

EMC 5ème

Thème 1 : Agir pour l'égalité femmes – hommes et lutter contre les discriminations.

Situation pratique : Le cas du monde professionnel

Une proposition d'Angélique CALLAU, collège Les Escholiers de la Mosson, Montpellier, et Léa FANTINI, collège Jean Moulin, Sète



Séance 1

Le recrutement



CONSIGNE ÉLÈVE

Vous êtes aujourd'hui dans la peau d'un recruteur.


Votre mission est d'embaucher :

- un **puériculteur/ puéricultrice**,
- un **chef/ une cheffe de chantier**.

Vous disposez de leurs CV*

A vous de jouer !





Pour chaque candidat (retenu ou non),
indiquez **au minimum** deux arguments
qui vous ont convaincu :

- soit de le recruter,
- soit de ne pas le recruter.



Nous recrutons !

Puériculteur / Puéricultrice (H/F)
34 - SETE -

Le Conseil départemental de l'Hérault, véritable institution de proximité, recrute des Puériculteurs / Puéricultrices (H/F) en CDD. Le service de protection maternelle et infantile (PMI) est un service chargé d'assurer la promotion de la santé et la protection sanitaire « de la mère et de l'enfant ». De façon plus globale, les missions de la PMI, proposées à tous les héraultais, visent à soutenir la parentalité. Le service organise des consultations et des actions de prévention médico-sociale en faveur des femmes enceintes et des enfants de moins de 6 ans dans une notion de suivi global de leur développement et du dépistage précoce du handicap. - Vous suivez le développement des enfants dans leurs toutes premières années en participant aux consultations de pédiatrie préventive, en effectuant des visites à domicile et des permanences. - Vous réalisez des bilans de dépistage en écoles maternelles, pour les enfants de moyenne section. - Vos connaissances du secteur médico-social associées à une méthodologie de diagnostic seront des compétences indispensables. Votre esprit d'analyse, votre sens des responsabilités et votre communication vous permettent de prendre de la hauteur, d'être force de proposition. Votre personnalité dynamique et adaptable facilitera votre intégration au sein d'une équipe volontaire et accueillante.

CDI
Contrat
de travail

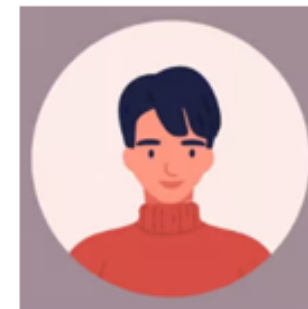
35 heures

2350
euros

Candidat 1

8 rue des champs
34000 Montpellier
marlotjules@gmail.fr

MARLOT Jules



FORMATION

2014 : Obtention brevet des collèges

2016 : C.A.P Petite enfance

2018 : Bac professionnel accompagnement, soins et services à la personne (ASSP)

EXPERIENCE

2013- 2018 : Nombreuses expériences en babysitting, enfants allant de 3 mois à 8 ans

2016-2018 : Stages dans plusieurs structures, crèches, micro-crèches

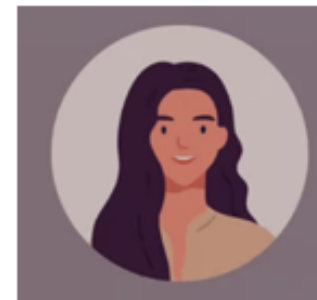
COMPETENCES

- Maîtrise des techniques et des protocoles de soins
- Identification des besoins fondamentaux et observation de l'état de santé des enfants
- Connaissance des droits des enfants et de protection de la petite enfance

Candidat 2

32 rue des alizés
34000 Montpellier
farahgiani@gmail.fr

GIANI Farah



FORMATION

2012 : Obtention brevet des collèges

2015 : Obtention du baccalauréat STMG

2016 : Formation BPJEPS (brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport)

2022 : Formation au GRETA (formation pour adulte en 1 an) pour obtenir un CAP Petite enfance

EXPERIENCE

2016-2020 : travail dans une municipalité pour encadrer les collégiens sur différentes activités sportives (gymnastique, course d'orientation, basket ball, zumba)

2021: Stage de 4 semaines dans des crèches pour obtenir et valider mon CAP

COMPETENCES

- Sens de l'observation et de l'écoute
- Identification des besoins fondamentaux et observation de l'état de santé des enfants
- Empathie et bienveillance



Nous recrutons !

**Chef / Cheffe de chantier travaux publics et voirie
(H/F)**

34 - LE CRES -

Dans le cadre de la mise en place d'équipes pour la gestion de plusieurs marchés d'entretien sur les communes du Pays de l'Or et de la métropole de Montpellier, nous recherchons un chef d'équipe H/F. Vous avez une solide expérience en tant que chef d'équipe et/ou chef de chantier, des références de chantiers de canalisations de tout diamètre, toutes natures et toutes profondeurs, une complète autonomie sur l'organisation du chantier en terme de moyens humains et matériels, d'approvisionnement, d'implantation et suivi d'exécution. En lien permanent avec le conducteur de travaux, vous animerez une équipe de 5 à 10 personnes ou plusieurs équipes de 3 à 5 compagnons. Vous n'aurez pas à gérer la partie financière qui est gérée directement par les conducteurs de travaux mais devrez justifier de l'optimisation des moyens mis en œuvre en rapport avec vos chantiers.

**CDI
Contrat
de travail**

35 heures

**2500
euros**

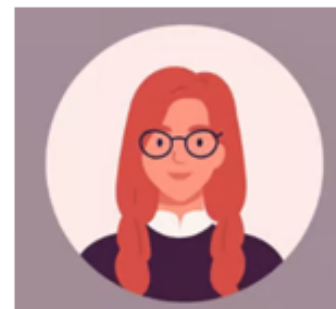


Arivaci et Cie.

Candidat 1

32 rue des alizés
34000 Montpellier
anaisemerec@gmail.fr

EMEREC Anaïs



FORMATION

2007: Obtention du baccalauréat général

2009 : Obtention du BTS (Bac +2) en bâtiments et travaux publics

2010: Obtention d'un DUT (Bac +3) génie civil

EXPERIENCE

2010-2023 : Travail pour l'entreprise de travaux publics FF à Lille

Poste occupé : cheffe d'équipe à la tête d'une équipe de dix personnes.

Travaux publics et privés, travaux sur la voirie et ouvrages d'art.

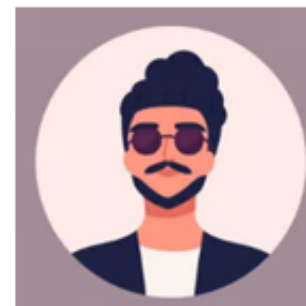
COMPETENCES

- Connaissance des normes de sécurité et environnementales
- Bonne condition physique et résistance au stress
- Aptitudes en gestion d'équipe et leadership
- Excellente communication et sens du service client

Candidat 2

8 rue du puits
34000 Montpellier
robinmanuro@gail.fr

MANURO Robin



FORMATION

2012 : Obtention du brevet des collèges

2014 : Obtention d'un CAP Maçon

2015 : Obtention d'un bac professionnel technicien du bâtiment

2022 : Formation au GRETA (formation pour adulte en 1 an) pour obtenir un BTS (Bac +2) Bâtiments et travaux publics

EXPERIENCE

2015-2022 : Travail en tant que maçon sur différents chantiers, travaux privés essentiellement.

COMPETENCES

- Bonne condition physique et résistance au stress
- Connaissance en génie civil, construction et bâtiment
- Excellente communication

Fiche d'auto-évaluation

Nom : _____ Prénom : _____

Objectifs : En binôme, choisir le candidat qui corresponde le mieux au poste et argumenter ce choix. Chaque élève du binôme devra énoncer deux arguments.

Candidat retenu pour le poste de **Infirmier(e)-puériculteur/trice** : _____

J'ai choisi le candidat qui selon moi est le plus qualifié pour le poste	--	-	+	++
J'ai indiqué deux arguments qui le démontrent	--	-	+	++
J'ai pris en compte l'opinion de mon binôme	--	-	+	++
Le choix du candidat reflète ce que je pense	--	-	+	++
Expression orale : je me suis exprimé clairement en utilisant un vocabulaire précis	--	-	+	++

Candidat retenu pour le poste de **Chef(fe) de chantier** : _____

J'ai choisi le candidat qui selon moi est le plus qualifié pour le poste	--	-	+	++
J'ai indiqué deux arguments qui le démontrent	--	-	+	++
J'ai pris en compte l'opinion de mon binôme	--	-	+	++
Le choix du candidat reflète ce que je pense	--	-	+	++
Expression orale : je me suis exprimé clairement en utilisant un vocabulaire précis	--	-	+	++

Grille d'évaluation pour le professeur

	Insuffisante	Fragile	satisfaisante	Très bonne
L'élève a indiqué deux arguments				
L'élève a travaillé en respectant et en écoutant son binôme				
Expression orale : l'élève s'est exprimé clairement en utilisant un vocabulaire précis				

Démarche

Activités et démarches	Notions	Corpus	Une évaluation progressive
<p>Séance 1 Le recrutement (1h)</p> <p>1. Les élèves, en binôme ou par 4 sont des RH d'entreprises. Deux postes différents sont à pourvoir : un métier masculinisé et un métier féminisé.</p> <p>2. Ils ont une fiche de poste avec des critères et doivent choisir un candidat homme ou femme.</p> <p>3. Ils font leur choix en binôme et le présentent à la classe.</p> <p>4. Évaluation de l'argumentation par les pairs</p>	<p>Recrutement</p> <p>RH</p> <p>Poste à pourvoir</p> <p>Candidat</p> <p>Curriculum Vitae</p>	<p>Les fiches de poste</p> <p>Les CV</p>	<p>1/ Le jugement</p> <p>Faire un choix</p> <p>Justifier ce choix en donnant au moins trois arguments</p> <p>Travailler ensemble</p>



Séance 2

Le debriefing

**Chef/fe
de
chantier**



**Puériculteur/
Puericultrice**

Les résultats :

Démarche



Trois cas de figures peuvent être attendus par l'enseignant :

- 1) Les élèves transposent les stéréotypes sociétaux.
- 2) Les élèves ont recruté autant d'hommes que de femmes.
- 3) Les élèves se sont affranchis des stéréotypes.

Si le bilan n'est pas concluant ou les élèves peu réceptifs, on peut utiliser le site de l'ONISEP. Nous pouvons constater que les intitulés des postes sont utilisés au masculin et au féminin, donc il y a une vraie objectivité. Cependant, on peut voir une différence entre le métier féminisé et celui qui est masculinisé.

* Vidéo ONISEP sur les deux sexes Chef / cheffe de chantier – Onisep


* Vidéo ONISEP avec titre sur les deux sexes mais vidéo qu'avec une femme Puériculteur / puéricultrice - Onisep

LES INEGALITES DE SEXE DANS LE MONDE DU TRAVAIL

A thick, dark green horizontal bar.

Femmes et hommes sont-ils égaux dans le monde du travail?

Abstract geometric shapes in teal, yellow, and green in the bottom-left corner.

- 
- Métier masculinisé
 - Métier féminisé
 - Genre
 - Sexisme
 - Inégalités

Le cerveau a-t-il un sexe ?

Sondage

1. Êtes-vous d'accord avec les idées suivantes ?

Les garçons sont meilleurs en mathématiques.

- Oui
- Non

Les filles sont meilleures en français.

- Oui
- Non

Les filles n'ont pas le sens de l'orientation

- Oui
- Non

Les garçons ne peuvent pas faire plusieurs choses à la fois

- Oui
- Non

2. Ces différences entre garçons et filles s'expliquent par :

Des raisons biologiques (la nature, notre cerveau)

- Oui
- Non

Des raisons éducatives (notre éducation, notre environnement, notre famille)

- Oui
- Non

Démarche

Activités et démarches	Notions	Corpus	Une évaluation progressive
<p>Séance 2. le débriefing : métier d'homme ? Métier de femme ? (1h)</p> <p>1. Pour chacun des deux postes, le professeur récapitule combien d'hommes et de femmes ont été engagés au tableau</p> <p>2. Il fait des statistiques. Les élèves sont-ils sensibles aux stéréotypes ?</p> <p>3. Comparaison des résultats avec les statistiques nationales présentes dans la vidéo L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ? sur Vimeo</p> <p>L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ? sur Vimeo</p> <p>4. QCM avec une partie réflexive</p>	<p>Métier masculinisé</p> <p>Métier féminisé</p> <p>Genre</p> <p>Sexisme</p> <p>Inégalités</p>	<p>Statistiques relatives aux réponses du groupe classe</p> <p>Vidéo</p> <p>L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ? sur Vimeo</p> <p>L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ? sur Vimeo</p> <p>QCM à réaliser pour la fois suivante</p>	<p>2/ La sensibilité</p> <p>S'interroger sur son choix</p> <p>Avoir une vision réflexive : l'élève est-il prisonnier de certains stéréotypes</p> <p>Prendre conscience</p>



Séance 3

Le cerveau a-t-il un sexe?

Le cerveau a-t-il un sexe ?

Sondage

1. Êtes-vous d'accord avec les idées suivantes ?

Les garçons sont meilleurs en mathématiques.

- Oui
- Non

Les filles sont meilleures en français.

- Oui
- Non

Les filles n'ont pas le sens de l'orientation

- Oui
- Non

Les garçons ne peuvent pas faire plusieurs choses à la fois

- Oui
- Non

2. Ces différences entre garçons et filles s'expliquent par :

Des raisons biologiques (la nature, notre cerveau)

- Oui
- Non

Des raisons éducatives (notre éducation, notre environnement, notre famille)

- Oui
- Non

Vous avez dit que le cerveau avait un sexe ?

01 Sondage

Quelques questions juste pour vous !

De la croyance...

03

Tu en penses quoi maintenant ?

02

Écoutons Catherine Vidal

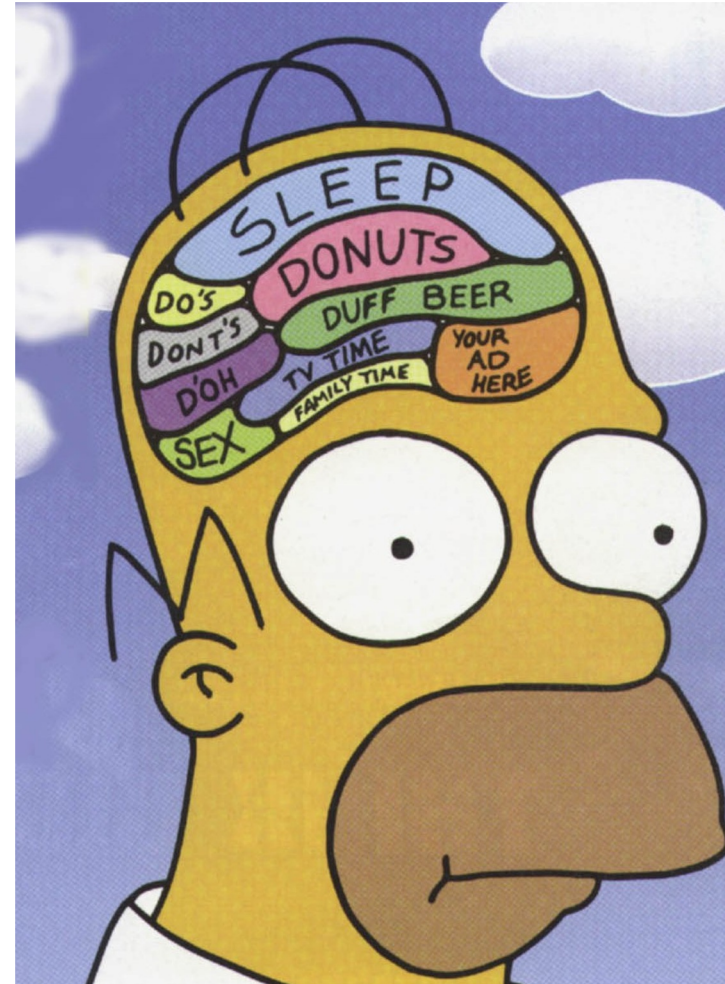
Un petit éclairage scientifique à propos
de notre cerveau.

... à la science !

04

**Stéréotypes
Et prise de
conscience**

Quelles idées dans nos cerveaux ?



Complète ces cerveaux féminin et masculin avec des adjectifs, des qualités, des passions que tu penses spécifiques

Mon point de vue a évolué	--	-	+	++
Je suis capable de me libérer des stéréotypes de genre	--	-	+	++





“

Le cerveau humain n'a pas de sexe.
Le cerveau humain peut devenir sexiste
s'il reste prisonnier des stéréotypes

”

Démarche

Activités et démarches	Notions	Corpus	Une évaluation progressive
<p>Séance 3. Pourquoi les métiers sont-ils genrés ? Le cerveau a-t-il un sexe ? => Stéréotypes</p> <p>1. En début d'heure, reprise du QCM et Sondage</p> <p>2. A partir de la vidéo de Catherine Vidal, neurobiologiste ; Faire compléter le questionnaire</p> <p><u>Catherine Vidal - Le cerveau a-t-il un sexe ?</u></p> <p>3. Faire compléter deux cerveaux avec des idées reçues</p> <p>4. Évaluation formative et réflexive</p> <p>Nous avons toutes et tous des cerveaux différents quel que soit notre sexe. Nos compétences ne dépendent pas de notre sexe mais du développement de notre cerveau après notre naissance.</p>	<p>Stéréotypes</p> <p>Cliché</p> <p>Représentation</p> <p>Femme-objet</p>	<p>Piste possible</p> <p>Exercice- Metiers_orientations- grille_metiers- Genrimages.pdf</p> <p>Vidéo de Catherine Vidal Neurobiologiste</p> <p>Une caricature sur les cerveaux</p>	<p>3/ La sensibilité : argumenter, discuter, échanger</p>



Séance 4

Les violences sexistes dans le monde du travail

Est-ce que tu veux
vraiment que ça change?

☐ Oui

☐ Non

Séance 4

Les violences sexistes au travail

Temps 1 – Ensemble => Visionnage du court-métrage **Et si**
Et Si - Scénarios contre les discriminations - YouTube

Temps – 5' seul puis en 5' binôme => Relève les différentes violences sexistes abordées dans le court métrage :

	Oui	Non	Explique ton choix
Discrimination liée à la situation familiale			
Discrimination liée à la grossesse			
Atteinte à la dignité de la personne			
Harcèlement moral			
Harcèlement sexuel			
Propos sexistes : blagues sexistes			
Violences physiques			
Viol			

Démarche

Activités et démarches	Notions	Corpus	Une évaluation progressive
<p>Séance 4. La question des violences sexistes : le harcèlement au travail</p> <p>1. Travail sur la vidéo Et si</p> <p><u>Et Si - Scénarios contre les discriminations</u></p> <p>2. Remplir la fiche sur les violences sexistes au travail avec la règles des 3 fois 3 minutes</p> <p>3' : l'élève recherche seul 3 arguments</p> <p>3' : il partage avec son binôme et tous les deux en retiennent trois</p> <p>3' : chaque binôme présente ses conclusion à la classe</p> <p>3.Evaluation du rapport oral par binôme sur la justification</p>	<p>Discrimination</p> <p>Harcèlement</p>	<p>Vidéo Et si</p> <p><u>Et Si - Scénarios contre les discriminations</u></p>	<p>3/ La sensibilité : argumenter, discuter, échanger</p> <p>Justifier, justifier ses choix et argumenter</p>



Séance 5

Le droit, la règle

TA MISSION

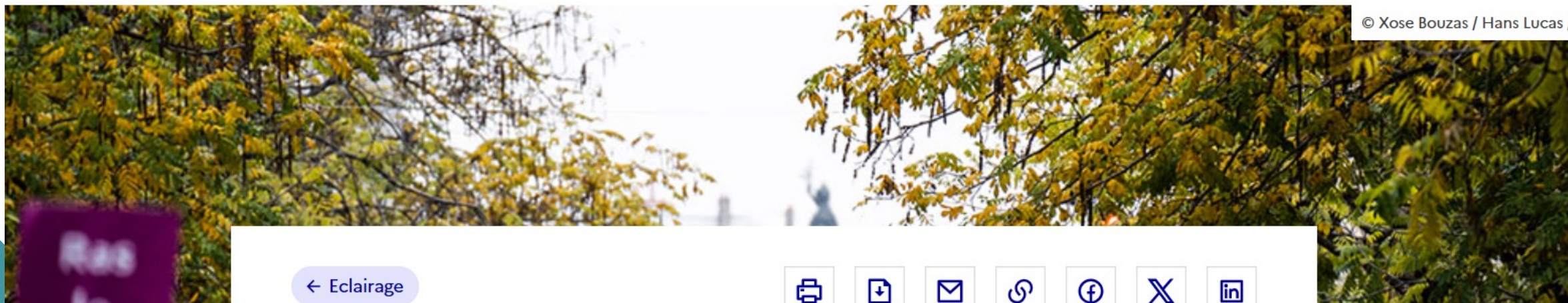
Depuis 2017, la loi oblige à former les recruteurs à la non-discrimination à l'embauche.

Tu dois rédiger une liste de 5 conseils à l'attention des recruteurs de ton entreprise afin de les aider à se libérer de leurs préjugés.

Attention, tu dois utiliser au moins 3 textes de loi.

► Obligation de former les recruteurs

Enfin, il existe une nouvelle obligation de formation des recruteurs mise en place par la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté. Dorénavant, dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une **formation à la non-discrimination à l'embauche** au moins une fois tous les cinq ans (art. L. 1131-2 CT).



← Eclairage



L'évolution des droits des femmes : chronologie

Société



01

3 minutes chrono

Je construis une liste de 5 conseils aux recruteurs

03

3 minutes chrono

J'échange et je mutualise avec mon voisin. Nous choisissons.

02

3 minutes chrono

Je consulte toutes les séances précédentes et je n'oublie pas de justifier avec un texte de loi

04

Nous choisissons ensemble 6 conseils et nous mettons au propre



Démarche

Activités et démarches	Notions	Corpus	Une évaluation progressive
<p>Séance 5. Quels outils pour défendre les droits des femmes ?</p> <p>1. Séance à faire en salle informatique ou à la maison car le corpus est important</p> <p>2. Travail à faire sur la frise chronologique</p> <p>Evolution des droits des femmes au travail en 17 dates clés</p> <p>Chronologie des droits des femmes vie-publique.fr</p> <p>3. Mise en avant des textes de référence et bonus citations/ femmes</p>	<p>Égalité en droits</p> <p>Égalité femmes-hommes</p> <p>Parité</p> <p>Loi et textes de référence</p>	<p>Le droit des femmes au travail en 17 dates</p> <p>Evolution des droits des femmes au travail en 17 dates clés</p> <p>1789 : Article 6 de la DDHC</p> <p>1944 : Droit de vote des femmes</p> <p>1946 : article 3 du préambule de la Constitution : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme. »</p> <p>2000 : loi sur la parité</p> <p>1965 : droit d'exercer une profession sans autorisation du mari</p>	<p>4/ Le droit et la règle: un travail de groupe</p> <p>Évaluation du débat</p>



Activités et démarches	Notions	Corpus	Une évaluation progressive
<p>Séance 6. Tâche finale</p> <p>Élaboration d'un vade-mecum ou 10 commandements à l'attention des RH Seul ou plusieurs</p> <p>Évaluation sommative finale</p> <p>Remédiation</p>			<p>L'engagement</p> <p>+ Parcours Avenir</p>