

GUIDE PRATIQUE - ÉTUDE SUR LA MIXITÉ DANS LES CENTRES DE FORMATION DE LA FILIÈRE BOIS- FORET EN NORMANDIE



SOMMAIRE

01 Grille d'auto-évaluation

0 - Organisation

1 - L'engagement institutionnel et politique en faveur de la mixité dans mon établissement

2 - Communication et promotion de la mixité

3 - Conditions d'apprentissage et d'accueil des apprenants

4 - Suivi, analyse et amélioration continue

5 - Total des scores

02 Guide des bonnes pratiques

0 - Introduction au guide

1 - L'engagement institutionnel et politique en faveur de la mixité dans mon établissement

2 - Communication et promotion de la mixité

3 - Conditions d'apprentissage et d'accueil des apprenants

4 - Suivi, analyse et amélioration continue

5 - Liens

03 Définitions

04 Liens utiles

04 Annexes

GRILLE D'AUTO-ÉVALUATION

L'objectif de ce guide est d'offrir aux organismes de formation des pistes d'amélioration. Ce guide, qui s'inscrit dans la mission mixité de Fibois, est la suite logique de l'étude menée auprès des établissements de la filière. Ce dernier, qui se base sur les résultats de cette étude et ses problématiques, offre des pistes d'améliorations pour les organismes de formations souhaitant élargir leur engagement en faveur de l'égalité et de la mixité.

Organisation du guide :

Le guide comprend une grille d'auto-évaluation permettant aux organismes de formation qui le souhaitent de faire un état des lieux de leur établissement.

Cette grille d'auto-évaluation est répartie en 4 grands thèmes et regroupe au total 40 questions.

Elle permettra de savoir comment l'établissement se place en termes d'engagement sur la mixité. Le but n'étant pas de comparer les établissements, et encore moins de désapprouver leur politique actuelle, mais plutôt de leur offrir des pistes d'amélioration basées sur des points pas encore abordés.

Chaque grand thème se verra donc attribuer des questions mais également des pistes d'amélioration.



1 - L'engagement institutionnel et politique en faveur de la mixité dans mon établissement

- Une réflexion sur l'égalité homme-femme et la mixité est déjà lancée au sein de votre établissement : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Votre centre dispose d'une politique écrite en faveur de la mixité (exemple : intégration des thèmes de la mixité dans le règlement intérieur) : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Les responsables de l'établissement portent un discours clair et cohérent en faveur de la mixité : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Un·e ou plusieurs référent·e·s égalité sont présent·e·s dans votre établissement : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Les programmes d'enseignements de votre établissement abordent l'égalité filles/garçons : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Vous disposez d'un dispositif de traitement et de signalement des violences sexistes et sexuelles que vous avez formalisé et communiqué auprès des apprenants : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Vous encouragez vos formateurs à suivre des formations sur l'égalité et la mixité : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Vous suivez des indicateurs sur la mixité : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Vous disposez d'un mécanisme pour réviser vos objectifs en matière de mixité : Oui, c'est le cas Non, pas encore



Vous avez une majorité de « Non, pas encore » pour cette partie ?
Rendez-vous en page 12 pour améliorer l'engagement et la politique en faveur de la mixité au sein de votre établissement.

2 - Communication et promotion de la mixité

- Vous utilisez des canaux variés pour toucher des publics diversifiés (réseaux sociaux, newsletters, sites web) : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Les visuels, vidéos et textes utilisés dans vos supports sont inclusifs et exempts de stéréotypes : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Vous menez des campagnes ciblées pour inciter des groupes sous-représentés à rejoindre vos formations : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Vos objectifs de communication incluent des actions spécifiques pour promouvoir la mixité : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Vos formations sont présentées dans des écoles ou lors de salons : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Le langage inclusif est utilisé dans les fiches de formations et leurs descriptions : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Des évènements sur le thème de la mixité sont organisés dans votre établissement : (ex : semaine de l'égalité entre les filles et les garçons autour du 8 mars, journée internationale des droits de la femme) Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Des interventions avec des structures bénéficiant d'une expertise en matière d'égalité filles-garçons sont organisées devant les apprenant·e·s et/ou les personnels de l'établissement : Oui, c'est le cas Non, pas encore

Communication et promotion de la mixité (2)

- La gouvernance de votre organisation reflète une représentation équilibrée des genres et des diversités : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Vos apprenant·e·s ont un·e délégué·e formé aux questions d'égalité et chargé de les représenter : Oui, c'est le cas Non, pas encore



Vous avez une majorité de « Non, pas encore » pour cette partie ?
Rendez-vous en page 15 pour améliorer la communication et la promotion de la mixité au sein de votre établissement.

3 - Conditions d'apprentissage et d'accueil des apprenants

- Vous disposez d'une procédure claire et documentée pour l'accueil des nouveaux apprenants : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Des actions pour l'intégration de tous sont mises en place lors de l'accueil de nouveaux apprenants dans l'établissement : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Vous proposez des séances d'orientation spécifiques pour les nouveaux arrivants : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Ces sessions incluent des informations sur vos engagements pour la mixité et l'inclusion : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Les filles et les garçons ont accès aux mêmes infrastructures au sein de votre établissement : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Les filles disposent de vestiaires et/ou de locaux distincts des garçons : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Des échanges entre les formateurs et les apprenants sont régulièrement effectués pour parler de leur intégration : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Vous disposez d'espaces où les apprenants peuvent exprimer leurs préoccupations ou besoins : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Votre établissement porte un intérêt particulier à l'accompagnement des personnes du genre sous-représenté : Oui, c'est le cas Non, pas encore

Conditions d'apprentissage et d'accueil des apprenants (2)

- Vous organisez des activités collectives pour favoriser les interactions inclusives entre les apprenants : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Lors de la sélection des apprenants dans votre établissement, vous accordez une priorité aux candidatures issues du genre sous-représenté lorsque plusieurs candidats présentent des profils similaires : Oui, c'est le cas Non, pas encore



Vous avez une majorité de « Non, pas encore » pour cette partie ?
Rendez-vous en page 17 pour améliorer la communication et la promotion de la mixité au sein de votre établissement.

4 - Suivi, analyse et amélioration continue

- Les effectifs de vos apprenants sont mixtes : (entre 40 et 60% de filles) : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- La répartition des apprenants dans les différentes formations est mixte : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Vous analysez les raisons de départ des apprenants (lorsqu'il y en a) : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Vous avez déjà mené une réflexion sur les conditions d'apprentissage dans votre établissement et la mise en place des actions : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Vous participez à des groupes ou initiatives collaboratives pour apprendre des autres institutions : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Des objectifs spécifiques en matière de mixité sont définis et mesurés régulièrement : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Vous recueillez les retours des apprenants et partenaires sur vos actions de communication : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Ces retours sont analysés et utilisés pour ajuster votre stratégie de communication : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Vous organisez des réunions périodiques pour discuter des résultats et définir des plans d'action : Oui, c'est le cas Non, pas encore
- Vous suivez les actions correctives mises en place pour en évaluer l'efficacité : Oui, c'est le cas Non, pas encore



Vous avez une majorité de « Non, pas encore » pour cette partie ?
Rendez-vous en page 18 pour améliorer la communication et la promotion de la mixité au sein de votre établissement.

Total des "Oui, c'est le cas" : /40

0 - 20

Explorateur·rice

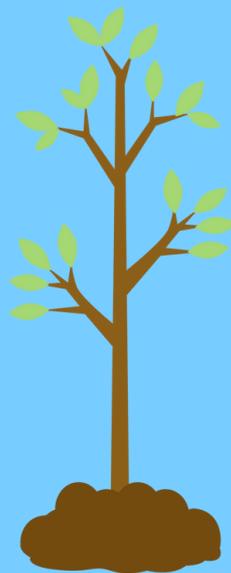
Ne vous découragez pas !
Chaque pas compte pour mieux comprendre l'importance de l'égalité et de la mixité. Continuez à explorer ces notions clés pour contribuer à un établissement plus inclusif et équitable !



20 - 35

Apprenant·e

Vous êtes sur la bonne voie !
Vos réponses montrent une bonne compréhension des enjeux d'égalité et de mixité.
Avec un peu plus d'approfondissement, vous serez un véritable ambassadeur du changement.



35 - 40

Pionnier·ère

Votre maîtrise des questions d'égalité et de mixité est remarquable.
Continuez à inspirer et à promouvoir ces valeurs essentielles autour de vous !



GUIDE DES BONNES PRATIQUES

Introduction au guide

Ce guide a été conçu pour accompagner les centres de formation de la filière bois-forêt en Normandie dans la promotion de l'égalité et de la mixité au sein de leurs établissements. Il propose des conseils concrets et adaptés, répondant aux besoins spécifiques identifiés dans le contexte de la filière.

Sa structure est pensée pour faciliter la lecture et l'application des bonnes pratiques, en lien direct avec la grille d'auto-évaluation associée. Ainsi, vous pouvez consulter chaque partie du guide en fonction des priorités ou des problématiques que vous souhaitez aborder dans votre établissement.

Les recommandations formulées dans ce guide se fondent sur les réponses recueillies via le questionnaire et les entretiens adressés aux élèves, formateurs et personnels administratifs des centres de formation. Cette démarche participative a permis d'identifier les attentes, les difficultés, ainsi que les leviers d'action concrets pour favoriser un environnement plus égalitaire et inclusif.

Nous espérons que ce guide, élaboré avec vous et pour vous, deviendra un outil précieux pour engager et renforcer vos actions en faveur de l'égalité et de la mixité.

Pour vous aider dans la compréhension du guide, vous trouverez en plus des différents conseils :



Des idées d'actions évoquées par les personnes interrogées



Des points d'attention importants relevés lors des observations et des recherches



Des conseils pratiques.



1 - Engagement institutionnel et politique en faveur de la mixité

La mixité dans les centres de formation représente bien plus qu'une simple cohabitation de profils variés ; elle constitue un levier puissant pour promouvoir l'égalité et enrichir les apprentissages. Dans une société en constante évolution, où la diversité est une source essentielle d'innovation et de progrès, l'engagement institutionnel et politique en faveur de la mixité devient une nécessité. Cet engagement ne se limite pas à répondre aux exigences légales, mais vise également à transformer les mentalités, à réduire les inégalités et à préparer les apprenants à évoluer dans des environnements de travail inclusifs et performants.



Politique écrite

Même si elle est encore trop souvent négligée par de nombreux établissements, la rédaction d'une politique claire et formalisée est un levier essentiel pour ceux qui veulent faire de l'égalité et de la mixité des valeurs prioritaires. Pour assurer l'efficacité de votre politique, il convient de :



Clarifier les attentes, les règles et les procédures



Définir clairement les rôles et responsabilités



D'être exhaustifs → plus vous le serrez et moins les risques de se retrouver au dépourvu seront grandes



La mettre régulièrement à jour en fonction des événements et des situations rencontrées



Une politique écrite réussie, c'est :



L'uniformisation de l'interprétation des règles pour tous



Une réduction des désaccords et interprétations divergentes



Un point de référence objectif en cas de litige



Une compréhension accrue des attentes et des principes de l'établissement pour les nouveaux élèves



Une augmentation des chances de réussite des autres actions liées à la mixité



Une réduction des décisions arbitraires



Priorité aux genres sous-représentés :

Pour des profils équivalents, privilégiez l'admission du genre sous-représenté, tout en maintenant des critères de qualité stricts.

Traitement des violences

La lutte contre les violences sexistes nécessite un dispositif transparent et accessible, soutenu par des campagnes de sensibilisation efficaces. Former le personnel à repérer et à réagir face à ces violences est essentiel. De plus, il est primordial de communiquer sur la gravité de ces actes, qu'ils soient des gestes ou des paroles, ainsi que sur les sanctions applicables, afin de sensibiliser à leur impact et d'en prévenir la répétition.

Un atout supplémentaire serait d'aménager un espace dédié où une personne formée pourrait écouter et accompagner les élèves en toute confidentialité. Ce type de lieu offrirait un cadre rassurant, encourageant la prise de parole et renforçant les efforts de prévention.



Favorisez des programmes spécifiques, intégrant des exemples concrets et des outils pratiques pour former le personnel de votre établissement

Pensez à impliquer les parents : leur participation renforce le lien école-famille et soutient vos initiatives auprès des élèves.

Assurez-vous que les référent·e·s mixité soient bien formé·e·s et facilement identifiables par tou·te·s.

Indicateurs clé de performance (ICP) sur la mixité

Concevez des indicateurs précis, comme le ratio de genre par filière, afin de suivre les progrès. Gardez à l'esprit que ces indicateurs ne constituent pas des objectifs à atteindre à tout prix, mais servent avant tout à identifier ce qui fonctionne bien et ce qui nécessite des ajustements.



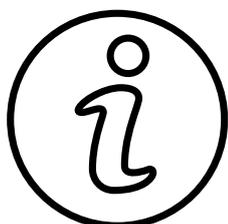
Envisager une démarche de labellisation peut également être une piste intéressante pour les établissements. Rendez-vous en annexe pour voir les critères de labelisation Egalité filles-garçons

2 - Communication et promotion de la mixité

Attirer les filles dans la filière bois-forêt représente un enjeu majeur pour promouvoir la diversité et l'égalité des chances. La communication joue ici un rôle central : elle permet non seulement de faire connaître cette filière, mais aussi de déconstruire les stéréotypes qui pourraient freiner les vocations féminines. En valorisant les débouchés, en mettant en avant des modèles inspirants, et en adaptant les messages aux attentes et sensibilités des jeunes filles, une stratégie de communication efficace peut transformer une filière méconnue en une opportunité attrayante. Par ailleurs, cette démarche contribue à sensibiliser les parents, les enseignants et les prescripteurs, acteurs clés dans les choix d'orientation. Il devient alors possible de créer un environnement plus inclusif et équitable, où chaque talent peut s'épanouir sans limite imposée par des représentations genrées.



Une communication efficace commence par la compréhension des attentes et des besoins du public cible. En adaptant le message avec clarté, pertinence et authenticité, on capte l'attention et on suscite une connexion émotionnelle durable. Choisir les bons canaux et mesurer l'impact garantit un message percutant et une relation engageante :



Renseignez-vous sur le public que vous souhaitez toucher. Les canaux de diffusion ne seront pas les mêmes si vous souhaitez atteindre des entreprises ou de nouveaux élèves (réseaux sociaux, newsletter, salons...).



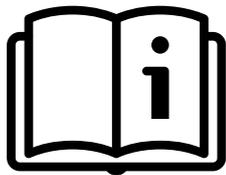
Faites des campagnes ciblées mettant en avant les parcours inspirants de vos actuel·le·s et ancien·ne·s apprenant·e·s issus de groupes sous-représentés.



Organisez des activités périodiques, comme des ateliers interactifs pour renforcer l'engagement autour de ces thèmes.



Assurez-vous de l'absence de stéréotypes dans vos supports : plus ils seront inclusifs et plus le groupe qu'ils toucheront s'élargira.



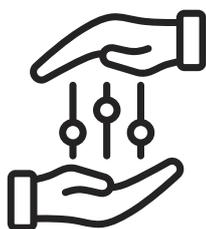
Fournissez à vos équipes des guides pratiques pour encourager l'usage du langage inclusif lors des événements.



Les campagnes publicitaires coûtent cher alors n'hésitez pas à contacter d'autres établissements afin de diviser les coûts et atteindre de plus larges publics.

3 - Conditions d'apprentissage et d'accueil des apprenants

L'accueil et les conditions d'apprentissage des nouveaux et nouvelles apprenant·e·s sont essentielles à leur intégration et à leur réussite dans un centre de formation. Dès les premiers instants, ces éléments influencent leur perception de l'établissement, leur motivation et leur implication. Créer un environnement accueillant, structuré et adapté favorise leur épanouissement personnel et les motive en tant que futur·e·s professionnel·le·s. Un accompagnement attentif et des outils pédagogiques efficaces favorisent leur adaptation et leur progression tout en renforçant leur sentiment d'appartenance à une communauté dynamique et bienveillante. Pour ce faire, il peut être pertinent de :



Créer des guides d'intégration adaptés, avec une attention particulière à la mixité et à l'inclusion, afin de promouvoir l'égalité des chances et de renforcer un environnement d'apprentissage respectueux et équilibré pour tous.



Assurer un accès équitable aux structures pour tous, avec des installations proches et de qualité identique. En veillant à une répartition équitable des infrastructures, on favorise un environnement inclusif, respectueux et propice à la cohésion collective.



Garantir la mixité des intervenant·e·s afin d'enrichir les perspectives, promouvoir l'égalité et offrir des modèles diversifiés aux apprenant·e·s.



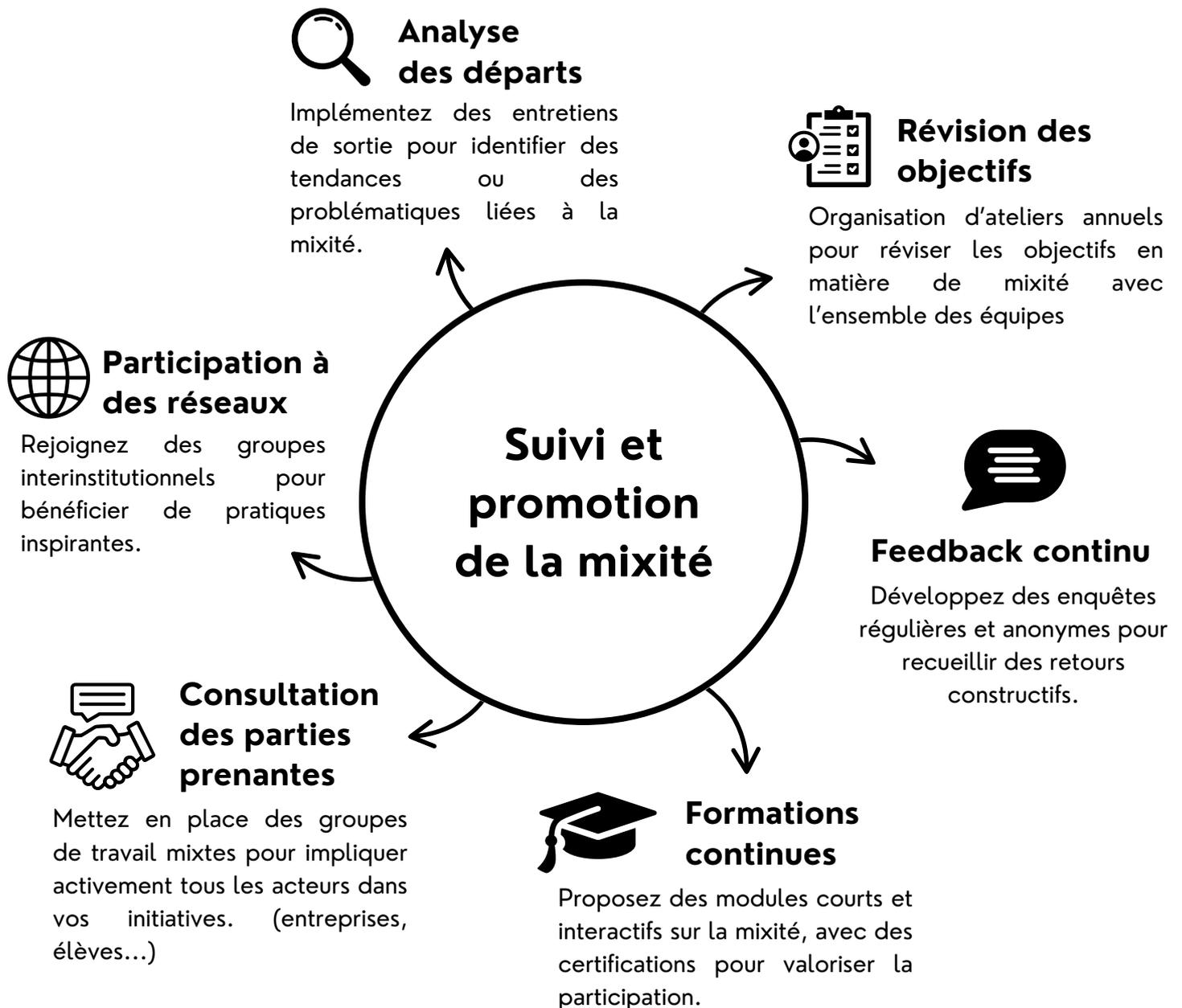
Développer des espaces dédiés à la mixité et à l'égalité, où les apprenant·e·s peuvent échanger et bénéficier d'un accompagnement adapté à leurs besoins.



Des différences dans les infrastructures, telles que des vestiaires éloignés ou inadaptés, peuvent générer un sentiment d'injustice et nuire à l'intégration des individus au reste du groupe.

4 - Suivi, analyse et amélioration continue

Le suivi des objectifs est essentiel pour garantir la progression vers les résultats souhaités. Il permet de mesurer les avancées, d'identifier rapidement les obstacles, et d'ajuster les actions en conséquence. Sans suivi, il est facile de perdre de vue ses priorités ou de stagner sans le réaliser. En suivant ses objectifs régulièrement, on reste motivé, on optimise ses efforts, et on maximise ses chances de succès.



Faites un suivi des entreprises ayant déjà accepté des filles, notamment celles où l'expérience a été positive, afin de renforcer les partenariats et valoriser ses réussites.

Écriture inclusive

L'écriture inclusive est un ensemble de règles de rédaction qui vise à réduire les inégalités de langage entre les genres féminin et masculin. Dans la grammaire française, « le masculin l'emporte » et de nombreux termes ne possèdent pas d'équivalent féminin. Cette méthode a donc pour objectif de rendre les textes plus égalitaires.

Mixité (professionnelle)

La mixité professionnelle est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un même métier, sans être forcément paritaire. Par convention, la mixité est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part souvent comprise entre 30 % et 70 % des effectifs de la branche, du métier, de la catégorie professionnelle ou de l'emploi.

Indicateur clé de performance (ICP)

Un indicateur clé de performance (ICP) est un type de statistique qui vous aide à quantifier vos objectifs et à mesurer vos progrès relatifs à ces objectifs. Comme leur nom l'indique, les ICP doivent mesurer les résultats les plus importants pour votre établissement.

Référent égalité

Le ou la référent·e égalité est chargé·e de promouvoir l'égalité et l'inclusion au sein de l'établissement. Ses missions incluent la diffusion d'une culture de l'égalité, l'organisation de formations pour encourager des pratiques égalitaires, la mise en œuvre d'actions éducatives pour sensibiliser les publics et la collaboration avec des associations et acteurs locaux. Son rôle vise à garantir un environnement inclusif et respectueux de tou·te·s.

Ressources formations violences sexistes et sexuelles

- <https://www.vss-formation.fr/>
- <https://revert0.fr/formations/violences-sexistes-sexuelles/>
- <https://eduscol.education.fr/2180/focus-prevention-des-violences-sexistes-et-sexuelles-l-ecole>
- <https://www.cegos.fr/formations/droit-du-travail-et-relations-sociales/entrainement-pratique-a-la-gestion-des-situations-sexistes-et-discriminatoires>

Ressources formations égalité homme-femme

- <https://fncidff.info/trouver-mon-cidff/>
- <https://www.reseau-canope.fr/actualites/actualite/des-formations-pour-agir-en-faveur-de-legalite-entre-les-filles-et-les-garcons.html>
- <https://eduscol.education.fr/document/47528/download>

Plus de ressources utiles

- https://ww2.ac-poitiers.fr/filles-garcons/sites/filles-garcons/IMG/pdf/20191103_dossier_violences_sexistes.pdf
- <https://eduscol.education.fr/1641/des-ressources-pour-agir-en-faveur-de-l-egalite-filles-garcons-l-echelle-de-l-etablissement>
- <https://eduscol.education.fr/1629/egalite-filles-garcons-et-prevention-des-violences-sexistes-et-sexuelles>
- <https://www.education.gouv.fr/bo/22/Hebdo11/MENE2207942C.htm>



Le rectorat ne dispose pas actuellement d'une liste spécifique des formations liées à l'égalité et à la mixité. N'hésitez pas à les contacter pour connaître l'offre de formation et les encourager à élaborer une liste.

ANNEXES



Annexe - Critères de labellisation Égalité filles-garçons

Référentiel à l'usage des candidats et des comités de labellisation

Le tableau ci-dessous reprend les cinq leviers d'action qui définissent une politique de l'égalité entre les filles et les garçons et sa traduction à l'échelle de l'établissement scolaire. Pour chacun des trois niveaux de labellisation, il détaille un ensemble de critères correspondant à chacun des cinq leviers. Il est, à ce titre, à la fois un outil d'aide à la candidature et un référentiel pour les comités de labellisation.

Il n'est pas obligatoire de remplir l'ensemble des critères pour être éligible à un niveau donné de labellisation. Toutefois, pour passer d'un niveau à un autre, les critères du niveau précédent doivent être réalisés.

Labellisation Égalité filles-garçons			
Leviers d'action	Niveau 1 – Engagement	Niveau 2 - Approfondissement	Niveau 3 – Expertise
Pilotage de l'établissement	<p>Informers toutes les instances du projet de labellisation de l'établissement.</p> <p>Faire figurer l'égalité filles-garçons dans :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le projet d'établissement ; • le règlement intérieur ; • le programme de travail du comité d'éducation à la santé, à la citoyenneté et à l'environnement (CESCE). <p>Tenir annuellement un conseil de la vie collégienne (CVC)/conseil de la vie lycéenne (CVL) consacré à cette thématique (<i>mesure issue du Grenelle des violences conjugales</i>).</p> <p>Réaliser et partager avec les personnels de l'établissement un tableau de bord des indicateurs sexués par classe/groupe et par enseignement (y compris dans les enseignements de spécialité, les séries, les filières).</p>	<p>Porter dans toutes les instances la question de l'égalité filles-garçons en partageant le tableau de bord des indicateurs. Proposer notamment l'analyse sexuée des sanctions dans les instances de l'établissement.</p> <p>Organiser annuellement un conseil pédagogique sur l'égalité filles-garçons, pour porter le sujet dans les enseignements.</p> <p>Utiliser une partie des heures dédiées à l'orientation à cette thématique.</p> <p>Valoriser le référent égalité de l'établissement (notamment dans le cadre du PPCR – parcours professionnels, carrières, rémunérations et le cas échéant par une indemnité pour mission particulière ou HSE/HSA).</p>	<p>S'appuyer sur une enquête locale de climat scolaire pour faire de l'égalité filles-garçons un enjeu transversal de pilotage.</p> <p>Tendre vers un fonctionnement paritaire des instances de l'établissement.</p> <p>Dédier des heures spécifiques pour la mise en œuvre de projets liés à l'égalité filles-garçons.</p> <p>Mentionner dans le contrat d'objectifs de l'établissement l'égalité filles-garçons.</p> <p>Porter la labellisation à l'échelle d'un réseau d'établissements ou d'un territoire (par exemple une cité éducative) en inscrivant l'égalité filles-garçons dans le projet de réseau.</p>

<p>Formation</p>	<p>Inscrire le référent égalité à une formation organisée par l'académie.</p> <p>Engager la formation de l'équipe de direction et de l'équipe de vie scolaire.</p> <p>Encourager l'inscription des personnels de l'établissement à des formations inscrites au plan académique de formation.</p>	<p>Engager la formation des professeurs principaux, notamment sur les enjeux d'orientation et de déterminismes de genre.</p> <p>Engager la formation des personnels non enseignants.</p> <p>Former l'ensemble des élèves siégeant dans des instances de l'établissement.</p> <p>Proposer une formation d'initiative locale.</p>	<p>Former l'ensemble des personnels de l'établissement et dans la mesure du possible les personnels ne relevant pas de l'éducation nationale.</p> <p>Faire de l'établissement une tête de réseau, à l'échelle du bassin ou du district, pour accompagner d'autres établissements dans la démarche de labellisation.</p> <p>Compter parmi les personnels un ou plusieurs formateurs sur l'égalité filles-garçons intervenant à l'échelle de l'académie.</p>
<p>Politique éducative et vie scolaire</p>	<p>Faire du règlement intérieur et du projet de vie scolaire des supports au service de la politique éducative en faveur de l'égalité filles-garçons.</p> <p>Faire connaître les actions éducatives dédiées à l'égalité filles-garçons et y engager au moins deux classes de l'établissement.</p> <p>Faire connaître et favoriser la mise en œuvre des propositions du CVC/CVL dédié à l'égalité filles-garçons.</p> <p>Organiser une action pour le 8 mars, journée internationale des droits des femmes et/ou le 25 novembre, journée pour l'élimination des violences faites aux femmes.</p> <p>Rendre visible la mise en œuvre de l'éducation à la sexualité (<i>circulaire de 2018</i>).</p>	<p>Mener des actions déterminées pour lutter contre la banalisation des insultes sexistes.</p> <p>Favoriser la participation à une action éducative dédiée à l'égalité filles-garçons (concours académique et/ou national) en prévoyant des facilités d'organisation du temps scolaire et en dédiant des moyens, avec d'éventuels financements extérieurs.</p> <p>Engager au moins une classe par niveau d'enseignement dans un projet éducatif d'ampleur (sur la lutte contre les stéréotypes de genre, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et/ou l'accompagnement à l'orientation).</p> <p>Engager une réflexion, en lien avec la collectivité territoriale, sur les usages et les aménagements des espaces scolaires.</p>	<p>Développer des mesures de responsabilisation pour répondre aux comportements à caractère sexiste et aux violences sexuelles.</p> <p>Prévenir le harcèlement et le cyberharcèlement à caractère sexiste et sexuel.</p> <p>Impliquer tous les dispositifs de démocratie scolaire et d'engagement des élèves dans la labellisation (notamment les clubs, associations, FSE, MDL, etc.).</p> <p>Rendre les élèves acteurs de la mobilisation autour du 8 mars et/ou du 25 novembre.</p> <p>Structurer et pérenniser un réseau d'élèves ambassadeurs de l'égalité au sein de l'établissement et à l'extérieur de l'établissement.</p>

<p>Pratiques pédagogiques</p>	<p>Proposer des outils pour observer les pratiques en classe (valorisation à la même hauteur des filles et des garçons, répartition égale de la parole entre les filles et les garçons, répartition des tâches, appréciations sur les copies et les bilans périodiques, mixité des groupes, etc.).</p> <p>Proposer des outils pour prendre en compte l'égalité filles-garçons dans l'ensemble des enseignements (en lien avec les réflexions menées dans le conseil pédagogique et les conseils d'enseignement).</p> <p>Engager une réflexion sur les manuels scolaires utilisés et plus largement sur les supports pédagogiques comme outil d'éducation à l'égalité.</p> <p>Intégrer dans les heures dédiées à l'orientation une réflexion sur les enjeux d'égalité et de mixité, notamment dans les enseignements scientifiques (en lien avec le psyEN).</p> <p>Faire un état du fonds documentaire du CDI.</p> <p>Favoriser la pratique sportive des filles et des garçons.</p>	<p>Accompagner, en lien avec les corps d'inspection, l'évolution des pratiques professionnelles (en lien avec la sollicitation, le cas échéant, d'une formation d'initiative locale).</p> <p>Se fonder sur les conseils d'enseignement pour renforcer la prise en compte de l'égalité dans les disciplines et favoriser des engagements d'équipes.</p> <p>Faire du conseil de classe un lieu dégagé de tout stéréotype de genre.</p> <p>Conduire un dialogue avec les familles, notamment dans le cadre de l'orientation, pour favoriser des choix dégagés des déterminismes de genre.</p> <p>Constituer un fonds documentaire sur l'égalité et les droits des femmes au CDI.</p>	<p>S'appuyer sur l'ensemble des situations d'apprentissage, les enseignements, les projets interdisciplinaires et les éducations transversales (éducation aux médias et à l'information - EMI, éducation artistique et culturelle - EAC, éducation au développement durable - EDD, éducation à la citoyenneté, etc.) pour faire acquérir le sens de l'égalité filles-garçons aux élèves.</p> <p>Solliciter le cas échéant l'accompagnement de la recherche pour améliorer les pratiques professionnelles.</p> <p>Systematiser la prise en compte des enjeux de mixité et d'égalité dans l'accompagnement à l'orientation. Mener des actions à l'échelle de l'établissement et dans le cadre de l'accompagnement individuel des élèves et des familles.</p> <p>Accompagner l'ambition des filles et des garçons en se fondant sur les dispositifs d'égalité des chances quand ils existent.</p> <p>Engager l'association sportive dans une démarche en faveur de l'égalité et de la mixité (dispositif Ethic'action de l'UNSS).</p> <p>Faire connaître et partager l'expertise des personnels enseignants et d'éducation en matière de pratiques professionnelles au-delà de l'établissement (en lien avec la formation).</p>
<p>Partenariats et rayonnement</p>	<p>Identifier sur le territoire les partenaires institutionnels, associatifs et issus du monde professionnel qui peuvent contribuer à promouvoir</p>	<p>Développer les interventions de partenaires ayant une expertise en matière d'égalité filles-garçons</p>	<p>Systematiser, pour toutes les classes de l'établissement, des interventions de partenaires.</p>

	<p>l'égalité filles-garçons dans l'établissement.</p> <p>Engager un ou plusieurs partenariats avec des structures bénéficiant d'une expertise en matière d'égalité filles-garçons et organiser des interventions devant les élèves et/ou les personnels de l'établissement.</p> <p>Engager une réflexion avec ces partenaires pour favoriser des séquences d'observation et des PFMP dérogées des déterminismes de genre.</p> <p>Informers les familles de la démarche de l'établissement pour une labellisation Égalité filles-garçons.</p>	<p>devant les élèves et/ou les partenaires.</p> <p>Engager l'ensemble des partenaires de l'établissement (collectivités, entreprises, associations) dans la démarche de labellisation, qu'ils soient ou non détenteurs d'une expertise en matière d'égalité filles-garçons.</p> <p>Encourager les familles à s'impliquer dans le processus de labellisation.</p>	<p>Faire contribuer les familles à la dynamique de l'établissement en faveur de l'égalité filles-garçons.</p> <p>Rendre visible l'engagement de l'établissement en faveur de l'égalité filles-garçons en organisant une valorisation des actions menées, dans l'établissement et plus largement sur son territoire (notamment dans les écoles).</p>
--	--	--	---