

Module interactif « valeurs » : sensibiliser autrement à l'égalité et la diversité

La Défense

Secteur : Secteur public fédéral

Description et objectif de l'action

La Défense propose **une formation sous forme de sessions interactives** destinées à tous les candidats militaires dès leur arrivée en phase d'instruction militaire. Elle intervient dans les premières semaines de formation, lorsque les nouvelles recrues commencent à intégrer les valeurs de la Défense. Cette sensibilisation fait partie d'un module de quatre heures consacrées aux valeurs de la Défense

L'objectif principal de **ce module interactif valeurs** est, entre autres, de sensibiliser les nouvelles recrues aux enjeux de diversité et d'inclusion et aux discriminations de genre en favorisant l'appropriation des valeurs de la Défense (respect, intégrité, loyauté, courage) à travers des mises en situation interactives et des échanges encadrés.

Elle permet une prise de conscience sur les biais et les comportements discriminatoires tout en favorisant des échanges ouverts et une réflexion collective. Initialement centrée sur des scènes de la vie civile jouées par une troupe de théâtre externe, elle évolue aujourd'hui vers des méthodes pédagogiques interactives plus variées pour une meilleure transposition aux réalités du terrain. La formation repose sur un accompagnement structuré avec des animateurs internes capables d'encadrer les débats et d'assurer un suivi lorsque des sujets sensibles émergent.

Processus de mise en œuvre

Contexte et motivation

L'initiative d'un module interactif au sein de la Défense est une mesure proactive décidée par le service en charge de la diversité et de l'inclusion. L'objectif était alors de **sensibiliser le personnel** aux enjeux liés à la diversité et de faciliter, entre autres, l'intégration des femmes au sein de l'organisation. En 2006, année de mise en place de la formation, la proportion de femmes dans la Défense était plus faible qu'aujourd'hui (12 % en 2024). Le programme visait donc à **créer une prise de conscience sur les dynamiques de genre et les discriminations**, afin d'encourager une culture plus inclusive.

Ce module interactif, initialement - et jusqu'à aujourd'hui - donné sous forme de théâtre, a ainsi été pensé comme un **outil pédagogique** pour engager la réflexion sur les valeurs de base de la Défense, et en particulier le respect mutuel. Bien que destiné aux nouvelles recrues, il contribue indirectement à une **culture plus ouverte au sein de l'organisation**, notamment grâce aux discussions qu'il suscite entre pairs après les séances.

Implémentation

À la Défense, la politique de diversité s'articule autour de cinq thèmes : **le genre, l'identité culturelle, l'orientation sexuelle, l'âge et le handicap**. En 2004, un Groupe de pilotage diversité a été désigné sous la direction des services de la Direction Générale des Ressources Humaines pour développer, mettre en œuvre et suivre les plans d'actions de diversité et genre à la Défense. Des formations sur le genre ont été mises en place, destinées en priorité au personnel dit « intermédiaire », c'est-à-dire le personnel en charge du recrutement et, plus largement, celui en contact direct avec les candidat-e-s, tel-le-s que les instructeur-ric-e-s en formation de base.

Bien que le théâtre reste un outil puissant de sensibilisation, il est apparu que ce média captive moins les jeunes générations, habituées aux supports numériques. Ainsi, **un nouveau concept est en développement**, intégrant

des **extraits de films, publications et contenus issus des médias sociaux** afin de favoriser l'interaction et l'engagement des participants. Un projet pilote, prévu d'ici fin 2025 dans une école de sous-officiers, vise à tester cette nouvelle approche avant une éventuelle extension à l'ensemble des organismes de formation de la Défense. L'objectif ce concept plus souple et adaptable est d'intégrer la sensibilisation aux valeurs dans un format plus proche des outils et habitudes des participant-e-s.

Défis et facteurs de réussite

Initialement conçu comme un théâtre d'improvisation favorisant les réactions spontanées, le dispositif a évolué pour s'adapter aux réalités du terrain et aux enjeux spécifiques de l'organisation. Au fil du temps, des scénarios prédéfinis ont ainsi été développés et adaptés pour mieux structurer les interventions tout en maintenant un espace d'échange et de débat à la fin de chaque saynète portant sur des situations discriminantes (genre, orientation sexuelle, confession religieuse, etc.).

Le succès du *Théâtre des valeurs et, par extension de toute module de formation interactif*, repose sur plusieurs éléments clés. L'un d'eux est la **bonne introduction du dispositif** auprès des participant-e-s. Il ne s'agit pas d'adopter une attitude passive, mais bien de s'engager activement dans une réflexion. Pour que la formation soit efficace, il est essentiel d'expliquer **le cadre, les objectifs et les attentes** dès le départ, ce qui renforce l'engagement des participants et facilite les échanges.

Le **choix des créneaux horaires** est un élément crucial. Il est essentiel de prévoir ces ateliers à des moments où les participants sont dans des conditions optimales pour interagir et réfléchir. Éviter les fins de journée après des exercices physiques intenses ou des sessions de terrain permet d'assurer leur disponibilité mentale et physique, favorisant ainsi un engagement actif dans les échanges.

Un autre facteur de réussite réside dans la **taille des groupes**. Des sessions en petit comité, idéalement autour de vingt participants, offrent un cadre plus propice aux échanges de qualité. Avec des effectifs réduits, chacun peut prendre la parole plus aisément, poser des questions et partager des réflexions. À l'inverse, des groupes trop nombreux, de quarante personnes ou plus, peuvent limiter l'interaction et rendre les discussions moins fluides.

Enfin, pour toute formation interactive, la qualité de l'encadrement et de l'animation des débats est un facteur clé de succès. L'apport d'une expertise externe, aussi précieuse soit-elle, doit s'appuyer sur une connaissance fine de la politique interne. Les animateurs doivent être capables de relier les situations évoquées aux principes de l'organisation et de recadrer certaines réactions en cohérence avec les comportements et attitudes attendus. Cette compétence ne s'improvise pas : elle repose sur la présence de formateur-ric-e-s qualifié-e-s, capables de conjuguer savoir-faire pédagogique et compréhension du terrain.

Résultats

Chaque année, environ **2 500 personnes** participent à *ce module interactif autour des valeurs*, ce qui en fait un outil de sensibilisation largement déployé au sein de la Défense. Bien que principalement destiné aux nouvelles recrues, son impact dépasse ce groupe cible, alimentant les discussions entre pairs et influençant indirectement le climat organisationnel.