

INTRODUCTION D'UNE STRATÉGIE ET D'UNE PÉDAGOGIE SENSIBLE AU GENRE ET À LA DIVERSITÉ DANS LES MAISONS RELAIS GÉRÉES PAR LA VILLE D'ESCH-SUR-ALZETTE

Company name : VILLE D'ESCH-SUR-ALZETTE

Activity sector : Administration publique

Company category : Secteur Public

Description of the action

Mise en place de formations pour le personnel pédagogique des Maisons Relais (MR):

1) les chargé-e-s de direction ont suivi la formation à la stratégie Gender-Diversity Management (54 heures; différents modules de formation: vision commune, missions des MR, objectifs et indicateurs, outils d'évaluation, suivi et durabilité);

2) tout le personnel pédagogique a suivi la formation gender4kids (18 heures: 1 module de base, 2 modules thématiques parmi les 4 thèmes suivants: Image des rôles, familles et relations; Estime de soi, émotions et corps; Diversité et conflits; Genre: jeux, livres et espaces dans les Maisons Relais).

Les formations étaient organisées en partenariat avec 4motion asbl et Diversity&Dialogue.

Context

La pratique s'intègre dans une démarche à long terme de la ville qui poursuit depuis longtemps une politique en faveur de l'égalité des chances et de la non-discrimination. Des réflexions sur l'opportunité de mettre en place des formations spécifiques dans les MR ont été entamées dès 2010 dans le cadre du processus du Gender-Diversity Budgeting. Ces formations ont été prévues par le Plan communal à l'égalité des femmes et des hommes de la ville. De telles formations n'existant pas au Luxembourg, les communes d'Esch-sur-Alzette, de Dudelange, de Bettembourg, de Differdange et de Hesperange ont initié et financé le développement de la formation gender4kids. La Ville d'Esch-sur-Alzette a aussi voulu offrir une formation Gender-Diversity Management aux responsables des MR.

Approach

Les formations étaient obligatoires pour le personnel pédagogique et se déroulaient sur le temps de travail. Les deux formations étaient complémentaires et visaient à former et à impliquer à la fois la direction pédagogique et administrative des Maisons Relais (Gender-Diversity Management) et le personnel pédagogique (gender4kids). La ville a donc opté pour un processus combinant une stratégie dite "top-down" à une stratégie dite "bottom-up" avec l'objectif de soutenir l'implémentation d'une stratégie et d'une approche pédagogique commune à toutes les Maisons Relais de la ville et partagée à la fois par la direction administrative et pédagogique et le personnel pédagogique. Cette démarche peut contribuer à la pérennité de la pratique.

Objectives

Etant donné la diversité des publics visés par l'action (enfants inscrits aux Maisons Relais et leurs parents), un objectif est de mieux répondre aux besoins et aux attentes des publics cibles et de mieux soutenir leur intégration et leur participation dans la vie des structures gérées par la ville. Un autre objectif est celui d'améliorer la qualité de

l'encadrement pédagogique par la formation du personnel pédagogique, de sensibiliser le personnel aux aspects de genre et de diversité et de lui donner des outils et des méthodes pour mettre en pratique une stratégie et une pédagogie sensible au genre et à la diversité.

Impact

La qualité du travail pédagogique a été améliorée: le personnel pédagogique a été sensibilisé et formé aux aspects genre et diversité. Des projets concrets ont été entamés dans les MR. Les aspects genre et diversité ont été intégrés dans le concept pédagogique des MR. Un instrument de travail, le manuel "Leitfaden Gender-Diversity Management" a été développé à partir des réflexions et des travaux de groupe lors des modules de formation. L'implication des collaborateurs/collaboratrices autour d'un projet commun et la cohésion interne (stimulation des échanges et de la communication et du partage des pratiques pédagogiques) ont été favorisées.

« To do »

Il faut avoir une volonté politique qui soutient clairement la démarche. Il faut bien communiquer en interne la démarche et les objectifs. Il faut également mettre à disposition les moyens (financiers, humains, ...) nécessaires à la mise en oeuvre de la pratique. Il ne faut pas oublier à assurer le suivi de l'action.

« Not to do »

Il ne faut pas s'attendre nécessairement à un processus "harmonieux". Comme tout autre processus qui implique la réflexion sur les pratiques et les modes de fonctionnement établis, le processus visant l'implémentation d'une stratégie et d'une approche pédagogique sensible au [genre](#) et à la [diversité](#) peut entraîner des réticences parmi certains membres du personnel. Ces réticences peuvent également surgir à cause du caractère obligatoire des formations. Il faut considérer ces réticences comme faisant parti de la "normalité" du processus entamé. Ce qui implique également qu'il ne faut pas travailler avec des partenaires de formation inexpérimentés dans la gestion des processus.