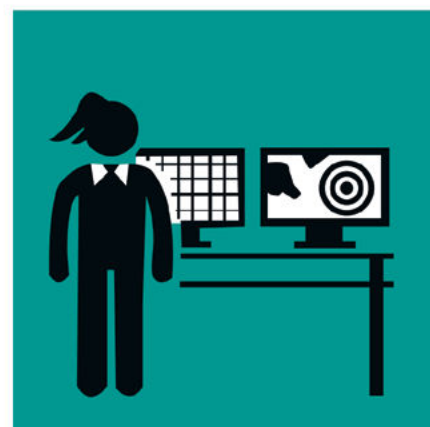
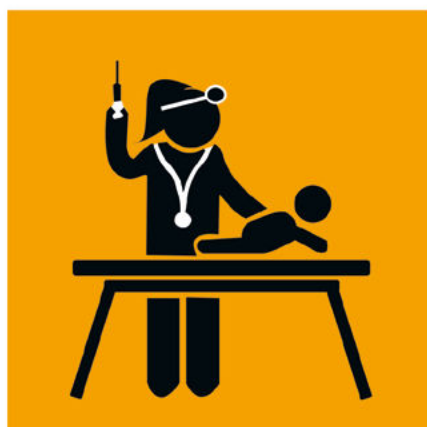
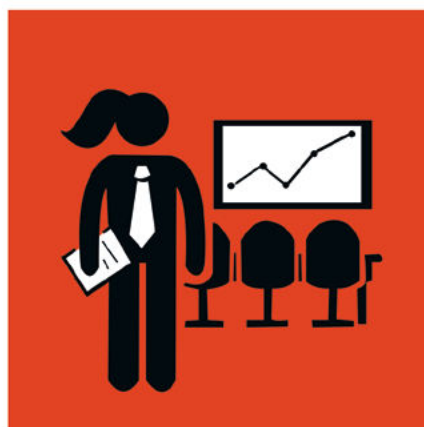
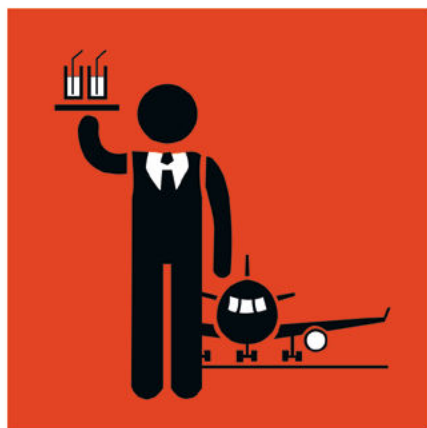


FILLES ET GARÇONS VAINCRE les INÉGALITÉS





objectifegalite.onisep.fr

**DES FORMATIONS ET DES MÉTIERS
POUR TOUTES ET POUR TOUS**

Retrouvez aussi **Objectif Égalité** sur
www.facebook.com/objectifegalite



**FAIRE ENTRER L'ÉCOLE
DANS L'ÈRE DU NUMÉRIQUE**

#EcoleNumerique



ONISEP DE GRENOBLE

Adresse : BP 1411,
11 avenue Général Champon
38023 Grenoble cedex 1
☎ : 04 76 74 70 27
Courriel : drogrenoble@onisep.fr

Directeur de publication :

Bruno Étienne

Rédactrice en chef :

Frédérique Chanal

Coordination et rédaction :

Frédérique Chanal

Maquette/mise en pages :

Julie Bernard, Salima Lahmidi
Sources : <http://fr.fotolia.com>

Diffusion :

Stéphanie Chenel

Impression :

Imprimerie Courand, Tigneu (38)

Dépôt légal : Mars 2015

Nombre d'exemplaires : 3000

	page
CADRAGE NATIONAL - RÉGIONAL	4
Cadrage national : une obligation légale	4
Cadrage national : feuille de route donnée aux ministres	5
Cadrage national : mise en oeuvre de la politique éducative pour l'égalité filles/garçons à l'école	7
Cadrage académique et régional : la mise en oeuvre des politiques	8
Rhône-Alpes : territoire d'excellence en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes	9
Du côté de l'Europe : les enjeux	10
DÉFINITIONS STÉRÉOTYPES	11
Lutte contre les inégalités de genre : glossaire	11
Lutter contre les stéréotypes filles-garçons : les apports théoriques	12
LES DONNÉES DE L'ORIENTATION	14
L'égalité filles/garçons dans les écoles et les établissements	14
L'orientation : des choix différenciés	15
Les chiffres de l'académie 2013/2014	16
LES ACTIONS	18
Manuels scolaires : persistance des stéréotypes	18
L'utilisation de la langue	19
Les actions proposées dans les établissements	20
Les actions dans l'académie de Grenoble	21
Comportements sexistes et violences sexuelles	22
LE MONDE DU TRAVAIL	23
Première loi cadre : loi pour l'égalité réelle femme/homme du 4 août 2014	23
Hommes - Femmes : les inégalités face à l'emploi	24
Femmes et Hommes n'occupent pas les mêmes emplois : un enjeu pour l'orientation	25
Regard sur l'emploi : éléments d'analyse	26
LES RESSOURCES	27

Éditorial

Les filles réussissent mieux que les garçons à l'école, mais elles ne font pas les mêmes choix d'orientation. Elles sont moins nombreuses que les garçons à aller vers les filières scientifiques et techniques et à y rester après le baccalauréat. Leurs choix se portent sur un spectre plus restreint de formations et en particulier, elles sont moins nombreuses dans les filières d'excellence comme les classes préparatoires aux grandes écoles. Ces différences d'orientation se traduisent par des différences d'insertion professionnelle.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans les métiers non qualifiés, et à emploi équivalent leurs salaires sont inférieurs à ceux des hommes.

Filles et garçons intériorisent très tôt les stéréotypes de genre et se conforment aux attentes sociétales, en anticipant ce que seront leur rôle d'adultes.

L'école de la République ne peut se satisfaire de cette situation parce qu'elle a vocation à assurer la réussite de tous, filles et garçons, et à transmettre les valeurs d'égalité, de tolérance et de respect d'autrui.

La loi du 8 juillet 2013 pour la refondation de l'École rappelle que la transmission de la valeur d'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, se fait dès l'école primaire. L'École doit contribuer, à tous les niveaux, à favoriser la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en matière d'orientation, ainsi qu'à la prévention des préjugés sexistes et des violences faites aux femmes.

L'apprentissage de l'égalité entre les garçons et les filles est donc une condition nécessaire pour que, progressivement, les stéréotypes s'estompent et que d'autres modèles de comportements se construisent.

Ce guide a pour objectif de sensibiliser les équipes éducatives à la question des stéréotypes de genre, et les guider dans leur pratique quotidienne en leur apportant des éléments théoriques et des outils pour leur travail au quotidien.

Daniel FILATRE
Recteur de l'académie de Grenoble
Chancelier des universités

CADRAGE NATIONAL :

Une obligation légale



La mission du système éducatif est de faire réussir tous les élèves et donc chacune et chacun de la maternelle à l'enseignement supérieur. Cette réussite implique que les valeurs humanistes d'égalité et de respect entre les femmes et les hommes soient transmises et comprises dès le plus jeune âge.

« Les écoles, les collèges, les lycées et les établissements d'enseignement supérieur sont chargés de transmettre et de faire acquérir connaissances et méthodes de travail. Ils contribuent à favoriser la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'orientation [...] Les écoles, les collèges et les lycées assurent une mission d'information sur les violences et une éducation à la sexualité. »

Loi d'orientation et de programmation pour la Refondation de l'école de la République du 8 juillet 2013 (article L121.1 du code de l'éducation).

Depuis 1989, la question de la mixité et de l'égalité entre les femmes et les hommes notamment en matière d'orientation fait partie intégrante de la loi.

La loi n°2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants prévoit dans son article 23 qu'une information consacrée à l'égalité entre les hommes et les femmes, à la lutte contre les préjugés sexistes et à la lutte contre les violences faites aux femmes et les violences commises au sein du couple est dispensée à tous les stades de la scolarité.

Si la question de la mixité des filières est bien au cœur des enjeux du ministère depuis plusieurs années, la réalité n'en reste pas moins décevante, en particulier pour les jeunes filles qui suivent en majorité des parcours moins ambitieux que les garçons, alors que leurs résultats scolaires sont meilleurs.

Depuis 2000, trois conventions interministérielles ont été déclinées, afin de mettre en œuvre une politique commune à plusieurs ministères, en matière d'égalité entre les filles et les garçons, les hommes et les femmes.

La nouvelle convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2013-2018) a été signée le 7 février 2013 par le ministre de l'éducation nationale, le ministre du travail de l'emploi de la formation professionnelle et du dialogue social, le ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre des droits des femmes, le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, et la ministre déléguée chargée de la réussite éducative. Elle a accompagné l'année de la mobilisation pour l'égalité à l'école en 2013/2014. Cette convention traduit la conviction selon laquelle la réussite de tous les élèves est liée à la manière dont l'école porte le message de l'égalité, l'incarne et en assure l'effectivité.

Cette convention est articulée autour de **trois axes prioritaires** destinés à ancrer l'égalité entre les filles et les garçons dans les pratiques quotidiennes des acteurs de l'école et devra se concrétiser dans les projets d'école et d'établissements, en lien étroit avec les comités d'éducation à la santé et à la citoyenneté et les instances de la vie lycéenne pour le secondaire.

Convention interministérielle 2013-2018, les 3 axes.

➤ 1. Acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes :

Afin de lutter contre les stéréotypes qui constituent une barrière à la réalisation des choix des individus hommes ou femmes.

➤ Intégrer la thématique de l'égalité femmes/hommes aussi bien dans les enseignements, que dans les supports pédagogiques et les actions menées ;

➤ Proposer des actions de formation à l'égalité et de déconstruction des stéréotypes sexistes dans la formation des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation (formation initiale et continue).

➤ 2. Renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes :

Pour construire une société où les rapports entre les sexes évoluent vers plus d'égalité et de liberté.

➤ Mieux connaître et prévenir les situations liées aux comportements et violences à caractère sexiste et sexuel dans le système éducatif (en particulier en les identifiant et les recensant) ;

➤ Promouvoir l'égalité et le respect mutuel entre les sexes (inscription de l'égalité dans le règlement intérieur, encourager le développement de cette thématique dans les CESC...);

➤ Prendre appui sur une éducation à la sexualité pour développer l'égalité entre les sexes (rappel de l'effectivité des séances d'éducation à la sexualité).

➤ 3. S'engager pour une plus grande mixité des filières de formation et à tous les niveaux d'étude :

➤ Renforcer la connaissance des parcours d'études des filles et des garçons et de leur insertion professionnelle (prise en compte des données sexuées de l'orientation, assurer la promotion à l'égalité entre les filles et les garçons dans l'accès aux formations et aux métiers, en particulier à travers le PIODMEP) ;

➤ Veiller à exclure tout stéréotype sexiste dans l'information délivrée sur les métiers et les formations (intégrer cette thématique en particulier dans les documents de l'ONISEP, appliquer l'usage de la féminisation des noms de métiers, fonctions, grades et titres) ;

➤ Promouvoir la mixité dans les parcours de formation et les secteurs professionnels.

Pour en savoir +

LOI n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République :

www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027677984

Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les hommes et les femmes dans le système éducatif (2013-2018) :

<http://eduscol.education.fr/cid46856/egalite-filles-garcons.html>

CADRAGE NATIONAL :

Feuille de route donnée aux ministres

Sous l'impulsion du ministère des Droits des femmes et afin de contribuer à la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes, les ministres se sont impliqués dans la rédaction d'une « feuille de route » dans leur champ de compétences. Pour l'Éducation nationale, deux catégories d'objectifs sont définies pour 2012/2013 et reconduits pour les années suivantes.

Les politiques publiques du ministère pour lutter contre les stéréotypes :

- ▶ Mise en place du site « Objectif égalité » par l'ONISEP ;
- ▶ Relance du dispositif éducation à la sexualité afin d'améliorer la mise en œuvre des séances prévues par le code de l'éducation (article L.312.16) ;
- ▶ Formation des acteurs éducatifs : L'arrêté du 1^{er} juillet 2013 relatif au **référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation** fixe comme compétence commune : « Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques ». Cela recouvre entre autres, le fait de se mobiliser et mobiliser les élèves contre les stéréotypes et les discriminations de tout ordre, et promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes ;

▶ Création d'un indicateur de suivi de la mixité dans les voies professionnelles et technologiques, inscrit dans le PAP 2014*, permettant de mesurer la mixité dans les formations : Proportion de filles en terminale STI2D et en terminale professionnelle des spécialités de la production, Proportion de garçons en terminale ST2S et en terminale professionnelle des spécialités plurivalentes sanitaires et sociales ;

▶ Travail sur la diversification des parcours d'orientation des filles et des garçons (utilisation des forums, visite d'entreprises, pour élargir les représentations sur les métiers).

Les politiques de ressources humaines en faveur de l'égalité professionnelle

Elles visent à tendre vers la parité dans les instances consultatives et les postes d'encadrement supérieur. Elles engagent également à être attentif à l'équilibre des jurys de concours (certains étant constitués de moins de 40% de femmes).

*PAP : Les Projets annuels de performances sont annexés au projet de loi de finance et présentent pour chaque programme la stratégie, les objectifs, les actions, les indicateurs de résultats attendus ainsi qu'une évaluation des coûts associés

Pour en savoir +

Feuille de route du ministère de l'éducation nationale

Programme d'actions 2014

<http://femmes.gouv.fr/droits-des-femmes-les-feuilles-de-route-ministerielles-2014>

OBJECTIF ÉGALITÉ : site réalisé par l'Onisep

Des vidéos, des informations, un quizz... pour travailler avec les élèves sur les représentations professionnelles. <http://objectifegalite.onisep.fr>

Des ABCD de l'égalité au plan d'action pour l'égalité entre les filles et les garçons à l'école

L'expérimentation des « ABCD de l'égalité » dans 10 académies a donné lieu à une évaluation conduite par l'inspection générale de l'éducation nationale. Ce dispositif qui s'adressait aux classes de la grande section de maternelle jusqu'au CM2, était composé de séquences pédagogiques permettant aux enseignants d'aborder la question de l'égalité au travers des disciplines. Le bilan de cette expérimentation met particulièrement en évidence qu'il est important de former et outiller les équipes éducatives, et de mieux communiquer auprès des familles. Il ne s'agit pas de renoncer mais d'amplifier l'action pour l'égalité entre les filles et les garçons à l'école parce que **l'égalité est une valeur essentielle de la République. Le plan d'action pour l'égalité entre les filles et les garçons annoncé le 30 juin 2014** repose sur les éléments suivants :

- La formation à l'égalité entre les filles-garçons pour les équipes éducatives et les corps d'inspection sera généralisée
- La transmission aux élèves de la valeur égalité filles-garçons se fera dans la classe à partir de séquences pédagogiques enrichies s'appuyant sur les programmes scolaires et le socle commun de connaissance et compétence (mise à disposition d'une mallette pédagogique pour les enseignants et d'un accompagnement via une plateforme numérique).
- L'égalité entre les filles et les garçons sera inscrite dans les projets d'établissement et d'école.

Plan d'action pour l'égalité entre les filles et les garçons à l'école

Après une année pionnière en matière d'éducation à l'égalité entre les filles et les garçons dans 247 écoles à travers les «ABCD», et sur la base de l'évaluation fournie par l'inspection générale de l'Éducation nationale (IGEN), le gouvernement a décidé d'engager un plan d'action ambitieux en faveur de l'égalité filles-garçons à l'école, structuré en 4 axes.

Rapport de l'inspection générale de l'Éducation nationale - Juin 2014

«En matière de préconisations, non seulement il n'est pas proposé de renoncer au projet, il s'agit même de l'amplifier, en en faisant évoluer les modalités, de bâtir rigoureusement et progressivement un projet qui s'intègre au quotidien de la vie scolaire et des enseignements et qui

relève pleinement de l'éthique professionnelle des enseignant-e-s.

L'égalité des droits entre les filles et les garçons doit relever d'une vigilance et d'une bienveillance permanentes, et non d'un «dispositif» que les professeur-e-s auraient la faculté de choisir ou de rejeter.»

1

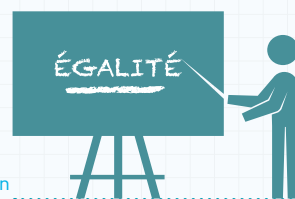
LA GÉNÉRALISATION DE LA FORMATION DU PERSONNEL ÉDUCATIF À L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS

Pour les nouveaux enseignants :

- ◆ Un enseignement spécifique dans le tronc commun de toutes les écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE) pour les quelques 25 000 enseignants en formation initiale, sur la base de modules fournis par le ministère de l'Éducation nationale.

Pour les enseignants en activité : l'égalité filles-garçons, priorité du Plan national de formation 2015, déclinée dans les plans académiques et départementaux de formation

- ◆ Dans le 1^{er} comme le 2nd degré, les chefs d'établissement et cadres de l'Éducation nationale (2500 IEN et IA-IPR) seront formés dans toutes les académies dès la rentrée 2014.
- ◆ Les inspecteurs de l'Éducation nationale seront mobilisés pour réaliser sur ce sujet des « animations pédagogiques de circonscription » toute l'année à destination des plus de 320 000 enseignants du 1^{er} degré.
- ◆ L'offre de formation continue en ligne offerte aux enseignants du 1^{er} et du 2nd degré sera enrichie en la matière : les parcours « M@gistère » permettront de rendre accessibles des ressources tant sur les approches théoriques que sur des exemples pratiques.



2

LA DIFFUSION D'OUTILS PÉDAGOGIQUES ADAPTÉS ET GÉNÉRALISÉS, POUR AIDER LES ENSEIGNANTS À TRANSMETTRE LA VALEUR D'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS AUX ÉLÈVES



Un nouveau site internet rassemblant des ressources validées par le ministère de l'Éducation nationale



Une mallette pédagogique à disposition des enseignants

3

DES SÉQUENCES PÉDAGOGIQUES ENRICHIES PRÉPARÉES PAR LES ENSEIGNANTS À PARTIR D'OUTILS RÉNOVÉS ET SIMPLIFIÉS

La transmission aux élèves de la valeur d'égalité filles-garçons se fera à partir de séquences pédagogiques enrichies en classe s'inscrivant dans le socle commun et dans les programmes



Français,



Histoire,



Géographie,



Éducation morale et civique,



EPS...

4

L'INFORMATION DES PARENTS



Les établissements scolaires seront invités à inscrire l'égalité entre les filles et les garçons dans leur projet d'établissement ou leur projet d'école, adoptés en Conseil d'école ou Conseil d'administration. Ce sera l'occasion d'impliquer les parents et leur faire partager ce projet éducatif.

CADRAGE NATIONAL

Mise en œuvre de la politique éducative pour l'égalité filles / garçons à l'école

Le code de l'éducation confie aux écoles, collèges, lycées et établissements d'enseignement supérieur la mission de « favoriser la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'orientation » et de dispenser, à tous les niveaux de scolarité « une information consacrée à l'égalité entre les hommes et les femmes, à la lutte contre les préjugés sexistes et à la lutte contre les violences faites aux femmes et les violences commises au sein du couple ».

Circulaire du 20 janvier 2015 - parue au BO n°4 du 22 janvier 2015

La politique éducative en faveur de l'égalité repose sur la formation initiale et continue de l'ensemble des personnels et a pour finalité la constitution d'une culture de l'égalité et du respect mutuel partagée par tous (membres des équipes éducatives, élèves, parents, partenaires). Elle doit garantir à chaque élève, fille ou garçon, un traitement égal et une même attention portée à ses compétences, son parcours scolaire et sa réussite. Cette circulaire s'inscrit dans la continuité du plan d'action pour l'égalité entre les filles et les garçons à l'école (communiqué de presse du 30 juin 2014).

Les points importants :

➤ Généraliser la formation initiale et continue

de l'ensemble des personnels à l'égalité filles/garçons à l'école.

La mobilisation contre les stéréotypes, notamment sexistes et les discriminations ainsi que la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes doivent être intégrées dans les enseignements du tronc commun de formation initiale des ESPE. Les étudiants et enseignants stagiaires inscrits en Master MEEF auront accès à un parcours de formation sur M@gistère contribuant à la construction d'une posture professionnelle propice à davantage d'égalité entre les filles et les garçons à l'école.

Pour l'ensemble des personnels, des actions de formation seront déclinées dans les plans de formation académiques, afin de renforcer les initiatives existantes.

➤ Mobiliser de nouvelles ressources

pour fédérer l'ensemble de la communauté éducative autour d'une ambition partagée et permettre aux enseignants de mettre en œuvre des séquences en classes.

En complément des ressources sur Eduscol, de nouvelles ressources ont été élaborées avec la collaboration de l'inspection générale de l'éducation nationale et du réseau CANOPE. Ces ressources sont destinées à tous les niveaux scolaires de la maternelle au lycée et sont téléchargeables sur le site de CANOPE. Ce site offre des éclairages sur les enjeux de l'égalité à l'école et dans la société, des pistes pédagogiques liées aux programmes d'enseignement, à l'accompagnement des choix d'orientation en lien avec le PIIODMEP (parcours individuel d'information d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel). Une communication en direction des familles devra être prévue préalablement à la réunion du conseil d'école ou du conseil d'administration, concernant les modalités concrètes de mise en œuvre du principe d'égalité qu'il est proposé d'inscrire dans le projet d'école ou le projet d'établissement.

➤ Renforcer le pilotage académique de la politique en faveur de l'égalité

Cette politique doit notamment se fonder sur un diagnostic quantitatif et qualitatif de la situation comparée des filles et des garçons (parcours scolaire - état des pratiques discriminatoires - violence à caractère sexuel...), en privilégiant les statistiques sexuées.

Elle se traduit par la mise place d'un comité de pilotage définissant et mettant en œuvre les orientations académiques en lien avec les écoles et les établissements, et organisé autour des personnes chargées de mission académique « égalité ».

Enfin, l'installation durable d'une culture de l'égalité est indissociable d'une attention particulière portée à l'égalité professionnelle (représentation équilibrée des femmes et hommes dans les jurys de concours, les promotions de corps et grades, recrutement des personnels d'encadrement...).

➤ Assurer le suivi et l'évaluation de la politique d'égalité dans la durée

Le pilotage académique fera l'objet d'un suivi qui se concrétisera lors des dialogues annuels de gestion.



CANOPE :
outils pour l'égalité filles/garçons à l'école

Ce site est mis en place à la demande du ministère pour accompagner les équipes éducatives.

Il est organisé en 5 volets :

- Fondements et enjeux,
- Agir en classe
- Agir dans l'école en lien avec les parents et les partenaires,
- Les essentiels,
- La mallette pédagogique.

www.reseau-canope.fr/lutte-contre-les-inegalites/egalite-filles-garcons.html



Accueil > Éducation et Société > Lutte contre les inégalités > Égalité filles/garçons



CADRAGE ACADÉMIQUE ET RÉGIONAL :

La mise en œuvre des politiques



Une innovation académique : Le GRÉ (Grenoble Ressources Égalité)

Porté par le rectorat, les universités et l'ESPE, en partenariat avec la délégation régionale de l'ONISEP, le GRÉ a pour objet d'accompagner le déroulement du plan d'action pour l'égalité entre les filles et les garçons dans l'académie de Grenoble.

Ce groupe est constitué des référents égalité des universités de Grenoble, de Savoie et de Grenoble INP, de la chargée de mission académique égalité entre les filles et les garçons du rectorat, d'inspecteurs des 1^{er} et 2nd degré et de la directrice de l'ESPE. Il travaillera en lien étroit avec le comité de pilotage à « l'Éducation à la sexualité ». Ce groupe a pour objet de mettre en place et d'élaborer les contenus des formations à destination des enseignants, des personnels de direction et des corps d'inspection. Il permettra de mutualiser un certain nombre de documents et de ressources à disposition des équipes éducatives, et travaillera à l'élaboration de supports d'information en direction des familles.

Pour accompagner la mise en œuvre du plan de formation, le GRÉ sera force de propositions pour conduire des recherches actions sur quelques territoires désignés.

Sa constitution a donné lieu à signature d'une convention en janvier 2015.

L'académie de Grenoble mène depuis plusieurs années une politique volontariste en matière d'égalité entre les filles et les garçons.

Le projet de l'Académie de Grenoble : Horizon 2015 (publication juin 2012)

Les filles et les garçons ne font pas les mêmes choix d'orientation, en cela notre Académie est conforme à ce qui se passe au niveau national.

Après le baccalauréat, les filles ne sont que 9.7% à poursuivre vers les CPGÉ et écoles d'ingénieur, contre 19.8% de garçons, alors qu'elles obtiennent de meilleurs résultats scolaires. Après un bac S, les filles sont 57.7% contre 67.5% de garçons à poursuivre dans des filières scientifiques (chiffres 2013 - académie de Grenoble).

Priorité 2.1.1 Donner à chacun les compétences nécessaires pour élaborer son parcours d'orientation

- ▶ Prendre pleinement et explicitement en compte les représentations garçons/filles dans les activités du PDMF.
- ▶ Développer les actions de diversification de l'orientation en lien avec la mission égalité filles/garçons de l'académie, en favorisant notamment l'élargissement des choix des garçons après la classe de 2^{de}.

« Par ailleurs, la question de l'orientation par le genre reste très présente malgré une évolution certaine des mentalités et des pratiques. On observe cependant une moindre ambition des filles à résultats scolaires égaux avec les garçons, et une moindre propension des filles à opter pour les filières les plus socialement « rentables ». Parallèlement, ce sont les garçons qui font les choix les moins diversifiés vers les différentes séries de baccalauréat comparativement aux filles. » (Projet horizon 2015)

▶ Priorité 2.1.3 « Valoriser les métiers de l'industrie et de la recherche »

- ▶ Promouvoir les carrières scientifiques et techniques dans le cadre du PDMF notamment auprès des jeunes filles.

... « Une attention particulière devra être portée sur l'accès des jeunes filles aux formations scientifiques et techniques, y compris dans le supérieur. » (Projet Horizon 2015).

Declinaison régionale de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2013-2018)

La délégation régionale aux Droits des femmes (Préfecture de Région) a initié en partenariat avec les Rectorats de Grenoble et Lyon, une déclinaison de la convention nationale. Cette convention régionale sera mise en forme et signée en 2015, et contribuera à la mise en place d'actions concertées entre les partenaires, en matière d'égalité entre les filles et les garçons, les hommes et les femmes.

RHÔNE-ALPES :

Territoire d'excellence en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Fin 2012 le ministère des Droits des femmes a signé avec 9 Régions, la convention « Territoire d'excellence pour l'égalité professionnelle ». La Région Rhône-Alpes a été choisie, avec les Régions Aquitaine, Bretagne, Centre, Ile-de-France, La Réunion, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Poitou-Charentes. L'enjeu est de positionner les Régions comme acteurs de premier plan dans la lutte contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Les inégalités que l'on commet par habitude sont encore trop souvent des freins plus puissants que la réglementation. Il est donc nécessaire de les combattre par l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des acteurs.

Les signataires de la convention en Rhône-Alpes (Rectorats des Académies de Grenoble et Lyon, Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt, Préfecture de Région, et Conseil Régional) ont retenu les 3 axes proposés.

➤ 1. Réaliser l'égalité professionnelle notamment dans les TPE et PME

➤ 2. Lutter contre les stéréotypes pour développer la mixité dans les filières et métiers

En particulier, les actions suivantes qui concernent les élèves

- Valoriser les bonnes pratiques et actions concourant à faire connaître les métiers aux jeunes en déconstruisant les stéréotypes de genre
- Développer la mixité filles-garçons en vue de rééquilibrer leurs parts respectives dans les filières et métiers en particulier en développant les actions sur le genre dans les établissements.

➤ 3. Faire du congé parental un tremplin pour revenir à l'emploi durable

L'année 2013/2014 a été une année d'expérimentation d'un certain nombre d'actions dans les territoires. Après une évaluation menée sur le plan national, par le ministère des Droits des femmes, conjointement avec les Régions, les actions les plus pertinentes seront proposées à généralisation.

Pour l'axe 2, 33 actions ont été menées en Rhône-Alpes, essentiellement dans les établissements scolaires.

Pour en savoir +

La présentation du projet et la compilation des actions

<http://femmes.gouv.fr/9-regions-territoires-dexcellence-et-deja-230-actions-concretes-pour-legalite-professionnelle>



égalité
FEMMES HOMMES
TERRITOIRES D'EXCELLENCE

L'Ardèche au cœur du projet Territoire d'excellence : Osez les métiers féminins masculins

A la demande de l'IA-DASEN, un projet porté par Jean-Marie Lasserre, proviseur du lycée Marius Bouvier à Tournon a été initié dans le département. L'objectif de l'action était d'élargir le champ des possibles en matière d'orientation et de choix des filières de formation pour contribuer à favoriser la mixité dans les métiers. Pour l'année scolaire 2013/2014, le choix a été fait de s'appuyer sur des témoignages de femmes ayant des parcours professionnels inattendus.

L'action s'est déroulée en plusieurs temps :

- Sensibilisation des acteurs éducatifs par une formation à la lutte contre les stéréotypes
- Implication de 10 établissements (collèges, lycées et lycées professionnels) qui ont travaillé sur ce thème de façon originale (rencontre de professionnelles, forum, travail sur le projet d'orientation en accompagnement personnalisé...). Les productions qui ont pris des formes différentes (exposés, poésie, films...) ont été mises en valeur lors d'un colloque de clôture.
- Colloque départemental sur la thématique « Quelles orientations pour les filles au 21^e siècle ? »
CRUAS-15 avril 2014
L'ONISEP de Grenoble a accompagné ce projet en réalisant plusieurs films.

Vous retrouverez les principaux moments de ce colloque et les productions des élèves sur le site de l'ONISEP : www.onisep.fr/grenoble rubrique « filles et garçon : sur le chemin de l'égalité ».

Les chiffres de l'Europe : Objectifs Europe 2020

La stratégie de l'UE des 28 pays (UE 28) pour l'emploi et une croissance intelligente, durable et inclusive repose sur cinq grands objectifs, mesurés grâce à dix indicateurs clés.

L'un des objectifs concerne l'éducation : Le taux de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation devra être inférieur à 10% et au moins 40% des 30-34 ans devront avoir obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur ou équivalent.

- En 2013 : la part des diplômés de l'enseignement supérieur dans l'UE 28 est de 37% (soit une hausse de 13% depuis 2002). Des disparités existent entre les pays et entre les hommes et les femmes. Les femmes sont dans tous les pays de l'UE plus diplômées que les hommes (41% de femmes, pour 32.6% d'hommes).

La France se classe en 13^e position pour le taux de femmes diplômées (aux 2 extrémités : 60.8% pour la Lituanie, 24.6% pour la Roumanie). En France, presque 1 femme sur 2 est diplômée du supérieur (48.4% pour 39.5% chez les hommes).

- En 2013 : le pourcentage des jeunes ayant quitté prématurément le système scolaire est de 12% dans l'UE soit une baisse de 6% depuis 2002. Les filles sortent moins précocement du système éducatif que les garçons et ce dans tous les pays de l'UE (à l'exception de la Bulgarie). 13.6% d'hommes pour 10.2% de femmes ont un niveau d'enseignement du premier cycle du secondaire.

En France, l'objectif de 9.5% est quasiment atteint : 10.7% d'hommes sont sortis prématurément du système éducatif pour 8,8% de femmes

- Si l'on croise ces données avec le taux d'activité des 15-64 ans dans l'UE, on observe une inversion totale des données. Les femmes quel que soit le pays concerné sont moins nombreuses à être en situation d'emploi que les hommes (65.6% de femmes qui travaillent pour 78% d'hommes).

En France, 66.7% des femmes dans la population active travaillent, contre 75.4% des hommes, elles sont 29.9% à exercer un emploi à temps partiel.

Sources : Eurostat 11 avril 2014/INSEE 2013

DU CÔTÉ DE L'EUROPE : les enjeux



La charte des Nations Unies et la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme reconnaissent comme principe l'égalité de droits entre les femmes et les hommes.

Ces questions de droit sont également au cœur des problématiques de l'Europe. Le traité de Rome qui crée en 1957, la communauté économique européenne posait déjà le principe de l'égalité de rémunération. Avec le traité d'Amsterdam en 1997 l'égalité entre les hommes et les femmes devient un principe fondamental.

La charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne (2000) spécifie que « L'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération » (art.23).

Depuis, un faisceau de directives convergent dans ce même sens, ainsi :

➤ Le nouveau pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes 2011-2020

Il a été adopté par le Conseil Européen qui rassemble les chefs d'État et de gouvernement des États membres de l'Union européenne (UE) et le président de la Commission européenne. Il réaffirme que l'UE est déterminée à combler les écarts entre hommes et femmes dans les domaines de l'emploi, de l'éducation et de la protection sociale (conformément aux objectifs de la stratégie Europe 2020), à promouvoir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des femmes et des hommes et à lutter contre toute violence à l'égard des femmes.

- <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?!=FR&f=ST%207349%202011%20INIT>

- www.consilium.europa.eu/newsroom

➤ La Stratégie du conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2014-2017

Le Conseil de l'Europe est une organisation internationale extérieure à l'Union européenne et qui assure l'application de la convention européenne des droits de l'Homme. Cette stratégie repose sur des activités axées sur 5 objectifs majeurs :

- Lutter contre les stéréotypes de genre et le sexisme
- Prévenir et combattre la violence faite aux femmes
- Garantir aux femmes l'égalité d'accès à la justice
- Assurer une participation équilibrée des femmes et des hommes aux prises de décisions publiques et politiques
- Intégrer les questions d'égalité dans toutes les politiques et mesures

Stratégie du conseil de l'Europe 2014-2017 :
www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/default_fr.asp

Pour en savoir +

Le centre d'information sur l'Europe : www.touteleurope.eu

Le site du Conseil de l'Europe : <http://hub.coe.int/web/coe-portal/home>

Le site du conseil de l'Union européenne : <http://register.consilium.europa.eu>

LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS DE GENRE : glossaire

➤ Préjugé

Attitude négative ou prédisposition à adopter un comportement négatif envers un groupe et qui repose sur une généralisation erronée et rigide. (Allport- 1954)

➤ Stéréotypes :

Composante cognitive des préjugés. Les stéréotypes sont des « théories implicites de la personnalité que partage l'ensemble des membres d'un groupe à propos de l'ensemble des membres d'un autre groupe et du sien propre » (Leyens - 1983). Les stéréotypes sont des raccourcis cognitifs qui permettent de catégoriser les individus. Ils sont composés de croyances, et ont un caractère réducteur, qui a pour effet d'éliminer les nuances, d'attribuer une image générale à toutes les personnes d'un même groupe. Ils peuvent être négatifs ou positifs.

Au sein d'une catégorie désignée, il y aura forcément des différences interindividuelles, puisque la diversité est la règle du vivant.

➤ Discrimination

La discrimination est un comportement négatif non justifiable émis à l'encontre des membres d'un groupe social donné. Les 18 critères de discrimination sanctionnés par la loi sont : l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. La discrimination est punie par la loi.

Source : Article 225-1 du Code Pénal.

➤ Effet Pygmalion

L'effet Pygmalion en pédagogie consiste à émettre des hypothèses sur le devenir d'un élève et les voir se réaliser. Ce phénomène a été mis en évidence dans les travaux de **Rosenthal et Jacobson** - 1968. Ils font croire aux maîtres d'une école que 20 % de leurs élèves sont particulièrement « prometteurs » (alors qu'ils ont été choisis au hasard) et observent que la plupart de ceux-ci obtiennent ensuite les meilleurs résultats. Il existerait une relation significative entre les comportements de l'enseignant et les attentes qu'il a envers ses élèves. Les enseignants auraient une représentation de leurs élèves en fonction de critères de compétences. Le comportement différencié des enseignants vis-à-vis de leurs élèves renforcerait les compétences ou non des élèves (pour schématiser : climat affectif bienveillant - plus de sollicitations quand les élèves sont supposés avoir de bons résultats scolaires).

➤ Prophétie auto-réalisatrice

Une prophétie auto-réalisatrice est une prévision qui se réalise parce qu'une ou plusieurs personnes croyaient qu'elle devait s'accomplir : elle se produit lorsqu'une croyance a modifié des comportements de telle sorte que ce qui n'était que croyance devient réel.

➤ Menace du stéréotype

Le stéréotype concerne aussi le jugement que l'on porte sur soi. Il peut ainsi fonctionner comme une auto-confirmation. La personne stéréotypée va se comporter conformément au stéréotype. Si le groupe d'appartenance a mauvaise réputation, l'individu va avoir peur de confirmer par son comportement, le stéréotype associé.

Ce phénomène a été mis en évidence aux USA par **Steele et Aronson** (1995) qui se sont intéressés aux causes d'échecs scolaires de certaines minorités ethniques, et en particulier aux rôles que pouvaient jouer les stéréotypes négatifs visant ces minorités. Les étudiants afro américains sont porteurs d'un stéréotype négatif concernant leurs moindres capacités intellectuelles. Les chercheurs ont fait passer des tests à des étudiants noirs et à des étudiants blancs en précisant dans un groupe qu'il s'agissait de tests révélateurs de leurs capacités intellectuelles et sans rien préciser dans l'autre groupe. Les résultats des étudiants noirs sont identiques à ceux des étudiants blancs quand aucun lien n'est fait entre cette épreuve et leurs capacités intellectuelles. Les étudiants noirs réussissent moins bien quand l'épreuve est présentée comme une épreuve d'intelligence. La menace du stéréotype se caractérise par la peur de renforcer le stéréotype par son comportement, cette peur viendrait diminuer les performances en situation d'évaluation.

Pascal Huguet a mis en évidence le même phénomène en s'intéressant au stéréotype de genre, signifiant que les filles sont moins bonnes que les garçons en mathématiques.

La conscience que l'individu a de sa réputation va interférer avec sa performance en rajoutant une tonalité émotionnelle. D'où l'importance à accorder à la gestion des informations liées à la performance au sein de la classe.

La désaffection massive des jeunes filles vers les filières supérieures scientifiques (CPGE - licences de physique, mathématiques, informatique) et techniques s'explique en partie par le fait que pour réussir dans ces disciplines, elles doivent affronter un stéréotype négatif. Ce combat, les garçons n'ont pas à le mener puisqu'on considère qu'ils sont « naturellement » meilleurs dans ces matières.



Le cheminement du stéréotype à la discrimination

« Les femmes font passer leur vie de famille avant leur vie professionnelle » est un **stéréotype**.

« En tant que femme, cette femme particulière privilégiera certainement sa vie de famille à sa vie professionnelle » est un **préjugé**.

« En conséquence, je décide de ne pas la recruter sur ce poste exigeant une grande disponibilité, parce qu'elle est une femme » est une **discrimination**.

La loi punit les auteurs de discriminations sexistes (juridictions pénales, administratives et civiles).

Les sanctions

Pour les personnes physiques :

- Jusqu'à 45 000€ d'amende et 3 ans de prison ;

- Jusqu'à 75 000 € d'amende et 5 ans de prison lorsque la discrimination est commise dans un lieu accueillant du public

Pour les personnes morales :

- Jusqu'à 225 000€ d'amende ;

- Jusqu'à 375 000€ d'amende lorsque la discrimination est commise dans un lieu accueillant du public.

Lutter contre les stéréotypes filles-garçons : les apports théoriques



Contrairement à ce qui est souvent entendu, la « théorie du genre » n'existe pas au sens dogmatique.

En revanche de nombreuses études de genre menées dans des champs disciplinaires différents permettent d'analyser les processus inégalitaires qui conduisent à différencier les rôles des femmes et des hommes, en introduisant des rapports de domination. Les « stéréotypes de genre » existent bien et sont la base du sexisme.

Si l'on pense que c'est la nature qui nous fait homme ou femme et que nos rôles sont liés à cette différence sexuée, alors nous ne pouvons rien changer. Si l'on admet qu'au-delà du sexe biologique, la société participe à la construction des rôles de chacun, alors nous pouvons agir pour évoluer vers plus d'égalité.

Le sexe renvoie au biologique, le genre social renvoie à la construction sociale de l'individu (rôles, statuts, droits assignés à un sexe ou l'autre par les différentes sociétés). Ce qui est encore différent de l'identité de genre qui est se sentir fille ou garçon. Dès l'enfance, les rôles et comportements sont déterminés par l'environnement : ainsi les petits garçons doivent se comporter virilement et les filles devront être douces...

Françoise Héritier explique cette hiérarchisation des rôles par l'impossibilité par les hommes d'accepter que les femmes puissent mettre au monde des filles (leur identité) mais aussi des garçons. Ce qui expliquerait que dans de nombreuses sociétés, les rituels de passage de l'enfance à l'âge adulte pour les garçons se fassent à travers des rituels initiatiques visant à les faire renaitre au monde des hommes. Les femmes sont pour leur part, exclues de ces cérémonies.

➤ L'apport des neurosciences : Catherine Vidal

L'idée que les comportements relèvent d'un déterminisme biologique est largement ancrée dans l'opinion publique. Chez l'embryon, il n'y a pas de différences anatomiques entre les cerveaux des mâles et des femelles, les gènes qui déterminent l'architecture du cerveau sont indépendants des chromosomes X et Y. A la naissance, le cerveau du nouveau-né comporte des milliards de neurones, mais seulement 10% d'entre eux sont connectés. Les autres connexions se mettent en place lorsque le bébé commence à interagir avec son environnement. Ainsi on sait depuis longtemps que les interactions sociales précoces sont nécessaires à un développement cognitif et affectif harmonieux.

Les recherches actuelles avec l'aide de l'IRM permettent de rendre compte de la plasticité du cerveau. Les connexions neuronales vont se construire en fonction des apprentissages et des expériences vécues. Ainsi, on a pu mettre en évidence que l'apprentissage du piano durant l'enfance allait se traduire par une augmentation des connexions dans une certaine zone du cortex, qui sera fonction du temps consacré à cet apprentissage. Apprendre à jongler produit un épaississement des zones du cortex qui contrôlent la coordination du bras et de la vision. On sait maintenant que cette plasticité cérébrale se maintient tout au long de la vie, et que les connexions neuronales vont évoluer en fonction des expériences. L'inné et l'acquis sont difficilement séparables : la capacité de connexions neuronales est liée à l'inné, la réalisation effective de ces connexions est de l'ordre de l'acquis.

Ce qui signifie qu'il y a autant de cerveaux différents que d'histoire particulière d'individu, et que les capacités développées par l'individu sont largement liées à l'éducatif. Les garçons développeraient plus de compétences dans la lecture de plans, car dès l'enfance ils sont plus souvent incités à jouer à des jeux de construction, et des jeux d'extérieur.

➤ La construction de l'identité chez l'enfant : les apports de la psychologie

La théorie cognitive élaborée en 1966 par **Lawrence Kohlberg**, psychologue, met en évidence plusieurs phases dans le développement de l'identité sexuée chez l'enfant.

➤ Entre 2 et 3 ans, l'enfant sait qu'il est garçon ou fille et peut le généraliser en classifiant les adultes dans ces deux catégories en fonction de caractéristiques physiques : **identité de genre**

➤ Entre 3 et 5 ans, l'enfant sait que le fait d'être garçon ou fille restera stable dans le temps : **stabilité de genre**

➤ A partir de 5 ans, l'enfant fait le lien entre le biologique et l'identité de genre : **constance de genre**. C'est à cet âge que l'enfant veut se conformer aux stéréotypes de genre (choix des vêtements, des jeux...), afin de renforcer son appartenance au groupe de pairs : **phase de rigidité**

Les enfants vont donc construire leur identité de genre à partir de ce qu'ils voient autour d'eux, en intégrant précocement les stéréotypes.

De nombreuses études montrent que les parents n'agissent pas de façon similaire selon le sexe de l'enfant : durée de l'allaitement, jeux, langage. Ce sont par ces actes quotidiens qui apparaissent anodins que se fabriquent les habits et les catégories de pensées sexuées. Les couleurs, les jeux proposés, les personnages et leurs histoires vont largement être entachés de stéréotypes.

Une étude menée par Rubin, Provenzano et Luria en 1977, montre que dès vingt-quatre heures après la naissance de leur bébé, les parents vont leur attribuer des caractéristiques différentes : Les garçons sont grands, solides, avec des traits marqués ; les filles sont belles, gentilles, avec des traits fins. Cette tendance à stéréotyper le bébé est encore plus marquée par le parent du même sexe.

De façon plus globale, l'agitation motrice chez le bébé et les comportements turbulents plus tard sont mieux acceptés chez les garçons que les filles. Les parents vont proposer plus de stimuli physiques aux garçons, et plus de stimuli de socialisation aux filles (sourire, vocalisation...).

➤ L'influence de l'environnement : les apports de la psychosociologie

La question de la transmission de l'identité est intriquée à l'environnement et aux modes d'éducation. Chaque société va être porteuse de normes sociales « ensemble de conduites, et attitudes qui sont considérés comme acceptables et/ou désirables ». Ces normes sont chargées de valeurs qui vont être différentes en fonction des époques, des lieux et des cultures.

Trois processus sont opérants pour l'intériorisation et l'appropriation des stéréotypes de genre chez l'enfant :

➤ **La catégorisation** : Avec le développement des capacités cognitives et de représentation (vers 18-24 mois), l'enfant va organiser les informations du monde qui l'entoure en deux catégories : le féminin et le masculin

➤ **La prise d'exemple** : La division des tâches domestiques qu'il observe au quotidien renforce sa représentation de ce que doivent faire hommes et femmes. La prise d'exemples va aussi se faire au travers des personnages dans les dessins animés, les livres pour enfant.

➤ **Le renforcement** : l'enfant est encouragé lorsqu'il adopte des comportements conformes à ce qui est attendu pour son sexe. Il est à noter que la réprobation est plus forte lorsque les garçons adoptent des comportements ou attitudes associées en général aux filles, que l'inverse.

En particulier, les catalogues de jouets renforcent ce qui est déjà existant : à savoir pour les filles un univers domestique, de séduction (maquillage), de soins et maternage. Pour les garçons, les jouets seront en lien avec le monde extérieur, l'aventure et la technique. Les jouets vont mobiliser des compétences différentes, ceux proposés aux garçons sollicitent plus l'activité, la manipulation et la recherche. Ils vont développer les compétences spatiales et analytiques. Les jouets des filles vont faire appel essentiellement à l'imitation et l'expression verbale (F. Vouillot).

Les garçons seront davantage sollicités sur le plan des activités corporelles, dans des jeux collectifs qui vont stimuler l'esprit de compétition.

L'ethnologue **Paola Tabet** (1998) parle du « gap technologique » caractéristique de toutes les sociétés, c'est-à-dire que les hommes se réservent le monopole des techniques et outils les plus performants qui renforcent leur domination.



➤ L'éducation scolaire : une socialisation différentielle

En primaire l'espace de la cour est largement investi par les garçons, dans des jeux dynamiques, en grands groupes et nécessitant beaucoup de déplacements. Les filles, elles vont plutôt se retrouver dans le pourtour de la cour avec des jeux plus calmes (Zaidman - 1996).

Ce partage de l'espace se retrouve également dans la classe, les garçons interviennent plus, qu'ils soient ou non sollicités par l'enseignant et se font plus remarquer.

Nicole Mosconi, met en évidence que les enseignants renforcent par leur conduite ces comportements, en interagissant plus avec les garçons. Les attentes des enseignants sont différenciées selon les sexes : ils s'attendent à de l'indiscipline de la part des garçons, et de la docilité chez les filles. La réussite scolaire reste souvent liée au sérieux et au travail fourni chez les filles, et aux capacités chez les garçons. C'est ce que l'on appelle le **double standard**.

A l'école, les filles apprendraient à moins s'exprimer en public, et à prendre moins de place, tandis que les garçons seraient confortés dans leur sentiment de domination.

Les apprentissages sociaux se retrouvent également dans les apprentissages disciplinaires (curriculum caché), c'est-à-dire des modèles, des valeurs qui vont conforter les identités sexuées. Michèle le Doeuff (1989) évoque le masculinisme des contenus d'enseignement, ainsi les femmes sont invisibles dans l'histoire, les arts, la vie sociale, rendant difficiles les processus identificateurs chez les filles.

➤ L'orientation aux prises avec le genre

La mixité des métiers reste un objectif à atteindre sur le plan égalitaire et sur le plan du développement socioéconomique, en particulier dans les fonctions d'encadrement.

➤ Des aptitudes différentes chez les filles et les garçons ?

Il est souvent dit que les filles sont meilleures dans les épreuves verbales et les garçons en représentation spatiale. Ce qui est vrai dans l'enfance, s'amenuise à l'adolescence. La supériorité des filles devient moins évidente dans le domaine verbal. Seule la « fluidité verbale » c'est-à-dire la capacité à fournir rapidement des réponses verbales à partir d'un stimulus, demeure plus prégnante. A l'adolescence, les différences dans la capacité à développer mentalement des figures géométriques sont faibles entre les deux sexes. Pour **Michel Huteau**, chercheur en psychologie, ces différences sont trop faibles, voire inexistantes dans certains échantillons, pour expliquer la division sexuée de l'orientation professionnelle.

Néanmoins, on considère encore trop souvent que filles et garçons n'ont pas les mêmes aptitudes, en particulier dans les matières scientifiques. Les équipes éducatives sont elles aussi « contaminées » par les biais sexuels, elles surestiment souvent le travail des garçons en mathématiques et celui des filles en français. Quand les élèves s'auto-évaluent, les filles ont tendance à se sous-estimer, et en particulier dans les matières scientifiques (autocensure).

➤ Des intérêts différents chez les filles et les garçons ?

Les filles seraient intéressées par les activités sociales et artistiques, les garçons seraient intéressés par les activités scientifiques et techniques. Ce qui expliquerait leurs choix d'études et de métiers. De fait, filles comme garçons ne font que se conformer aux rôles sociaux genrés que les adultes et la société vont leur attribuer : Le maternage et l'éducation pour les filles, la production d'objets et d'idées chez les garçons.

Les choix d'orientation des filles et garçons sont déterminés par ces processus à l'œuvre depuis l'enfance.

Chez les adolescents, l'identification et la projection dans l'avenir se fait en fonction de leur sexe. **Françoise Vouillot** rappelle que les choix d'orientation sont « instrumentalisés » au service du genre et permettent de s'affirmer en tant que fille ou garçon. Les garçons subissent encore plus fortement la pression de la norme sur leur identité, c'est pourquoi la ségrégation dans les filières professionnelles où les choix d'orientation se font plus tôt, est la plus forte.

Source Françoise Vouillot : *Les métiers ont-ils un sexe ?*

10% des adolescentes se projettent dans une orientation atypique pour seulement 5% des garçons.

L'ÉGALITÉ FILLES/GARÇONS

dans les écoles et les établissements



Contrairement à ce qui est pensé, les filles s'orientent vers toutes les séries, à l'inverse des garçons qui vont privilégier les séries S et STI2D. Les garçons délaissent nettement la série L. Au-delà des résultats scolaires, l'appréciation subjective de ses résultats est aussi un facteur de choix pour les élèves. Ainsi quand il se juge très bon en français seulement 1 garçon sur 10 va en L, pour 3 filles sur 10. Quand ils se jugent très bons en mathématiques, 8 garçons sur 10 vont en S, mais seulement 6 filles sur 10 font ce choix. Sans surprise en Terminale S, les filles seront majoritaires dans la dominante SVT, en ES elles choisissent plutôt la langue vivante renforcée, et en L elles optent pour la LV3.

➤ Insertion professionnelle et inégalités hommes/femmes

A niveau de formation identique, les jeunes hommes s'insèrent mieux car ils choisissent les spécialités porteuses : production et sciences exactes, tandis que les filles privilégient les spécialités des services et les sciences humaines et sociales.

Le choix de profession différenciée selon le sexe se retrouve dans de nombreux pays. Ainsi, les femmes ne sont majoritaires en sciences que dans deux régions du monde sur six : l'Asie Centrale (53%) et les États Arabes (51%). Quelle que soit la région du monde concernée, l'informatique reste la filière où les filles sont sous représentées (21% en Europe occidentale et en Amérique du Nord).

Dans les pays de l'OCDE, les plus grandes différences entre les filles et les garçons concernent les choix dans l'enseignement supérieur. Les hommes sont majoritaires parmi les diplômés de mathématiques et informatique, les femmes parmi les diplômées en lettre.

➤ Filles et garçons : des parcours différents

Les données sur les résultats scolaires et les parcours des filles et garçons dans l'OCDE sont convergentes :

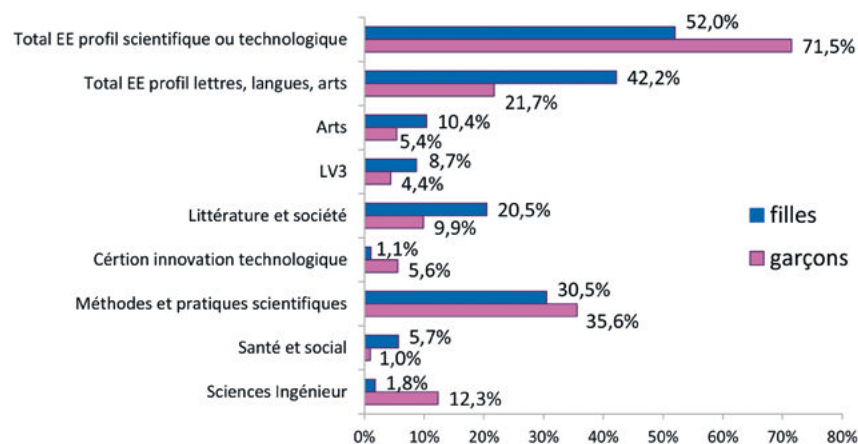
- Le taux de réussite des filles aux examens est supérieur : +6% au DNB, +4% au CAP, +2% au bac (tous bacs confondus) avec 3% en plus de mentions TB ou B pour le bac (chiffres 2012-France).
- Dans les différents pays de l'OCDE, on note un avantage des filles en lecture quel que soit l'âge. En mathématiques, dans les dernières années d'études, la différence de résultats se creuse à l'avantage des garçons. En sciences, filles et garçons obtiennent des résultats similaires, mais à résultat identique, les filles ont tendance à avoir moins confiance en elle.

➤ Des choix d'orientation largement influencés par les stéréotypes de genre

➤ **En fin de collège, les filles sont plus nombreuses à aller en 2^e générale et technologique :** 63% de filles pour 52% de garçons (chiffres 2011).

➤ **Filles et garçons ne font pas les mêmes choix d'enseignement d'exploration (chiffres 2012) :**

PART DES FILLES ET DES GARÇONS DANS LES ENSEIGNEMENTS D'EXPLORATION (EE) EN 2^{DE} - 2012 FRANCE



➤ Filles et garçons ne font pas les mêmes choix de séries de baccalauréats

Elles sont plus nombreuses à choisir les 1^{er} L et ES que les garçons et en ce qui concerne la voie technologique, elles sont minoritaires à s'orienter vers STI2D. Ces choix produisent peu de parité dans les différents baccalauréats : 46% de filles en S, 79% de filles en L, 61% en ES et seulement 7% en STI2D...

➤ Dans l'enseignement professionnel, les choix sont encore plus contrastés. La part des filles dans le secteur de la production est de 14%. A noter dans le secteur des matériaux souples, elles représentent 90% des effectifs, mais elles sont moins de 5% dans le domaine de la mécanique, du bâtiment et de l'énergie. A l'inverse dans le domaine des services, la part des filles est de 71% (chiffres 2012).

➤ Dans l'enseignement supérieur, de nombreuses formations ne sont pas mixtes : 84% de filles dans les écoles paramédicales et sociales, pour seulement 27% de filles dans les écoles d'ingénieurs et 29,7% en CPGE scientifiques. Elles sont minoritaires dans les spécialités de production en STS (15,2%), et en IUT (26,5%). Enfin, à l'université, on les trouve essentiellement en lettres, langues et sciences humaines, et lorsqu'elles poursuivent dans les domaines scientifiques, elles choisissent la biologie et la médecine.

Source : Sur le chemin de l'égalité - de l'école à l'enseignement supérieur - publication DEPP - 2014

L'ORIENTATION :

des choix différenciés

Une recherche de **Françoise Vouillot** (CNAM-INETOP) menée en 2012/2013 a porté sur la formulation ou non d'un vœu pour une 1^{re} S en fin de procédure d'orientation.

Les données recueillies sur 691 élèves de 2^{de} de 2 académies concernaient - les moyennes des 3 trimestres de l'année de 2^{de}

- les vœux provisoires et définitifs d'orientation et les décisions des conseils de classe

- les PCS, âge et sexe

Les résultats montrent que :

- lorsque sa performance annuelle est de 10/20 en sciences, un garçon formule un vœu pour S dans 42.6% des cas. Pour la même performance, 27.7% des filles seulement font un vœu pour S.

- A niveau scolaire équivalent, les enfants de PCS plus défavorisées émettent moins de vœu pour S.

- L'effet sexe et l'effet PCS se combinent. L'institution entérine de fait les demandes des familles sans prendre en considération les dimensions socio-sexuées qui modèlent ces choix

*La menace du stéréotype :

Le stéréotype concerne aussi le jugement que l'on porte sur soi.

Il s'avère qu'il peut alors fonctionner comme une autoconfirmation. C'est-à-dire que la personne stéréotypée va se comporter conformément au stéréotype. En situation d'évaluation, la menace va se caractériser par la peur de confirmer par ses résultats la mauvaise image associée à son groupe, cette peur va alors entraver les performances (travaux de Claude Steele et Joshua Aronson - 1995).

↳ Filles et garçons : inégalités dans et par l'école

Un bref aperçu à travers le regard de la recherche

► **A l'école**, filles et garçons intègrent les stéréotypes et se conforment à ce qui est reconnu comme leur domaine respectif de compétences. Ces stéréotypes sont largement répandus chez les enseignants, les parents et les partenaires du monde économique et social. De nombreuses recherches ont montré que les enseignants, comme les enseignantes traitent garçons et filles de façon différente, et plus particulièrement s'adressent aux garçons de manière préférentielle tout en pensant être équitables.

Ainsi les enseignants ont tendance à penser que les filles sont plus serviables, responsables, scolaires et se sentent déconcertés lorsque 'elles renvoient une image différente. En cela, ils sont porteurs des stéréotypes associés au féminin/masculin.

► **Nicole Mosconi** (1998) met en évidence que si les conditions de l'école profitent à la réussite scolaire des filles, les conditions de socialisation qui s'y exercent, auront des répercussions sur leur évolution future. Les garçons occupent tout l'espace de la cour en bougeant, les filles se tiennent en petits groupes sur le pourtour. En classe, les garçons ont tendance à prendre la parole de façon intempestive. Les garçons dans la classe apprennent à s'affirmer, tandis que les filles apprennent à restreindre leur espace et à se taire et auront moins de facilités pour s'imposer dans la vie professionnelle.

► **La relation des filles et des garçons aux matières scientifiques a plus particulièrement fait l'objet de nombreuses études, en lien avec leurs choix d'orientation différents.**

- **N. Mosconi** travaillant sur l'enseignement des mathématiques a montré que les garçons sont plus interrogés en classe que les filles, et ce quel que soit le sexe de l'enseignant (1/3 de temps en plus). Les questions posées font appel à la mémorisation pour les filles (réciter la leçon), elle sont plus ouvertes et font appel au raisonnement pour les garçons (résoudre un exercice). Tout ceci contribue au **curriculum caché** à savoir la partie des apprentissages déterminée par l'attitude et le comportement qui a des effets sur le développement cognitif et affectif des élèves (Marie Duru Bellat).

- Les travaux de **Pascal Huguet** ont montré que filles et garçons ont des performances différentes dans une tâche de reproduction d'une figure géométrique, suivant la consigne de présentation de l'exercice. Si on le présente comme une épreuve de dessin, filles et garçons ont des résultats comparables, si on le présente comme une épreuve de géométrie, les filles ont de moins bons résultats que les garçons (menace du stéréotype*).

Certains auteurs disent que la mixité de l'école qui favorise l'apprentissage du vivre-ensemble et du respect mutuel, générerait des effets négatifs sur l'ambition scolaire des filles et participerait à la reproduction des inégalités de genre en durcissant les stéréotypes.

► **Filles et garçons n'abordent pas les choix d'orientation de la même façon** : lorsque les jeunes se projettent dans leur vie future, les filles sont beaucoup plus nombreuses que les garçons à évoquer vie professionnelle et vie familiale. Plus de 60% des garçons, ne parlent que de la vie professionnelle (Cf. : travaux de Marie Duru-Bellat)

↳ Les politiques d'orientation

Les politiques menées depuis plus de 20 ans, en matière d'orientation, ont essentiellement été dirigées vers les filles. Elles portaient sur la diversification des choix d'orientation post 3^e et concernaient essentiellement l'augmentation des flux des filles vers les filières scientifiques et techniques.

Les effets de ces politiques sont restés modestes : le pourcentage de filles en S est passé de 42% en 1990 à 46% en 2012, pour les baccalauréats professionnels du secteur de la production, le pourcentage de filles est passé de 10% en 1995 à 14% en 2012. Pour les baccalauréats technologiques industriels, le pourcentage de filles est passé de 6% en 1995 à 7% en 2012.

La mixité dans les CPGE scientifique n'a guère progressé (29.5% de filles en 2005, 29.7% en 2012)

Ces politiques ont largement surestimé le rôle de l'information, sont restées ciblées sur les filles et étaient seulement incitatives. En fin de 3^e les représentations des métiers et formations sont déjà largement stéréotypées, et la question de la non mixité des filières n'a jamais véritablement concerné les garçons.

Nicole Mosconi a montré que même les choix d'orientation considérés comme transgressifs vers des formations où les élèves sont minoritaires en genre, ne sont pas exempt de stéréotypes, et sont imprégnés par les déterminations sociales et familiales. Ainsi, les filles qui choisissent des filières traditionnellement masculines (BTP, énergétique...) aspirent à éviter des contextes professionnels féminins, et ce choix se fait souvent au prix du reniement de leur groupe de pairs du point de vue du genre.

Les travaux de **Françoise Vouillot** montrent qu'à chaque palier d'orientation filles et garçons font des choix différents, et qu'en fin de formation initiale, les écarts entre les deux sexes sont alors devenus considérables.

► **Pour les filles, deux processus interviennent dans leur choix d'orientation.**

- **L'auto-sélection** : Elles émettent des vœux moins ambitieux que ce à quoi leur niveau scolaire leur permet d'accéder (Landrier et Nakhili - 2010)

- **L'autocensure** : Elles renoncent à certains choix sans en avoir conscience.

Ces choix différents entre les filles et les garçons ont des répercussions directes sur l'insertion professionnelle.

- Les jeunes filles sont moins nombreuses dans les secteurs qui restent porteurs de débouchés (les emplois dans les secteurs exigeant des compétences scientifiques et techniques sont plus stables et reconnus).

- Les stéréotypes associent souvent les femmes à des métiers dévalorisés socialement et en lien avec les activités « domestiques » comme les soins, l'éducation... Cela n'incite pas les garçons à choisir ce type d'orientation.

► **D'un point de vue de la construction identitaire,**

- **Les femmes** dans les milieux professionnels majoritairement masculins sont ainsi liées par une **double contrainte** et sont soumises à des contorsions identitaires : Elles doivent démontrer qu'elles ont les mêmes compétences que les hommes et démontrer leur féminité.

- **Les hommes** dans les milieux professionnels majoritairement féminins sont soumis à une **double disqualification identitaire et sociale**.

En moyenne 10% des filles envisagent une formation/profession majoritairement investie par les hommes.

En moyenne, 5% des garçons envisagent une formation/profession majoritairement investie par les femmes (Lemarchant-2010).

Les conséquences sur le marché du travail sont que 60% de la ségrégation professionnelle est produite par de la ségrégation scolaire (CEREQ-2006).

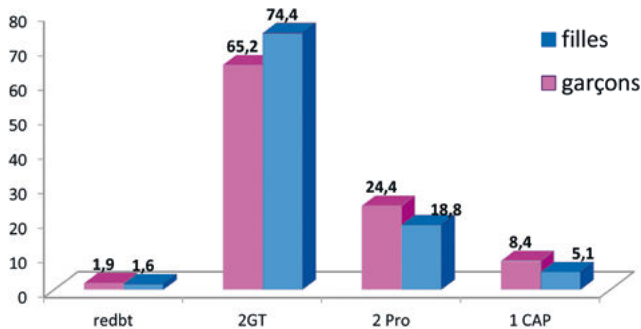
Source : Rapport de l'inspection générale - « l'égalité entre filles et garçons dans les écoles et les établissements » mai 2013

LES CHIFFRES DE L'ACADÉMIE 2013/2014

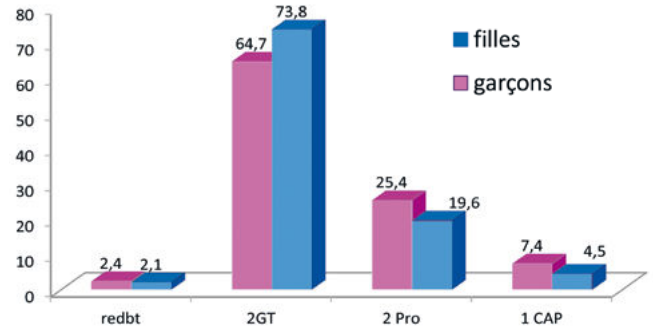
En matière de choix d'orientation entre les filles et les garçons, l'académie de Grenoble ne se démarque pas de ce qui est constaté au niveau national.

Orientation après la classe de 3^e (source Dialog)

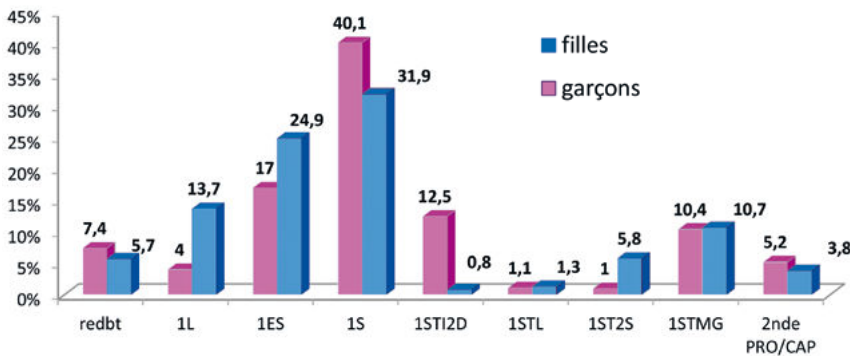
Les conseils de classe ne modifient pas la répartition des choix des filles et des garçons par rapport aux demandes des familles. 73.8% des filles ont une décision de passage en 2GT pour 64.7% des garçons (l'écart est sensiblement le même qu'en 2013).



Demands des familles - établissements publics et privés juin 2014



Décisions chefs d'établissements publics et privés juin 2014



Décisions des chefs d'établissements publics et privés - juin 2014 source Dialog

Orientation après la classe de 2^{de} GT

Après la classe de 2^{de}, 61.1% des garçons ont une décision vers une 1^{re} Générale, pour 70.5% des filles. L'écart entre les demandes des familles et les décisions des chefs d'établissement est plus important pour les garçons que pour les filles (-5.1% pour les garçons, -3.8% pour les filles). Les garçons surestimeraient plus leurs capacités que les filles.

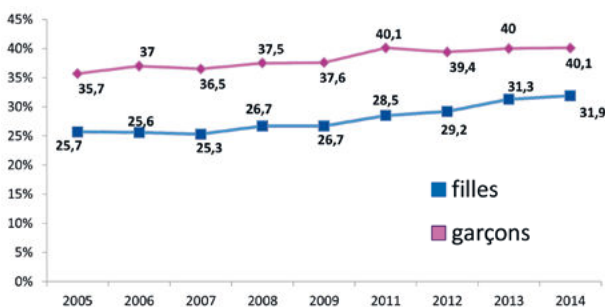
Les décisions des conseils de classe ne modifient pas réellement les stratégies des familles. Elles sont conformes aux demandes des familles dans la grande majorité des cas.

Les filles font des choix de 1^{re} vers toutes les séries, à l'exception de STI2D (en 2013, le flux était de 0.7% pour les filles). La série STMG est celle où la parité des choix d'orientation est quasiment atteinte.

Zoom sur 2 séries de bac :

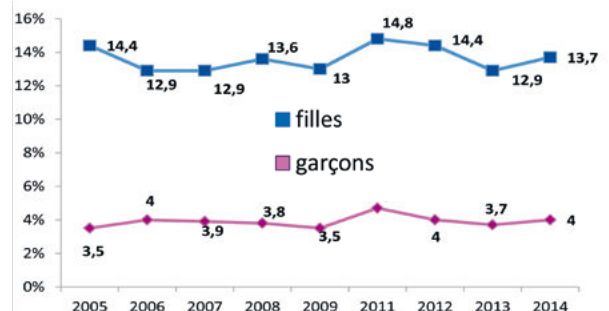
Evolution des décisions d'orientation en 1^{re} S depuis 2005

Les décisions d'orientation vers une 1^{re} S ont augmenté depuis 2005 pour les garçons comme pour les filles. L'écart entre ces décisions semble légèrement se réduire ces 2 dernières années.



Décisions des chefs d'établissements publics et privés - source Dialog

En ce qui concerne les décisions d'orientation vers la 1^{re} L, on ne constate aucune évolution depuis 2005, ni en terme de décisions d'orientation, ni en terme de flux sexués.

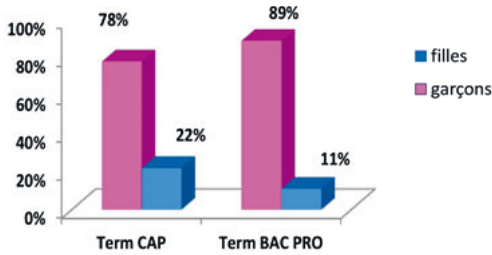


Décisions des chefs d'établissements publics et privés - source Dialog

Orientation dans les filières professionnelles

Filles et garçons ne font pas les mêmes choix, en ce qui concerne l'enseignement professionnel. Les filles sont plus nombreuses dans le domaine des services et les garçons dans le domaine de la production.

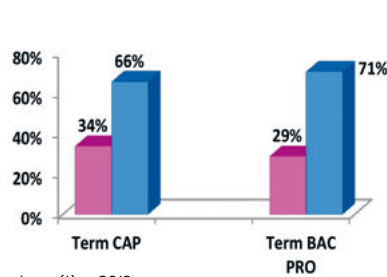
TAUX DE PARITÉ **SPÉCIALITÉ DE LA PRODUCTION**
(ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ET PRIVÉS)



Source base élèves 2013

Dans le domaine de la production, les filles sont quasiment absentes de tous les secteurs, sauf les matériaux souples.

TAUX DE PARITÉ **SPÉCIALITÉS SERVICES**
(ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ET PRIVÉS)

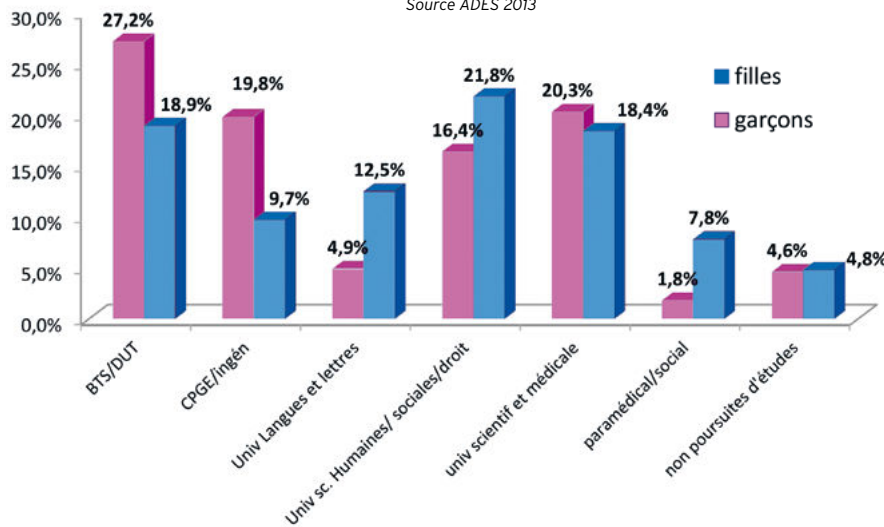


Source base élève 2013

Dans le domaine des services, les filles sont majoritaires dans la coiffure, les spécialités sanitaires et sociales, mais peu représentées dans les filières du transport et de la sécurité.



ORIENTATION **POST BAC** 2013 - ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ET PRIVÉS
Source ADES 2013



Orientation post baccalauréats généraux

Filles et garçons divergent dans leur choix d'orientation post bac, sans qu'il y ait de réelles évolutions dans la nature de ces choix depuis plusieurs années.

Les filles sont nettement moins nombreuses que les garçons à choisir une orientation en CPGE alors qu'elles réussissent mieux en classe et sont plus nombreuses à obtenir des mentions au baccalauréat.

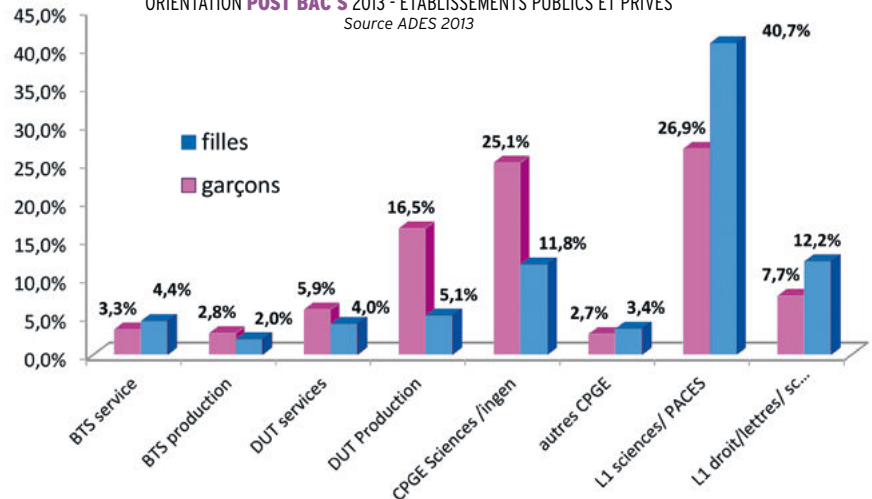
Elles sont plus nombreuses à aller dans les filières littéraires et linguistiques, y compris lorsqu'elles ont un baccalauréat scientifique, et vers les études du secteur social et paramédical.

Les garçons privilégient les sciences mais surtout les formations sélectives (CPGE-DUT).

Orientation post bac S

Le focus sur les choix après le baccalauréat S met en évidence les différences de stratégie entre les filles et les garçons. Ces derniers optent pour les filières scientifiques les plus sélectives. Les filles, elles font des choix plus diversifiés, et lorsqu'elles poursuivent en sciences à l'université, elles sont plus nombreuses à aller en médecine (PACES) et biologie (35% de filles pour 15% de garçons).

ORIENTATION **POST BAC S** 2013 - ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ET PRIVÉS
Source ADES 2013



Manuels scolaires : persistance des stéréotypes

Si les mesures prises ont permis d'éliminer les stéréotypes les plus flagrants (Papa lit et maman coud...), différents rapports depuis une dizaine d'années montrent que les représentations des hommes et des femmes sont déséquilibrées dans les manuels. Ainsi, les modèles identificatoires proposés aux filles sont encore largement minoritaires et stéréotypés. Les stéréotypes persistants sont pour la plupart invisibles : « curriculum caché ».

Les manuels sont un reflet de la société française, et ne font que transposer les inégalités professionnelles. Ainsi, le fait de représenter un homme devant un ordinateur est anodin, mais si ce sont toujours des images d'hommes devant des ordinateurs, cela renforce les stéréotypes de genre (les hommes sont largement majoritaires dans ce secteur professionnel).

Le travail sur l'image est toujours délicat, car interprétable de différentes façons :

- ▶ L'image stéréotypée va représenter le stéréotype attendu (filles en rose, garçons en bleu par exemple)
- ▶ L'image neutre est une image qui ne va pas montrer de hiérarchie ou qui ne met pas en scène de stéréotype attendu (filles et garçons habillés de la même couleur ou jouant ensemble aux mêmes jeux)
- ▶ L'image contre-stéréotypée (ou stéréotype inversé) va renverser les représentations (filles en bleu et garçons en rose, fille jouant aux voitures et garçons à la poupée...). Cette figure de style peut être dangereuse à manipuler car elle va créer un nouveau stéréotype. On la rencontre rarement dans les manuels scolaires, où elle participe à la déconstruction des stéréotypes.

Pistes de réflexions : Les enseignants peuvent travailler à la déconstruction d'une image stéréotypée dans un manuel, elle perdra alors tout son poids. Pour ce il faut la situer dans son contexte historique, au-delà de l'image elle-même, on va pouvoir travailler sur les rapports hommes/femmes sous-jacent à cette époque.

Quelques éléments d'analyse extraits de différentes études

Dans les manuels de lecture du CP, les pères sont souvent absents et peu concernés par les tâches du foyer, et la vie professionnelle des mères rarement évoquée (2007). En 2008, la Halde note que sur l'ensemble des manuels scolaires étudiés, 3 fois plus d'illustrations représentent les hommes en situation professionnelle.

- ▶ **La représentation des femmes dans les manuels de français - travaux du centre Hubertine Auclert**
En 1689, l'Académie française masculinise les termes « autrices, poétesse, peintresse, philosophe et médecine » qui étaient utilisés dans la société française de l'époque.

Le manuel scolaire est un livre de référence pour les élèves, il contribue à la construction des normes et à la formation des opinions. En cela, les messages conscients ou non qu'ils peuvent transmettre sont importants.

La vigilance concernant les stéréotypes liés au sexe dans les manuels scolaires est inscrite dans la convention des Nations Unies de 1979, signée par la France en 1983.

Plusieurs notes de services successives ont rappelé la vigilance des enseignants dans le choix des manuels scolaires, et en particulier la note n°86-133 du 14 mars 1986 relative aux manuels de collège indiquait parmi les critères de choix effectués par les enseignants « l'absence des préjugés sexistes ou racistes ».

Elle a largement contribué à l'exclusion des femmes, la première femme a été élue en 1980 (Marguerite Yourcenar) L'étude menée dans les manuels de français de 2^{de} GT et Professionnelle (2010) vise à identifier d'une part les représentations masculines et féminines véhiculées, et d'autre part la place occupée par les femmes dans la production culturelle à toutes les époques.

Les constats sont que les manuels renforcent encore l'exclusion des femmes du monde littéraire et artistique, en les rendant invisibles (6.1% de noms de femmes contre 93.9% de noms d'hommes - les noms d'hommes sont répétés plusieurs fois les rendant encore plus importants - seules 11 biographies leur sont consacrées sur les 254 recensées). Certaines femmes citées le sont au titre d'épouse ou muse, sans référence à leur propre fonction (exemple Elsa Triolet pour Aragon, G. Sand pour Musset...).

Sur l'ensemble des textes littéraires ou théoriques étudiés, seuls 5% ont été produits par des femmes. Enfin le genre masculin est présenté comme universel, avec peu d'efforts de féminisation des noms de métiers. Les jeunes filles n'ont pas de véritables modèles identificatoires dans ce qui leur est présenté.

Pistes de réflexions : s'interroger sur l'absence des femmes dans le monde littéraire et artistique en s'attachant à faire réfléchir les élèves sur les rapports sociaux de sexe à travers les différentes époques.

La représentation des femmes dans les manuels d'histoire - travaux du centre Hubertine Auclert

L'étude a porté sur les manuels de 2010 de 2^{de} GT et CAP, et a mis en évidence que les représentations des femmes comme actrices réelles de l'histoire était encore insuffisante. Dans les illustrations, les femmes sont représentées le plus souvent comme mère et non comme actrice de la vie économique. Aucun manuel ne mentionne le rôle des femmes dans la production des sociétés rurales et urbaines au moyen-âge. Leur rôle au siècle des lumières dans la diffusion des connaissances est atténué et se réduit très souvent à un rôle d'hôtesse passive dans la tenue des « salons ».

L'exemple d'Olympe de Gouges largement cité dans les manuels est significatif, puisque ce personnage est souvent traité dans un dossier annexe, marginalisant ainsi le rôle des femmes dans l'histoire.

Pistes de réflexions : En histoire, l'utilisation du prisme de genre permet de montrer la diversité des systèmes de socialisation et de construction des identités sexuées à travers les âges.

La représentation des femmes dans les manuels de mathématiques - centre Hubertine Auclert

Si les cours de mathématiques semblent neutres, il n'en est rien dans la mesure où les exemples utilisés pour faciliter les apprentissages sont extraits de situation de la vie quotidienne. Les personnages féminins qu'ils soient réels ou fictifs (dans les énoncés) sont largement sous représentés dans l'ensemble des manuels (étude sur les manuels de Terminale S et Terminale Pro - 2012).

On note des disparités de traitement entre les informations données sur les hommes et femmes scientifiques, plusieurs procédés tendent à minimiser le rôle de ces dernières (en les citant comme collaboratrice de leur mari, en ne mettant pas d'éléments de biographie, ou en ne les citant pas du tout). La part des femmes célèbres est de 3.5% dans les manuels.

Les personnages de fiction ne contrebalancent pas l'infériorité numérique des personnages réels : les femmes ne représentent que 28% de ces personnages.

Exemple d'actions possibles

Dans les manuels scolaires

- Recenser le nombre de femmes et hommes présents dans le manuel scolaire - dans les textes et dans les images
- Les classer en catégories : personnages célèbres - anonymes - réels - fictifs - ayant une activité dans la sphère domestique - en position d'autorité...
- Analyser les éléments recueillis et noter si il y a ou non déséquilibre.
- Faire réfléchir les élèves sur le pourquoi de ces inégalités.

En mathématiques :

Faire travailler les élèves sur les inégalités en utilisant les statistiques (différence dans les choix d'orientation-part des femmes et hommes dans les manuels...)

Pour aller plus loin

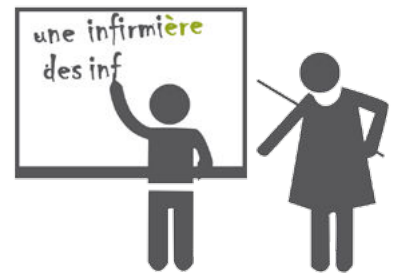
- **Le centre Hubertine Auclert** : est un espace d'information et d'expertise dont l'objectif est de promouvoir une culture de l'égalité entre femmes et hommes.

www.centre-hubertine-auclert.fr

- **Fanny Lignon, Lyon 1** : Études des stéréotypes de genre dans les manuels scolaires

L'utilisation de la langue

L'attention doit être portée sur l'utilisation des mots, en particulier des noms de métiers. Pour que les femmes soient visibles, il convient d'utiliser le genre épïcène (ex : Les infirmiers-es, ou les infirmiers/les infirmières).



La langue française vers l'utilisation d'une langue épïcène ?

Dans la langue française, il n'existe que deux genres pour désigner les qualités communes aux deux sexes. Les règles régissant l'utilisation de la langue remonte au bas latin, et l'un des deux genres en l'occurrence le masculin a pris valeur générique pour neutraliser les différences entre les sexes (Académie française).

Les travaux de la commission générale de terminologie et de néologie

En 1984, **Yvette Roudy**, ministre des droits des femmes, met en place une commission de terminologie chargée des noms de métiers et de fonction pour mettre fin à « l'invisibilité linguistique des femmes ». Les règles dégagées de ces travaux sont précisées dans la circulaire du 11 mars 1986, publiée au JO.

La Commission générale de terminologie et de néologie souligne que la féminisation « n'est pas interdite par la langue », mais elle est avant tout l'expression naturelle qui permet de rendre compte - puisque les mots existent pour dire les choses - d'une situation désormais irréversible. Une dizaine d'années après, la veille linguistique qui est faite met en évidence la tendance aux formes épïcènes comme « une céramiste, une commissaire ... », et la diffusion de formes pleinement féminisées « une chercheuse, une administratrice de conseil ... » dans l'utilisation des noms de métiers et de fonctions.

Le langage épïcène

Épïcène désigne soit un mot qui a une forme invariable, donc commune aux deux sexes : un/une enfant, un/une élève, le/la collègue, le/la journaliste, soit un mot qui, quel que soit son genre, désigne une espèce animale, sans distinguer le mâle de la femelle (le rat, la chien, la souris...) Il se dit enfin des adjectifs qui ont, en français moderne, la même forme au masculin et au féminin, ainsi que des adjectifs issus de la 3^e déclinaison latine en ancien français. L'utilisation de formes épïcènes permet de « neutraliser » la supériorité du masculin, et contribue à la lutte contre les stéréotypes de genre.

*Auto-efficacité :

ce que l'individu croit être capable de réaliser dans un domaine particulier est aussi important, sinon plus, que ses réelles capacités. (cf. Bandura).

Pour aller plus loin

Femme, j'écris ton nom, guide d'aide à la féminisation (1999), en téléchargement sur www.ac-grenoble.fr rubrique : Orientation/Égalité entre filles et garçons/Textes de référence

Le masculin n'est pas le neutre :

Une remise en cause de « l'universalisme du masculin ». L'androcentrisme implique une représentation sacralisée de l'homme qui est vécue comme menaçante aussi bien pour les filles que pour les garçons. Différentes études ont montré que l'utilisation de la féminisation des noms de métiers renforçait la confiance en soi et le sentiment d'auto-efficacité* chez les jeunes filles, et ce pour les professions « masculines et féminines ». L'utilisation du genre grammatical féminin (en particulier dans le cas de métiers où les femmes sont peu nombreuses) devrait induire l'activation d'un modèle féminin identificatoire chez les jeunes filles, ce qui renforcerait leur sentiment d'auto-efficacité.

Une étude menée par **A. Chatard - S. Guimont - D. Martinot** (2005) sur des élèves de 3^e qui devaient évaluer leur degré de confiance pour réussir dans les professions présentées, a mis en évidence que :

Les élèves ont toujours plus confiance en eux pour le choix de professions stéréotypées de leur sexe, mais indépendamment de cette différence, filles comme garçons ont un sentiment d'auto-efficacité plus important lorsque les professions sont présentées avec la marque du genre grammatical féminin. Cela est particulièrement vrai lorsqu'il s'agit de profession à « haut statut social ». Le genre grammatical féminin activerait peut-être alors une représentation plus rassurante pour les garçons en diminuant la notion de rivalité entre hommes.

En tout état de cause, l'utilisation de la langue épïcène ne peut que renforcer le sentiment de confiance en soi des filles comme des garçons.

Source : Chatard Armand, Guimont S, Martinot D. Impact de la féminisation lexicale des professions sur l'auto-efficacité des élèves : une remise en cause de l'universalisme masculin ? In : l'année psychologique. 2005 vol 105, n°2, pp. 249-272

Quelques exemples d'actions

Déclinez les noms de métiers au féminin et masculin : agriculteur/agricultrice ou directeur-trice

- évitez les tournures de phrases privilégiant le masculin : les lycéens sont motivés (remplacez par) les élèves sont motivés

la réunion des délégués... (remplacez par) la réunion des délégations

vous êtes convoqué... (remplacez par) nous vous convoquons

- évitez les illustrations véhiculant le rôle attendu des femmes et des hommes (homme chirurgien/femme infirmière).

- Équilibrez le nombre d'hommes et de femmes dans les exercices

- Évitez les contextes et fonds d'image renforçant les stéréotypes (homme avec un ordinateur, femme avec un livre...)

Études de l'impact du générique masculin sur les représentations mentales :

Markus Braueret Michael Landry: CNRS et Université Blaise Pascal Clermont-Ferrand

La grammaire française est explicite, le masculin l'emporte sur le féminin, sans que cela nuise à la compréhension : un terme masculin peut ainsi se rapporter à un groupe composé d'hommes et de femmes.

Est-ce pour autant que l'utilisation du générique masculin produit des représentations mentales neutres ? Les études menées par ces auteurs ont montré que :

- L'utilisation du générique masculin pour citer des noms de personnalité va activer plus de représentations masculines que féminines.

- Lorsqu'on demande d'imaginer un membre typique d'une catégorie professionnelle, on constate que les sujets décrivent moins souvent une femme qu'un homme et ce même si la profession est exercée autant par les femmes que par les hommes. La tendance à penser un homme comme membre typique est plus forte si la catégorie professionnelle est désignée au masculin, que si elle est présentée avec un générique épïcène. Enfin, demander aux participants d'imaginer un individu typique plutôt qu'une personne typique favorise les représentations masculines.

Chez les enfants, on constate que l'utilisation du générique masculin renforce également les représentations mentales masculines. L'utilisation d'un générique masculin active majoritairement les représentations masculines (que ce soit pour des personnages réels ou de fiction), il affecte de la même façon les adultes et les enfants, hommes ou femmes.

LES ACTIONS PROPOSÉES

dans les établissements



Un certain nombre d'associations ou branches professionnelles proposent des actions en partenariat avec le rectorat pour sensibiliser filles et garçons à la thématique de l'égalité et pour les inciter à diversifier leurs choix d'orientation.

Les concours

► Concours « les Olympes de la parole »

Ce concours est à l'initiative de l'AFFDU (association française des femmes diplômées des universités) en lien avec le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, et le ministère des affaires sociales, de la santé et des droits de femmes.

Le concours « Olympes de la parole » participe à l'éducation à l'égalité entre les filles et les garçons dès le plus jeune âge. Il est une contribution à l'axe 2 de la Convention interministérielle 2013-2018 pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif : « Renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes », notamment pour la réflexion sur la place des femmes et des hommes dans la société, sur la prévention des violences sexistes et sur le développement du respect mutuel.

Suivant un thème défini chaque année, les classes candidates doivent préparer un dossier ainsi qu'une intervention orale de 15 minutes présentée par un groupe mixte de 8 élèves. Les auditions se déroulent devant un jury académique, puis national pour les finalistes.

Pour en savoir plus : www.affdu.fr



Association Française
des Femmes Diplômées
des Universités



► Concours « Conjuguez les métiers du bâtiment au féminin »

Ce concours est organisé par la CAPEB (Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment) et s'adresse aux classes de 3^e.

Il s'agit de mobiliser les élèves de façon innovante en récompensant les auteurs de photos créatives et originales

de femmes travaillant dans le bâtiment. Ces photos seront accompagnées d'éléments de synthèse concernant l'entreprise, et en particulier d'une interview.

Pour en savoir plus : www.capeb.fr

Les actions

► Ingénieur-e et technicien-ne demain

Cette action est proposée par l'association OPE (Objectif pour l'emploi). Elle est proposée aux élèves de collèges (3^e) et de lycées des académies de Grenoble et Lyon. Elle vise à promouvoir auprès des élèves et particulièrement auprès des jeunes filles, les métiers scientifiques et techniques. Des étudiantes et des ingénieures interviennent dans les classes sous forme de témoignages débats.

Pour en savoir plus : <http://objectif-pour-emploi.fr>



► Déployons nos elles

L'association « IMS Entreprendre pour la cité » propose aux collégiens de 4^e-3^e de réfléchir à leur orientation sans être limités par des considérations de genre. Pour ce, grâce au partenariat proposé avec une entreprise, les élèves peuvent rencontrer des professionnel-les en poste dans des métiers sexués.

Pour en savoir plus : www.imsentreprendre.com/page/egalite-des-chances-dans-l'education



► Elles bougent pour l'industrie

L'association souhaite aider les jeunes filles dans leurs choix d'orientation mais également sensibiliser les parents et les enseignants aux possibilités de carrières dans ces secteurs.

Un certain nombre d'événements sont proposés pour les lycéennes des classes de 1^{re} et terminales scientifiques et techniques industrielles et de laboratoire (visites d'entreprises - rencontre des marraines d'entreprises...).

Pour en savoir plus :

www.ellesbougent.com/regions/rhone-alpes

Elles bougent

► Girl's day

Proposée par la SNCF (site de Chambéry), cette journée permet à des collégiennes et lycéennes de découvrir les métiers de la SNCF - en particulier les métiers techniques.

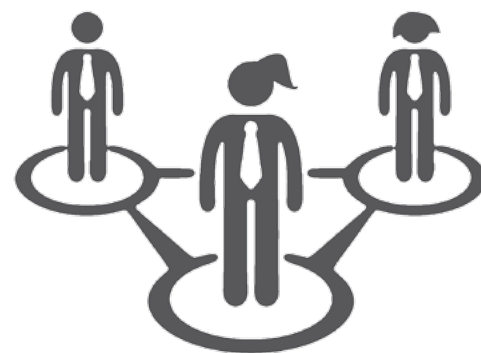
Pour aller plus loin

Contact : frederique.chanal@ac-grenoble.fr

Site de l'académie : www.ac-grenoble.fr

rubrique Orientation - égalité entre les filles et les garçons

LES ACTIONS DANS l'académie de Grenoble



La mise en place d'un réseau de référents égalité dans les établissements scolaires

➤ L'académie de Grenoble se veut exemplaire en matière d'égalité entre filles et garçons, et de lutte contre les discriminations sexistes.

Conformément à ce qui est demandé dans la circulaire « mise en œuvre de la politique éducative en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons à l'école », la formation des personnels sera un axe majeur.

A ce titre, 2015 voit la naissance d'un réseau de référents à l'égalité dans les établissements publics du second degré de l'académie.

Le référent égalité aura pour mission de faciliter l'utilisation des ressources et la circulation de l'information sur l'égalité, en mettant à la disposition de son établissement,

les informations reçues. Il pourra également avoir un rôle de conseil auprès des différentes instances de l'établissement pour porter la politique de l'égalité.

Un plan ambitieux de formation porté par la DAAF, permettra de former ces référents sur une journée par bassin en 2015. Un certain nombre de documents utiles à leur mission (chiffres sexués de l'orientation - actions proposées en direction des élèves-articles) leur seront communiqués régulièrement.

En partenariat avec les universités dans le cadre de la convention du GRÉ (Grenoble ressources égalité), un groupe formation est constitué au sein de la DAAF. Ce groupe intercatégoriel formera dans un premier temps les référents égalité, puis proposera un accompagnement aux équipes si besoin. Il pourra apporter expertise, diagnostic et ressources aux établissements scolaires.

GRUPE FORMATION :

pour tout renseignement s'adresser à Frédérique CHANAL - chargée de mission égalité filles/garçons pour l'académie

NOM	PRÉNOM	AFFECTATION	ADRESSE MAIL
RECK	Pascal	Directeur de CIO (Privas)	pascal.reck@ac-grenoble.fr
FOURREAU	Patricia	Conseillère d'orientation psychologue (Romans)	patricia-christ.fourreau@ac-grenoble.fr
HOCQUET	Annie	Directrice de CIO (Annonay)	annie.hocquet@ac-grenoble.fr
CLOUET	Marie-Laure	Conseillère d'orientation psychologue (Romans)	marie-laure.clouet@ac-grenoble.fr
GOASMAT	Sandrine	Directrice de CIO (Albertville)	sandrine.goasmat@ac-grenoble.fr
SAUGER	Véronique	Directrice de CIO (Cluses)	veronique.sauger@ac-grenoble.fr
CHANAL	Frédérique	Inspectrice éducation nationale Information Orientation (ONISEP)	frederique.chanal@ac-grenoble.fr
BAURENS	Mireille	Maitresse conférence (Stendhal)	mireille.baurens@u-grenoble3.fr
GILLONNIER	Fabienne	Maitresse conférence (Savoie Mont-Blanc)	fabienne.gillonniere@univ-savoie.fr
COMMUNAL	Laurence	Professeure SVT (Annecy)	laurence.communal@ac-grenoble.fr
HEISSAT	Dominique	Inspectrice éducation nationale 1 ^{er} degré (Grenoble montagne)	dominique.heissat@ac-grenoble.fr
CHERY	Sandrine	Inspectrice éducation nationale 1 ^{er} degré (Annemasse 1)	sandrine.chery@ac-grenoble.fr
OTTOGALLI	Cécile	Maitresse conférence (Lyon 1)	cecile.ottogalli-mazzacavallo@univ-lyon1.fr
GALVIER	Josiane	Psychologue (conseillère d'orientation-psychologue)	

COMPORTEMENTS SEXISTES et violences sexuelles



25 novembre :

journee internationale de lutte contre les violences faites aux femmes instituée par la loi du 9 juillet 2010.

À cette occasion, le ministère invite les académies et les établissements à communiquer et à engager des actions sur la prévention des violences sexistes et sexuelles.

Pour en savoir +

Le guide « comportements sexistes et violences sexuelles » Edition 2014

Mis à jour dans le cadre de la convention interministérielle 2013-2018 pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, ce guide propose des éléments de définition, des rappels d'ordre juridique, et des pistes pour aider à mieux prévenir, repérer et agir dans les établissements scolaires.

En téléchargement sur le site Eduscol : rubrique égalité entre les filles et les garçons - Ressources

<http://eduscol.education.fr/cid53898/comportements-sexistes-violences-sexuelles-brochure.html>

PRÉVENIR - REPÉRER - AGIR

Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes est un fondement de la République française. Pourtant les inégalités demeurent, et notre société reste encore marquée par les violences faites aux femmes. En 2013, 121 femmes sont mortes de violences conjugales ; 1 femme sur 6 déclare avoir subi des rapports sexuels forcés, des jeunes filles subissent des mutilations sexuelles ou des mariages forcés.

📌 Violence à l'école

L'école de la république est le lieu de l'apprentissage du vivre ensemble, et à ce titre elle a un rôle essentiel à jouer en matière de prévention des violences sexistes, en éduquant au respect mutuel et la lutte contre toutes les formes de discriminations envers les femmes. C'est ce qui est prévu par la convention interministérielle 2013-2018 (axe2).

Les résultats de l'enquête de victimisation et de climat scolaire (DEPP-novembre 2013) montrent que les violences physiques graves concernent 3% des élèves et celles à caractère sexuel de 5 à 7%.

13% des élèves se déclarent victimes de cyberviolence et cela concerne plus les filles (17%) que les garçons (11%).

De façon générale, l'enquête montre que les garçons sont plus souvent auteurs et victimes de violences physiques, les filles déclarent plus souvent des violences psychologiques. Les insultes adressées aux filles concernent le plus souvent leur tenue vestimentaire, ou leur physique ; celles adressées aux garçons sont surtout liées à l'origine et à la religion.

Les signalements d'élèves au procureur de la république pour faits graves de violences sexuelles subies ou révélées en milieu scolaire concernent 0.8% des élèves scolarisés. 60% concernent les filles (2012-2013).

Les attitudes, comportements ou paroles visant à instaurer des rapports de sexe entre les individus, dans l'enceinte de l'école ne doivent pas être banalisés.

Le sexisme est une attitude de discrimination fondée sur le sexe, qui repose sur des traditions culturelles, des comportements et des représentations, mais aussi des idéologies qui instituent une différence de valeur, de statut ou de dignité entre les femmes et les hommes. Il s'agit d'un rapport hiérarchique qui est institué entre les deux sexes, au détriment des femmes dans la grande majorité des cas.

Quel que soit le type d'agression ou de situation vécue, les manifestations peuvent être très différentes chez les élèves. Cela peut aller du non-dit avec manifestations somatiques, troubles du comportement, signes de souffrance, au besoin de se confier à un adulte. Si des signes apparents ne signifient pas forcément qu'il y a eu violence ou agressions, il convient d'être attentif aux signes d'alerte : attitudes craintives, chute des résultats scolaires, troubles alimentaires, repli sur soi, absentéisme inhabituel, fugues, changement d'humeur, dépression, excitation...

📌 Quelques dates repères concernant les discriminations sexistes

➤ 27 Octobre 1946 :

préambule de la constitution française « la loi garantit à la femme dans tous les domaines des droits égaux à ceux de l'homme ».

➤ 17 juillet 1980 :

la convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), signée par la France, est le premier traité de droit international donnant une définition de la discrimination.

➤ 7 décembre 2000 :

Charte des droits fondamentaux de l'UE réaffirme l'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe. Cette charte est invocable par tout citoyen.

➤ 30 décembre 2004 :

Sur le plan du droit pénal, les injures proférées envers une personne ou un groupe de personnes en raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle sont désormais sanctionnées de la même manière que les injures raciales.

➤ Les lois des 9 mai 2001 - 23 mars 2006 -

9 novembre 2010 rappellent l'interdiction de la discrimination en matière d'embauche, les obligations d'égalité de traitement et de déroulement de carrière, et la prévention du harcèlement sexuel.

➤ 4 Août 2014 :

La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, prévoit de nouvelles incriminations pour sanctionner les formes de harcèlement nouvelles comme le cyber harcèlement.

L'article L312-17-1 du code de l'éducation dispose qu'une information consacrée à l'égalité entre les hommes et les femmes, à la lutte contre les préjugés sexistes et à la lutte contre les violences faites aux femmes et les violences commises au sein du couple est dispensée à tous les stades de la scolarité.

Ce travail éducatif va être conduit au travers des programmes d'enseignement, mais aussi dans le cadre de l'éducation à la sexualité (circulaire 2003-027 du 17 février 2003 relative à l'éducation à la sexualité dans les écoles, les collèges et les lycées).

Plus d'informations sur :

www.agircontreleharcelementalecole.gouv.fr

PREMIÈRE LOI CADRE :

loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014



Glossaire de l'égalité femmes et hommes dans le monde professionnel

Egalité professionnelle :

C'est l'égalité des droits et des chances entre les hommes et les femmes, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

Égalité salariale :

traduction du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ».

Parité :

C'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou décision. Une entreprise peut avoir le même nombre d'hommes ou de femmes sans être pour autant mixte au niveau des emplois. La parité renvoie à la question de la valorisation, de la reconnaissance du travail réalisé par les hommes et les femmes. Quelles places occupent-ils dans la division verticale, hiérarchique du travail ?

Mixité :

C'est la présence d'hommes et de femmes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier sans pour autant être forcément paritaire (par exemple : 30% d'hommes et 70% de femmes). Comment femmes et hommes accèdent-ils aux différentes places de la division horizontale, fonctionnelle du travail ? A qui confie-t-on tel travail et sur la base de quels critères ?

Depuis 1983 (loi Roudy), différentes lois se sont succédées et ont abordé l'égalité professionnelle. La loi du 9 juillet 2010 traitait des violences faites aux femmes, la loi du 6 juin 2000, la parité. La loi du 4 août 2014, est la première loi cadre qui aborde l'égalité dans toutes ses dimensions et s'attaque aux inégalités femmes-hommes partout où elles se manifestent encore. Par les réformes engagées, cette loi s'attaquera aux inégalités des rémunérations et des parcours professionnels, inégalités dans la répartition des tâches domestiques, inégalités dans l'accès aux responsabilités politiques, sociales, professionnelles, dans la représentation médiatique, et en matière de violence faite aux femmes.

📌 Quelques mesures essentielles de cette loi :

- **Parvenir à l'égalité professionnelle** (lutte contre le plafond de verre-négociation dans l'entreprise obligatoire pour réduire les écarts de salaire entre hommes et femmes...).
- **Promouvoir la mixité des métiers :**
Les entreprises pourront financer au titre de leur obligation légale, des actions de promotion de la mixité, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- **Fixer des objectifs de mixité à 5 ans** dans les secteurs de la petite enfance, le grand âge, les services à la personne, la sécurité civile, l'énergie, les transports, le développement durable.
- **Faire reculer les stéréotypes sexistes** (renforcement des compétences du CSA pour veiller à la juste représentation des femmes dans les médias...)
- **Généraliser la parité dans toutes les sphères de la société** (représentation des femmes dans les fédérations sportives, généralisation de la parité dans les instances publiques, représentation équilibrée dans les conseils d'administration des établissements publics et entreprises publiques (40% de femmes dans les postes de cadres dirigeants), et dans les grandes entreprises (40% de femmes dans les CA)...).

📌 Quelques dates marquantes des Droits des femmes

- **1804 :** le code civil consacre l'incapacité juridique totale de la femme mariée (sera supprimé en 1938).
- **1881 :** Les lois Ferry instaurent l'enseignement primaire obligatoire, public et laïque, ouvert aux filles comme aux garçons.
- **1944 :** Les femmes obtiennent le droit de vote et l'éligibilité.
- **1946 :** Le préambule de la constitution pose le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes dans tous les domaines.
- **1959 :** Mise en place progressive de la mixité dans l'enseignement secondaire.
- **1965 :** La femme peut exercer une activité professionnelle sans l'autorisation de son mari.
- **1970 :** La notion de « chef de famille » est supprimée. Les époux assurent ensemble la direction morale et matérielle de la famille.
- **1974 :** Création d'un secrétariat d'Etat à la condition féminine.
- **1975 :** Loi du 11 juillet sanctionnant les discriminations fondées sur le sexe, particulièrement à l'embauche (Code du travail).
- **1983 :** Loi du 13 juillet dite Loi Roudy, concernant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- **1998 :** Circulaire du 6 mars relative à la féminisation des noms de métiers
- **2013 :** Création du Haut Conseil à l'égalité entre les hommes et les femmes

Pour en savoir +

www.najat-vallaud-belkacem.com/2014/07/28/infographies-le-projet-de-loi-pour-legalite-femmes-et-hommes-definitivement-adopte-par-le-parlement

HOMMES - FEMMES :

les inégalités face à l'emploi



Le plafond de verre : quand la loi modifie les habitudes

Le concept de plafond de verre a été inventé dans les années 70 aux USA, pour rendre compte de l'absence des femmes dans les postes de responsabilité. Ce plafond de verre est la résultante de préjugés organisationnels (les décideurs confient moins de postes prestigieux aux femmes) et de préjugés comportementaux (les femmes seraient moins ambitieuses). Ainsi les femmes sont sous représentées chez les dirigeants salariés d'entreprise (17.6%).

La loi du 27 janvier 2011

(Loi Copé - Zimmermann) relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance impose aux sociétés (sur critères précis) de respecter un quota de 40% de sièges dévolus aux femmes d'ici 2017.

L'effet de cette loi est déjà observé dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse. Il y a, à présent 22.3% de femmes, alors qu'elles n'étaient que 10.5% en 2009. Mais elles ne sont encore que 3.3% au sein des exécutifs de ces mêmes conseils d'administration ! Ce qui fait craindre qu'au plafond de verre quantitatif se substitue un plafond de verre qualitatif.

Les femmes travaillent depuis toujours, mais ce travail n'était pas forcément visible. Ainsi au XIXe siècle, elles étaient agricultrices, ouvrières, domestiques. L'explosion du salariat dans les années 60, a modifié la forme du travail et sa visibilité. Durant les 30 Glorieuses, le marché du travail s'est nettement féminisé, et ce mouvement se poursuit. Le taux d'activité des femmes en âge d'avoir et d'élever des enfants (25-49 ans) est passé de 40% en 1960 à 85 % en 2012. Les femmes sont plus diplômées que les hommes, elles ont largement investi le marché du travail, néanmoins les inégalités professionnelles perdurent, en matière de salaire, et de responsabilités dans les postes occupés.

➤ **L'écart de rémunération brute annuelle entre les femmes et les hommes est de 27%.**

Cet écart s'explique par plusieurs raisons : elles sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel, elles sont moins nombreuses aux postes d'encadrement et occupent plus souvent des emplois peu qualifiés. A caractéristique d'emplois voisins, l'écart de salaire reste de 9% à l'avantage des hommes (DARES 2009).

La loi du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites prévoit depuis le 1^{er} janvier 2012 une sanction financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale pour les entreprises de plus de 50 salariés qui n'ont pas d'accord collectif ou de plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle.

Le décret du 18 décembre 2012 renforce ces obligations, et inclut dans le plan d'actions que doit élaborer l'entreprise, l'objectif de résorption des écarts de rémunérations.

Les premiers résultats sont encourageants : Plus de 65% des entreprises de plus de 1000 salariés et près de 36% des entreprises de plus de 300 salariés ont déposé des accords de branches ou plan d'actions.

Pour en savoir +

- L'observatoire de l'égalité :

Cette association fondée en 2003 met à disposition un certain nombre d'informations concernant les inégalités en France dans différents domaines (éducation, emploi, hommes/femmes...) :

www.inegalites.fr

- « Femmes-hommes, l'égalité en action »

Alternatives économiques poche, septembre 2013

➤ **La précarité caractérise surtout les parcours professionnels des femmes.**

Elles sont plus nombreuses que les hommes à avoir des contrats de travail à durée déterminée (CDD), et à avoir des interruptions de leur carrière liées aux congés parentaux. Le temps partiel représente 30% des emplois occupés par les femmes, contre 7% par les hommes. Ce temps partiel lorsqu'il est imposé est le plus souvent associé à un travail peu qualifié. Lorsqu'il est choisi par les femmes, il concerne le plus souvent des femmes qualifiées, sur des périodes choisies (période d'éducation des enfants), mais reste toujours une source de disparité dans les évolutions de carrière.

➤ **Parmi les salariés peu qualifiés, 63% sont des femmes.**

Il s'agit essentiellement des emplois de service (aide à domicile) où les horaires sont atypiques et les temps partiels fréquents. Les inégalités en matière d'emploi se retrouvent en matière de salaire et de retraite : 75% des salariés à bas salaire sont des femmes.

➤ **Face au chômage, hommes et femmes tendent à devenir égaux en 2013.**

En 2013, le taux de chômage est autour de 10.5% pour les deux ; en 2008 il était de 6.7% pour les hommes et 7.6% pour les femmes. La crise économique depuis 2008 a surtout concerné les métiers plus « masculins » (industrie, bâtiment)... Le relatif maintien des femmes dans l'emploi est lié en partie à l'augmentation des emplois peu qualifiés dans le secteur des services.

FEMMES ET HOMMES N'OCCUPENT PAS LES MÊMES EMPLOIS :

un enjeu pour l'orientation

Les femmes sont de plus en plus nombreuses à occuper un emploi. Ces 30 dernières années, le taux d'emploi des femmes est passé de 51.4% (1983) à 59.7% (2013). Pendant ce même temps, le taux d'emploi des hommes a diminué de 75.4% à 68.2%. Les raisons sont multiples comme la montée du chômage, et l'allongement des études chez les hommes. Comme pour le choix des études, femmes et hommes ne font pas les mêmes choix professionnels.

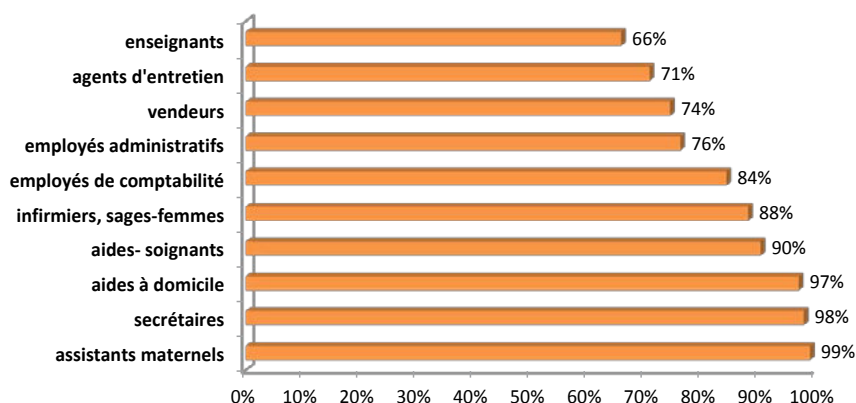
Il existe 87 familles professionnelles rassemblées dans 22 domaines. Près de la moitié des emplois occupés par les femmes sont concentrés dans une dizaine de métiers. Les femmes sont majoritaires dans les métiers des services, de l'éducation et de l'action sanitaire et sociale. Les 10 professions qui concentrent le plus d'hommes n'emploient que 31% d'entre eux.

Pour que la répartition soit plus égalitaire, il faudrait qu'un peu plus de 1 femme sur 2 (ou homme), change de métier.

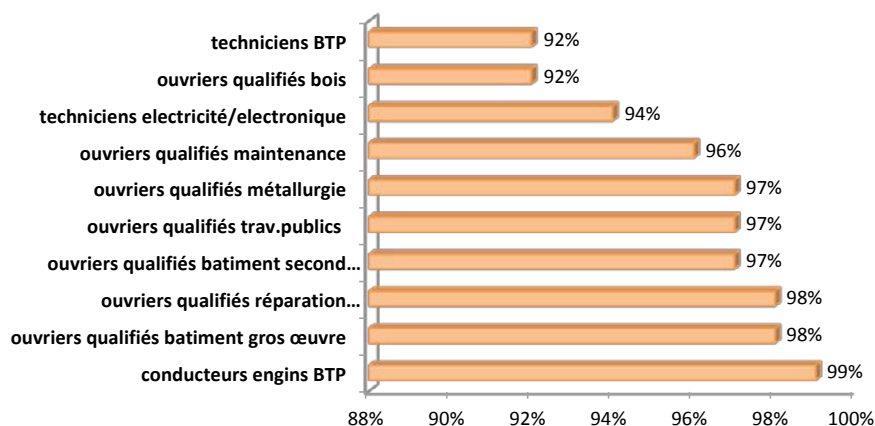
Cette « ségrégation professionnelle » est en baisse depuis 30 ans, mais demeure importante. Elle concerne plus les titulaires de niveau V, les parents de 3 enfants ou plus, les personnes de nationalité étrangère et les plus jeunes.

👉 Mixité dans les métiers : une progression encore lente

LES 10 FAMILLES PROFESSIONNELLES OÙ LES FEMMES SONT LE PLUS PRÉSENTES



LES 10 FAMILLES PROFESSIONNELLES OÙ LES HOMMES SONT MAJORITAIRES



Le critère de dominance défini par **Hakim** en 1993 se fonde sur la part des femmes parmi les personnes exerçant chaque métier.

Il existe 19 métiers définis comme mixtes (ils regroupent 19.8% de l'emploi total). Il s'agit des métiers de cadres dans des domaines divers comme le droit, les services administratifs, le spectacle, la communication et l'information. Bien que les hommes soient majoritaires, on parle également de métiers mixtes pour l'industrie agroalimentaire et l'électronique, car les femmes y sont plus nombreuses que dans les autres secteurs industriels.

Les métiers à dominante masculine sont eux les plus nombreux. Ces 44 métiers regroupent 41.3% de l'emploi total (64.3% de l'emploi masculin).

23 métiers sont à dominante féminine et regroupent 38.9% de l'emploi total et 64.3% de l'emploi féminin.

On assiste à des modifications de cette typologie des métiers, ainsi les métiers très qualifiés de cadre de la fonction publique, des banques et administrations sont devenus mixtes en 30 ans, alors qu'ils étaient auparavant masculins. D'autres qui étaient plutôt mixtes, comme les métiers d'ouvriers de la manutention et agricoles se sont masculinisés.

Dares analyse - décembre 2013 - numéro 079

« L'amazone et la cuisinière »

Dans cet ouvrage, **Alain Testart** rappelle que les femmes ont toujours travaillé, à l'exception des femmes issues de la noblesse ou de la bourgeoisie, et ce dans tous les pays (travaux de la ferme et des champs, domesticité).

Contrairement aux idées reçues qui associent femme et foyer, les femmes dans les sociétés primitives partaient à la cueillette, et utilisaient la force physique dans leur travail (broyage des céréales...). Plus tard, lors de la pré-industrialisation, la division du travail s'est organisée autour des types de matériaux : les femmes travaillant les matériaux souples et flexibles (activités de filage, tissage, poterie...), les hommes travaillant eux, les matériaux durs (pierre, bois, métal...).

La division du travail ne peut donc être réduite à l'utilisation de la force ou au fait de rester à la maison pour s'occuper des enfants.

La division sexuelle du travail s'expliquerait par des croyances cachées et irrationnelles, mais elle résulterait également de facteurs de l'environnement naturel, et économique. Dans cette répartition, les tabous pèsent sur les femmes seules, et les manières de faire se conservent par simple inertie en dehors de toute conscience des individus. Ces croyances et la division sexuelle du travail trouveraient leur source dans la préhistoire, et serait lié au fait de ne pas mettre en présence le sang des femmes et le sang des autres (animaux par exemple), c'est-à-dire éviter la conjonction du même avec le même. Pour ce, les femmes seraient éloignées dans toutes les sociétés des travaux nécessitant l'utilisation d'un objet tranchant et se verraient éloignés de ce fait d'un certain nombre de responsabilités ou de tâches considérées comme « nobles ».

Testart Alain « L'amazone et la cuisinière. Anthropologie de la division sexuelle du travail » Gallimard 2014

REGARD SUR L'EMPLOI: éléments d'analyse

Dans la plupart des sociétés, les rôles de sexe s'organisent autour de 2 principes :

- Un principe de différenciation : femmes et hommes ne font pas les mêmes choses, le partage des tâches peut être différent.

- Un principe de hiérarchisation : Quel que soit le partage des rôles, il joue en faveur des hommes. Ce que font les hommes est plus valorisé.

Ainsi en France, la faible mixité des métiers obéit largement à ce principe de différenciation. On trouve normal qu'une femme exerce un métier auprès d'enfants, moins qu'un homme souhaite travailler dans ce secteur.

A contrario, les travaux nécessitant de la force physique sont vus comme plutôt réservés aux hommes, sans tenir compte du fait que l'outillage et les solutions techniques peuvent pallier le « manque de force ». De fait, un certain nombre de travaux pénibles et nécessitant résistance et force sont occupés par des femmes, comme les aides-soignantes ou infirmières auprès des personnes âgées. On mettra dans ce cas l'accent sur les caractéristiques féminines associées aux métiers de soins «le care».

Le principe de hiérarchisation en faveur des hommes est bien présent et se traduit par des inégalités de position et de parcours professionnels. Il conduit à minorer compétences, savoir-faire et pénibilité des emplois occupés majoritairement par les femmes. Ainsi dans les métiers de soin, les savoir-faire sont liés aux qualités personnelles supposées des femmes et non à des compétences réelles. Ce manque de reconnaissance se traduit par des disparités de salaire, de carrière et de prise en compte des risques psychosociaux.

➤ À titre d'illustration : infirmières et chirurgiennes

On attribue aux femmes des qualités d'altruisme, d'attention aux autres. Le métier d'infirmière exercée majoritairement par les femmes en est l'archétype. Les médecins qui pendant fort longtemps ont été majoritairement des hommes, pouvaient s'abriter derrière cette répartition du travail, pour mettre en avant la technicité de leur métier et demeurer à distance de la « souffrance du malade ». L'augmentation du nombre de femmes médecins et chirurgiennes est de fait, mais les attentes de rôles restent genrées. Ainsi, les femmes chirurgiennes sont spontanément moins soutenues par les équipes de bloc opératoire et doivent apparaître comme différentes, à savoir plus humaines, voire plus dociles.

Cassel J. « Différences par corps : les chirurgiennes » Les cahiers du genre n°29, 2000.

Pour en savoir +

- Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) :

www.anact.fr

- Agence Rhône-Alpes pour la valorisation de l'innovation sociale et l'amélioration des conditions de travail (ARAVIS) :

Elle a pour mission d'accompagner le changement dans les entreprises, afin d'améliorer les conditions de travail
www.aravis.aract.fr

➤ L'exposition des femmes aux risques professionnels

La segmentation sexuée du travail fait qu'hommes et femmes ne sont pas exposés au cours de leur vie aux mêmes risques professionnels et aux mêmes pénibilités. Les données de la santé au travail montrent que :

➤ Les femmes représentent 58% des TMS (troubles musculo squelettiques) ;

➤ Elles occupent des postes fortement exposés aux RSP (risques psycho-sociaux). 28% se disent en situation de tension au travail (20% des hommes), correspondant à des situations de travail à faible latitude décisionnelle et forte demande psychologique ;

➤ 37% des femmes déclarent vivre un mal-être au travail (24% des hommes) ;

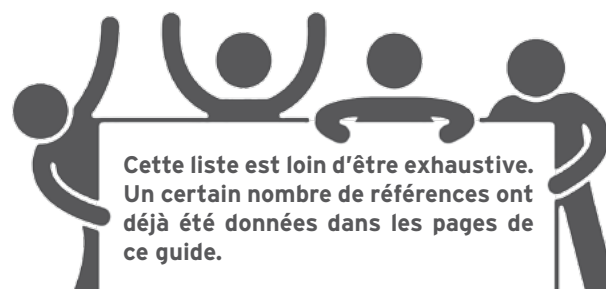
➤ Entre 2000 et 2010, les accidents du travail concernant les femmes ont augmenté de 23% alors qu'ils ont baissé de 21% pour les hommes. Ils représentent 1/3 des accidents du travail ;

➤ Entre 2000 et 2010, le nombre de maladie professionnelle a augmenté de 163% pour les femmes et de 73% pour les hommes. Les femmes représentent la moitié des maladies professionnelles. Les branches professionnelles concernées pour les femmes sont les services, commerces, industries de l'alimentation, santé, nettoyage. Les maladies professionnelles chez les femmes sont majoritaires dans la catégorie des TMS, alors que chez les hommes les cancers sont plus nombreux.

Source : ANACT - mars 2012

BIBLIOGRAPHIE

Sitographie



➔ www.onisep.fr/grenoble

➤ Sites utiles :

- Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche : www.education.gouv.fr/cid4006/egalite-des-filles-et-des-garcons.html
- Onisep : <http://objectifegalite.onisep.fr/#/1>
- Canopé : www.reseau-canope.fr/outils-egalite-filles-garcons.html
- Centre Hubertine Auclert : www.centre-hubertine-auclert.fr
- Observatoire de l'égalité en matière professionnelle : www.inegalites.fr
- Eduscol, Portail national des professionnels de l'éducation : <http://eduscol.education.fr/cid46856/egalite-filles-garcons.html>
- Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes : <http://femmes.gouv.fr>
- Association de recherche sur le genre en éducation et formation : <http://argef.org>
- Femmes et sciences : <http://femmesetsciences.fr>
- Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes : <http://haut-conseil-egalite.gouv.fr>
- Laboratoire de l'égalité : <http://laboratoiredelegalite.org>
- Centre d'études et de recherches sur les qualifications : <http://cereq.fr>

➤ Bibliographie :

- Bandura Albert : *L'apprentissage social* - Bruxelles, Mardaga, 1980
- Baudelot Christian - Establet Roger : *Allez les filles !* - Paris, Le Seuil, 1992 ; nouvelle version, 2006
- Butler Judith : *Défaire le genre* - Paris, Éditions Amsterdam, 2006 ; nouvelle édition augmentée, 2013
- Catherine Vidal : *Féminin, masculin : Mythes et idéologies* - Paris, Belin, 2006, collection Regard
- Detrez Christine : *La construction sociale du corps* - Paris, Éditions du Seuil, 2002
- Duru-Bellat Marie (1990) : *L'école des filles, quelles formations pour quels rôles sociaux ?* - Paris, L'Harmattan, 2009
- Fize Michel : *Les pièges de la mixité scolaire* - Paris, Presses de la Renaissance, 2003
- Héritier Françoise (1996) : *Masculin, Féminin, la pensée de la différence* - Paris, Odile Jacob, 2002
- Laufer Laurie - Rochefort Florence : *Qu'est-ce que le genre ?* - Paris, Payot, 2014, collection petite bibliothèque Payot
- Mosconi Nicole : *La mixité dans l'enseignement secondaire, un faux semblant ?* - Paris, PUF, 1994
- Vidal Catherine, Benoit - Browaey Dorothee : *Sexe, pouvoir et cerveau* - Paris, Belin, 2005
- Vouillot Françoise : *Les métiers ont-ils un sexe ?* - Paris, Belin, 2014

➤ Rapports et documents :

- *Femmes-hommes l'égalité en action* : Alternatives économiques - septembre 2013, HS n° 63
- *Lutter contre les stéréotypes filles-garçons* : Commissariat général à la stratégie et à la prospective - Janvier 2014
- *L'égalité entre les filles et les garçons dans les écoles et les établissements* : Rapport de l'Inspection générale - mai 2013
- *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité* : Direction de l'évaluation de la prospective et de la performance - MEN 2014
- *Les filles et les garçons sont-ils éduqués ensemble ?* : Ville école intégration - SCEREN-CNDP, septembre 2004, n° 138



Formations

84% de femmes dans les formations paramédicales et sociales

73% d'hommes en école d'ingénieur

Prix Nobel : **44** femmes, **803** hommes



Art

94% des chefs d'orchestre sont des hommes

78% des metteurs en scène sont des hommes



Sport

63% des licenciés de fédérations sportives sont des hommes



Travail

77.4% de femmes dans les services

89.5% d'hommes dans la construction

81,5% des postes en temps partiels sont occupés par des femmes

Salaire net moyen 1834€ pour les femmes contre **2240 €** pour les hommes.



Foyer

80% des tâches domestiques assurées par les femmes