**

Notre culture, imprégnée de stéréotypes, de préjugés, de clichés, façonne nos actes et véhicule des valeurs. Elle formate nos comportements et nos modes de pensée, nous amène à agir tantôt en cohérence avec le principe d'égalité mais tantôt à l'encontre de ce principe. Lorsque les rôles sont figés par un ordre dit « naturel », qu'ils ne permettent pas la liberté de choix et/ou qu'ils justifient des différences de traitement, le modèle de société fondé sur l'égalité est menacé.

### **PRIVILEGIER L'APPROCHE « COMPETENCES »**

Nous distinguons « point de vue personnel » et « posture professionnelle ». L'égalité n'est pas optionnelle, soumise à l'opinion personnelle. Elle s'intègre dans le corpus des compétences transversales de chaque agent et agente. Elle constitue un projet de société, des valeurs de justice et de démocratie, des droits et objectifs à faire respecter et vivre par chacune et chacun.