

L'ÉGALITÉ

entre les filles et les garçons

au coeur des établissements

Édito

Pour travailler à l'égalité entre les filles et les garçons, il faut commencer par mesurer, car « seuls les chiffres font preuve », comme l'écrit la philosophe et historienne du féminisme Geneviève Fraisse.

Les statistiques relatives à l'orientation et à l'emploi des femmes et des hommes permettent de battre en brèche la croyance souvent répandue selon laquelle la société tendrait naturellement vers l'égalité entre les sexes. Indéniables, les progrès accomplis notamment dans le domaine de la scolarité des filles et l'accès des femmes au monde du travail sont le résultat de luttes engagées dès le 19^e siècle.

Dans un second temps, il s'agit de comprendre. Comment expliquer, par exemple, les orientations différenciées persistantes des filles et des garçons ? Loin des explications naturalisantes, on constate que ces différences masquent des inégalités qui vont entraîner des discriminations.

Vient alors le temps d'agir. L'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes étant une des missions dévolues à l'École, les actions s'inscrivent dans un cadre institutionnel et règlementaire.

Plusieurs textes soulignent l'importance de la formation des enseignants, des enseignantes, et de l'encadrement intermédiaire.

Ce document souhaite y contribuer.

MESURER

Vers une pédagogie de l'égalité	p.1
Le monde du travail : des inégalités qui perdurent	p. 2-3
Du côté de l'orientation	p.4-6
L'insertion	p.7

COMPRENDRE

Égalité, mixité, parité : de quoi parlons-nous ?	p.8
Les glissements de sens	p.9
L'empreinte du genre en orientation	p.10
Les stéréotypes de sexe	p.11
« Ils ou elles dansent...même combat » : une année pour initier à l'égalité filles-garçons	p.12
Inégalités-discriminations-stéréotypes	
Les clés de décryptage	p.13
Comment expliquer l'orientation différenciée des filles et des garçons ?	p.14
S'orienter, un enjeu personnel et identitaire très fort	p.15

AGIR

Comment rendre les métiers de l'autre sexe pensables aux yeux des jeunes ?	p.16
Le cadre institutionnel et législatif	p.17
La mission égalité filles-garçons de l'académie d'Amiens	p.18
L'usage des noms de métiers au masculin et au féminin, un outil pour l'égalité filles-garçons	p.19-21
Faire des manuels scolaires des outils de l'égalité filles-garçons	p.22
Mettre en place une formation d'initiative locale (FIL)	p.23
L'évènement « Numériqu'elles » : une illustration du mesurer-comprendre-agir	p.24-25

Vers une pédagogie de l'égalité

Comme si c'était la première fois

L'École compte parmi ses missions fondamentales celle de garantir l'égalité des chances entre les filles et les garçons.

La meilleure réussite scolaire des filles peut donner l'impression que l'égalité réelle entre les sexes est advenue. Or, en matière d'orientation, d'insertion et sur le marché du travail, les inégalités persistent (pages 2 à 7).

Glissons-nous un instant dans la peau d'un candide qui découvrirait notre système éducatif. Qu'observerait-il ?

Au collège, on compte à peu près autant de filles que de garçons. Pourtant, 80% des élèves sanctionnés sont des garçons. Au lycée, dans certaines classes il n'y a que des filles et dans d'autres, que des garçons. Dans le couloir de l'administration, une plaque sur une porte indique « Monsieur le proviseur », alors que c'est une femme qui assure la direction de l'établissement. Le langage, qui rend les femmes invisibles, peut être sexiste (pages 19 à 21).

En feuilletant les manuels d'histoire d'une classe de cinquième, on ne voit quasiment que des hommes. Lors d'un conseil de classe de 2^{de}, une fille qui avait 13 de moyenne en mathématiques hésitait à poursuivre vers un bac S. Il lui a été suggéré que la série ES pouvait être un bon compromis. Juste après, on a incité un garçon qui souhaitait poursuivre en 1^{re} L à préférer un bac S qui lui offrirait de meilleures perspectives. Il avait 11,5 en maths.

On ne peut voir dans ces chiffres et ces situations que l'expression « normale » de différences de sexe considérées comme « naturelles ». Mais on peut aussi considérer que ces différences masquent en réalité des inégalités dont il faut mesurer l'ampleur et comprendre les mécanismes de construction (pages 8 à 15).

Vers une pédagogie de l'égalité

Pour apprendre à changer de regard, Isabelle Collet plaide pour la mise en œuvre d'une véritable « pédagogie de l'égalité ». Contrairement à l'éducation à l'égalité, la pédagogie de l'égalité concerne les enseignant.e.s et leur manière d'exercer leur métier, et non les élèves. La pédagogie de l'égalité veille à ce que les contenus, les contextes et les pratiques pédagogiques soient exempts de toute discrimination, en tenant compte des rapports sociaux de sexe, mais aussi de classes ou d'origine ethnique.

« Dans leur très grande majorité, les enseignant.e.s, souhaitent avoir les pratiques les plus égalitaires possibles. Ils et elles croient à cet idéal d'une école de la République qui pourrait dépasser des rapports sociaux de classe, d'origine ethnique ou de sexe, ou en tout cas, qui ferait de son mieux pour en atténuer l'influence », écrit Isabelle Collet. Une fois revus avec les lunettes du genre les pratiques et les contenus d'enseignement, les enseignant.e.s mesurent la part qu'ils et elles jouent dans la reproduction des inégalités et découvrent en miroir, leurs possibilités d'action. Les témoignages que nous avons recueillis le montrent bien. (pages 12 et 13)

Isabelle Collet est maîtresse d'enseignement et de recherche sur les questions de « genre et éducation » à l'université de Genève. Ses interventions auprès du corps enseignant portent sur la mise en œuvre d'une véritable pédagogie de l'égalité.

La liste de ses publications est consultable sur le site de l'université de Genève, <http://www.unige.ch>

Les observations portées d'un œil faussement naïf sur notre système éducatif sont empruntées à Hugues Demoulin, « Égalité, mixité, état des lieux au collège et au lycée », Canopé-CNDP, 2014.

Le monde du travail : des inégalités qui perdurent

Si les avancées de l'activité féminine sont incontestables, le marché de l'emploi est marqué par une forte ségrégation horizontale et verticale en fonction des sexes.

Femmes et hommes sur le marché du travail

- La deuxième moitié du XX^e siècle a été marquée par une augmentation des taux d'activité et d'emploi des femmes de génération en génération, particulièrement durant la période d'éducation des enfants. C'est entre 25 et 49 ans, que le taux d'activité des femmes est le plus élevé : 83% en 2019.
- Ce taux est inférieur de 9 points à celui des hommes du même âge, contre 13,8 points en 2003. Dans les pays nordiques de l'Union européenne (Suède, Danemark et Finlande), l'écart est d'environ 5 points.
- Le temps partiel subi est plus fréquent pour les femmes : 8,6% des femmes contre 3,5% des hommes sont dans cette situation.
- Les femmes sont concentrées dans un nombre restreint de secteurs d'activité et de métiers, qui sont plutôt moins reconnus, valorisés et rémunérés que les emplois occupés par les hommes. Cette ségrégation horizontale se double d'une ségrégation verticale, communément désignée par les termes de « plafond de verre » ou de « plancher collant ».

Peu de métiers sont mixtes

- Alors que 48% de l'ensemble des emplois sont occupés par des femmes en 2016, cette part est de 55% dans le tertiaire, un peu moins de 30% dans l'industrie et l'agriculture, et guère plus de 10% dans la construction. C'est dans le secteur tertiaire que le recours au temps partiel est le plus important. Certains domaines, où les femmes sont surreprésentées, y recourent massivement : hôtellerie-restauration, grande distribution, aide aux personnes, entretien...

Pour aboutir à une mixité équilibrée, il faudrait que 51,6 % des femmes ou des hommes changent de métier. Cet indicateur diminue assez régulièrement depuis 1997, perdant 2 points au cours des dix dernières années, ce qui montre une évolution relative.

- Près de la moitié des femmes se concentrent dans une dizaine de métiers. La répartition des hommes est plus dispersée : les 10 professions qui comptent le plus d'hommes n'emploient que 31% d'entre eux.

Un métier est dit mixte quand les femmes et les hommes occupent une part comprise entre 40% et 60% des effectifs. Or sur les 87 familles professionnelles de la nomenclature établie par la DARES, seules 13 familles satisfont ce critère

Des métiers pour les femmes et des métiers pour les hommes ?

- Les femmes sont surreprésentées dans les professions incarnant les « vertus dites féminines » (éducation, santé et action sociale, entretien...) : 98 % des aides à domicile et des aide-ménagères, 98% des secrétaires, 90 % des aides-soignant.e.s, 70% des agent.e.s d'entretien, 66% des enseignant.e.s, 73 % des employé.e.s administratifs de la fonction publique....
- Elles sont peu nombreuses dans les professions incarnant les « vertus dites viriles » (force et technicité) : 2% des ouvriers ou des ouvrières du bâtiment, 10% des conducteurs ou conductrices de véhicule, 15 % des militaires, policiers ou policières, pompiers ou pompières, 20% des ingénieur.e.s informatique...



©Robert Kneschke-AdobeStock.com

L'Equal Pay Day®, ou journée de l'égalité salariale, symbolise le nombre de jours supplémentaires qu'il faut aux femmes pour gagner ce que gagnent les hommes en une année. Ainsi, au vu des écarts de salaire entre les femmes et les hommes en France, les femmes doivent travailler près de trois mois de plus pour atteindre la rémunération annuelle moyenne des hommes. Cette date symbolique a été fixée, en 2020, au 25 mars. C'est l'ONG BPW (Business and professional women) qui organise cette initiative au niveau mondial.

Vers plus de mixité?

On observe un double mouvement :
 La réussite scolaire des filles leur a donné accès à des postes très qualifiés, occupés essentiellement par des hommes : cadres en comptabilité et finances, cadres de la fonction publique... À l'inverse, leur proportion augmente dans les métiers de l'aide à la personne et de la santé. Ces emplois se sont développés mais restent « féminins ».

Le poids – relatif- de l'orientation

Les différences de répartition par métiers selon le sexe, appelée ségrégation professionnelle, ne dérivent pas mécaniquement des choix d'orientation des filles et des garçons. Environ les deux tiers de cette ségrégation professionnelle sont « hérités » de l'école. Le tiers restant est imputable à une ségrégation qui prend corps sur le marché du travail. Elle peut relever des jeunes (rejets de certaines conditions de travail, autocensure dans l'accès à certaines fonctions, opportunités...) ou des entreprises : pratiques discriminatoires directes ou indirectes à l'embauche à l'égard de l'un ou l'autre sexe, volonté de rendre plus mixtes les équipes... (1).

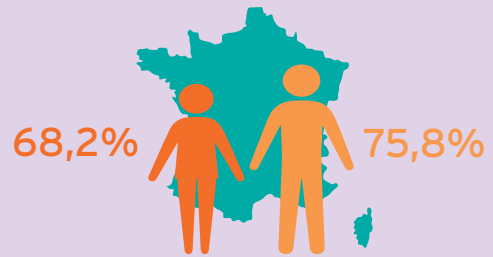
Tous les métiers sont ouverts aux femmes et aux hommes

Les femmes peuvent désormais devenir sous-marinières, depuis 2014, ou sous-officières des escadrons de gendarmerie mobile, depuis 2016.
 Il est par ailleurs interdit de mentionner dans une offre d'emploi, le sexe de la personne recherchée, sauf pour recruter des acteurs et des actrices, des modèles ou des mannequins.

(1) La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail, Thomas Couppié et Dominique Epiphane, Formation Emploi, janvier-mars 2006.

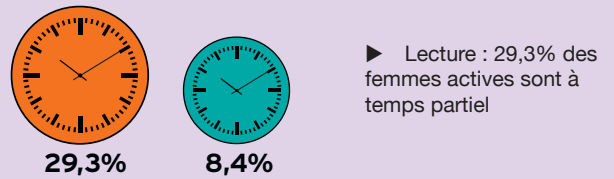
Sources :
 - La répartition des hommes et femmes par métiers, DARES Analyses, n°079, Décembre 2013.
 - Femmes et hommes sur le marché du travail. Les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents, DARES Analyses, n°017, Mars 2015.
 - Taux d'emploi des femmes : quels liens avec la situation de couple au fil des générations? DARES Analyses, n°037, Juillet 2016.

Taux d'activité des 15-64 ans, selon le sexe, en 2016



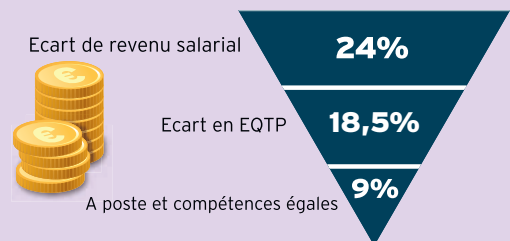
Champ : population des 15-64 ans, France entière hors Mayenne.
 Source : Eurostat et Insee.

Salaires à temps partiel



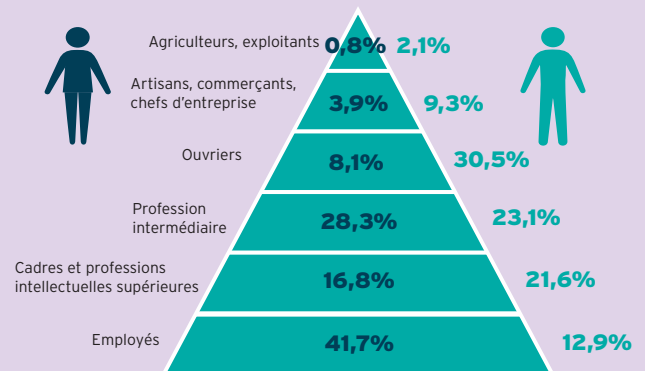
80% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes

Écarts de salaires entre les hommes et les femmes en 2014 (en%)



EQTP : équivalent temps plein. A temps de travail égal, l'écart de salaire net moyen dans le secteur privé est de 18,6%.
 Source : Insee

Catégorie socioprofessionnelle selon le sexe en 2019 (en %)



► Lecture : 0,8% des femmes et 2,1% des hommes appartiennent à la catégorie Agriculteurs exploitants

Champ : personne en emploi âgées de 15 ans ou plus, France entière hors Mayotte.
 Source : Insee, enquête Emploi.

Du côté de l'orientation

L'orientation est une anticipation de la division sexuée du monde du travail. Elle repose sur des représentations encore très ancrées sur « ce qui est » ou « ce qui n'est pas » pour les filles ou les garçons.

Les choix à l'issue de la 3e

- A chaque palier d'orientation, des différences d'orientation entre les garçons et les filles apparaissent. C'est le cas dès la troisième.
- A l'issue de cette classe, les filles passent plus souvent en 2^{de} générale et technologique que les garçons : 71% contre 58% en 2018. 39% des garçons s'orientent ou sont orientés vers l'enseignement professionnel (en lycée ou en apprentissage), pour 27% de filles.
- Ces 13 points d'écart ne s'expliquent pas uniquement par la meilleure réussite scolaire des filles mais également par l'opinion largement partagée que l'enseignement professionnel offrirait plus de choix de spécialités pour les garçons que pour les filles. S'ajoute l'idée que certains garçons, perçus comme moins motivés par les études générales, s'épanouiraient plus dans une formation professionnelle courte.

En revanche, à profils socio-économiques et scolaires comparables, on incite plus souvent les filles à entrer en 2^{de} générale et technologique avec la perspective qu'elles prépareront un bac technologique tertiaire. (1)

Une mixité rarement atteinte dans la voie professionnelle

Les garçons sont majoritaires au lycée professionnel (58,8%) et représentent 84% des élèves dans les spécialités de production. Les filles se regroupent dans les spécialités de service dont elles représentent 68% des effectifs.

La mixité est rarement atteinte dans la voie professionnelle, à l'exception des spécialités du commerce et de la vente, qui regroupent près de 20% des élèves. **Dans l'enseignement professionnel, près de la moitié des filles et deux tiers des garçons sont scolarisés en présence de moins de 30% de l'autre sexe.** Dans certaines spécialités de production, les filles sont complètement absentes. (2)

Où vont les filles et les garçons après la seconde générale et technologique ?

Plus de filles en voie générale

Les filles sont majoritaires au lycée d'enseignement général et technologique (54%). A l'issue de la seconde GT, elles s'orientent plus en 1^{re} générale que les garçons : 69% contre 61%.

Contrairement à une idée reçue, les filles ne choisissent pas massivement la série Littéraire. A l'instar des garçons, leur premier choix porte sur la 1^{re} S, mais dans une moindre mesure. Compte tenu du poids en effectif de la série S, les filles



« Quel que soit le diplôme préparé, les filles ont de meilleurs taux de réussite aux examens »

sont plus nombreuses à préparer un bac S (72713) qu'un bac L (37449), à la rentrée 2018.

Si la filière L compte une forte majorité de filles (79%), c'est que les garçons évitent d'y aller.

Vers le bac 2021

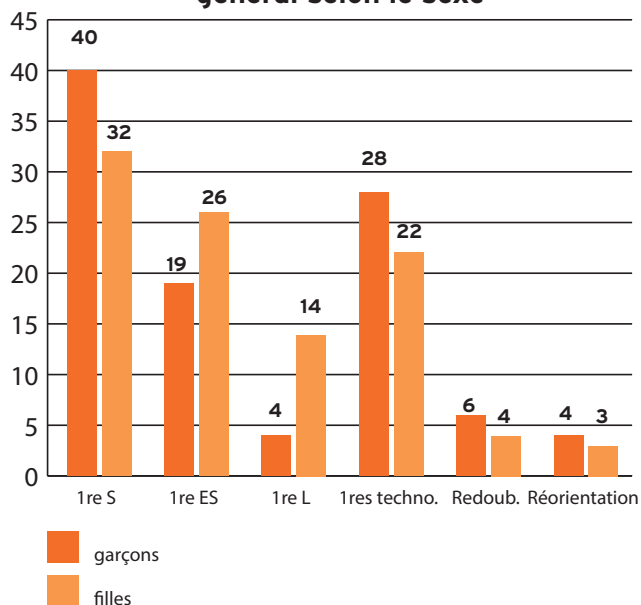
Dans le cadre de la réforme du baccalauréat, dont la première édition se tiendra en juin 2021, les anciennes séries littéraire (L), économique et sociale (ES) et scientifique (S) sont supprimées.

Les élèves qui entrent en première générale doivent choisir 3 enseignements de spécialité parmi les 19 proposés. Ces 3 enseignements de spécialité obligatoires viennent s'ajouter aux matières du tronc commun et aux deux langues vivantes obligatoires. Les trois spécialités de première sont ramenées à deux en terminale, avec un volume de trois fois quatre heures par semaine en première et deux fois six heures par semaine en terminale.

L'organisation en 8 séries de la voie technologique est maintenue.

©CookieStudio-adobestock.com

Les choix de séries du baccalauréat général selon le sexe



Champ : France métropolitaine + DOM, Public + privé, MEN.

► Lecture : : 44% des garçons et 32% des filles vont en 1^{re} scientifique, à la rentrée 2018.

Plus de garçons en voie technologique

A l'issue de la seconde GT, le premier choix des filles et des garçons qui s'orientent en voie technologique porte sur la filière STMG*, respectivement 11% et 13%.

Dans les séries technologiques, on retrouve l'évitement de certaines filières par l'un ou l'autre sexe. C'est particulièrement visible pour les filières STI2D et ST2S, très marquées du sceau du féminin ou du masculin : 1% des filles choisit la 1^{re} STI2D tandis que 1% des garçons s'oriente vers le bac ST2S. Au final, les filles sont 8% en STI2D, 51% en STMG, 57% en STL, et 87% en ST2S, à la rentrée 2018.

* Les sigles des séries technologiques sont déclinés au bas de la page 6.

Ces orientations se reflètent toujours après la réforme du baccalauréat

- A la rentrée 2019, les 3 spécialités les plus choisies par les filles comme par les garçons, mais dans des proportions différentes, sont Mathématiques, Physique-Chimie et Sciences de la vie et de la Terre.
- La combinaison « Mathématiques, Physique-Chimie, SVT », qui est largement devant les autres en terme d'effectifs, est choisie par 28% des élèves : 43% des garçons et 57% des filles. Les filles font des choix plus ouverts que ceux des garçons. Il faut 15 combinaisons d'enseignements pour retrouver 80% des élèves, 17 chez les filles et 13 chez les garçons.
- 85% des élèves ayant choisi « Humanités, littérature et philosophie, Langues, SES » et 79% des élèves ayant choisi « Histoire-géographie, Humanités, Langues » sont des filles.
- Les garçons sont surreprésentés dans les combinaisons

Enseignement de spécialité	Nombre d'élèves ayant choisi l'enseignement	% d'élèves ayant choisi l'enseignement	% de filles ayant choisi l'enseignement	% de garçons ayant choisi l'enseignement
Mathématiques	265 178	68,6 %	61,4%	77,8%
Physique-Chimie	180 592	46,7%	39,0%	56,5%
Sciences de la vie et de la Terre	165 843	42,9%	44,7%	40,6%

« Mathématiques, Physique-Chimie, Sciences de l'ingénieur » (85%) et « Mathématiques, Physique-Chimie, Numérique et sciences informatiques ». La spécialité « Numérique et sciences informatiques » a été choisie par 15% des garçons et moins de 3% des filles.

L'enseignement supérieur

- En 2018-2019, les femmes représentent 55% des étudiants de l'enseignement supérieur. Cette proportion peut varier considérablement selon le type d'études. Les femmes sont largement majoritaires dans les formations paramédicales ou sociales (86%), tandis qu'une exception faite de la Paces (première année commune aux études de santé), elles sont minoritaires dans les formations sélectives (43% en CPGE, 40% en DUT), et plus encore en sciences.
- Les jeunes femmes représentent 59 % des étudiants à l'université. Elles sont majoritaires en « Arts, lettres, langues, SHS » et en « Droit, sciences politiques », avec des parts de 70% et elles sont minoritaires en sciences fondamentales (26%) et Staps (Sciences et techniques des activités physiques et sportives), dont elles ne représentent que 31% des effectifs.

Le poids de la spécialité de formation sur l'insertion

Les spécialités de formation suivies par les hommes offrent souvent des conditions d'insertion plus favorables.

Ainsi, dans les filières professionnelles de l'enseignement secondaire, les spécialités industrielles mènent à de meilleures trajectoires d'entrée dans la vie active que les spécialités tertiaires.

Les résultats des enquêtes du Céreq sur l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur montrent un avantage certain pour les diplômés scientifiques et techniques en termes d'accès rapide et durable à l'emploi, de rémunération et d'accès au statut de cadre.

A noter que les jeunes femmes sont majoritaires dans des cursus garantissant de très bonnes conditions d'accès à l'emploi : diplômés de bac +2/3 en santé-social, filière universitaire de santé ou encore écoles de commerce (52% de femmes).

- En 2018, 40,6% des étudiants en formations scientifiques sont des femmes, part en augmentation de 1,3 point en dix ans. Très présentes dans les formations de santé à l'université (64%), elles ne sont que 31% en CPGE scientifiques, 28% dans les écoles d'ingénieurs hors université et 22,6% dans les spécialités scientifiques des STS et DUT.
- En 2018-2019, dans les écoles d'ingénieurs, le nombre d'étudiantes continue d'augmenter (+5,5%) (3). Cette hausse des effectifs féminins est nettement marquée dans les écoles privées (+11,6%). L'Ensam (Arts et Métiers) demeure l'une des écoles les moins féminisées (16,2%), contrairement aux écoles d'ingénieurs sous tutelle du ministère en charge de l'agriculture (65,4%).

L'apprentissage

Tous niveaux confondus, les femmes sont largement minoritaires dans l'apprentissage dont elles ne représentent qu'un tiers des effectifs. Leur part varie de 27% au niveau V (CAP) à 47% au niveau au niveau II (bac +3/+4). Elle est liée au poids des spécialités de service. Seules 18% des apprentis préparant un diplôme d'ingénieur sont des femmes. Cela s'explique par le fait que les spécialités proposées en apprentissage (mécanique, technologies industrielles, électricité-électronique, informatique) sont peu choisies par ces dernières.

L'orientation met à mal la mixité

- Le processus d'orientation sépare et spécialise les filles et les garçons vers des savoirs et des compétences différents perçus comme plutôt « féminins » ou plutôt « masculins ».
- La focalisation sur le ratio sexe masque le processus d'attraction/désertion qui concerne les filles et les garçons. La question de l'orientation se réduit bien souvent à celle de « l'orientation des filles », qui ne diversifieraient pas assez leurs choix. Le manque d'appétence des garçons pour certains domaines de savoirs et leur résistance à s'engager dans les filières étiquetées comme « féminines » sont rarement interrogés.
- Ces données comparatives doivent attirer l'attention sur le fait que travailler à une plus grande mixité des filières de formation nécessite de s'intéresser aux choix des filles et des garçons.



« Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur » réunit une série de données statistiques sur la réussite comparée des filles et des garçons depuis l'école jusqu'à l'entrée dans la vie active. Cette publication annuelle du Ministère de l'Éducation nationale est téléchargeable sur www.education.gouv.fr

La naturalisation des différences Un effet induit par les statistiques sexuées

Se focaliser sur les catégories de sexe nous amène à minimiser, d'une part, les nombreuses différences qui existent entre les individus du même sexe, et, d'autre part, les nombreuses similitudes qui existent entre les individus de sexes différents.

L'accumulation des données comparatives filles/garçons à force de souligner des différences pourrait inciter à considérer que toutes les filles seraient naturellement porteuses de telle caractéristique, tandis que tous les garçons seraient naturellement porteurs de la caractéristique opposée.

Pour éviter ce piège, il faut subdiviser les catégories. On comparera non plus les filles et les garçons en « général », mais les filles de milieux favorisés avec les garçons de même milieu, et les filles de milieux défavorisés avec les garçons de même milieu.

On produira alors une représentation nuancée, prenant en compte plusieurs facteurs en même temps.

DEMOULIN H., Égalité, mixité, état des lieux et moyens d'action au collège et au lycée, Canopé-CNDP, 2014.

Les sigles de la voie technologique

STMG : Sciences et technologies du management et de la gestion
STI2D : Sciences et technologies de l'industrie et du développement durable
ST2S : Sciences et technologies de la santé et du social
STL : Sciences et technologies de laboratoire

Sources :

- Repères et références statistiques, éditions 2018 et 2019, en ligne sur www.education.gouv.fr
- Note d'Information, n°19.48, Novembre 2019, DEPP
- (1) VOUILLOT F. (2014), «Les métiers ont-ils un sexe ?», collection Egale à Egal, Belin.
- (2) NAVES MC, WISNIA-WEILL V, «Lutter contre les stéréotypes filles-garçons», rapport au Commissariat général et à la prospective, janvier 2014.

L'insertion

En deux décennies, la situation des jeunes femmes sur le marché de l'emploi s'est améliorée mais des inégalités subsistent. Elles ne s'expliquent pas toutes par les choix d'orientation différenciés des filles et des garçons.

Les jeunes femmes, sorties de formation depuis 1 à 4 ans, sont nettement plus diplômées que les jeunes hommes : plus de la moitié sont diplômées du supérieur (+10 points par rapport aux hommes). Elles sont en particulier beaucoup plus souvent diplômées du supérieur long que les hommes (+ 8 points).

Convergence dans l'accès à l'emploi

En 2015, cinq ans après la fin de leurs études, 74% femmes et 75% des hommes sont en emploi, alors qu'en 1997, les femmes accusaient un retard de 13 points. Ce rapprochement est en partie alimenté par la dégradation de la situation des hommes (déclin de l'emploi industriel, à dominante masculine), alors que celle des jeunes femmes s'améliore (croissance de la part des services dans l'emploi).

Désormais, la part des jeunes femmes qui occupent un emploi de cadre cinq ans après leur entrée sur le marché du travail est devenue équivalente à celle des jeunes hommes. Pour autant, au regard de leur niveau de formation, les jeunes diplômées de l'enseignement supérieur devraient bénéficier plus fréquemment de ce statut.

Des conditions d'emploi toujours moins favorables

Entre 2013 et 2015, un à quatre ans après leur sortie de formation initiale, les jeunes femmes sont plus souvent inactives que les jeunes hommes (17% contre 13%), en particulier chez les non-diplômés (45% contre 32%). Tous niveaux de diplôme confondus, elles occupent davantage des emplois temporaires que les hommes (37% contre 32%), mais cette différence se réduit avec le temps, et ce, d'autant plus que le diplôme est élevé. 24% des jeunes femmes et près d'un jeune homme sur 10 travaillent à temps partiel. Elles sont par ailleurs deux fois plus nombreuses que les jeunes hommes (15% contre 8%) à être en situation de sous-emploi, c'est-à-dire à souhaiter travailler davantage.

Réduction des inégalités de salaires

L'écart entre les niveaux de rémunération se resserre : il atteignait -11% en 2015, contre -20% en 2017.

Cependant, cinq ans après la fin des études, les jeunes femmes gagnent toujours en moyenne moins que les jeunes hommes. Les inégalités salariales perdurent à tous les niveaux de diplôme.

Les choix d'orientation atypiques des filles sont-ils payants ?

Les jeunes femmes diplômées d'une filière scientifique de l'enseignement supérieur accueillant un public majoritairement masculin bénéficient de meilleures conditions d'insertion et de débuts de carrière que les jeunes femmes formées dans les autres filières : accès plus favorable à l'emploi, (trois ans comme sept ans après la sortie de l'enseignement supérieur), accès également plus favorable à l'emploi à durée indéterminée, au statut de cadre, et salaires supérieurs de 15% en moyenne. Pour autant, elles subissent dès les premières années de vie active, une pénalité salariale par rapport aux hommes et éprouvent des difficultés durables à intégrer les emplois les plus valorisés.

Et du côté des garçons ?

Les jeunes hommes issus de formations à dominante féminine (moins de 30% d'hommes) connaissent des modalités d'insertion meilleures que celles de leurs consœurs des mêmes spécialités. Leurs probabilités d'échapper au chômage, d'éviter un emploi à temps partiel, d'accéder aux catégories socio-professionnelles les plus valorisées et de percevoir les salaires les plus élevés, sont toujours supérieures à celles des jeunes femmes.

Les femmes et les hommes minoritaires dans leur métier vivent des situations de nature différente.

Les études sur ce sujet montrent que les hommes sont en général bien accueillis dans les collectifs de travail féminin. Les femmes doivent au contraire souvent faire face à de fortes résistances et prouver leur légitimité.

Sources :

- Et les femmes devinrent plus diplômées que les hommes..., Céreq Bref, n°373, 2019.
- L'insertion des jeunes sur le marché du travail, Insee références, édition 2016.
- Les jeunes hommes dans des formations très féminisées : quelles destinées professionnelles ? Thomas Couppié, Dominique Epiphane, Céreq Échanges, n°5, mai 2017.
- Les débuts de carrière des jeunes femmes diplômées des filières scientifiques, Thomas Couppié, Dominique Epiphane, Céreq Net.doc, 155.

Égalité, mixité, parité : de quoi parlons-nous ?

Les mots égalité, mixité et parité ne sont pas synonymes et leurs usages sociaux sont loin d'être neutres

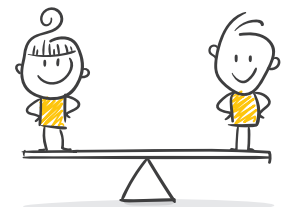
Ces trois termes désignent à la fois des principes et des objectifs à atteindre. Ils représentent des valeurs guidant nombre de politiques publiques et éducatives qui, si elles peuvent susciter de vifs débats, font l'objet d'un consensus républicain.

■ **L'égalité** est un projet politique, qui s'inscrit dans le répertoire des valeurs, du droit et des objectifs démocratiques. L'égalité entre les femmes et les hommes est devenue un droit formel, proclamé par une série de textes au plan national et international au cours du 20^e siècle. Il n'en a pas toujours été ainsi. Le Code Napoléon, 1804, consacrait l'inégalité des hommes et des femmes. En France, l'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite dans le préambule de la Constitution de 1946, repris en 1958 : « La loi garantit à la femme des droits égaux à ceux de l'homme dans tous les domaines ».

■ **La mixité** est l'acceptation de la cohabitation des hommes et des femmes dans les mêmes espaces sociaux. Sa généralisation dans les collèges date de la loi Haby de 1975. La mixité peut être vue comme moyen de transformation sociale : le fait qu'il y ait répartition équilibrée entre les sexes dans une formation représente non seulement un gage d'égalité possible, mais aussi une désexuation de cette filière qui n'apparaît plus comme un territoire protégé ou un secteur de relégation. La mixité est alors considérée comme une condition de l'égalité.

■ **La parité** est un instrument pour réaliser l'égalité dans le processus de décision, de négociation et de consultation. Est paritaire, un ensemble, une structure, généralement décisionnaire, qui réunit un nombre égal de personnes de catégories différentes.

La discrimination : quand les bases d'un projet politique d'égalité sont posées en droit, il devient possible de penser et de parler de discrimination qui est une rupture de l'égalité, un système de dysfonctionnement de l'égalité. C'est un acte qui suppose un traitement défavorable, qui ne repose pas sur un motif légitime et qui est interdit par la loi. La discrimination raciale est constituée en délit en 1972, la discrimination sexiste en 1975. Il faut attendre la loi du 13 juillet 1982, dite Loi Roudy, pour que la discrimination sexiste soit interdite dans le code du travail.



©strichfiguren.de-stock.adobe.com

Une mixité scolaire ambivalente et des pratiques à questionner au quotidien

La mixité scolaire n'est pas en elle-même synonyme d'égalité. Cette dernière ne doit pas être considérée comme un « déjà là » des situations de classe mais comme un objectif à construire. Il s'agit d'envisager ce qui peut être mis en place dans des situations quotidiennes, en classe, ou encore en récréation, dans les écoles et les établissements. Bien évidemment, il n'existe pas une solution mais une multitude de pratiques susceptibles de promouvoir l'égalité des sexes, et chacune d'elles comporte ses écueils spécifiques qu'il est possible d'identifier en s'interrogeant sur ses effets.

Source : « Enseigner l'égalité filles-garçons , la boîte à outils du professeur », Naïma Anka Idrissi, Fanny Gallot, Gaël Pasquier, Dunod.

Les glissements de sens

On assiste assez couramment à des glissements de sens entre égalité et différence. L'objectif du travail en faveur de l'égalité des sexes n'est pas de rendre tout le monde semblable mais d'ouvrir les possibles offerts à chacun et chacune.

Il est vraiment important de différencier ce qui relève du registre du droit (le couple conceptuel égalité/inégalité qui est d'ordre juridique) et ce qui relève du registre ontologique (l'identité et la différence).

Il faut rappeler que :

- ▶ Le contraire de différence, ce n'est pas égalité mais identité, similitude.
- ▶ Le contraire d'égalité, c'est l'inégalité.
- ▶ Le combat pour l'égalité n'est pas celui de la fusion des sexes.

Selon Geneviève Guilpain, il faut s'interroger sur les différences dont on parle.

Sont-ce des différences fictives ou des différences réelles? Est-ce qu'elles sont construites artificiellement par la société ou est-ce qu'elles résultent d'un processus d'individuation aussi libre que possible? Est-ce que ce sont des différences entre catégories ou des différences entre personnes?

La différence biologique et catégorielle a servi de justification pseudo-scientifique à une séparation des rôles sociaux. C'est toujours cette idéologie qui est à l'œuvre dans l'organisation de notre société et dans la conception que l'on se fait des sexes. C'est à partir du 18^e siècle que l'argument de la différence de nature entre femmes et hommes est avancé par des philosophes et des médecins. C'est cet argument qui a justifié la mise à l'écart des femmes des études mais aussi de la sphère sociale et politique et qu'on les a enfermées dans un rôle social et politique limité à la tenue du foyer. On le retrouve sous la fameuse forme de la complémentarité.

C'est au nom de la différence et de la complémentarité que l'on considère normales les différences d'orientation, les choix professionnels distincts qui donnent lieu à des valorisations sociales certes différentes mais surtout inégales.

Toute élaboration de catégorie est problématique car elle consiste à nier les différences entre individus. Il y a plus de différences d'un individu à un autre que d'une catégorie à une autre. Oui aux différences individuelles, non aux différences catégorielles qui conduisent à des stéréotypes.

Ce qui est à peu près acquis pour les catégories ethniques et sociales ne l'est absolument pas pour les catégories de sexe.



DES GLISSEMENTS DE SENS FRÉQUENTS

- Il ne faudrait pas à force d'égalité, nier toutes les différences.
- L'égalité est nécessaire mais peut-être jusqu'à un certain point car on risque d'arriver à une confusion des sexes.
- Si les filles et les garçons étaient égaux, les garçons joueraient à la poupée.
- Vous avez beau dire, hommes et femmes, on n'est pas pareils.
- Les hommes et les femmes se complètent par leurs différences.



Geneviève Guilpain est professeure de philosophie et formatrice à l'ESPE de Créteil. Elle y intervient sur la formation des enseignants et des enseignantes à la lutte contre les stéréotypes sexistes.

L'empreinte du genre en orientation

Pour Françoise Vouillot, c'est le genre qui pilote à la fois l'orientation des filles et celle des garçons et qui provoque cette séparation des sexes.

Les statistiques montrent que la présence écrasante de l'un ou l'autre sexe dans les filières de formation ou les métiers n'est pas due à un choix massif mais à un processus d'attraction/désertion. Les ratios de sexe très déséquilibrés, sont le produit de la conduite des filles et des garçons.

- On doit se demander d'une part pourquoi les filles sont attirées par les secteurs de la santé, de l'éducation, du social et, d'autre part, pourquoi l'absence des garçons dans ces filières n'est quasiment jamais posée comme problème.
- On doit comprendre ce qui provoque le non-intérêt des garçons pour les champs qui sont du coup étiquetés « féminins » et le non-intérêt des filles pour les champs qui sont du coup étiquetés « masculins ».

Le genre est un système de normes hiérarchisé et hiérarchisant masculinité et féminité. Il ne s'agit donc pas du sexe de la catégorie d'état civil, mais de la production du masculin et du féminin dans une société donnée, à une époque donnée. Les attributs qui correspondent au féminin et au masculin aujourd'hui en France ont évolué et évoluent encore. Avant la Révolution française, les hommes portaient perruque, fard et talons. L'histoire relativise le caractère immuable des différences et met en évidence que la différenciation n'a rien de naturel, puisque ses caractéristiques changent dans le temps et dans l'espace.

Le genre est un concept, un outil d'analyse de l'organisation de la société et un champ de recherche qui permet d'enrichir la connaissance d'une grande variété de phénomènes. Dans cette approche, le genre ne peut être que singulier, puisqu'il s'agit d'un système et d'un processus. Toutes les activités sociales sont genrées, c'est-à-dire structurées autour de catégories de sexe différenciées.

Les normes de féminité/masculinité définissent les **rôles de sexe** : ce que les femmes et les hommes sont et doivent être ; comment elles/ils se comportent et doivent se comporter, ce qu'elles/ils font et doivent faire.

Les rôles de sexe, ce sont donc les comportements jugés comme appropriés, d'un point de vue social, pour chaque sexe. Dans notre culture, un certain nombre de rôles de sexe sont associés plus spécifiquement au groupe des hommes, d'une part, et des femmes, d'autre part.

(1) Vouillot Françoise, « L'orientation aux prises avec le genre », revue Travail, genre et société, n°18, 2007, téléchargeable sur www.cairn.info
Françoise Vouillot est enseignante-chercheuse en psychologie à l'Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle - CNAM. Elle est membre du Haut Conseil à l'égalité femmes/hommes.

L'appariement soi-prototype

Considérer des formations/professions comme « féminines » ou « masculines » ne concerne pas seulement le fait qu'elles soient majoritairement investies par l'un ou l'autre sexe.

Dans l'élaboration d'un projet d'orientation, il y a la représentation que l'on se fait de soi et celle qu'on se fait des filières et des métiers.

Nous nous représentons les filières et les métiers à travers des personnes-types, des prototypes, auxquels nous attribuons toute une série de caractéristiques : traits de personnalité, compétences, intérêts et valeurs professionnels, style de vie...

Pour qu'une filière de formation ou un métier puissent être pensés puis retenue comme projet possible, il faut un certain degré de ressemblance entre ces deux images. Etant donné le marquage sexué du savoir et du travail, la grande majorité des formations et des professions engendrent des prototypes sexués et sont perçues comme « masculines » ou « féminines ». (1)

Les stéréotypes de sexe

Les stéréotypes de sexe vont légitimer, en les naturalisant, les rôles de sexe : on attribue des caractéristiques à l'état mâle ou à l'état femelle. Exemples : les garçons sont courageux et vaillants, les filles douces... Les femmes n'ont pas le sens de l'orientation, les hommes ne sont pas multitâches.

Les stéréotypes de sexe sont des croyances largement partagées sur ce que sont et ne sont pas les filles et les garçons, les hommes et les femmes. Ils agissent sur nous et déterminent nos attentes, nos jugements et nos conduites.

Ils sont tellement intériorisés qu'ils fonctionnent comme des « prêts-à-penser » dont la validité n'est que rarement remise en cause. Or, ces stéréotypes alimentent l'idée de la différence des sexes selon laquelle il serait « naturel » que les femmes et les hommes aient des rôles différents et hiérarchisés dans nos sociétés. Ils renforcent en outre l'idée de la ressemblance au sein des groupes auxquels ils s'appliquent (les femmes sont..., les hommes sont...).



Cette affiche de l'auteure et illustratrice Elise Gravel est téléchargeable sur son site, www.elisegravel.com

En terme de métiers, il est attendu des femmes qu'elles occupent des professions tournées vers le soin aux autres parce qu'elles sont supposées être, par « nature », empathiques et douces et des hommes qu'ils occupent des fonctions de pouvoir parce qu'ils sont supposés être, par « nature », ambitieux et doués d'autorité.

Pour être aimés, les enfants vont s'appliquer à devenir le petit garçon et la petite fille qu'on veut qu'ils soient. Ils vont apprendre à se tenir, se vêtir et se déplacer en fonction de leur sexe, à contrôler certaines émotions ou à en ressentir d'autres. Ils vont ainsi apprendre à développer très tôt des goûts et des intérêts conformes à leur rôle de sexe.

Repérer les stéréotypes dans le quotidien scolaire

Canopé propose une grille pour apprendre à identifier les stéréotypes dans le quotidien de l'école et dans la classe. Elle porte sur les couleurs, les affichages, la gestion de la prise de parole, la répartition des élèves, les rôles sociaux...

A télécharger sur www.reseau-canope.fr/outils-egalite-filles-garcons

LUTTER CONTRE LES PRÉJUGÉS, NEUTRALISER LES STÉRÉOTYPES

Les stéréotypes ne sont pas des idées fausses résultant d'une ignorance. Ils ont une fonction cognitive (simplification de la complexité du monde) et sociale : ils permettent de se situer et de situer autrui dans l'environnement complexe des relations sociales.

Les préjugés ont une dimension évaluative, le plus souvent négative, à l'égard d'un groupe social. Si le préjugé correspond à une attitude à l'égard d'un groupe social, le stéréotype en serait la dimension cognitive.

Pour Hugues Demoulin, « Attaquer frontalement les stéréotypes peut avoir pour effet de les renforcer si aucun autre schéma de pensée ne peut s'y substituer. C'est bien d'abord contre les préjugés et les discriminations qu'il s'agit de lutter, tandis que l'on cherchera à neutraliser et à ne pas activer les stéréotypes. »

Demoulin Hugues, Égalité, mixité, état des lieux et moyens d'action au collège et au lycée, Canopé-CNDP, 2014.

Témoignage

« Ils ou elles dansent...même combat » : une année pour initier à l'égalité filles-garçons

Préparer une chorégraphie incluant danse et combat pour questionner les rôles de sexe : c'est le défi proposé à deux classes d'élèves de 5^e du collège George Sand de Beauvais. Eve Ranaivo, professeure d'EPS et référente égalité filles-garçons dans cet établissement, nous présente ce projet qui s'inscrit dans un travail mené tout au long de l'année scolaire.

L'idée du projet a germé en partant des remarques des élèves et des parents : « Non, mais madame, je suis une fille, je ne peux pas faire ça ! », « Vous proposez rugby cette année, même avec les filles ? », « Mon fils est nul en danse, c'est normal, c'est un garçon », etc...

« J'ai été sensibilisée à la question de l'égalité filles-garçons pendant ma formation, explique Eve Ranaivo. En tant qu'éducatrice, je questionne aussi mon rôle dans une société qui produit du sexisme et qui enferme les garçons dans un rôle d'homme physiquement puissant et les filles, dans celui d'une séductrice délicate. J'ai donc souhaité monter un projet visant à bousculer les préjugés et à changer les représentations dans lesquelles nous sommes contraints, culturellement et socialement ».

La volonté est venue ensuite de marquer les élèves en proposant un défi au travers d'activités fortement sexuées, danse et combat, sur l'année et en impliquant plusieurs disciplines.

C'est ainsi qu'a débuté l'aventure pour les élèves ambassadeurs et ambassadrices des classes de 5^e concernées. Ces élèves sont investis d'un statut de participants et assurent la promotion de l'égalité filles-garçons des classes de 5^e concernées.

Préparation d'une « battle »

Dès septembre la projection du film « Billy Elliot » de Stephen Daldry a permis de plonger radicalement les élèves dans un questionnement autour des représentations et des préjugés. Sylvie Neyrinck, professeure de musique, a travaillé autour de l'opéra et de l'académie de danse et de musique. Elle a notamment appris aux élèves qu'à l'origine, seule la danse classique masculine était autorisée. En anglais, Gwenaëlle Cheronnet-Louvet et ses élèves ont travaillé sur les clichés sexistes. Leurs voix dénonçant en anglais ces clichés, ont figuré sur la bande son des chorégraphies.

©Eve Ranaivo



Chaque classe était également chargée de préparer, sous forme de « battle », une chorégraphie incluant danse et combat pour la journée dédiée à l'égalité filles-garçons organisée en juin. Pour relever le défi, Eve Ranaivo et son collègue d'EPS, Benjamin Topart, ont travaillé avec deux intervenants professionnels. Hayat Essif, en danse, et Franck Turmine, en combat, ont enseigné aux élèves leur art respectif tout au long de l'année afin de construire les chorégraphies.

La journée égalité filles-garçons en point d'orgue

Elle a été précédée de trois semaines d'exposition dans le hall du collège des travaux réalisés par les élèves, avec un thème par semaine : les croyances, clichés et préjugés sexistes ; les statistiques réelles des inégalités filles-garçons au collège et dans la société et enfin, les solutions proposées par les élèves pour changer ces représentations. Sans oublier, la présentation des chorégraphies, travail

de l'année.

Chacune des deux classes, si elles se retrouvaient sur des temps communs (visite ou projection de film), gardait bien secrètement son travail sur les enchaînements afin de les faire découvrir au jury, composé de l'ensemble des intervenants sur le projet, ainsi qu'à l'autre classe.

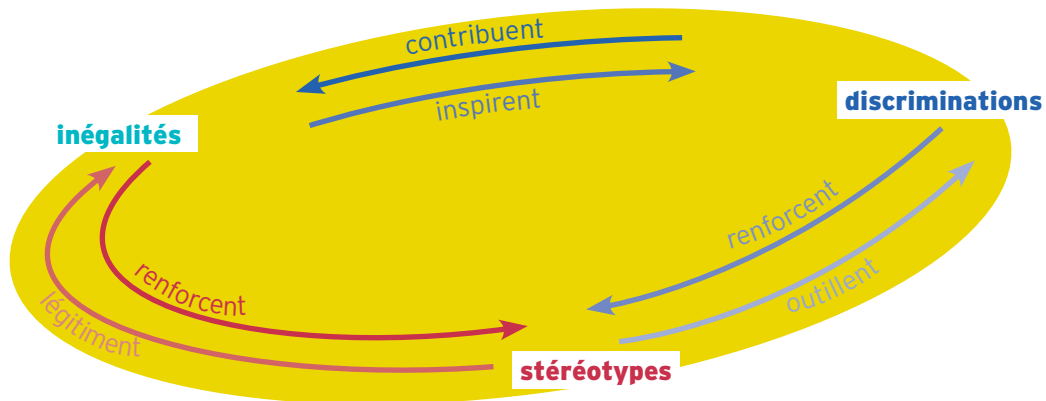
Cette journée a été également marquée par la démonstration de danseurs et combattants professionnels à l'ensemble du collège.

« Sans avoir la prétention de renverser totalement des idées ancrées sur le genre humain depuis des décennies, il me paraît crucial d'essayer, en s'engageant sur la voie d'un changement de discours et en montrant que nous sommes tous, acteurs et actrices de ce changement ».

Inégalités-discriminations-stéréotypes

Les clés de décryptage

Ces mouvements de balancier constituent des verrous puissants qui bloquent la progression de l'égalité entre les femmes et les hommes.



Les stéréotypes encouragent les discriminations...

C'est un premier maillon de la chaîne.

Par exemple : « En tant que DRH, ma conviction est que les femmes n'ont pas d'autorité « naturelle », contrairement aux hommes, donc je recrute un homme plutôt qu'une femme à un poste de direction ». Les femmes comme les hommes sont susceptibles de se rendre coupables de discrimination envers autrui. De surcroît, on observe que **les stéréotypes engendrent des comportements d'autocensure** : « je ne vais pas postuler à un emploi de direction, car en tant que femme, je ne suis pas sûre d'en être capable ».

A l'échelle collective, du fait de traitements discriminatoires, des inégalités persistent entre les femmes et les hommes. **Les discriminations contribuent aux inégalités**. C'est un deuxième maillon de la chaîne. Pour reprendre l'exemple ci-dessus, rappelons que les femmes représentent moins de 20 % des dirigeants-es d'entreprises.

Mais ce n'est pas terminé : les verrous sont solides !

En effet, **la connaissance des inégalités**, qui sont mesurables et chiffrables, **peut légitimer les stéréotypes** aux yeux de certaines personnes. « Il y a très peu de femmes aux postes de pouvoir, cela montre bien qu'elles n'ont pas les capacités pour y parvenir ». « La quasi-absence de femmes peintres connues dans l'histoire de l'art prouve que les hommes sont plus créatifs ». De même, **les discriminations peuvent encourager les stéréotypes** : « Si les directrices de crèches ne recrutent pas d'hommes comme auxiliaires de puériculture, c'est parce qu'ils ne sont pas doués pour s'occuper des enfants ». Et **les inégalités peuvent induire des discriminations** : « Comme il y a très peu de femmes sur le chantier, je préfère embaucher des hommes pour garder une cohésion d'équipe ».

Source : Laboratoire de l'égalité «Les stéréotypes, c'est pas moi, c'est les autres». Téléchargeable sur www.laboratoiredelegalite.org

Comment expliquer l'orientation différenciée des filles et des garçons ?

Plusieurs facteurs se combinent pour produire les différences d'orientation des filles et des garçons.

La focalisation sur les conduites d'orientation des filles

masque une analyse plus large de l'orientation qui repose sur :

- Les politiques menées par le ministère de l'Éducation nationale,
- Les procédures : les vœux et les intentions des familles, les propositions et les décisions formulées par les conseils de classe,
- Les pratiques des enseignants et des enseignantes,
- Les conduites des élèves.

L'autocensure et l'autosélection : l'impensé et l'impensable

- L'autocensure est le fait d'exercer une censure sur soi-même : rien ne parvient au niveau de la conscience, il n'est même pas question de choix.
- L'autosélection, s'exerce au niveau de la conscience : la personne pense que ce n'est pas pour elle, qu'elle ne peut atteindre son objectif et renonce dès lors à ce projet.

Les pratiques des enseignants.e.s

Les études menées par les sociologues de l'éducation montrent que leurs pratiques contribuent en particulier à alimenter un manque de confiance en soi des filles à l'égard des matières scientifiques connotées « masculines », ce qui a des conséquences sur leur choix d'orientation.

À valeur scolaire identique, les filles demandent moins que les garçons, l'orientation vers une 1^{re} S : elles s'autosélectionnent. Quelle que soit leur classe sociale, les garçons ont appris à ne pas penser aux formations et aux professions étiquetées « féminines » : c'est impensé car impensable.

Le fonctionnement des procédures d'orientation

La tendance très majoritaire des conseils de classe est de respecter les demandes des familles quand les résultats scolaires le permettent. Ce faisant, le conseil de classe favorise bien souvent la reproduction de normes et stéréotypes de sexe.

L'autosélection des filles en mathématiques

Une étude menée auprès de 1500 élèves de seconde générale et technologique a permis d'examiner, en mathématiques et en français, les résultats scolaires, les intentions d'orientation et les appréciations scolaires, selon le sexe des élèves et celui des enseignants-es.

Cette étude montre notamment que :

- Parmi les élèves qui ont moins de 9 de moyenne, les garçons sont deux fois plus nombreux (18,8%) que les filles à envisager d'entrer en 1^{re} S (9,2%).
- La quasi-totalité des élèves qui ont plus de 12 de moyenne en mathématiques souhaite poursuivre en série S, sans différences notables entre les filles et les garçons.
- Parmi les élèves qui obtiennent entre 9 et 12 de moyenne en mathématiques, les garçons expriment l'intention de poursuivre en 1^{re} S à 52,8% tandis que les filles sont 36,9% à le faire.

L'étude révèle également que les enseignantes attribuent en moyenne des notes inférieures aux filles.

Source : Demoulin Hugues, Daniel Céline, « bulletins scolaires et orientation au prisme du genre, l'orientation scolaire et professionnelle », 42.3, 2013.

Préparer un conseil de classe

Aborder un conseil de classe au prisme du genre implique de :

- Relire les résultats scolaires des élèves en prenant en considération que les filles et les garçons ont tendance à se conformer à ce que l'on attend d'eux socialement.
- Questionner l'objectivité des notes et des appréciations. Les enseignants, inconsciemment, peuvent reproduire les stéréotypes dans leur façon d'évaluer.
- Diversifier les propositions faites par le conseil de classe pour pousser les parents et les élèves à s'interroger sur des opportunités auxquelles ils n'auraient pas nécessairement songé.

« Enseigner l'égalité filles-garçons, la boîte à outils du professeur », Naïma Anka Idrissi, Fanny Gallot, Gaël Pasquier, Dunod.

Source : Vouillot Françoise, « Éducation et orientation scolaire. L'empreinte du genre », revue Profession Banlieue, n°1, 2012.

S'orienter, un enjeu personnel et identitaire très fort

Tout choix d'orientation non conforme suppose une transgression des normes de sexe et a un coût, psychologique et social. Cela permet de comprendre la résistance des élèves à choisir des formations dans lesquelles ils ou elles sont minoritaires.

La psychologie de l'orientation a bien mis en évidence le rôle de la représentation de soi et de l'identité dans l'élaboration des projets. **S'orienter, c'est projeter dans le futur une image de soi possible.** En faisant un choix d'orientation, alors que les filières et les professions sont sexuées et hiérarchisées, les élèves vont devoir s'exposer en montrant leur degré d'ambition, leurs centres d'intérêts et leur degré de conformité ou d'excentricité par rapport aux normes qui les définissent comme fille « féminine » ou garçon « masculin ».

Une étude (1) auprès d'élèves de 3^e montre que **les facteurs de résistance à envisager une orientation atypique concernent très majoritairement la préservation de l'identité sexuée « normale » aux yeux des autres et à leurs propres yeux et les sentiments d'efficacité personnelle (P 16).**

L'identité sexuée est la conviction intime d'être une fille ou un garçon. On peut définir la construction de l'identité sexuée chez l'enfant comme la suite d'étapes à travers lesquelles chaque individu passe pour se construire comme une fille ou un garçon de sa culture. Il y a deux âges au cours desquels les enfants sont très rigides par rapport aux normes de sexe : vers 5-7 ans et à l'adolescence.

Loin de subir passivement les stéréotypes de sexe, **les adolescents, dans cette phase de construction identitaire, s'efforcent de se positionner activement comme garçon ou comme fille.**

Les garçons subissent particulièrement une pression sur la « normalité » de leur identité sexuelle. Vouloir exercer un métier étiqueté « féminin », c'est prendre le risque d'être exclu des « vrais » garçons en subissant le soupçon de l'homosexualité.



Le choix d'une filière de formation ou d'un métier atypiques au regard des normes de sexe est encore souvent **coûteux**. Les garçons encourent le risque d'une « double disqualification » : identitaire (ne plus être vu comme un « vrai » garçon) et sociale (aller vers des professions « féminines » moins valorisantes). Quant aux filles, elles sont aux prises avec une « double contrainte » qui leur impose des « contorsions identitaires » : faire ce que font les garçons, aussi bien qu'eux sans leur ressembler, et en laissant paraître discrètement leur « féminité ».

Comme le résume Marie Duru-Bellat (3) : « il (leur) faut prendre part à la course, mais tout en gardant minijupe et talons... ».

Accroître le nombre d'orientations atypiques n'est pas un but en soi. Il s'agit d'ouvrir aux filles comme aux garçons l'éventail des possibles. Faire prendre conscience aux élèves du poids des stéréotypes de genre dans les choix d'orientation, enrichir leurs représentations des filières et des métiers, construire et utiliser des supports d'information exempts de stéréotypes de sexe, organiser des rencontres avec des modèles... sont quelques-unes des pistes qui peuvent déjouer les stéréotypes. Cela implique aussi que les adultes de la communauté éducative s'interrogent sur leur propre vision du masculin et du féminin.

(1) Faucillon L. et Montano-Avila B. (2008), « Les facteurs de résistances à une orientation atypique de sexe chez les filles et les garçons de 3^e ». Mémoire de Diplôme d'Etat de conseiller d'orientation-psychologue. Paris : INETOP. Cette étude est présentée dans un article de Vouillot Françoise, L'orientation, le butoir de la mixité, revue française de pédagogie, n°171, 2010.

(2) VOUILLOT F. (2014), « Les métiers ont-ils un sexe ? », collection Egale à Egal, Belin.

(3) Duru-Bellat Marie, « Ce que la mixité fait aux élèves », revue de l'OFCE, n°114, 2010.

Comment rendre les métiers de l'autre sexe pensables aux yeux des jeunes ?

S'essayer à des activités considérées comme atypiques de son sexe et les réussir, rencontrer des personnes engagées dans des formations ou des métiers où l'autre sexe est surreprésenté peut accroître le sentiment de compétences des élèves à envisager un plus large éventail de formations et de métiers.



Les sentiments d'efficacité personnelle (SEP), appelés aussi sentiments de compétences, désignent les croyances des individus quant à leurs capacités à réaliser des performances particulières.

Ces croyances ne reflètent pas forcément les compétences, les capacités objectives de la personne. On note toutefois un lien entre croyances d'efficacité et performances objectives dans le sens où des sentiments d'efficacité élevés engendrent une persistance d'efforts pour mener à bien une tâche donnée. La probabilité de réussite est alors plus grande et ainsi susceptible d'accroître la confiance d'une personne à réussir.

Sous l'effet de la socialisation différenciée des sexes, les filles et les garçons apprennent à développer des SEP pour les savoirs et les compétences respectivement étiquetés « féminins » ou « masculins ». Cela expliquerait, par exemple, pourquoi les filles ont tendance à sous-estimer leurs capacités scientifiques et donc à avoir un niveau d'aspiration inférieur à celui des garçons.

Les SEP ont donc tendance à être sexués, ils ont une influence sur les choix d'orientation et peuvent participer à expliquer la division sexuée de l'orientation. Plus les sentiments d'efficacité personnelle sont forts et diversifiés, plus l'éventail des formations et des professions envisagées est ouvert. (1)

Quatre sources d'information participent à l'élaboration du sentiment d'efficacité personnelle :

- Les expériences personnelles : c'est à partir des expériences réussies ou échouées, que les individus se sentent capables ou non de réaliser une activité. Elles peuvent être vécues dans le cadre de la participation à des concours scolaires, par exemple.
- L'apprentissage par observation (ou apprentissage vicariant) : il fonctionne d'autant mieux si le modèle (les personnes qui témoignent de leurs cursus ou leurs métiers, par exemple) présente une relative proximité, notamment en termes d'âge et de sexe, avec les élèves concernés.
- La persuasion sociale, verbale (soutiens, critiques, encouragements, conseils, attentes...) et non verbale, dont les appréciations sur les bulletins scolaires.
- La gestion des états physiologiques et émotionnels associés aux expériences de réalisation de l'activité.

La notion de sentiment d'efficacité personnelle

La notion de sentiment d'efficacité personnelle s'inscrit dans le cadre de la théorie sociale cognitive conçue par Albert Bandura, qui postule que l'individu n'est pas un être subissant passivement l'influence de son environnement, mais comme un être ayant un pouvoir de contrôle sur son existence.

(1) À lire : « Comment des filles et des garçons de terminales littéraires ou scientifiques évaluent-ils et justifient-ils leurs sentiments d'efficacité personnelle ? », Marie-Laure Steinbruckner, revue L'orientation scolaire et professionnelle, n°38/4, 2009, en ligne sur <http://osp.revues.org>

Le cadre institutionnel et législatif

Promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons n'est ni une question de préférence individuelle ni l'expression d'un groupe de pression. Les actions mises en place au sein de l'École correspondent à sa mission de service public d'éducation et s'inscrivent à la fois dans un cadre institutionnel et réglementaire, et dans les valeurs de la République.

Le Code de l'éducation stipule que l'égalité entre les filles et les garçons est « une obligation légale et une mission fondamentale de l'école républicaine ».

La loi du 8 juillet 2013, met en œuvre :

- Un enseignement moral et civique, pour faire « acquérir aux élèves le respect de la personne, de ses origines et de ses différences, de l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que de la laïcité »,
- La sensibilisation de l'ensemble des personnels enseignants et d'éducation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations.

Le référentiel des compétences des enseignants recommande de « se mobiliser et mobiliser les élèves contre les stéréotypes et les discriminations de tout ordre, promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes ».

L'article 9 de la Charte de la laïcité à l'école stipule que « la laïcité implique le rejet de toutes les discriminations, garantit l'égalité entre les femmes et les hommes et repose sur une culture mutuelle du respect et de la compréhension de l'autre ».

La dernière **circulaire sur l'éducation à la sexualité** parue au BO du 12 septembre 2018 rappelle notamment le lien avec l'éducation à l'égalité filles-garçons et la prévention des violences sexistes et sexuelles.

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FILLES ET LES GARÇONS DANS LES DISPOSITIFS RELATIFS À L'ORIENTATION

- Le référentiel du parcours Avenir, mis en place pour chaque élève de la sixième à la terminale, accorde une large place à cette problématique. Il recommande de « veiller notamment à ce qu'une vigilance particulière soit apportée à la lutte contre les stéréotypes sociaux et sexués qui enferment garçons et filles dans des choix prédéterminés. /.../. Des actions sont développées à l'échelle de l'établissement pour promouvoir une mixité des filières et des métiers ».
- Dans la cadre de la réforme du LEGT et du baccalauréat, les élèves bénéficient d'un temps dédié à l'orientation. Le vademecum pour la mise en place de l'accompagnement à l'orientation en 2de propose « (d') identifier les stéréotypes et les classifications sexistes pour pouvoir les dépasser ».

Une nouvelle **Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2019-2024)** devrait bientôt paraître.

Elle comprendra 5 axes :

- **PILOTER** la politique d'égalité au plus près des élèves, des étudiantes et étudiants
- **FORMER** l'ensemble des personnels à l'égalité
- **TRANSMETTRE** aux jeunes une culture de l'égalité et du respect mutuel
- **LUTTER** contre les violences sexistes et sexuelles
- **S'ORIENTER** vers une plus grande mixité des filières de formation



La charte a été rédigée conjointement par les académies d'Amiens et de Lille en 2017, et envoyée à l'ensemble des établissements scolaires.



Le logo de l'égalité filles-garçons de la région académique des Hauts de France a été créé par des étudiant.e.s du BTS Design graphique, du lycée Edouard Branly d'Amiens.

La mission égalité-filles garçons de l'académie d'Amiens

L'académie d'Amiens s'est dotée depuis 2016 d'un poste de chargée de mission dédié à l'égalité entre les filles et les garçons. Laurence Ducouso-Lacaze, également professeure de lettres en lycée, occupe cette fonction à mi-temps.

Animer le réseau de référent.e.s égalité filles-garçons

Chaque établissement du 2nd degré doit nommer un ou une référente. Ces personnes bénéficient d'une formation ainsi que d'un accompagnement, si elles le souhaitent. Diverses formations sont par ailleurs organisées et inscrites au PAF (plan académique de formation) : elles sont généralement ouvertes à tous les personnels.

Un établissement peut demander l'organisation d'une FIL (formation d'initiative locale), voir page 7. Suite à un diagnostic et pour répondre à un projet, des actions peuvent être élaborées avec une équipe éducative. L'ensemble de ces formations est assuré par un groupe de personnes-ressources.

Transmettre l'information et diffuser des pratiques favorisant l'égalité.

Le journal académique « Filles et garçons à l'école : elles et ils font l'égalité », paraît trois fois par an : à l'occasion du 25 novembre, journée mondiale de lutte contre les violences faites aux femmes, du 8 mars, journée internationale pour les droits des femmes et du 17 mai, journée contre l'homophobie et la transphobie. Cette publication présente des actions menées dans les collèges et lycées par les référent.e.s ainsi que des ressources. Elle recense également quelques associations pouvant intervenir dans les établissements. L'ensemble des numéros est consultable en ligne, sur le site académique.

Accompagner la participation aux concours

Les référent.e.s à l'égalité filles-garçons sont aussi tenus informés des différents concours en lien avec la thématique et peuvent solliciter la chargée de mission pour y participer. Ainsi, chaque année, la finale académique du concours « Les Olympes de la parole » est organisée. Ce concours est proposé au niveau national par l'AFFDU (association des femmes françaises diplômées des universités) : il s'agit d'écrire et jouer une saynète traitant d'un thème en lien avec l'égalité entre les filles et les garçons. A plusieurs reprises, des classes de l'académie d'Amiens ont remporté un 1er prix au niveau national.

Un temps fort chaque année

Chaque année une action spécifique est menée dans l'académie afin de favoriser l'engagement de celles et ceux qui le souhaitent. En 2017-2018, un concours de logos a eu lieu pour illustrer la Charte de l'éducation à l'égalité filles-garçons de la région académique des Hauts-de-France. Une vingtaine d'établissements ont participé, envoyant une ou plusieurs productions.

En 2018-2019, s'est déroulée la première édition de Numérik'elles, forum du numérique destiné aux lycéennes et collégiennes. Ces actions sont le résultat d'un large partenariat : différents services du Rectorat, l'ONISEP Amiens, la DRDFE (Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité), des associations telles que le CORIF (Conseil Recherche Ingénierie Formation), IESF (Ingénieurs et scientifiques de France) mais aussi la MAIF et l'ADOSSEN (branche

prévention de la MGEN). (L'événement Numérik'elles est présenté page 24).

Dans le cadre de la région académique

Depuis 2017, une Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les hommes et les femmes dans le système éducatif, a été déclinée au niveau régional et signée à la fois par le préfet de région et les rectrices des académies de Lille et d'Amiens. Cette convention propose des axes selon lesquels doivent s'organiser les actions menées pour favoriser l'égalité entre les filles et les garçons. Elle favorise leur suivi et permet de les pérenniser. Cette déclinaison régionale constitue un engagement vers des pratiques plus égalitaires dans les deux académies des Hauts-de-France.

ALLER PLUS LOIN

La rubrique égalité filles-garçons du site du Rectorat

Pour découvrir les actions menées au sein des établissements de l'académie d'Amiens, télécharger le journal académique « Filles et garçons à l'école : elles et ils font l'égalité », s'informer sur les prix et concours, découvrir des ressources.

<http://www.ac-amiens.fr/egalite-filles-garcons.html>

La charte de l'éducation à l'égalité filles-garçons est téléchargeable sur le site du Rectorat.

Contact :
Laurence.Ducouso-Lacaze@ac-amiens.fr

L'usage des noms de métiers au féminin et au masculin, un outil pour l'égalité des filles et des garçons.

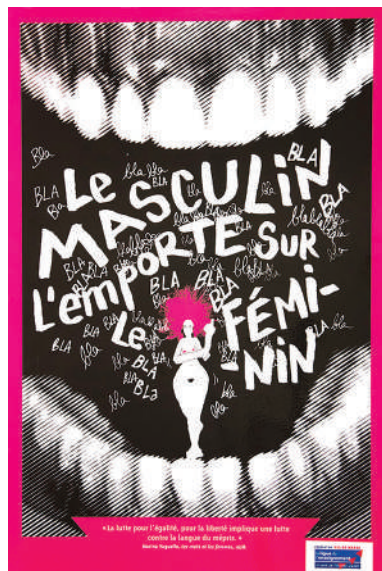
Utiliser les deux genres grammaticaux pour désigner les métiers réduit les stéréotypes de sexe et contribue à ouvrir l'éventail des métiers pensables aux yeux des adolescents et des adolescentes. C'est un enjeu de taille en matière d'orientation et qui donne tout son sens à la question de la féminisation des noms de métiers.

« Il semble que les hommes aient voulu nous ravir jusqu'aux noms qui nous sont propres », répond la directrice de la publication du Journal des dames, à une lectrice qui lui rappelait l'existence du mot *autrice*. Cet échange épistolaire date de... 1762.

La lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes s'est toujours accompagnée de débats sur le genre des mots qui pourraient les désigner aux postes qu'elles occupent ou souhaitent occuper. « On dit souvent que ce qui n'est pas nommé n'existe pas, écrit Claudie Baudino, *Il faudrait ajouter : n'existe pas symboliquement. Les femmes peuvent conquérir des droits, des métiers, des fonctions, mais tant que ces évolutions ne sont pas nommées, l'égalité n'est pas acquise dans les représentations* » (1).

Démasculiniser la langue

Dans « Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin » (2),



Affiche de l'exposition « L'égalité, c'est pas sorcier ! », réalisée par l'association du même nom. www.legalite.org

« Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin » (2), Eliane Viennot explore quatre siècles d'histoire et montre que jusqu'au XVII^e siècle, les noms de métiers et de dignités exercés par des femmes étaient au féminin. Les évolutions de la langue ont consisté à faire reculer les formes féminines et à étendre l'usage des formes masculines.

Des termes tels qu'ambassadrice, autrice, écrivaine, procureuse, peintresse... sont attestés dans les usages et parfois même dans les premiers dictionnaires de l'Académie française. Cette dernière, ainsi qu'un certain nombre de grammairiens n'ont eu cesse par la suite de proscrire leur utilisation. Il ne s'agit pas de « féminiser » la langue française mais bien de la démasculiniser, explique l'historienne.

En 1791, Olympe de Gouges rédige la désormais célèbre Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne. L'année suivante, des femmes envoient à l'Assemblée nationale, un projet de décret, la « Requête des dames », dont le 3^e article stipule que : « Le genre masculin ne sera plus regardé, même dans la grammaire, comme le genre le plus noble, attendu que tous les genres, tous les sexes et tous les êtres doivent être et sont également nobles ». En 1898, Hubertine Auclert, qui combattit sa vie durant pour le droit de vote des femmes, faisait valoir la nécessité de créer une assemblée pour féminiser les mots du français : « L'omission du féminin dans le dictionnaire contribue plus qu'on ne le croit à l'omission du féminin dans le code (côté des droits) ».

Des ressources vidéo avec Matilda



Matilda, plateforme pédagogique en faveur de l'égalité propose trois vidéos et des séquences pédagogiques sur les noms de métiers et l'évolution de la langue française.

<https://matilda.education/app/>

La féminisation des noms de métiers

À partir des années 70, le langage est devenu pour les féministes un centre d'intérêt majeur. La critique féministe de la langue s'attache aussi bien à la grammaire, qu'à la parole ou aux représentations des femmes dans les écrits et les énoncés. En 1984, Yvette Roudy, ministre des droits de la femme suscite la mise en place d'une « Commission de terminologie relative au vocabulaire concernant les activités des femmes ». Ce projet s'inscrit dans la politique en faveur de l'égalité professionnelle. Les travaux de la Commission durent deux ans et débouchent sur une circulaire qui restera lettre morte. En 1998, cette question est réactivée, suite à la demande de quatre femmes qui veulent se faire appeler « Madame *la* ministre ». En plein débat sur la parité, le Premier Ministre, Lionel Jospin, signe une nouvelle circulaire qui invite les administrations à désigner les femmes au féminin. Dès l'origine, l'Académie française se montre résolument hostile à la féminisation des

noms de métiers (FNM) et de fonctions, en particulier lorsque ceux-ci concernent des fonctions prestigieuses.

En 1900, on discutait sur la féminisation du nom d'avocat. Un siècle plus tard, en 2007, quand Ségolène Royal a été candidate à l'élection présidentielle, on s'est à nouveau demandé : sera-t-elle « Président » ou « Présidente » de la République ?

En 2015, le Haut conseil à l'Égalité Femmes-Hommes publie un Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe. Le débat sur le sexisme de la langue reprend et se cristallise sur l'écriture inclusive. En 2017, une troisième circulaire réaffirme la légitimité de la FNM dans les textes publiés au Journal officiel. En mars 2019, l'Académie française adopte un rapport sur cette question et rappelle qu'« il n'existe aucun obstacle de principe à la féminisation des noms de métiers et de professions » et que cette féminisation « relève d'une évolution naturelle de la langue, constamment observée depuis le Moyen Âge ». Rappelons que le rôle de l'institution fondée en 1634 est simplement de donner un avis non contraignant.

Le masculin n'est pas neutre



Les projets de féminisation des noms de métiers ont suscité de vives controverses, notamment au nom de la valeur « générique » du masculin, c'est-à-dire de sa capacité à représenter les deux sexes. Or, cette forme

grammaticale est source de confusion. Elle ne permet pas de savoir s'il question uniquement d'homme ou d'hommes et de femmes. Son usage est dénoncé par les partisan.e.s de la FNM parce qu'il « ne nomme pas les femmes, ce qui mène à l'occultation, à l'invisibilité et à leur effacement », selon la linguiste Anne-Marie Houdebine-Gravaud.

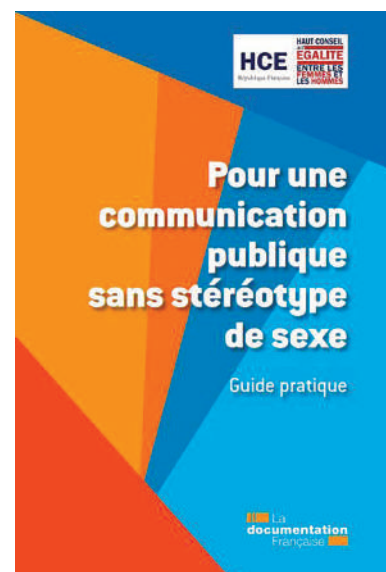
Depuis dix ans, un pan entier de la recherche scientifique dans le domaine des sciences du langage porte sur les différents sens possibles du masculin en anglais, français, allemand, italien, polonais et espagnol. **Pratiquement toutes les recherches montrent que l'utilisation du masculin biaise la représentation du genre en défaveur des femmes.** « Il apparaît d'une manière indéniable qu'en lisant la phrase « les musiciens sortirent de la salle », nous formons automatiquement une représentations mentale constituée d'une majorité d'hommes », explique le psycholinguiste Pascal Gigax (3). Le masculin active la catégorie « homme », y compris lorsque les métiers sont considérés comme féminins, à l'instar de caissiers ou d'esthéticiens.

Utiliser le féminin et le masculin pour dire et écrire les noms de métiers

Ces recherches suggèrent également que l'usage des deux genres grammaticaux (ex : informaticiennes et informaticiens, ce que l'on appelle les doublons), pour désigner les professions influence nos représentations. Ainsi, trois études (2013), conduites auprès de 809 enfants allemands et belges (flamands) sur des métiers considérés comme masculins montrent que l'utilisation des doublons, plutôt que du masculin générique, accroît l'idée que ces métiers sont accessibles aux femmes et que les femmes et les hommes ont autant de chance d'y réussir. L'utilisation des doublons renforce en outre l'intérêt des filles pour ces métiers.

Les enfants ont des sentiments d'auto-efficacité plus importants lorsque les professions considérées comme masculines sont présentées en utilisant les deux genres grammaticaux, selon une étude menée en 2015.

En 2015, Pascal Gigax a mené une étude auprès d'adolescent.e.s, portant sur des métiers considérés comme féminins, masculins ou mixtes. Lorsque les métiers sont présentés avec les doublons, les filles se sentent plus aptes à exercer les métiers « masculins » ou mixtes. L'usage des doublons augmente le sentiment d'auto-efficacité des garçons à réussir dans les métiers « féminins ».



Le guide « Pour une communication publique sans stéréotype de sexe » est téléchargeable sur le site du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, www.haut-conseil-egalite.gouv.fr

Les enjeux pour l'orientation

Ces recherches intéressent les personnes qui sont amenées à évoquer des noms de métiers avec des enfants ou des adolescent.e.s. Compte-tenu de la façon dont les élèves élaborent leurs préférences professionnelles, il semble préférable d'utiliser les deux genres grammaticaux pour désigner les professions.

En effet, les filles et les garçons se représentent les professions à travers une personne-type, un prototype, les exerçant. Étant donné le marquage sexué des métiers, ce prototype est toujours sexué (voir P.10, l'appariement soi-prototype). Par ailleurs, les sentiments d'efficacité personnelle jouent un rôle important en orientation. Plus ils sont forts et diversifiés, plus l'éventail des formations et professions est ouvert (P.16).

Utiliser le langage comme outil d'égalité : pistes pédagogiques

► Parler en classe, réfléchir sur la langue

Exemples :

- Le genre des noms (Elémentaire, Collège)
- Apprendre à nommer les filles et les garçons en grammaire (Elémentaire, Collège)
- Le masculin l'emporte-t-il sur le féminin ? (Elémentaire, Collège)
- Écrire l'histoire d'un personnage dont on ne pourrait pas déterminer le sexe (CM, CM, Collège)

► L'enseignement des langues étrangères au prisme du genre

► Réagir aux insultes homophobes et sexistes et les prévenir

Exemple :

- La préoccupation partagée (École, Collège, Lycée)

« Enseigner l'égalité filles-garçons, la boîte à outils du professeur », Naïma Anka Idrissi, Fanny Gallot, Gael Pasquier, Dunod.

GÉRER LA PRISE DE PAROLE EN CLASSE : PISTES PÉDAGOGIQUES

- En 1975, une étude américaine montrait pour la première fois que, dans les conversations ordinaires, les hommes sont responsables de 96% des interruptions. En 2015, la journaliste Jessica Bennet forme le néologisme « manerrupting » (contraction de man/homme et interrupt/interrompre) pour dénoncer le comportement qui consiste à couper la parole des femmes dans une conversation ou un débat.

- Comme pour l'espace physique, à l'École, les garçons ont davantage tendance à occuper l'espace sonore, à intervenir sans y avoir été invités, ou à couper la parole pour exprimer leur point de vue. Canopé propose une grille d'observation afin d'aider les enseignant.e.s à mettre à distance et interroger leurs pratiques dans la gestion des prises de parole.

<https://www.reseau-canope.fr/outils-egalite-filles-garcons/reperer-les-inegalites-dans-le-quotidien-1.html>

Pistes pédagogiques pour gérer les interactions en classe :

- Associer les élèves à la construction de l'égalité dans les interactions en classe (École, Collège, Lycée)
- L'humour en classe, vecteur de domination masculine ? (École, Collège, Lycée)

« Enseigner l'égalité filles-garçons, la boîte à outils du professeur », Naïma Anka Idrissi, Fanny Gallot, Gael Pasquier, Dunod.

Source :

(1) BAUDINO C. (2018), « Le sexe des mots : un chemin vers l'égalité », collection Egale à Egal, Belin.

(2) VIENNOT E. (2014), « Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin ! », iXe. Une version actualisée est parue en 2017.

(3) Pascal Gygax dirige l'équipe de psycholinguistique et psychologie sociale appliquée de l'Université de Fribourg (Suisse). Ses travaux portent principalement sur la manière dont notre cerveau traite la marque grammaticale masculine et sur l'impact social et cognitif de formes dites inclusives. Ses publications, ainsi que celles de ses collègues, sont téléchargeables sur <https://www.researchgate.net>

Faire des manuels scolaires des outils de l'égalité filles-garçons

Vecteurs de savoirs, les manuels scolaires devraient être des outils de transmission des valeurs de l'école républicaine dont l'égalité fait partie.

Les manuels scolaires sont analysés sous l'angle des stéréotypes depuis de nombreuses années. Le Centre Hubertine Auclert, centre francilien de ressources sur l'égalité femmes-hommes, travaille sur les représentations sexistes et sexuées dans les manuels scolaires depuis 2011 (1). Sa double approche, quantitative et qualitative, met en évidence le fait que la disparition des stéréotypes les plus criants ne signifie pas pour autant l'avènement de manuels égalitaires.

Les femmes dans les manuels : invisibles et secondaires

Les femmes restent extrêmement sous-représentées et les stéréotypes, toujours présents, sont plus difficiles à débusquer. Deux exemples-clés :

- Les manuels de mathématiques de Terminale présentent un ratio d'un personnage féminin pour 5 personnages masculins. Lorsqu'on se concentre sur les personnages célèbres (dans le domaine des mathématiques, des sciences, de l'Art, etc), les femmes n'en représentent que 3,2%. Et lorsque des figures féminines scientifiques sont évoquées, plusieurs procédés tendent à minimiser leur importance et leur rôle dans l'histoire des sciences. Par exemple, dans l'unique manuel de Terminale professionnelle citant Marie Curie, la légende qui accompagne sa photographie affirme que « Marie Curie a souvent été associée aux travaux de son mari, Pierre Curie ».
- Dans les manuels de français de Seconde, le rôle des femmes dans la

production littéraire est quasiment imperceptible. Sur l'ensemble des textes littéraires et théoriques étudiés, seuls 5% ont été produits par des auteures. Sur les 254 biographies de personnalités recensées à la fin des manuels scolaires, seules 11 sont consacrées à des femmes.

Zoom sur la place des filles et des garçons dans les manuels d'EMC, au sein des chapitres consacrés à l'éducation au numérique

L'éducation au numérique occupe une place importante dans les programmes d'enseignement moral et civique.

L'analyse des manuels d'EMC, parue en juin 2018, révèle des représentations stéréotypées de femmes et de filles, possédant moins de savoir-faire technique et technologique. **Les filles sont davantage représentées comme étant incompetentes et irréfléchies dans leur utilisation du numérique.** Lorsque les manuels recommandent de se protéger sur internet, ils proposent toujours une infographie ou une illustration mettant en scène un garçon. **Les filles sont par ailleurs plus souvent montrées comme étant malveillantes sur les réseaux sociaux.**

Ces représentations cantonnent les filles aux figures de « harpie », de la mauvaise utilisatrice (qui ne se protège pas), et de victime. Les garçons au contraire sont davantage montrés comme de bons utilisateurs, méfiants. Quand ils sont piégés, c'est malgré leurs précautions. Dans les manuels, ils sont rarement harceleurs.

CHOISIR UN DOCUMENT

Les manuels scolaires sont bien souvent incontournables. Il s'agit donc de repérer, ou de faire repérer aux élèves, les stéréotypes et les représentations inégalitaires dont ils sont porteurs. Cette démarche peut être étendue aux documents ou supports d'apprentissage. On peut s'appuyer sur la grille d'analyse simplifiée conçue par le Centre Hubertine Auclert. L'ouvrage « Enseigner l'égalité filles-garçons, la boîte à outils du professeur », propose également des pistes pédagogiques autour de romans d'heroic fantasy, de mangas, de chanson etc.

DANS LES MANUELS DE LECTURE DU CP

Personnages qui pratiquent une activité sportive



Personnages qui font la cuisine et le ménage



Part des personnages ayant un métier



Etude du Centre Hubertine Auclert, parue en septembre 2015. 22 manuels issus de 10 maisons d'édition ont été étudiés.

(1). 5 études ont été réalisées sur les manuels d'histoire (2de GT et CAP, 2011), de mathématiques (Terminale S et Terminale Bac pro, 2012), de français (2de GT et professionnelle, 2013) ainsi que sur les manuels de lecture du CP (2015) et d'EMC (Cycles 4 et 5, 2018). www.centre-hubertine-auclert.fr

Témoignage

Mettre en place une formation d'initiative locale (FIL)

Charlène Roussin est professeure d'histoire-géographie-EMC et référente à l'égalité filles-garçons au collège Simone Veil de Cauffry, dans l'Oise. Constatant que les relations entre les filles et les garçons se dégradent au sein de leur établissement, les enseignant.e.s ont souhaité mettre en place des actions. Pour qu'elles soient plus efficaces et cohérentes, l'équipe a fait la demande d'une FIL.

Du constat au diagnostic

Nous avons constaté, ces dernières années, que les relations filles-garçons se sont dégradées. Nous rencontrons par exemple des difficultés à faire travailler les filles et les garçons ensemble lors des travaux de groupe. Nous sommes aussi témoins d'un harcèlement sexiste dont les manifestations perturbent nos élèves et nuisent à leur concentration.

Nous avons également remarqué que les garçons prennent « beaucoup de place » au sein de la classe (dans la prise de parole par exemple) comme dans le collège en général. Nous nous sommes réunis avec quelques collègues lors des réunions de fin d'année scolaire afin de mettre en place des actions concernant l'égalité filles-garçons. Afin qu'elles soient plus efficaces et cohérentes, nous avons fait la demande d'une FIL.

Interroger les pratiques

Cette FIL a eu lieu dès octobre 2018. Lors de cette journée, nous avons pu travailler sur nos propres stéréotypes et préjugés notamment lors de débats et ainsi, par la suite, y prêter davantage attention pour les combattre au quotidien. Nous avons ensuite pu concevoir des séances utilisables avec les élèves sur l'orientation, sur le harcèlement et la notion de consentement ou encore sur le rôle de la publicité. Lors de cette journée, les formatrices nous ont proposé des ressources variées afin de poursuivre notre réflexion mais aussi de renouveler nos pratiques.

Créer une dynamique

Cette formation nous a permis d'échanger entre collègues et de nourrir notre réflexion sur les actions à mener concernant l'égalité filles-garçons. Elle a également donné naissance à de nouvelles actions variées. Certains thèmes du club-débat pour les 4^e et les 3^e ont permis de faire réfléchir les élèves sur le thème de l'égalité filles-garçons. Exemples de sujets : « Peut-on s'habiller comme on veut ? » « Éduque-t-on les filles et les garçons de la même façon ? ».

Une classe de 3^e va tourner un clip sur les stéréotypes filles-garçons dans le cadre du concours Buzzons contre le sexisme. Des interventions sur le harcèlement sexiste sont prévues pour les niveaux 5^e, 4^e et 3^e d'ici la fin de l'année scolaire afin de sensibiliser les élèves aux différentes formes que prend le harcèlement sexiste mais également à la notion de consentement. Enfin, tous les mois, nous affichons sur les murs du collège les portraits d'un homme et d'une femme qui ont marqué l'histoire de l'humanité. L'objectif étant de mettre en valeur, de manière égale, les « grands hommes » et les « grandes femmes » de l'Histoire.

Une dynamique s'est donc mise en place grâce à quelques professeur.e.s mais le chemin est encore long pour sensibiliser les élèves et l'ensemble de la communauté éducative.

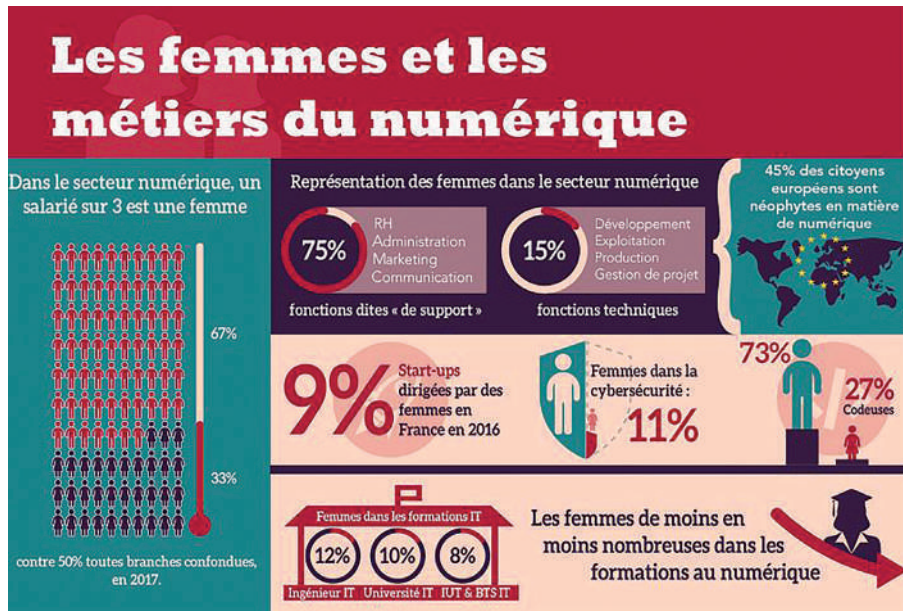


Les élèves vont travailler sur la notion de consentement. Cette affiche a été créée dans le cadre de la campagne #TuMaimesTumeRespectes, lancée par le Centre Hubertine Auclert.

La campagne #TuMaimesTumeRespectes est une campagne de prévention des violences sexistes et sexuelles dans les relations amoureuses des adolescents. 4 affiches ont été conçues et sont téléchargeables sur le site du Centre Hubertine Auclert : www.centre-hubertine-auclert.fr

L'évènement « Numérik'elles » : une illustration du mesurer-comprendre-agir

Le secteur du numérique n'est pas né masculin, il l'est devenu. Comprendre comment le stéréotype qui associe masculin et numérique s'est construit peut contribuer à le déjouer.



Les femmes ont été des pionnières de la programmation informatique. Les premiers logiciels, l'atterrissage sur la lune ou encore le Wi-fi et le GPS ont été inventés par des informatiennes. Aujourd'hui, elles sont très peu nombreuses dans le secteur du numérique et même beaucoup moins qu'au milieu des années 80. D'où vient cette perte d'intérêt alors que les entreprises s'inquiètent face à la pénurie de candidat.e.s et que le secteur offre des métiers variés, des perspectives d'évolution et des salaires très attractifs ? Comment expliquer que dans certains pays, comme la Malaisie ou l'Inde, les métiers de l'informatique sont considérés comme des métiers féminins ?

Isabelle Collet, maîtresse d'enseignement et de recherche sur les questions de « genre et éducation » à l'université de Genève a travaillé sur la masculinisation des études d'informatique. Plusieurs facteurs, étroitement imbriqués, sont à l'origine de ce retrait des femmes.

La disparition des femmes des études d'informatique

Jusqu'au milieu des années 80, les femmes étaient largement présentes dans les activités informatiques. L'informatique était mal connue à cette époque-là. On considérait la programmation comme une activité technique du tertiaire et donc plutôt

adaptée à des femmes scientifiques ou des femmes techniciennes. « Il n'y avait pas encore de prestige à aller en informatique », rappelle Isabelle Collet.

L'arrivée de la micro-informatique

Au début des années 1980, un bouleversement se produit avec l'arrivée des micro-ordinateurs dans les foyers. Or, il s'avère qu'à chaque fois qu'un nouvel appareil technologique



Le centre Hubertine Auclert propose un kit de 4 affiches intitulé : « Le numérique c'est pour les garçons et les filles ». www.centre-hubertine-auclert.fr

arrive à la maison, ce sont les garçons qui en sont équipés les premiers. Les publicitaires en profitent pour mettre en avant le côté masculin de l'objet et de ses applications. « Il s'est créé une continuité entre bidouiller son micro-ordinateur à la maison et aller faire de l'informatique en entreprise », explique la chercheuse. Progressivement, dans l'esprit du public, l'image de l'ordinateur est devenue masculine.

Le stéréotype de l'informaticien : repoussoir pour les filles

Les garçons s'intéressent de près à cette technologie et s'organisent en petites communautés technophiles et amatrices de jeux vidéo, plutôt fermées aux filles. Émerge un prototype de l'informaticien calqué sur l'image du geek, vulgarisée par la science-fiction. Selon ce cliché, l'informaticien est un homme, solitaire, asocial, peu soucieux de son apparence, passionné par la technique, plus à l'aise avec les machines qu'avec les êtres humains... Les filles ne se reconnaissent pas dans ce portrait. Elles commencent alors à désertir les filières et les métiers de l'informatique... Cela fait plus de 30 ans que ça dure.

Dans certains pays : un métier de filles

En Malaisie, le secteur des technologies de l'information est composé à parts égales d'hommes et de femmes, et un grand nombre d'entre elles travaillent comme professeure d'université et dans le secteur privé. Les filles sont majoritaires dans les filières d'études du numérique, où elles réussissent aussi bien que les garçons. En Inde, les étudiantes en informatique sont de plus en plus nombreuses et poursuivent leurs études jusqu'au doctorat en informatique ou en technologies de l'information. Dans ces deux pays, les métiers du numérique sont plutôt considérés comme des « métiers de femmes ».

Cela montre que ce qui est considéré comme féminin ou masculin change selon les lieux et les époques. Ce n'est donc pas une question de « nature » féminine ou masculine. Les filles sont tout à fait capables de réussir dans ce secteur d'activité.



Les intelligences artificielles peuvent être sexistes, tout comme les humains qui les conçoivent. Mais ce n'est pas une fatalité. Les autrices décrivent et proposent des solutions originales pour corriger les biais et faire progresser l'égalité entre les sexes.

Numérik'elles : sensibiliser les filles aux métiers du numérique

- Numérik'elles est un forum des formations et des métiers du numérique, destiné aux filles. En novembre 2019, près de 400 collégiennes et lycéennes ont participé à cette manifestation organisée pour la deuxième fois dans l'académie d'Amiens.

- Les filles manquant de rôles modèles, il est important de leur donner l'opportunité de rencontrer et d'échanger avec des femmes qui exercent dans le numérique. C'est également l'occasion d'enrichir leurs représentations sur les métiers, de bousculer les clichés autour de la figure du « geek », d'amorcer une réflexion sur le poids des stéréotypes sexués dans les choix d'orientation, et de démythifier les pratiques numériques.

- L'Onisep Amiens a conçu un dossier documentaire et pédagogique dédié pour aider tous les personnels encadrant les élèves à préparer et exploiter le forum, qui s'inscrit pleinement dans le cadre des heures dédiées à l'orientation. En prolongement de leur visite, les collégiennes et lycéennes ont pu participer au projet « Ambassadrices du numérique » en contribuant dans leur établissement à la création d'une production numérique pour promouvoir celui de l'année prochaine.

- Numérik'elles est organisé par les services du Rectorat (mission égalité filles-garçons, DANE, DAET) et le CORIF (CONseil Recherche Ingénierie Formation pour l'égalité femmes-hommes), en partenariat avec l'ONISEP, la DRDFE (Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité), IESF (Ingénieurs et Scientifiques de France) et la MAIF.

► Le dossier de l'Onisep : www.onisep.fr/amiens

Isabelle Collet est informaticienne scientifique de formation. Après avoir beaucoup travaillé sur la question du genre dans les sciences et techniques, elle explore plus largement les questions de mixité à l'école et la manière dont les différents rapports sociaux s'entrecroisent dans le domaine de l'éducation et la formation. Ses interventions auprès du corps enseignant portent sur la mise en œuvre d'une véritable pédagogie de l'égalité.

La liste de ses publications est consultable sur le site de l'université de Genève, <http://www.unige.ch>

DES SITES INCONTOURNABLES

Réseau Canopé

Fondements, enjeux, outils pratiques pour la classe ou l'établissement

<https://www.reseau-canope.fr/outils-egalite-filles-garcons/>

L'Onisep

Témoignages, ressources et outils pédagogiques

<http://www.onisep.fr/Equipes-educatives/Egalite-filles-garcons>

Centre Hubertine Auclert

Nombreuses ressources et études (sur les manuels scolaires par exemple)

<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/>

Matilda

Plus de 80 vidéos accompagnées de ressources pédagogiques

<https://matilda.education/app/>

Genrimages

Analyse des représentations sexuées et stéréotypes dans l'image

<http://www.genrimages.org/plateforme/?q=genrimages/acueil>

QUELQUES RESSOURCES

Former à l'égalité : défi pour une mixité véritable

Des présentations et analyses de formations permettant aux enseignants-e-s d'agir pour plus d'égalité effective pour les futur-e-s femmes et hommes.

A. LECHENET M. BAURENS I. COLLET, L'Harmattan

Égalité mixité – État des lieux et moyens d'action au collège et au lycée

Cet ouvrage a pour ambition de renforcer l'enseignement d'une culture commune de l'égalité entre les filles et les garçons. Il présente des ressources pédagogiques et des projets d'action permettant de susciter la réflexion chez les enfants comme chez les adultes.

Hugues DEMOULIN- Canopé Éditions - Réf. 755A4254

Enseigner l'égalité filles-garçons

37 outils indispensables présentés de façon visuelle avec fondements théoriques, résumé de l'outil, objectifs et contexte d'utilisation, méthodologie à suivre, avantages et précautions à prendre.

DUNOD

50 activités pour l'égalité filles-garçons

Séances détaillées pour intégrer cette valeur dans ses cours (1^{er} degré, 6^e et SEGPA). Les activités clés en main comprennent les objectifs, les compétences du socle commun, le matériel, le déroulement et les ressources annexes.

Canopé Éditions - Réf. 31000A90

Éducation à la sexualité au collège et au lycée

Cette édition vous propose une articulation entre les aspects pratiques et méthodologiques pour une mise en place effective et un développement de l'éducation à la sexualité dans les établissements.

L. COMMUNAL – C. GUIGNÉ - Canopé Éditions - Réf. 380MT002

Des femmes en littérature

100 textes d'écrivaines à étudier en classe

Un panorama des grands textes du Moyen Age à nos jours / Une mise en œuvre des programmes officiels du collège / Des ressources pédagogiques associées pour enrichir l'étude des textes.

Belin Éducation – des femmes Antoinette Fouque

Collection égale à égal – BELIN

Une collection pour faire le ménage des idées reçues et montrer les bénéfices individuels et collectifs d'une culture commune de l'égalité, grâce à de petits ouvrages synthétiques et pédagogiques, agréables à lire et à feuilleter.

Quelques titres :

« L'école apprend-elle l'égalité des sexes ? »

« Les femmes ne sont pas faites pour courir »

« Les métiers ont-ils un sexe ? »

« Le sexe des mots : un chemin vers l'égalité »

« Et si on en finissait avec la ménagère ? »

« Les femmes peuvent-elles être de Grands Hommes ? »

« Femmes et cinéma, sois belle et tais-toi ! »

Découvrir et emprunter des ressources

Ces ressources, et bien d'autres, sont disponibles auprès de l'atelier Canopé Amiens et de la Délégation régionale de l'Onisep Hauts-de-France, site d'Amiens.

N'hésitez pas à nous contacter :

Marie-Hélène Minot – Onisep Amiens – Référente égalité filles-garçons

mhminot@onisep.fr

Karine Combaud – Atelier Canopé Amiens – Médiatrice de ressources et services Documentation

karine.combaud@reseau-canope.fr

Maryline Soriani - Atelier Canopé Amiens – Médiatrice de ressources et services Co-design

maryline.soriani@reseau-canope.fr