

INTRODUCTION

Depuis 1957, l'article 119 du traité de Rome (devenu article 141 du traité CE) affirme que « chaque État membre assure (...) l'application du principe d'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail ». Le traité d'Amsterdam de 1997 élargit la portée de cet article en introduisant explicitement l'égalité des chances entre les hommes et les femmes parmi les objectifs (article 2) et les actions (article 3) de l'Union européenne. Il diversifie aussi les possibilités d'action de cette dernière pour lutter contre les discriminations.

Constatant la dimension structurelle des inégalités entre les sexes, les institutions européennes promeuvent les actions et mesures ayant un impact direct ou indirect sur celles-ci. La politique d'égalité des chances a historiquement fait appel à trois stratégies : le recours à l'égalité formelle par le droit, l'adoption de mesures d'action positives, et une « approche intégrée du genre » ou « gender mainstreaming ».

Afin de mettre en œuvre cette politique en région Ile-de-France, depuis le début de l'année 2000, le réseau A.V.E.C. (Actrices-Acteurs Volontaristes pour l'Égalité des chances entre les femmes et les hommes), présidé par le Préfet de Région, a été mis en place au niveau régional par la Déléguée Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité.

C'est dans ce cadre que ce DIU a été créé en partenariat avec les universités Sorbonne Nouvelle et Pierre & Marie Curie (UPMC), qui apportent des compétences complémentaires sur des champs professionnels différents et se sont associées pour organiser ce diplôme avec l'appui de leurs services respectifs de formation continue, en partenariat avec l'association LA BOUCLE et le réseau A.V.E.C.

En effet, ce concept exige de définir des objectifs clairs, de mobiliser tous les acteurs et actrices pour leur mise en œuvre et de mener des évaluations qualitatives et quantitatives régulières, pour adapter et optimiser les outils et les politiques. Cette démarche nouvelle implique un maillage du territoire et une mise en réseau des intervenant-es pour connaître au plus près les besoins et définir des actions appropriées.

L'expérience sur le terrain a permis d'identifier le besoin toujours accru de compétences supplémentaires. En effet, l'égalité entre les femmes et les hommes nécessite une démarche transversale couvrant les différents champs d'activité de la société. Ces compétences se construisent, au fur et à mesure des expériences quotidiennes, de manière bien souvent pragmatique. C'est ainsi qu'il est apparu nécessaire de valider ces acquis à partir d'argumentaires théoriques et de permettre à l'ensemble des acteurs et actrices de la société agissant sur ce thème d'avoir la possibilité de se former dans le cadre d'une formation diplômante.

Avec ce diplôme, notre ambition est de participer à l'émergence d'un nouveau métier, celui de « Conseiller et conseillère - Référent-e égalité entre les femmes et les hommes » et de le structurer en partant d'une approche « compétences » faisant le lien entre connaissances théoriques et activités « de terrain ».

RESPONSABLES

Pour l'Université Sorbonne Nouvelle :

Monsieur Jean-Claude Sergeant, Professeur émérite, ancien directeur du service formation continue de l'université Sorbonne Nouvelle.

Pour l'Université Pierre & Marie Curie :

Madame Danielle Gondard, Maître de conférences en mathématiques, représentant l'Association Française des Femmes Diplômées des Universités (AFFDU), membre des associations « Femmes et Mathématiques » et « Femmes et Sciences ».

CONDITIONS D'ADMISSION

Modalités d'inscription :

Les dossiers de candidatures peuvent être demandés :

- par courrier à l'adresse suivante :

UPMC - Service Formation Continue – 15 rue de l'École de médecine – 75006 Paris
– tél. 01 53 10 43 20

- par mail : audrey.vidal@upmc.fr ; christine.mantecon@upmc.fr

- ou sur place : 15 rue de l'École de Médecine – 75006 Paris – esc. B – 4^e étage.

La première sélection s'effectue sur un dossier de candidature comprenant notamment :

- Curriculum vitae décrivant les expériences professionnelles, sociales et culturelles.
- Lettre de motivation exposant clairement les objectifs poursuivis.
- Titres et diplômes obtenus.
- Photocopies des pièces d'identité.
- Photocopies des pièces justifiant les différentes expériences professionnelles, sociales ou culturelles.

Les personnes dont la candidature aura été présélectionnée seront conviées à un entretien individuel de motivation. Le jury d'admission fera connaître son avis dans le mois suivant l'entretien.

Les stagiaires bénéficieront d'une double inscription universitaire et à ce titre, des cartes de stagiaires de formation continue seront délivrées par les deux universités Sorbonne Nouvelle ou Pierre & Marie Curie (UPMC).

Modalités d'accès par validation d'acquis :

L'accès à la formation est ouvert en application du décret de 1985 pour permettre à ceux et celles qui n'ont pas le niveau de diplôme normalement requis (bac+3) de s'inscrire à la formation.

Le décret n°2002-590 du 24 avril 2002 relatif à la validation des acquis de l'expérience (V.A.E.) par les établissements d'enseignement supérieur peut être également appliqué sur demande. Il permet d'obtenir tout ou partie du diplôme au regard des compétences acquises dans le domaine concerné par le diplôme.

Les personnes candidatant doivent avoir 3 années d'expérience au minimum. Les demandes de VAE seront déposées auprès des services de formation continue des universités Sorbonne Nouvelle ou Pierre & Marie Curie.

Les personnes admissibles en V.A.E. sont auditionnées par un jury d'universitaires et de responsables de services publics et d'entreprises qui évalue leur personnalité et leurs motivations. Les candidats et les candidates devront alors manifester leur capacité à mener des actions de tout type en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

LIEUX DES COURS

Les enseignements auront lieu dans PARIS-CENTRE au sein de l'UPMC et de Sorbonne Nouvelle. Ils seront répartis dans les deux universités, selon la disponibilité des locaux.

DÉROULEMENT

La durée totale de la formation est de **350 heures** sur un an, réparties entre les enseignements à l'université - **210 heures** - et l'intervention sur le terrain à partir d'un projet ou d'une enquête à conduire - **140 heures tutorées**- La formation se déroule en présentiel à raison de 3 jours par mois sur 10 mois de janvier à novembre.

Les heures d'intervention sur le terrain pour la réalisation du projet de mémoire seront à répartir tout au long de la formation.

PUBLIC VISE

Personnes travaillant dans les domaines des ressources humaines, de la formation, de l'enseignement, de l'insertion sociale et professionnelle, de l'orientation, du travail social :

- Responsable RH et formation,
- Chargé de mission égalité,
- Consultante, formateur,
- Cadre de la fonction publique,
- Conseillère en insertion sociale et professionnelle,
- Acteur du secteur associatif,
- Syndicaliste,
- Inspectrice du travail,

Prérequis : Bac+3 ou expérience professionnelle (VAE)

OBJECTIFS

La formation vise 3 objectifs principaux :

Construire et mettre en œuvre la fonction de « conseiller, conseillère référent-e en égalité femmes/hommes ».

Intégrer la question l'égalité femmes/hommes de manière transversale dans sa pratique professionnelle.

Accroître ses connaissances théoriques par une approche transdisciplinaire

PROGRAMME

Module I

" Aux sources des inégalités : La construction sociale des identités féminines et masculines "

Coordonnatrice : Chrystel Breysse

Objectifs du module :

A travers une approche transdisciplinaire, le module I consistera à analyser le mode de construction des catégories sexuées « homme » et « femme ».

Nous mesurerons l'impact du critère d'appartenance sexuée dans des contextes culturels et historiques et mettrons en question la légitimation de la masculinité et de la féminité sur des bases uniquement biologiques : relations et rôles sociaux, caractéristiques personnelles, attitudes et comportements, valeurs, puissance et influence, domination masculine, sexualité, etc. qui sont différemment attribués selon l'appartenance sexuée.

Nous présenterons l'importance de l'intégration du « genre » comme catégorie d'analyse dans différentes disciplines scientifiques. Nous verrons ainsi combien l'absence de prise en compte de cette dimension dans l'analyse scientifique a produit une conception androcentrique et renforcé durablement l'« essentialisme des sexes ».

L'enjeu du parcours proposé dans ce module sera donc de mesurer l'influence de l'environnement social et culturel dans la construction des identités d'« hommes » et de « femmes » ; d'apprendre à questionner les catégories sexuées afin de comprendre comment les différences de sexes sont produites et reproduites.

Contenus :

Après avoir interrogé nos propres représentations sexuées, nous présenterons les enjeux conceptuels de la distinction à faire entre notion de genre et notion de sexe. Nous pourrions, en adoptant un point de vue de genre, analyser comment la bi-catégorisation sexuée, fruit d'un processus social et historique, a donné lieu à une hiérarchisation de deux groupes sociaux en leur assignant des qualités propres.

Nous aborderons le champ historique afin de mesurer les effets de la domination masculine, où nous verrons combien l'absence des femmes dans notre historiographie s'enracine dans un même socle : celui de la différence des sexes et d'une domination masculine sur l'événement, le récit et la symbolique qui les régit. La question des femmes et l'histoire sera suivie de la présentation des différents courants de pensées féministes ainsi que les enjeux conceptuels qui y sont liés.

L'aspect linguistique sera également traité afin de déterminer comment les régulations de nature socio-culturelles externes à la langue et celles de nature sémiologiques internes à la langue se juxtaposent et influent les unes sur les autres. Comment au niveau du rapport sexué et de sa traduction en langue, les discours s'élaborent tant sur le plan linguistique que sur le plan social. Les effets de cet environnement social et culturel dans la construction de nos identités

d'hommes et de femmes et son influence sur les orientations de recherche seront analysés dans le domaine de la biologie, pourtant souvent considéré comme exempt de subjectivité. Nous nous interrogerons sur le rôle de la sexualité dans la construction et la légitimation des rapports de sexe et sur la façon dont les rapports sociaux de sexe structurent la sexualité humaine et réciproquement.

Enfin nous concluons ce parcours avec un regard sociologique pour traiter de domination masculine et de ses différentes manifestations avec un apport plus spécifique sur genre et violence.

Thèmes abordés :

- Introduction et présentation du module
- Genre et sexe : quelles distinctions ?
- Femmes et Histoire
- Langage et construction d'une identité sexuée
- Théories féministes
- Le cerveau a-t-il un sexe ?
- Sexualité et identité
- Genre et violences
- La « féminisation » du langage, un enjeu politique
- La domination masculine

Module II

" La marche vers l'égalité : avancées et perspectives "

Le module II comprend 4 unités :

Unité 1 : Pour une orientation professionnelle et une éducation égalitaires

Coordonnatrice : Danielle Gondard

Objectifs du parcours :

Ce parcours s'attachera à démontrer l'importance de la petite enfance dans la genèse d'inégalités entre les femmes et les hommes. Il montrera aussi le poids des stéréotypes dans l'orientation et les limites de la mixité dans l'éducation. L'objectif est de faire apparaître la nécessité d'une prise en compte du genre dans l'éducation à tous les niveaux, en famille comme en collectivité et en milieu scolaire.

Contenus :

Partant de la question du genre dans le développement des compétences et des goûts lors de la socialisation dans la petite enfance, ce parcours traitera aussi de la mixité à l'école et de la prise en compte du genre dans l'éducation. Une large place sera faite à l'orientation professionnelle considérée comme instrument du genre, et l'influence des médias dans l'éducation et l'orientation professionnelle sera étudiée. Les thèmes "Femmes et sport" et "Femmes et sciences" serviront d'études de cas où les femmes restent très minoritaires. Ce parcours, qui s'adresse prioritairement aux acteurs et actrices dans les secteurs éducation et formation, nous concerne de fait

tous dans nos relations sociales avec les enfants, les adolescents et les jeunes adultes.

Thèmes abordés, durée, intervenants :

- Introduction au parcours et l'exemple des femmes en sciences
- Construction du genre dans la petite enfance et l'enfance, des influences plurielles : familles, professionnelles de l'enfance, industries culturelles.
- Education et mixité
- Femmes et sport
- Le sexisme dans les médias
- Prise en compte du genre dans l'Education
- L'orientation : un instrument du genre

Unité 2 : Le genre des politiques publiques

Coordonnatrice : Réjane Sénac - Slawinski

Objectifs du parcours :

Ce parcours a pour objectif d'éclairer les enjeux des politiques publiques au regard du principe de l'égalité entre les sexes, dans une logique d'acteurs-actrices et de territoires, de la dimension internationale aux collectivités territoriales en passant par l'Europe. Comment le genre, cette « catégorie utile » (Scott, 1998) dénaturalisant les inégalités entre les sexes et permettant de comprendre la construction sociale des rôles « masculins » et « féminins », est-elle prise en compte dans les politiques publiques ?

Nous répondrons à cette interrogation en présentant les outils conceptuels et pratiques nécessaires pour comprendre comment les politiques dites publiques sont fabriquées, menées et évaluées. Pour cela, nous nous demanderons comment une inégalité entre les sexes devient un problème social, est inscrit à l'agenda politique et quels sont les acteurs-trices et auteur-e-s de ces « idées en action ». Il sera en particulier intéressant de s'interroger sur la manière dont une politique/action publique est élaborée en tenant compte des acteurs du terrain et de la notion de référentiel. Cela nous amènera à alterner des apports contextuels et théoriques, en particulier juridiques, sur les stratégies mises en œuvre pour porter l'égalité entre les sexes au niveau international, européen, national et local avec des approches plus concrètes autour de l'analyse d'étude de cas. Pour résumer, il s'agira de se demander en quoi et comment les politiques publiques (*policy*) portent une politique (*politics*) d'égalité entre les sexes. Cette question concerne tous les acteurs-actrices de ces politiques, que cela soit au niveau des différents territoires (l'Europe, l'Etat, ses services déconcentrés, les collectivités locales), ou de la société dite civile (les ONG et les professionnels).

Contenus :

Après avoir introduit les enjeux de ce cours, nous commencerons par analyser la dichotomie effectuée entre l'approche spécifique de la question de l'égalité entre les sexes et l'approche dite intégrée ou transversale (*gender mainstreaming*). Nous poursuivrons en examinant plus précisément le contexte européen et international des politiques publiques d'égalité, et en faisant un point sur le rôle des féministes au sein des institutions à travers la notion de féminisme d'Etat. Afin de pouvoir analyser le lien entre la dimension européenne et les collectivités territoriales, nous ferons un point sur le passage du global au local à travers le fonds social européen et la charte européenne de l'égalité dans la vie locale. Alors que les matinées seront

consacrées à une mise en contexte qui peut être qualifiée de plus théorique, les après-midi auront pour objectif d'appliquer cette analyse contextuelle à des cas pratiques. Nous aborderons ainsi le passage de la prise en compte des questions de sexualité dans les « lois de l'amour ». Nous comparerons les stratégies mises en place dans le monde pour répondre à la revendication paritaire, c'est-à-dire pour lutter contre la sous-représentation des femmes en politiques. Privilégiant l'approche comparative, nous aurons une approche croisée des politiques publiques d'égalité en France, au Québec et en Afrique. Dans la même perspective, nous examinerons les usages de la comparaison et les intersections du genre avec les autres discriminations. Nous terminerons ce parcours par une matinée consacrée à des échanges avec des représentantes d'observatoires nationaux et locaux, structures de mise en œuvre des politiques publiques d'égalité.

- Égalité et Europe : des traités aux projets déclinés sur les territoires
- Le "féminisme d'Etat" ou l'action de l'État pour les droits des femmes
- Du global au local : de l'Europe aux collectivités territoriales - L'exemple de la charte européenne
- Perspectives normatives, usages de la comparaison, intersections du genre avec d'autres discriminations : trois enjeux pour l'analyse du genre des politiques publiques en Europe
- Du global au local : de l'Europe aux collectivités territoriales - L'exemple du fonds social européen
- Analyse comparée des politiques publiques au niveau international : comparaison France-Québec-Afrique
- Introduction au parcours, Approche spécifique et gender mainstreaming, étude de cas : la revendication paritaire, mise en œuvre des politiques publiques d'égalité: savoir-faire et faire savoir à travers l'exemple de structures locales de mise en œuvre des politiques publiques d'égalité (observatoires).

Unité 3 : Pour l'égalité professionnelle

Coordonnateur : Thierry Benoît

Objectifs du parcours :

Ce parcours a pour objectif de mieux comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle afin d'être en capacité de mettre en œuvre un plan égalité ou des mesures incitatives dans le secteur privé ou le secteur public.

S'il n'est plus nécessaire de légitimer ou justifier la présence des femmes dans le monde du travail, celles-ci se retrouvent encore bien souvent dans une situation inégalitaire. Les mutations des formes d'emploi entraînent des changements profonds dans le domaine des ressources humaines et ignorer l'apport des femmes dans l'économie et la production risque à court terme de devenir un handicap pour les entreprises et les institutions qui ne s'engageront pas dans une démarche d'égalité professionnelle.

Cependant, l'égalité professionnelle ne se décrète pas, elle s'organise. En alliant la réflexion théorique à une pratique de terrain, cette session facilitera l'accès aux différentes étapes de cette égalité en proposant des outils modélisables dans le cadre d'une mise en œuvre concrète.

Les responsables des ressources humaines, les syndicalistes et les salarié-es seront particulièrement concernés par les enseignements dispensés.

Contenus :

Plusieurs thèmes seront proposés sous forme d'interventions théoriques mais aussi de mises en pratique à partir d'études de cas : les représentations des femmes et des hommes vis-à-vis de l'emploi, les fondements législatifs, l'emploi des femmes, l'égalité salariale, la promotion des femmes et la notion de plafond de verre, la création d'entreprises par les femmes, le label égalité, les articulations des temps de vie, le harcèlement sexuel au travail, la concrétisation d'un plan égalité au sein d'une entreprise, l'emploi des femmes en Europe.

- Les représentations vis-à-vis de l'emploi,
- l'articulation des temps de vie,
- l'élaboration d'un plan égalité.
- L'exemple de la mixité des emplois dans l'armée anglaise et l'armée française.

Unité 4 : L'engagement citoyen : actions associatives, syndicales et politiques

Coordonnatrice : Sandrine Dauphin

Objectifs du parcours :

L'objectif de l'unité est d'analyser le militantisme sous l'angle des rapports sociaux de sexe. L'analyse du fonctionnement des collectifs militants, notamment du point de vue des pratiques (partage des tâches, hiérarchisation des statuts, compétences reconnues ou valorisées etc.) interroge à la fois sur la manière dont se construisent les questions de genre dans l'action militante (au sein des syndicats, des partis, des collectifs féministes, des associations, etc.) et sur les procédés d'exclusion qui les marginalisent. On interroge ainsi les pratiques militantes, les modèles de fonctionnement et l'organisation des mouvements, ainsi que le contenu (discours, revendications, programmes) des actions collectives. On cherche ainsi à comprendre comment s'imbrique une analyse de la contribution des pratiques militantes à la (re)production des rapports sociaux de sexe.

D'autre part il s'agit de saisir dans quelle mesure les revendications féministes, portées par les associations identifiées comme telles mais également les actions menées par les femmes à l'intérieur des organisations militantes participent au changement.

Contenus :

Le module s'articule entre cours théoriques et témoignages de militantes. La partie théorique comprend une perspective historique sur les mouvements féminins et féministes au regard du contenu de leurs mobilisations mais également de leurs répertoires d'action. Parallèlement d'autres cours sont axés sur les organisations militantes (partis politiques, syndicats et monde associatif) avec pour objectif d'identifier les principaux obstacles à la féminisation des instances dirigeantes. On s'attachera à comprendre le fonctionnement et les cultures régissant ce type d'organisations. Par ailleurs une attention particulière sera portée à des exemples dans d'autres pays européens.

Pour illustrer les cours théoriques le module se clôturera autour d'une table ronde qui invitera des militantes féministes, politiques et autres à débattre des stratégies de changements culturel et social.

- Introduction au parcours
- Le féminisme anglais de l'époque victorienne à nos jours
- L'accès des femmes au droit-historique et action du CNIDFF
- L'histoire des mouvements de libération des femmes à l'époque contemporaine en France
- Panorama de l'engagement des femmes dans le monde associatif
- La critique du droit par les associations féminines
- L'engagement syndicaliste
- Genre et militantisme politique

Table ronde en fin de parcours

Module III

" Méthodologie : savoir-faire et faire savoir »

Coordonnateur : Thierry Benoît

Objectifs du parcours :

Le module III constitue l'outil méthodologique d'accompagnement du mémoire et de la mise en œuvre concrète d'une approche intégrée de genre dans le cadre de son activité professionnelle.

Les deux premiers modules du DIU permettent de développer un argumentaire basé sur des références théoriques diverses. Il s'agira dans ce module III de concrétiser dans le cadre d'actions de « terrain » la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces actions trouveront leur aboutissement dans l'élaboration d'un projet/action ou d'une enquête présentés sous forme d'un mémoire qui écrira les différents éléments méthodologiques constituant les étapes nécessaires à la réalisation d'une action.

Contenus :

Plusieurs thèmes seront abordés : le travail en réseau, la construction d'un argumentaire, l'organisation d'un évènementiel, la création d'outils pédagogiques, la médiatisation et la communication, le financement et l'évaluation d'un projet.

La détermination d'un échantillon dans le cadre d'une enquête, l'enquête qualitative et l'enquête quantitative, les différentes formes d'entretiens lors d'une enquête, la communication des résultats.

RÉALISATION DU MÉMOIRE EN PROJET TUTORÉ

Le mémoire constitue un **projet individuel tutoré par une directrice ou un directeur de mémoire. Il représente environ 140 heures de travail personnel.**

Objectifs :

- **Intégrer le concept d'égalité entre les femmes et les hommes dans un projet professionnel, associatif ou privé et apprendre à mettre en œuvre une démarche pédagogique intégrée.**

L'objectif visé est la mise en pratique sur le terrain, des acquisitions théoriques des 3 modules. Le diplôme sera validé par la rédaction d'un mémoire d'environ 40 pages, portant sur une action ou une enquête en milieu professionnel et donnant lieu à une soutenance orale devant un jury composé d'universitaires et de professionnels et/ou spécialistes de la question. La thématique sera rattachée à une des 4 unités du module II (MAJEURE).

Les stagiaires pourront choisir entre deux types de mémoire :

- La préparation à la mise en œuvre d'un projet d'action consacré à l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Une enquête « sur le terrain » concernant une thématique particulière de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le projet tutoré représente environ 140h de travail sur le terrain, réparti de manière individualisée tout au long de la formation par le ou la stagiaire. Durant cette période les stagiaires sont encadrés par un directeur ou une directrice de mémoire.

Calendrier de l'avancée méthodologique du projet tutoré :

Un calendrier précis d'avancée méthodologique est défini pour mettre en œuvre le projet tutoré et rythmer le travail des stagiaires qui devront rendre compte de l'avancée méthodologique de leur projet à leur directeur ou directrice de mémoire selon les étapes suivantes :

- **Janvier / Février** : choix du thème du mémoire, de la majeure de rattachement et du type de projet (action ou enquête) et choix de la personne dirigeant le mémoire et qui assumera le tutorat pédagogique en suivant de façon personnalisée le ou la stagiaire jusqu'à la soutenance du mémoire.
Un rendez-vous individuel sera organisé pour chaque stagiaire avec la personne chargée de la direction du mémoire.
- **Mars** : production de 3 pages écrites présentant le projet et transmission à la personne chargée de la direction du mémoire et au Secrétariat pédagogique à l'université.
- **Mai** : point sur l'avancée du questionnement (bibliographie thématique – problématique – méthodologie choisie – projet de plan).
- **Juillet** : point sur la mise en œuvre concrète de la méthodologie d'enquête ou d'action et finalisation du plan du mémoire.
- **Septembre** : point sur la rédaction.
- **Octobre** : finalisation du mémoire.
- **Novembre** : dépôt des mémoires au secrétariat pédagogique avec l'accord de la personne chargée de la direction du mémoire.
- **Décembre** : période de soutenance orale.

Organisation de la soutenance de mémoire:

Le mémoire doit être envoyé ou déposé à l'université **au plus tard en novembre** (quatre exemplaires papier et une version électronique). La soutenance orale aura lieu au minimum 15 jours après le dépôt. Elle devra être prévue en décembre.

Le jury de mémoire sera composé de 3 personnes dont la personne assumant la direction du mémoire, un responsable universitaire du DIU et une personnalité invitée par la directrice ou le directeur du mémoire ou proposée par le stagiaire (avec l'accord de son directeur ou de sa directrice de mémoire).

La directrice ou le directeur de mémoire organisera la soutenance avec le stagiaire, notamment pour proposer les autres membres du jury (*personnalité invitée et un responsable universitaire*) et pour déterminer la date de soutenance. L'université apportera un appui logistique et administratif

MODALITÉS D'ÉVALUATION

CONTRÔLE DES CONNAISSANCES ET OBTENTION DU DIPLOME

Les connaissances acquises dans les trois modules feront l'objet d'une évaluation notée, organisée selon les modalités suivantes :

Module I : validation obligatoire par un écrit (mineure) à rendre à la session d'Avril

Module II : deux évaluations obligatoires prévues :

- Majeure : la majeure de mémoire sera rattachée à l'une des 4 unités du module II. Elle sera validée par :
 - la rédaction de 3 pages de problématique à rendre en Mars par écrit
 - la rédaction d'un mémoire de 40 pages environ à déposer en Novembre et la soutenance orale du mémoire devant un jury en fin d'année
- Mineure : la thématique de la mineure est **à choisir en Mars**, parmi les 3 unités restantes du module II : validation par un oral obligatoire ouvert au public et organisé le soir après 17h30 selon le calendrier figurant dans le tableau ci-dessous

Module III : L'acquisition de la majeure valide les acquis méthodologiques du module III. Les modalités de contrôle du DIU permettent en effet une évaluation transversale des capacités et des connaissances acquises dans le module III.

L'évaluation de la MAJEURE sera donc réalisée en contrôle continu et final. Une des trois unités d'enseignement du module II devra être choisie par chaque stagiaire comme « **MAJEURE** ». La majeure désignera le module de rattachement thématique du mémoire écrit.

Le coefficient attribué à la « MAJEURE » est de 5 (50% de la note finale). Il se décompose en deux notes principales :

- une note en contrôle continu (coefficient 1 – 10%) pour la rédaction des 3 pages de problématique destinée à cadrer le sujet de mémoire en lien avec le directeur ou la directrice de mémoire
- une note pour le mémoire écrit et la soutenance orale de fin d'année (coefficient 4, soit 40%). Cette note validera également de manière transversale le module III d'aide méthodologique.

Pour l'obtention du diplôme, la moyenne est requise au module de « MAJEURE ».

Les « MINEURES », constituées du module I et d'une unité du module II (différente de celle choisie pour la majeure), feront l'objet d'une évaluation écrite (module I) et orale (unité module II) menée sous la responsabilité du coordonnateur ou de la coordonnatrice du module qui proposera une approche thématique, pluridisciplinaire ou comparatiste (géographique ; historique ; juridique...).

Deux types de travaux devront donc être réalisés individuellement.

Dans le cadre des « MINEURES », le coefficient attribué à chacune des deux épreuves est de 2,5 soit 25% de la note finale.

La moyenne des notes obtenues aux MINEURES est requise pour l'obtention du diplôme.

Le module III « aide méthodologique » sera validé à partir du mémoire et de sa soutenance orale dans le cadre de l'évaluation de la MAJEURE. Cependant, tous les travaux réalisés dans le cadre de la formation permettront également une évaluation transversale des capacités et des connaissances méthodologiques acquises dans le module 3.

Le diplôme sera délivré si la moyenne est obtenue, d'une part aux MINEURES, d'autre part à la MAJEURE.

MODALITÉS D'ORGANISATION ET DE VALIDATION POUR LES PARCOURS PROFESSIONNALISÉS

FORMATION MODULAIRE par unité indépendante et capitalisable :

Un parcours personnalisé peut être proposé aux personnes ne souhaitant pas suivre l'intégralité des enseignements. Ce parcours est constitué des enseignements de base du module I (pré-requis nécessaires) et d'une spécialisation thématique (au moins 1 unité du module II). Sous cette forme (Module I + une unité du Module II), il représente environ 70 heures, soit 10 jours de formation organisées sur 4 sessions successives du mercredi au vendredi midi (ces 10 jours sont en effet étalés sur 12 jours puisque le vendredi après-midi est réservé au module III pour les stagiaires préparant le diplôme seulement).

Les personnes inscrites en parcours individualisé sont invitées à suivre les mêmes modalités de contrôle des connaissances que les stagiaires préparant le DIU. Cette possibilité devient obligatoire si le ou la stagiaire envisage d'obtenir le diplôme de manière différée par le biais d'unités d'enseignements capitalisables étalées sur deux ans. Par ailleurs, une attestation de stage sera délivrée aux personnes ayant suivies de manière assidue un parcours professionnalisé.

ORGANISATION PÉDAGOGIQUE du DIU

Calendrier des enseignements et des évaluations :

Le planning des enseignements des modules I et II suit une progression chronologique et les évaluations seront réalisées parallèlement aux enseignements selon le schéma décrit dans le tableau ci-dessous. Le module 3 est organisé de manière transversale tout au long de l'année le vendredi après-midi (sauf la première session).

Modules	Période de cours	Travaux par module ou unité module	Période et mobilité d'évaluation
I	Janvier/Février	Validation mineure Mod.I Evaluation écrite obligatoire	Avril : écrit à transmettre à la responsable du module 1 et à l'université
II	Validation orale mineure mod.II par unité : Mars/Avril Mai/Juin Juillet/Septembre Octobre/Novembre	2.a Education 2.b Politiques publiques 2.c Egalité professionnelle 2.d Engagement politique et citoyen	Juin : oral mineure après 17h30 – session publique Juillet : oral mineure après 17h30 – session publique Octobre : oral mineure après 17h30 – session publique Novembre : oral mineure après 17h30 – session publique
III	Tout au long de l'année et le Vendredi après-midi	Validation majeure mod.II et III : Evaluation transversale des acquis du module III dans la majeure	Mars : (3 pages écrites de problématique du mémoire – à transmettre au directeur-trice de mémoire et à l'université Novembre : mémoire à rendre Décembre : soutenance orale

L'ENCADREMENT DU DIU : PERSONNES RESSOURCES et ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE

1. Responsables scientifiques :

Danièle Gondard (UPMC) et Jean-Claude Sergeant (Sorbonne Nouvelle)

2. Responsabilités pédagogiques des enseignements en présentiel du DIU :

MODULE	INTITULES	RESPONSABLES
I	Aux sources des inégalités – La construction sociale des identités féminines et masculines	Chrystel Breysse

II	<p>La marche vers l'égalité : avancées et perspectives</p> <p>Unité 2.a – Education</p> <p>Unité 2.b - Politiques publiques</p> <p>Unité 2.c - Egalité professionnelle</p> <p>Unité 2.d - Engagement citoyen</p>	<p>Danielle Gondard</p> <p>Réjane Sénac-Slawinski</p> <p>Thierry Benoît</p> <p>Sandrine Dauphin</p>
III	<p>Méthodologie : savoir-faire et faire savoir</p>	<p>Thierry Benoît</p>

3. Equipe pédagogique :

Une équipe pluridisciplinaire d'enseignant-es, de chercheur-es et d'intervenant-es de terrain ayant depuis de nombreuses années œuvré pour l'égalité entre les femmes et les hommes sont réunis au sein du DIU pour transmettre les savoirs et compétences de leur domaine d'expertise.

4. Coordination administrative et pédagogique :

Christine Mantecon (coordination) et Audrey VIDAL (Secrétariat pédagogique)

GESTION DE PROJET

L'Université Pierre et Marie Curie (UPMC), porteuse du projet, centralise la gestion financière et administrative de la formation proposée en partenariat entre l'université Sorbonne Nouvelle et l'UPMC

Pilotage

La formation est sous le contrôle d'un comité de pilotage qui se réunit au moins une fois par an. Il est composé de :

Catherine BUCHERER-GUILLERMIN	Directrice Formation Continue	UPMC
Irmtraud BEHR	Directrice Formation Continue	Sorbonne Nouvelle
Thierry BENOIT	Directeur des Etudes	Association La Boucle
Jean Claude SERGEANT	Responsable scientifique	Sorbonne Nouvelle
Danielle GONDARD	Responsable scientifique	UPMC
Christine MANTECON	Coordonnatrice du DIU	UPMC
De représentants de milieux professionnels		

La formation est organisée par un comité pédagogique qui se réunit au moins deux fois par an. Il est composé

- des responsables scientifiques du DIU pour les Universités Sorbonne Nouvelle – Paris III et Pierre et Marie Curie – Paris 6
- du secrétaire général de l'Association La Boucle, directeur des études du DIU.
- De la coordinatrice du DIU
- des coordonnatrices et coordonnateurs de modules et unités d'enseignement.

Les membres de l'équipe pédagogique peuvent être conviés aux réunions du comité scientifique en fonction de l'ordre du jour.