



**GUIDE DE FORMATION
POUR L'ORGANISATION
D'ATELIERS DE
SENSIBILISATION À
L'ÉGALITÉ FEMMES-
HOMMES**



**Co-funded by
the European Union**

TABLE DES MATIÈRES

- 3** Le projet PENELOPE
- 4** Introduction
- 6** Objectifs des ateliers de sensibilisation à l'égalité des sexes destinés aux PME
- 10** Comment être un bon animateur·ice en matière d'égalité des sexes ?
- 17** Organisation et animation d'un atelier de sensibilisation à l'égalité des sexes
- 20** Programme détaillé de l'atelier
- 22** Ressources supplémentaires

Le projet PENELOPE

Pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail, la bonne volonté et les intentions sont essentielles, mais ne suffisent pas. Il est absolument essentiel de disposer des connaissances pertinentes et d'outils efficaces. Le projet PENELOPE a donc été créé pour fournir aux entreprises, aux clusters et aux organisations de parties prenantes des connaissances utiles pour parvenir à une égalité durable entre les hommes et les femmes.

Le projet PENELOPE vise donc d'abord à développer des outils sur les stratégies d'intégration du genre dans les PME, puis de s'appuyer sur les clusters de différents secteurs pour assurer le transfert et la mise en œuvre de ces outils au sein des PME.

Pourquoi les clusters et l'égalité des sexes ?

Les clusters peuvent être des forces de changement façonnant le tissu industriel des PME de l'UE. Étant l'un des principaux moteurs de la compétitivité de l'économie de l'UE en raison de leur impact sur les PME, il est essentiel de doter le personnel des clusters d'une compréhension des principes fondamentaux de l'intégration de la dimension de genre. Ces connaissances peuvent ensuite être utilisées par ces clusters, pour personnaliser leurs interventions de développement à destination des PME, ou par les PME elles-mêmes afin de remédier aux inégalités actuelles entre les femmes et les hommes dans l'industrie européenne.

Les résultats développés par le projet PENELOPE sont les suivants :

- Un manuel novateur et innovant présentant les meilleures pratiques et des entretiens sur l'égalité des genres, ainsi que des outils pratiques pour faciliter sa mise en œuvre au sein des entreprises.
- Une boîte à outils vidéo sur l'intégration de la dimension de genre.
- Une plateforme d'apprentissage en ligne
- innovante qui propose des formations personnalisées pour les clusters et les PME.





1/ Introduction au sujet de l'égalité femmes-hommes

1.1 Concepts et définitions relatifs à l'égalité des sexes

L'illusion de l'égalité

On dit parfois que l'égalité est acquise, que les femmes et les hommes sont désormais égaux. Pourtant, les chiffres contredisent catégoriquement cette affirmation. Des progrès sont réalisés, mais ils sont souvent lents et pas toujours très significatifs. Dans certains cas, on observe même des régressions auxquelles il faut prêter attention.

C'est pourquoi il est nécessaire d'examiner différents aspects de la vie professionnelle et de rechercher des données sur chaque point :

- La répartition des femmes et des hommes par grands secteurs d'activité (en Europe, les femmes et les hommes sont surreprésentés ou sous-représentés dans divers secteurs et professions. Par exemple, au niveau de l'UE en 2021, environ 15 % de tous les travailleurs masculins occupaient des emplois dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM), contre environ 5 % de toutes les travailleuses, ce qui entraîne un écart entre les sexes dans ces domaines[1]).
- L'orientation professionnelle pour les filles et les garçons.
- L'égalité salariale.
- Les formations professionnalisantes permettant une évolution de carrière
- Le pourcentage de travail à temps partiel.
- Pourcentage de femmes et d'hommes déclarant avoir été victimes de sexisme au travail.

L'importance de la législation dans chaque pays

Il est essentiel de connaître la législation en vigueur dans chaque pays en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En effet, la loi est une alliée incontestable. Il est donc important que les entreprises connaissent bien cette législation spécifique afin de la rendre effective. Dans certains pays, la législation en faveur de l'égalité femmes-hommes a évolué, mais elle est peu connue ou n'est pas appliquée.

D'autres pays ont mis en place des pénalités parfois sévères, et accompagner les entreprises pour être en conformité avec la loi, c'est protéger ces dites entreprises. Permettre que la loi soit comprise correctement permet aussi de construire un vrai projet d'entreprise qui prenne en compte ces questions.

Diagnostic en matière d'égalité

Chaque entreprise a le potentiel d'améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail. Pour déterminer ce qui peut être amélioré, il est essentiel de réaliser un diagnostic chiffré de la situation actuelle. Cela permet également de mesurer les changements afin d'évaluer la pertinence des actions entreprises.

Travailler collectivement sur ces questions

Les outils présentés dans le manuel élaboré par le projet PENELOPE perdraient leur force opérationnelle si une seule personne de l'entreprise les adoptait.

[1] <https://op.europa.eu/webpub/empl/esde-2023/chapters/chapter-2-5.htm>



et les mettait en œuvre. Pour réussir ce challenge, « il faut que tout le monde s'y mette ». Cela signifie que toutes les instances de l'entreprise sont concernées. Il faut donc repérer les acteurs et actrices de l'entreprise afin de bien déterminer quelles peuvent être leurs rôles spécifiques et leurs contributions.

Lutter contre le sexism sur le lieu de travail

Pour lutter efficacement contre le sexism au travail, sous toutes ses formes, il est essentiel d'être formé à identifier et à nommer correctement les différentes formes de sexism. Il s'agit là d'une condition préalable essentielle pour mener une action efficace et une prévention à la hauteur de la gravité du problème.

Avantages pour les entreprises

Lorsque l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est effective, c'est un avantage évident pour les employé·e·s, mais qu'en est-il des avantages pour les entreprises ?

Nous pouvons mettre en avant certains avantages incontestables et mesurables :

- L'attractivité de l'entreprise : les entreprises qui mettent en œuvre l'égalité entre les sexes renforcent leur attractivité tant auprès des hommes que des femmes.
- La performance : L'égalité entre les femmes et les hommes et le fait de ne pas éliminer les femmes ou de ne pas favoriser leur développement professionnel sont des facteurs de performance pour les entreprises. Par exemple, il est plus facile d'attirer les compétences recherchées, car l'éventail est plus large. Plusieurs études ont clairement montré que la performance ne souffre pas d'une égalité effective.
- Le bien-être au travail : les statistiques montrent que lorsque les employés sont invités à s'évaluer sur une échelle mesurant leur bien-être au travail, leur score est plus élevé dans les entreprises qui prennent cette question en compte.
- Amélioration de la compétitivité : en optimisant les ressources telles que les talents, la technologie et le capital, les entreprises peuvent réaliser des opérations rentables et améliorer leur efficacité. Des études montrent que les entreprises qui comptent davantage de femmes à des postes de direction bénéficient d'une plus grande innovation, d'une culture plus saine et de performances plus solides.

1.2 Glossaire

Lorsque nous parlons d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il est impératif d'utiliser les bons termes. Cela nous permet de nous comprendre, de réfléchir en termes d'analyse et d'utilisation correctes des concepts, mais aussi d'éviter les malentendus. En effet, en utilisant un mot à la place d'un autre, nous pouvons même dire le contraire de ce que nous voulons dire.

ÉGALITÉ : L'égalité est le contraire de l'inégalité. En 1945, les Nations Unies ont inscrit « l'égalité des droits entre les hommes et les femmes » dans leur charte afin de promouvoir cet idéal. Il s'agit donc d'une égalité des droits. Plus récemment, nous avons assisté à l'émergence de l'égalité dans la sphère professionnelle et de la parité en politique.

L'égalité signifie le traitement égal des individus se trouvant dans la même situation. Par exemple, la rémunération des individus occupant le même poste et exerçant les mêmes fonctions.



Les mêmes responsabilités sont égalitaires lorsqu'elles sont identiques pour chaque individu. L'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle couvre directement plusieurs domaines : égalité salariale, égalité d'accès à l'emploi, etc. Indirectement, plusieurs domaines doivent également faire l'objet d'une attention particulière, tels que l'élargissement des choix professionnels, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, l'accès à la formation, etc.

ÉQUITÉ : Ce concept est souvent utilisé à la place de celui d'égalité. Pourtant, ce n'est pas exactement la même chose. En termes sociaux, une répartition équitable ne correspond pas à l'égalité au sens strict. Il s'agit d'une mesure qui dépend des valeurs d'une société, d'un « équilibre » subjectif. Elle rend acceptable une forme d'inégalité.

Par exemple, un adulte trouvera normal de donner quantitativement plus de nourriture à un enfant de 5 ans qu'à un enfant de 3 ans, en invoquant les besoins énergétiques liés à l'âge. Cependant, cette notion de « répartition équitable » est très subjective et n'est pas toujours fondée ou pertinente. Il est possible que l'enfant de 3 ans ait dépensé beaucoup d'énergie, tandis que l'enfant de 5 ans a beaucoup mangé lors du repas précédent et a peu dépensé d'énergie. Il n'existe donc pas de règles générales universellement valables en matière d'équité, qui est subjective et dépend du contexte social et historique.

PARITÉ : La parité est la représentation numérique identique des individus de sexes, d'âges et de classes sociales différents. Ce terme est particulièrement utilisé dans le domaine politique pour désigner le nombre équivalent de femmes et d'hommes sur une liste électorale. Par extension, ce terme peut également être utilisé pour d'autres types d'élections (conseil d'administration, etc.).

MIXITÉ : Parler de mixité ne signifie rien d'autre que le fait qu'il y ait des hommes et des femmes. C'est une simple constatation. Pour être précis, on dit qu'une profession est mixte lorsqu'au moins 40 % d'un sexe y est représenté et 60 % de l'autre. Si dans une profession, nous avons 80 % de femmes et 20 % d'hommes, nous ne pourrons pas dire que cette profession est mixte.

Mais il est très important de comprendre que ni la mixité ni la parité ne peuvent garantir l'égalité entre les femmes et les hommes dans une organisation. En effet, d'autres paramètres doivent être pris en compte. Par exemple, dans certaines organisations, le nombre de femmes est supérieur à celui des hommes, il y a donc mixité, mais cela ne garantit pas nécessairement l'égalité. Dans certains cas, même lorsqu'il y a plus de femmes que d'hommes, celles-ci peuvent avoir moins de responsabilités que les hommes, ce qui se traduit souvent par des salaires moins élevés.

DIVERSITÉ DES GENRES : La diversité des genres fait référence à un genre qui ne se limite pas à l'homme ou à la femme. En réalité, chaque individu possède une identité de genre qui ne correspond pas nécessairement au sexe qui lui a été attribué à la naissance. Quel que soit notre sexe à la naissance, nous pouvons nous sentir femme, homme, non binaire ou à un autre endroit du continuum des genres. Il existe une grande diversité d'identités de genre au-delà de la binarité femme/homme, et une grande diversité d'orientations sexuelles au-delà de l'hétérosexualité.

GENRE : Le genre est un outil conceptuel qui nous permet d'identifier ce qu'une société, à un moment donné de son histoire, considère comme féminin ou masculin. Ce n'est ni une théorie ni une croyance. C'est simplement un outil d'observation qui nous permet d'analyser les relations entre les hommes et les femmes, et de comprendre comment elles ont évolué.



Dans la plupart des sociétés, le masculin n'est pas seulement considéré comme l'opposé du féminin, mais aussi comme supérieur à celui-ci. Cette catégorisation hiérarchique est le fruit d'une construction sociale, et non d'un phénomène naturel. Enfin, dire que le genre est socialement et historiquement situé signifie qu'il est variable selon les situations et les contextes géographiques, temporels et sociaux. Le genre est donc évolutif. Par exemple, porter de la dentelle, des talons ou du maquillage était typique des hommes bourgeois au XVIII^e siècle, alors qu'au XX^e siècle, cela est attendu et considéré comme typique des femmes. Il est facile de voir que, selon l'époque, un même attribut peut être un attribut de genre dans une même société.

DISCRIMINATION : La discrimination est un comportement par lequel une personne ou un groupe refuse à d'autres le traitement égal auquel ils aspirent ou auquel ils ont droit. Les attitudes et les actions discriminatoires ne concernent pas seulement les questions d'égalité entre les femmes et les hommes, mais peuvent s'appliquer à un champ beaucoup plus large.

STÉRÉOTYPE : Idée caricaturale que l'on se fait d'une personne ou d'un groupe en se basant sur une simplification abusive de traits de caractère réels ou supposés. C'est une exagération voire une pure invention.

STÉRÉOTYPES DE GENRE : Plus précisément, les stéréotypes de genre sont des croyances socialement construites sur les hommes et les femmes. Ces constructions se font à travers des dictons, des chansons, des proverbes, les médias, la culture, les habitudes, l'éducation, etc.

DE STEREOTYPE À PREJUDICE, ET DE PREJUDICE À DISCRIMINATION

DISCRIMINATION : Les préjugés sont basés sur des stéréotypes et créent de la discrimination, et plus particulièrement de la discrimination sexuelle, qui constitue parfois du « sexism ». Ils constituent un obstacle à l'égalité entre les hommes et les femmes. Ils constituent également un obstacle à la parité en politique. Les préjugés (juger avant) sont des croyances qui n'ont aucun fondement dans les faits. Les stéréotypes sont comme des « idées toutes faites » véhiculées par la société à travers de nombreux éléments : habitudes, histoires, bandes dessinées, chansons, blagues, art en général... qui nous amènent à juger avant de vraiment connaître, par habitude et pour nous conformer à la société dans laquelle nous vivons, comme si c'était évident ou « naturel » alors que ce n'est pas le cas.

INTERSECTIONNALITÉ : L'intersectionnalité est un concept qui prend en compte les formes d'oppression ou de discrimination à l'intersection de plusieurs types de discrimination, tels que la race, le genre, la classe sociale et bien d'autres. La prise en compte de l'intersectionnalité permet d'analyser les relations entre les genres.

Cette notion est apparue dans les années 1990 à partir des mouvements du « féminisme noir ». Il s'agit de prendre en compte ce qui se trouve à l'intersection. Il ne s'agit pas seulement de la somme totale des discriminations subies par les femmes. Une nouvelle forme de discrimination se trouve à l'intersection de plusieurs formes de discrimination.

Pour être plus précis et à titre d'exemple, les femmes peuvent être victimes de discrimination parce qu'elles sont des femmes (sexisme). Parallèlement, elles peuvent être victimes de discrimination parce qu'elles sont noires (racisme). Une approche intersectionnelle examine la nouvelle discrimination à l'intersection des deux, en tenant compte du fait qu'une femme est une « femme noire ». Cette discrimination doit être spécifiquement traitée dans le cadre d'un projet d'égalité des sexes.

L'intersectionnalité est aujourd'hui un concept essentiel pour appréhender l'inégalité entre les sexes dans toute sa complexité, afin de pouvoir y remédier correctement et efficacement.

1.3 La pyramide du sexisme au travail

L'égalité ne va pas de soi et l'égalité entre les femmes et les hommes ne fait pas exception, bien au contraire. Pourquoi ? Il y a plusieurs raisons à cela, que l'on peut facilement observer si l'on y prête attention. Tout d'abord, les stéréotypes sont inconscients et ancrés depuis l'enfance. Il est donc difficile de les repérer, d'en prendre conscience et d'analyser objectivement les inégalités. Deuxièmement, et plus largement, les inégalités entre les femmes et les hommes constituent un système, et c'est ce système dans son ensemble que nous devons savoir décoder afin d'agir, là où nous sommes, de manière pertinente et efficace.

Pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail, la volonté et les bonnes intentions sont essentielles, mais elles ne suffisent pas. Il faut disposer de connaissances actualisées et appropriées, ainsi que d'outils efficaces. Nous devons également être en mesure d'identifier à quel niveau de la pyramide ci-dessous nous intervenons.



Dans la pyramide ci-dessus, tous ces niveaux forment un continuum. D'une certaine manière, chaque niveau « justifie » celui qui le précède. En ce sens, il n'y a pas de petite inégalité que nous devrions ignorer. Par exemple : une blague sexiste sur le lieu de travail peut sembler inoffensive, mais elle ne l'est pas, car elle alimente le système et justifie le niveau suivant de la pyramide, et ainsi de suite.

Pour les initiatives de formation en entreprise, cette pyramide nous permet de tirer deux conclusions principales.

- Nous ne devons négliger aucun niveau de la pyramide, et encore moins sa base qui, si elle est affaiblie, voire effondrée, affaiblira ou contribuera à l'effondrement des niveaux supérieurs. De cette manière, les violences sexistes et sexuelles diminueront considérablement, tant sur le lieu de travail que dans la société dans son ensemble.
- Nous devons « nous attaquer » simultanément à tous les niveaux de la pyramide afin qu'elle s'effondre réellement et que nous puissions espérer mettre fin à ce fléau qui n'épargne aucun pays ni aucune couche sociale.



2/ Les objectifs des ateliers de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes dans les PME

2.1 L'objectif

L'objectif principal du présent document est de proposer aux clusters de l'UE une méthodologie pour organiser leurs propres ateliers de sensibilisation à l'égalité des genres destinés aux PME.

De cette manière, elles pourront démontrer aux PME que les grandes entreprises ne sont pas les seules à pouvoir prendre des mesures et promouvoir l'égalité des chances, et que même les petites et moyennes entreprises disposent des ressources et des effectifs nécessaires pour adopter des politiques en faveur de l'égalité des sexes grâce à des outils adaptés et au soutien des clusters.

2.2 Résultats attendus

Ces ateliers sont conçus avec deux objectifs principaux :

- Présenter, à travers des exposés clairs et des activités pratiques, les aspects les plus importants que les entreprises doivent connaître en matière de problématique du genre et la nécessité de mettre en œuvre des stratégies spécifiques. Les PME pourront ainsi comprendre les avantages qu'il y a à s'intéresser à ce sujet, ce qui les incitera à en apprendre davantage et à prendre des mesures appropriées et efficaces.
- Présenter la plateforme de formation PENELOPE sur laquelle ils trouveront une multitude de contenus de formation et une variété d'activités pour les aider à mieux comprendre et à mettre en œuvre des actions adaptées au fonctionnement de leur entreprise.

Tous les supports et contenus de formation sont fournis dans ce guide méthodologique afin de permettre aux clusters eux-mêmes de reproduire le plus simplement possible ces ateliers pour leurs PME membres. Ce guide comprend des techniques, des conseils et des ressources pour aider les clusters à transmettre leurs connaissances à leurs membres.

En outre, les ateliers conçus ont également fait l'objet de tests pilotes avec des représentants des différents groupes cibles, afin de les rendre aussi clairs et opérationnels que possible.



3/ Comment être un·e bon·ne facilitateur·ice sur l'égalité des sexes ?

3.1 Qu'est-ce qu'un atelier ?

Un atelier est une réunion collective qui met l'accent sur l'interaction pratique afin d'aborder un sujet spécifique et d'aboutir à un résultat spécialisé. Les ateliers font généralement appel à un animateur·ice qui conçoit la séquence des présentations, anime l'atelier et veille à ce que celui-ci aboutisse au résultat souhaité. L'accent est mis sur la participation et l'apprentissage actif, il ne s'agit pas simplement d'écouter et de regarder, mais de parler et de participer.

3.2 Qu'est-ce que la facilitation ?

La facilitation est un processus qui favorise l'apprentissage et le partage au sein d'un groupe.

Contrairement à l'enseignement, le rôle du facilitateur n'est pas de transférer des connaissances à un groupe en tant qu'« expert ». Les facilitateurs ont plutôt pour objectif d'aider un groupe à partager des connaissances et des idées et à travailler efficacement ensemble, ce qui ne l'empêche pas de fournir des éléments de compréhension du sujet traité.

Voici les grands principes que nous encourageons les facilitateur·ices à suivre lors de l'organisation et du déroulement de leurs ateliers:

- Le cadre : au début du programme, l'animateur·ice·ice et les participant·es doivent s'accorder sur un cadre commun. Les règles de la session doivent être claires et résumées au début de chaque session. Par exemple, demander aux participant·es de mettre leur téléphone en mode silencieux, d'écouter attentivement, de poser des questions, etc.
- Encourager la créativité : il est utile que l'animateur·ice·ice incite les participant·es à sortir de leur zone de confort et à explorer de nouvelles possibilités.
- Encourager l'apprentissage : l'animateur·ice doit encourager les participant·es à apprendre, en particulier les un·es des autres. Il est également souhaité d'encourager une attitude positive vis-à-vis des erreurs, car celles-ci font partie de la vie et de l'expérience d'apprentissage de chacun.

3.3 Les avantages de mettre l'accent sur l'égalité des sexes

Le plus important dans votre rôle d'animateur·ice est de donner envie d'apprendre aux personnes que vous ciblez. Votre conviction que l'égalité n'est pas une évidence est un atout majeur dans ce rôle.

Un autre élément qui vous guidera est votre connaissance de tous les avantages que l'égalité apporte aux entreprises de toutes tailles. La liste est longue, mais en voici quelques exemples :

- Respecter la loi.
- Améliorer le bien-être et la santé au travail.



- Apporter une diversité de perspectives, d'expériences et d'approches pour résoudre les problèmes grâce à des équipes de direction variées.
- Favoriser l'innovation, la créativité et l'adaptabilité (qualités essentielles dans le paysage commercial actuel en rapide évolution).
- Exploiter un éventail plus large de compétences et d'aptitudes.
- Augmenter l'engagement et la satisfaction des employé·es, ce qui se traduit par des taux de rétention plus élevés et une main-d'œuvre plus motivée.
- Avoir un impact positif sur la réputation de l'entreprise, qui est perçue comme éthique, progressiste et socialement responsable.
- Renforcer la fidélité à la marque et attirer les meilleurs talents à la recherche d'environnements de travail inclusifs.

3.4 Croyances

Nous avons vu que l'égalité ne peut être considérée comme acquise, mais nous devons maintenant ajouter que notre travail ne repose pas sur des croyances. Le travail des ateliers repose sur des faits vérifiés par des statistiques. Un exemple peut étayer une démonstration fondée sur des chiffres et des recherches scientifiques. Un exemple ne peut servir de démonstration, sinon l'atelier risque de se transformer en un débat d'idées non fondées, ou pire encore, en une polémique sans fondement où des exemples singuliers s'opposent à d'autres exemples singuliers. Il est donc très important de disposer de chiffres et de pouvoir citer leurs sources, afin que ces chiffres ne puissent être remis en cause.

Pour se sentir plus à l'aise avec cet objectif, les animateur·ices peuvent se préparer à animer ce type d'atelier en se formant à la question de l'égalité des sexes grâce à la formation destinée aux clusters développée par le projet Penelope.

3.5 Comment répondre aux objections

Vous devrez bien sûr répondre aux objections. Vous devrez d'abord vous concentrer sur le vocabulaire que vous utilisez afin de pouvoir le reformuler si nécessaire. Le plus souvent, les objections font référence à des expériences singulières, c'est pourquoi, comme expliqué ci-dessus, il est important de se référer à des chiffres. Enfin, vous devez savoir détecter les croyances non scientifiques véhiculées par les objections.

En fonction du public que nous allons rencontrer, il est utile de disposer d'une liste des objections susceptibles d'être formulées et des réponses que nous pourrions apporter. Il s'agit d'un petit outil utile et rassurant que vous pouvez adapter à chaque public.

Exemples d'objections probables et réponses possibles

<p><i>Les femmes et moi ne pouvons pas être égales parce que nous sommes différentes.</i></p>	<p>Les hommes et les femmes sont effectivement différents, nos corps sont différents (de nombreuses façons). Mais l'égalité est un concept juridique. Nous sommes différents, mais nous avons les mêmes droits. Parler d'égalité, c'est parler de l'égalité des droits pour toutes et tous.</p>
---	---



Exemples d'objections probables et réponses possibles

<p><i>Mais les choses s'améliorent, donc nous n'avons plus besoin de nous en préoccuper autant qu'avant.</i></p>	<p>Pour être sûr que les choses s'améliorent, il est important de regarder les statistiques (la plupart des pays disposent de statistiques fiables), car la réalité peut être différente de ce que nous imaginons, ou différente d'un secteur à l'autre. Par exemple, dans les métiers du numérique, on observe une baisse mesurable de la proportion de femmes, ce qui n'est pas forcément connu du grand public. De même, les impressions d'une plus grande égalité dans la répartition des tâches domestiques ne sont pas vraiment corroborées par les chiffres. En outre, même lorsque les choses semblent aller vers plus d'égalité, ce n'est pas nécessairement un acquis permanent, et nous devons collectivement veiller à ne pas régresser.</p>
<p><i>Laissez faire le temps, "ça s'arrangera"</i></p>	<p>L'histoire montre que le progrès ne se fait jamais tout seul. Les lois en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sont le résultat de revendications, d'actions collectives et de l'adoption de nouvelles législations.</p>
<p><i>Mais c'est "naturel" : les femmes ont des qualités spécifiques et bien connues, et les hommes en ont d'autres. Ainsi, les femmes seraient de meilleures infirmières et les hommes de meilleurs managers.</i></p>	<p>La sociologie, l'histoire et les observations menées sur le long terme montrent clairement que la "nature" des hommes et des femmes n'a rien à voir avec leur capacité à exercer un métier. Cette position dite "essentialiste" entretient une confusion entre la nature et la construction sociale. Dans certains pays, par exemple, les femmes n'étaient pas autorisées à exercer la profession d'avocate jusqu'à une période relativement récente, car elles étaient soi-disant "trop sensibles" par nature. Aujourd'hui, dans ces mêmes pays, on compte plus de femmes avocates que d'hommes. Ce n'était donc que du préjugé, une construction sociale, et non leurs capacités, qui empêchait les femmes d'entrer dans ces professions.</p>
<p><i>Nous ne pouvons pas nous permettre de favoriser les filles et les femmes par rapport aux garçons en matière d'orientation professionnelle.</i></p>	<p>Il ne s'agit pas de favoriser les filles, mais de permettre à chacun d'être ouvert à toutes les possibilités. Chacun aura alors une gamme complète de choix à sa disposition, au lieu de limiter chaque sexe à certaines possibilités fondées sur le genre plutôt que sur les goûts.</p>
<p><i>On ne peut pas faire grand-chose : nous ne pouvons pas changer les choses à notre échelle.</i></p>	<p>En veillant au respect des lois sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, chaque entreprise a un impact majeur pour garantir collectivement l'égalité entre les genres. Ce sont les petites actions de chaque structure qui contribuent à améliorer les conditions de travail pour tous et à sensibiliser sur l'amélioration de l'égalité entre les femmes et les hommes.</p>



Exemples d'objections probables et réponses possibles

<p><i>Il est important que les filles choisissent une carrière qui leur permette de concilier vie familiale et vie professionnelle (en tenant compte de leur « horloge biologique»).</i></p>	<p>Les femmes ont autant le droit que les hommes de développer leur carrière sans être limitées par leurs obligations familiales. Et les hommes ont également le droit à une vie privée et familiale, et le droit de la vouloir.</p>
<p><i>Il est « normal » que les hommes occupent les postes les plus élevés, car ils sont plus ambitieux.</i></p>	<p>Tous les traits de personnalité n'ont pas une base biologique : ils sont différents chez tous les êtres humains. Le principal facteur explicatif reste, une fois encore, la socialisation de chaque individu. Par conséquent, le mot « normal » n'a pas de sens dans ce contexte, car il n'existe pas de caractère « normal » pour les hommes ou les femmes. Cette opinion est réfutée par des études scientifiques.</p>
<p><i>Mon travail est trop physique pour embaucher une femme</i></p>	<p>On peut citer les contre-exemples des infirmières, des aides-soignantes, des femmes de ménage... toutes des professions particulièrement physiques, et principalement exercées par des femmes. Autre exemple : l'un des meilleurs carreleurs de France est une femme. En ce qui concerne le port de charges lourdes, on constate que le fait d'avoir une femme dans l'équipe dans ce type de métier crée une solidarité tant avec les femmes qu'avec les autres membres de l'équipe. De plus, les changements techniques et organisationnels introduits suite à l'arrivée d'une femme, qui n'avaient pas été envisagés auparavant, contribuent à améliorer les conditions de travail de tous : réduction de la pénibilité, prévention des risques et bien-être au travail (par exemple, les sacs de farine sont passés de 25 kg à 10 kg en France et dans d'autres pays). Plus généralement, méfiez-vous des généralisations : certaines femmes sont plus fortes que certains hommes.</p>
<p><i>Mon équipe n'est pas prête à intégrer une personne qui a choisi une profession « atypique », par exemple une femme dans une profession considérée comme masculine ou un homme dans une profession considérée comme féminine.</i></p>	<p>L'intégration d'une nouvelle recrue nécessite une certaine préparation. Dans le cas de l'embauche d'une personne à un poste considéré comme réservé au sexe opposé, il est important de rappeler à tous que ce choix a été fait sur la base des compétences et de la personnalité de la personne, qui correspondent à la culture de l'entreprise. Il faut également demander aux équipes d'accueillir cette personne chaleureusement, comme elles le feraient pour tout autre nouveau venu.</p> <p>Lorsqu'il s'agit d'embaucher des femmes pour des postes considérés comme masculins, il est également important d'affirmer l'engagement du dirigeant de l'entreprise à accueillir les femmes. Identifier des exemples emblématiques dans une région ou un secteur donné peut aider. Lorsqu'il y a une femme dans l'équipe, nous constatons que tout le monde est plus vigilant dans sa façon de s'exprimer, ce qui tempère les relations et rend le climat de travail plus serein. De même, la présence d'une jeune femme (en début de carrière) peut renforcer la solidarité à son égard et avec l'équipe dans son ensemble.</p>



Exemples d'objections probables et réponses possibles

<p><i>Cela va poser problème si j'embauche une femme alors que l'équipe est composée d'hommes</i></p>	<p>Il faudrait faire un test pour le savoir ! Les hommes et les femmes sont là pour travailler : le cadre et les règles de travail (et éventuellement le code vestimentaire obligatoire, le cas échéant) sont là pour prévenir la discrimination au travail, les comportements sexistes ou les situations trop personnelles. La même question pourrait se poser dans un groupe de travail non mixte en ce qui concerne l'homosexualité. D'autre part, le choix des femmes de travailler dans des professions dites masculines reflète une passion pour un métier et son environnement de travail, ce qui ne peut être que bénéfique pour une équipe.</p>
<p><i>Ma femme ne voudrait jamais que j'embauche des femmes.</i></p>	<p>En tant que manager ou directeur d'entreprise, les opinions de sa famille ne doivent pas interférer avec la gestion de son personnel. La gestion et les ressources humaines doivent être basées sur les compétences des personnes et les règles juridiques et internes de l'entreprise.</p>
<p><i>Mes clients n'accepteront jamais que j'embauche quelqu'un qui a choisi un parcours professionnel atypique.</i></p>	<p>Pour l'entrepreneur, il s'agit de se recentrer sur le sérieux de l'entreprise et d'affirmer le recrutement des employés en fonction de leurs compétences et de leur sérieux. Cette image positive de l'entreprise peut inclure à la fois les hommes et les femmes dans la main-d'œuvre.</p>
<p><i>Mon travail n'est pas compatible avec la vie de famille, il ne convient donc pas aux femmes.</i></p>	<p>Il en va de même pour les infirmières ou les femmes qui travaillent en équipe (nuits, week-ends et jours fériés...), ce qui ne les empêche pas d'avoir une vie de famille.</p>
<p><i>Avec les femmes, c'est plus difficile, car il faut tenir compte du congé maternité.</i></p>	<p>Le congé maternité est une question d'organisation pour l'entreprise, mais pas de coût direct (selon la législation en vigueur). En revanche, tout salarié peut souffrir d'une absence prolongée au travail, en particulier les hommes, qui sont plus enclins à adopter des comportements à risque. En ce qui concerne les absences pour s'occuper des enfants, les changements dans la société et dans le fonctionnement des couples font que les pères sont davantage impliqués dans ce domaine. La question doit donc être posée tant aux hommes qu'aux femmes. De plus, le nombre de familles monoparentales est en augmentation, ce qui signifie que les pères doivent consacrer plus de temps soit à la garde partagée des enfants, soit à la garde pendant les vacances scolaires. Enfin, il est illégal de poser des questions sur le fait d'avoir ou de vouloir des enfants lors d'un entretien d'embauche (se référer à la législation de chaque pays).</p>
<p><i>C'est en en parlant trop que l'on crée des problèmes.</i></p>	<p>Les problèmes existent déjà, et ne pas les voir, ne pas en parler et donc ne pas agir ne peut que les agraver.</p>



Exemples d'objections probables et réponses possibles

<p><i>Nous n'aurons rien en commun, comment gérer les pauses, les repas, les déplacements... si j'embauche une femme dans une équipe d'hommes (ou vice versa) ?</i></p>	<p>C'est la même chose dans toutes les professions, compte tenu de la différence d'âge entre certains collègues, par exemple. Il ne suffit pas d'être du même sexe pour avoir des affinités, une relation doit se construire au quotidien en apprenant à mieux se connaître, comme avec n'importe quel autre employé, quels que soient son sexe, son âge ou autre.</p>
<p><i>Les hommes n'ont rien à gagner de l'égalité et perdront leur motivation.</i></p>	<p>Les hommes ont beaucoup à gagner de l'égalité, comme un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, une activité professionnelle où l'ambition personnelle n'est pas le seul moteur (tous les hommes ne souhaitent pas s'inscrire dans cette dynamique, etc.).</p>
<p><i>Si nous favorisons les femmes, c'est de la discrimination envers les hommes.</i></p>	<p>Il ne s'agit pas de favoriser les femmes. La question est de savoir comment construire l'égalité. Des mesures de rattrapage sont parfois nécessaires lorsque, par exemple, les femmes ont eu des salaires inexplicablement plus bas d'un point de vue juridique. Il ne s'agit en aucun cas d'une discrimination à l'égard des hommes, mais simplement d'un rattrapage.</p>
<p><i>Nous ne pouvons plus rien dire, nous ne pouvons plus faire de blagues.</i></p>	<p>Les blagues ou remarques humoristiques qui contribuent à la diffusion de stéréotypes discriminatoires envers les femmes, même sous forme d'humour, restent du sexisme. Il s'agit généralement d'un type d'humour qui, de manière plus ou moins subtile, réduit les femmes à leur condition de « proie » sexuelle, à leur soi-disant « faiblesse » ou à leur apparence physique. Tout cela contribue à réduire la complexité du genre féminin en le ramenant systématiquement à quelques stéréotypes. Et ce type d'humour peut être très violent pour la personne visée. L'humour en général est bien sûr toléré sur le lieu de travail, mais comme tout autre type de discussion, il doit être respectueux et non discriminatoire. De plus, accepter ce type de violence verbale sous couvert d'humour reste du sexisme et peut, d'une certaine manière, autoriser des actes plus graves.</p>
<p><i>L'égalité salariale est déjà mise en œuvre dans notre entreprise, car nous avons une grille salariale.</i></p>	<p>Pour en être sûr, il faut examiner les chiffres et établir un diagnostic numérique précis. Cela permet de regarder au-delà de l'échelle salariale et d'identifier d'autres inégalités potentielles (par exemple dans le recrutement, l'accès à la promotion ou à la formation, le sexisme sur le lieu de travail, etc.).</p>



Exemples d'objections probables et réponses possibles

<p><i>Nous devons cesser de parler des femmes comme des victimes et des hommes comme des agresseurs.</i></p>	<p>Là encore, il faut regarder les chiffres, et ceux-ci sont incontestables. On ne peut pas dire qu'aucun homme n'est jamais victime de discrimination ou d'agression, mais les chiffres montrent très clairement que la discrimination et les comportements sexistes sur le lieu de travail sont, dans presque tous les cas, le fait d'agresseurs masculins et de victimes féminines. C'est une réalité dont les causes sont structurelles, et non individuelles, et pour laquelle il existe un certain nombre d'explications historiques et sociologiques.</p>
<p><i>Je suis personnellement contre l'égalité entre les femmes et les hommes.</i></p>	<p>Dans notre contexte, il ne s'agit pas d'être pour ou contre d'un point de vue personnel. Sur le lieu de travail, il s'agit d'appliquer la loi. Il s'agit également de comprendre la nature systémique de la discrimination fondée sur le sexe et le rôle que joue le lieu de travail dans ce domaine. Nous pouvons donc réfléchir à la manière dont nous pouvons collectivement la réduire afin de nous conformer à la loi.</p>
<p><i>Nous avons d'autres priorités dans l'entreprise.</i></p>	<p>Dans les entreprises où le sexismne n'est pas toléré, les conditions de travail sont améliorées, tout comme la qualité du travail. L'élimination du sexismne ne pénalise pas les performances de l'entreprise, bien au contraire. En effet, dans les entreprises qui prennent au sérieux l'égalité des sexes, les femmes sont encore plus enclines à s'impliquer et à rester impliquées, faisant ainsi bénéficier l'entreprise de leurs compétences et de celles acquises grâce à leur expérience au sein de l'entreprise. C'est une erreur de penser que le fait d'aborder ces questions pourrait être contre-productif. Elles vont de pair avec les objectifs de rentabilité de l'entreprise et doivent donc avoir le même niveau de priorité.</p>

Quelques conseils et astuces pour répondre aux objections sans « perdre » le groupe pendant une session de formation.

1. Reformulez la remarque, demandez des précisions.
2. Soyez en mesure de fournir des chiffres et des statistiques, en indiquant la source (il est utile d'avoir à portée de main une petite collection de statistiques et leurs sources).
3. Soulignez les aspects juridiques.
4. Faites le lien avec les stéréotypes et montrez que nous avons tous besoin d'identifier ces idées préconçues avec lesquelles nous avons grandi et qu'il est très difficile d'y échapper.
5. Ne vous fâchez pas ! Il vaut mieux demander leur avis au groupe.

Animer un atelier et être facilitateur, c'est comme un voyage : on prépare son itinéraire, on ne oublie rien dans ses bagages, on ouvre grand les yeux et surtout les oreilles, et on emmène avec soi ceux qu'on rencontre, pour une découverte, un dépaysement, afin d'atteindre le pays de destination, en l'occurrence l'égalité entre les femmes et les hommes.



4/ Organiser et animer un atelier de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes

4.1 Comment planifier votre atelier

Avant l'atelier

Déterminez ce que vous souhaitez accomplir. Dès le début de votre planification, fixez-vous un objectif (une brève description de ce que vous souhaitez accomplir à la fin de votre atelier). Voici quelques exemples d'objectifs possibles pour un atelier de sensibilisation à l'égalité des sexes :

- Améliorer les connaissances générales sur l'égalité des sexes des membres PME de mon cluster.
- Motiver les PME membres de mon cluster à suivre la formation sur la plateforme PENELOPE.
- Etablir un lien avec les PME de votre cluster afin de les aider à mettre en œuvre une stratégie en matière d'égalité des sexes au sein de leur structure et à suivre leurs progrès. Déterminez qui vous souhaitez voir participer et réfléchissez bien à la manière dont vous pourriez les encourager à le faire (quel est votre message et votre offre ?).
- La planification et la préparation sont essentielles à la réussite des ateliers. Discutez avec les participant·es afin de déterminer ce dont vous avez besoin pour les impliquer pleinement. Vérifiez que le lieu et l'horaire leur conviennent.
- Entraînez-vous à animer l'atelier avant l'événement proprement dit.
- Adaptez les activités proposées dans ce guide à votre style d'animation et au groupe avec lequel vous travaillez.

Pendant l'atelier

Voici quelques conseils rapides pour animer un atelier efficace :

- Alternez les présentations avec des discussions et des activités interactives afin d'impliquer l'ensemble du groupe et de maintenir son attention.
- Prévoyez du temps pour la réflexion personnelle. Vous ne pouvez pas forcer les gens à apprendre ! Donnez aux participant·es le temps d'assimiler et de traiter toutes les informations, et de discuter pendant les activités spécifiques.
- Encouragez le partage. Invitez le groupe à partager ses expériences et à raconter des anecdotes. Cela peut contribuer à instaurer un climat de confiance et fournir des informations utiles aux participant·es.

Après l'atelier

- Transmettez une synthèse de l'atelier aux participant·es et expliquez-leur comment ils peuvent rester impliqués dans ce domaine.
- Réfléchissez à ce que vous feriez différemment. Utilisez les commentaires des participant·es et vos propres réflexions pour déterminer ce que vous feriez pour améliorer l'atelier s'il devait être reproduit.



Participation

Chaque participant doit signer une feuille de présence. Le formulaire se trouve dans la boîte à outils de l'atelier de formation.

Formulaire d'évaluation

À la fin de chaque session, les participant·es doivent remplir un formulaire d'évaluation. Cela aide l'animateur·ice à identifier ce qui a bien fonctionné et ce qui doit être amélioré lors de la prochaine session. Le formulaire se trouve dans la boîte à outils de l'atelier de formation.

4.2 Les clés d'un atelier réussi

Ouverture de l'atelier

- Aménagez l'espace de manière à ce que tout le monde puisse participer et, de préférence, se voir. Assurez-vous que tout le monde puisse entendre et contribuer.
- Donnez le ton dès l'arrivée des participant·es. Accueillez-les chaleureusement, soyez aimable et aidez-les à se sentir à l'aise.
- Expliquez qui vous êtes, quel est l'objectif de l'atelier et donnez des détails pratiques sur le lieu (par exemple, où se trouvent le café et les toilettes, etc.).
- Impliquez les participant·es et favorisez les interactions dès que possible, notamment à travers une activité d'introduction ludique.
- Établissez ensemble les règles : écoutez-vous les un.es les autres, ne présentez pas de cas personnels, engagez-vous à respecter la confidentialité, etc.

Présentation

- Essayez de faire des présentations courtes, ciblées et pertinentes pour le groupe. Intercallez vos interventions avec des activités interactives qui permettent au groupe de réfléchir et de penser par lui-même.
- Utilisez différentes approches pour présenter le sujet, par exemple en montrant une vidéo, en distribuant un document ou en racontant des anecdotes.
- Si possible, utilisez des exemples concrets pour illustrer les problèmes (sans oublier de les anonymiser).
- Commencez par les notions simples avant de passer aux plus complexes. Vérifiez que tout le monde comprend et laissez les participant·es poser des questions avant de passer à un nouveau sujet ou au point suivant.
- Prévoyez du temps pour les questions à la fin de votre présentation.
- À la fin de la présentation, résumez vos trois points les plus importants. Cela aidera le groupe à se souvenir de ce que vous avez dit.

Activités participatives

Les activités qui font bouger et réfléchir les participant·es les aident vraiment à contribuer et à apprendre. Choisissez des activités qui vous aideront à atteindre les objectifs de votre atelier. Commencez l'activité en donnant des instructions claires, notamment en précisant le temps dont ils disposent pour l'activité.



- Expliquez pourquoi vous organisez cette activité et ce que vous espérez que les participant·es en retireront. Rédigez des instructions que tout le monde pourra consulter et auxquelles chacun pourra se référer.
- Assurez-vous que tout le monde comprend l'activité avant de demander au groupe de commencer.
- Pendant l'activité, observez le groupe pour vous assurer que tout le monde comprend et participe, et restez visible au cas où les participant·es auraient des questions, mais évitez de vous tenir derrière eux.
- Faites le point sur l'activité en demandant au groupe de réfléchir et de partager ses impressions et ce qu'il a appris.
- Terminez en résumant les points à retenir.

Clôture de l'atelier

- Récapitulez brièvement le déroulement de l'atelier en vous référant à ses objectifs. Prévoyez du temps pour les commentaires et les questions.
- Évaluer : posez des questions ou organisez une activité qui permette aux participant·es de partager leurs impressions sur ce qui a bien fonctionné, ce qui n'a pas fonctionné et pourquoi. Cela vous aidera à améliorer vos ateliers à l'avenir.
- Remerciez tout le monde et expliquez la suite du programme.



5/ Programme détaillé d'un atelier

Durée (minutes)	Sections	Détails
1- PRESENTATION GENERALE (45')		
5	Introduction	<i>Accueil, pourquoi cet atelier, programme</i>
15'	Présentation des participants	<i>Animation proposée : à partir d'une liste d'images, choisissez celle qui vous fait penser à l'égalité professionnelle. Expliquez pourquoi vous avez choisi cette image et présentez-vous brièvement ainsi que la raison de votre présence.</i>
5'	Projet Pénélope	<i>Cadre européen pour l'égalité des genres Objectifs et résultats attendus du projet Pénélope</i>
20'	Qu'est-ce que l'égalité des genres et pourquoi devrait-elle être à l'agenda des PME ?	<i>Concepts abordés :</i> <ul style="list-style-type: none">• <i>Notions d'égalité et de différence (l'égalité comme notion de droit, malgré les différences entre les personnes)</i>• <i>Pourquoi l'inégalité entre les genres est une construction sociale</i>• <i>L'ampleur actuelle de l'inégalité professionnelle</i>• <i>Conséquences et bénéfices de la réduction des inégalités pour les individus, les entreprises et la société</i>• <i>Pourquoi il est important pour les entreprises d'avoir une stratégie sur l'égalité des genres et ce qu'est le gender mainstreaming</i>• <i>Actions à entreprendre et outils existants (ex. la plateforme)</i>
2- DÉCOUVERTE DE LA PLATEFORME (30')		
15'	Comment se connecter à la plateforme	<i>Faire en sorte que tous les participants se connectent à la plateforme via un QR Code</i>
15'	Les principales parties de la plateforme	<i>Présentation des principales parties de la plateforme, y compris les outils de gamification, et temps pour questions et réponses</i>



Durée (minutes)	Sections	Détails
3- PARTIE PRATIQUE (45')		
5	Culture d'entreprise et transformation institutionnelle	<i>Introduction du sujet avec 2-3 diapositives</i>
35'	Activité de groupe	<p><i>Option A : Table ronde</i> <i>(5 min) Le groupe réfléchit à des idées d'actions à mener pour traiter cette question (les noter sur une feuille).</i> <i>(5') Sélectionnez 3 idées dans la liste et installez 3 tables, chacune avec une idée.</i> <i>(20 min) Chaque groupe détaille comment rendre cette action possible et les participant·es peuvent passer d'une table à l'autre.</i> <i>(5') Ensuite, résumez les informations écrites avec l'ensemble du groupe.</i></p> <p><i>Option B (si vous n'êtes pas à l'aise avec l'animation de groupe) : questions-réponses</i> <i>(5 min) Préparez une liste de questions (dans le guide méthodologique) et présentez-la aux participant·es</i> <i>(20 min) Formez des binômes et demandez à chaque binôme de choisir une question et de réfléchir aux réponses (10 min) En groupe entier, l'animateur·ice présente les bonnes réponses aux différentes questions</i></p> <p><i>Option C : autre jeu ou activité au choix de l'animateur·ice</i></p>
5'	Conclusion et évaluation	<p><i>Conclusion : rendez-vous sur la plateforme pour en savoir plus à propos de nos outils</i> <i>Demandez aux participant·es de remplir un questionnaire d'évaluation</i></p>



6/ Ressources supplémentaires

Le présent document fait partie d'un ensemble de supports de formation intitulé « Sensibilisation sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes : lignes directrices et ressources PENELOPE », dans lequel vous trouverez également du matériel de formation et une boîte à outils pour les ateliers de formation, où se trouvent d'autres ressources pour les ateliers.

Le projet PENELOPE a été financé par l'Union européenne
(2022-1-FR01-KA220-VET-000088824).

Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenues responsables.

Ce manuel est sous licence Creative Commons Attribution-Non commercial-Pas de modification 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0). Vous devez mentionner la source de manière appropriée et fournir un lien vers la licence. Vous pouvez le faire de toute manière raisonnable, mais sans suggérer que le concédant de licence vous soutient ou approuve votre utilisation. Aucune modification ni utilisation commerciale n'est autorisée.

CONTACT

www.penelope-project.org
penelope@oxalis-scop.org