

Check Liste Genre pour les formations

« Prendre en considération les spécificités, les réalités, les situations, les préoccupations, les revendications des hommes et des femmes, dans une optique d'égalité. Ceci dans tout le processus de formation syndicale, à tous les niveaux de l'organisation de la formation ».



I. Avant la formation

1. Méthode/organisation

- ✍ Rendre visible les hommes et les femmes, notamment au niveau de la représentativité (par exemple : intervenant-e-s hommes-femmes) ;
- ✍ Renforcer la participation et l'engagement hô/fê dans le groupe de militant-e-s composant le groupe de formation :
 - Avoir/prôner/soutenir une démarche pro-active de recrutement, notamment vis-à-vis des permanent-e-s de centrale ;
 - Equilibre dans les listes de personnes à inviter. Rappel/signal (en fonction des effectifs mandatés) adressé aux permanent-e-s lorsqu'ils/elles rendent des listes déséquilibrées hô/fê ;
 - Veiller à ce que l'invitation parvienne bien aux femmes comme aux hommes (y rendre attentif-ve-s les permanent-e-s de centrale) ;
 - Analyser, évaluer et communiquer sur les causes d'abandon de la formation en termes hô-fê (mi-temps etc).
- ✍ Etre attentif-ve aux besoins tant des hommes que des femmes : la mobilité ; la conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale ; le jour de la semaine le plus difficile ; les horaires etc. Par exemple, ne pas organiser de formation le mercredi peut être une solution pour un certain nombre de groupes de participant-e-s mais systématiser ce fait peut risquer de stigmatiser les femmes dans le rôle d'unique parent responsable des questions familiales : « on ne fait pas de formation le mercredi à cause des femmes ».
- ✍ Manière de composer les groupes de formation :
 - Avant tout, veiller à une bonne mixité ;
 - Si trop peu de femmes, avoir une réflexion quant à leur répartition dans tous les groupes et sous-groupes, afin qu'elles exercent pleinement leur droit d'expression.

2. Préparation du contenu

-  Systématiser les statistiques « genrées » ;
-  Systématiser les données, la collecte d'information relative tant aux hommes qu'aux femmes ;
-  Veiller à un équilibre genre dans les images utilisées (ex : illustration power point) ;
-  Veiller à ce que les méthodologies, les animations, qui seront utilisées en formation tiennent compte de l'égalité entre hommes et femmes ;
-  Repérer les matières et les stimuli qui peuvent favoriser l'attention des participant-e-s à la question du genre et leur permettre d'agir.

II. Pendant la formation

1. Méthode/organisation

-  Susciter des stimuli, durant la formation, pour intégrer le genre et le rendre transversal ;
-  Donner la parole aux hô/fê ;
-  Respecter des temps de parole équilibrés ;
-  Respecter les modalités pratiques de la formation : les horaires convenus, le timing des différentes étapes etc. ;
-  Construire les sous-groupes de travail en prenant en considération l'équilibre en terme de genre, veiller à ne pas isoler le sexe le moins représenté.

1. Contenu

-  Adopter un vocabulaire qui respecte et prenne en considération l'égalité entre hommes et femmes (féminisation, attention aux « blagues » sexistes etc.) ;
-  Avoir le réflexe de démonter, d'aborder systématiquement les stéréotypes sexistes contenus dans les différentes matières ;
-  Relever avec les participant-e-s des points où une attention genre mériterait d'être construite.

III. HELP DESK

Une question ? Le bon réflexe

- La responsable des Femmes CSC de votre région
- Le-la responsable égalité de votre organisation
- Les outils : carnet de bord de l'égalité entre hommes et femmes ; le carnet de route des équipes syndicales.

