

académie
Paris

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE



ACADÉMIE DE PARIS

Clefs d'actions pour l'Égalité





L'égalité filles-garçons nous concerne. L'école et l'éducation ont un rôle majeur à jouer pour faire de ce droit une évidence partagée dans la société. Lutte contre les discriminations, aide à l'orientation des filles pour leur ouvrir une plus grande diversité de filières et de métiers, tels sont les enjeux de la convention interministérielle signée le 7 février 2014 pour l'égalité filles-garçons dans le système scolaire.

Parce que les relations entre les femmes et les hommes se préparent dès l'enfance, parce qu'il n'y a pas d'éducation réussie sans respect ni dignité de l'autre, parce que le cloisonnement mental est parfois plus fort que toutes les barrières extérieures, l'éducation à l'égalité filles-garçons est nécessairement au cœur de tout projet éducatif dans notre État de droit.

Une convention régionale sera signée dans les prochains mois entre la Région Ile-de-France, la Préfecture de Région et les trois académies franciliennes. Elle nous permettra d'aller, tous ensemble, plus avant encore dans les différentes actions en faveur de l'égalité filles-garçons que nous avons déjà menées.

Je salue et remercie l'implication des personnels de l'Éducation nationale, directeurs d'école, principaux et proviseurs, qui se sont investis sur ces enjeux majeurs pour notre société aujourd'hui et demain.

Les fiches actions que vous trouverez dans ce petit livret font directement suite au séminaire que nous avons organisé cette année. Elles constituent un prolongement naturel et concret à tout le travail de réflexion et à l'engagement de l'académie en faveur de l'égalité entre les sexes.

On y trouvera utilement de quoi approfondir la réflexion, ainsi que des propositions d'actions à mener dans les établissements. Ce livret est une base, une impulsion et un point de départ. À chacune, à chacun d'entre nous, de donner désormais un sens et une dynamique concrète à cette égalité et à nos valeurs partagées.

François Weil
Recteur de l'académie de Paris, chancelier des universités.

SOMMAIRE

 ÉDITO du Recteur de l'académie de Paris	p. 1
 DIAGNOSTIC	p. 3
 COLLOQUE du 20-11-2013	p. 6
 ACTIONS TRANSVERSALES	p. 9
 ORIENTATION	p. 14
 ENTRÉE DISCIPLINAIRE	p. 18
Tous niveaux de scolarité	
Éducation physique et sportive (EPS)	p. 18
Histoire	p. 20
Second degré	
Sciences de la vie et de la terre (SVT)	p. 22
Sciences économiques et sociales (SES)	p. 24
 FORMATION INITIALE / FORMATION CONTINUE	P. 26
 Chantiers à développer / Partenaires du projet	p. 29
 DVD « L'égalité au cœur de l'enseignement disciplinaire »	p. 30

Cette publication fait partie du projet *Intégrer l'Égalité filles-garçon, femmes-hommes dans les pratiques professionnelles des acteurs-actrices de l'académie de Paris*, cofinancé par le FSE.

Direction de publication : Henri Castellet

Conception-rédaction en chef :
Laurence Landais

Contributions : Muriel Bastonero,
Amandine Berton-Schmitt, Sabine Bobée,
Anaïs Bohuon, Isabelle Bordet,
Virginie Cousin, Odile Fillod, Dany Frenay,
Irene Jami, Brigitte Gresy, Géraldine Hecklé,
Laurence Landais, Christine Larère,
Michelle Livet, Cendrine Marro,
Rodrigue Ozenne, Claire Pontais,
Frédérique Pipolo, Nicole Rieu, Rachel Silvera,
Marie-Laure Steinbruckner, Sylvie Schweitzer,
Catherine Vidal, Françoise Vouillot

Conception-réalisation : Agence Pastelle

Crédits-photos : M. Docher, LP BRASSAÏ :
Jaegy, Piquenot

Impression : TCS

Vidéo : Centre audiovisuel Simone
de Beauvoir

Intégration : Webulous

Éditeur : GIP-FCIP de Paris

Remerciements aux services du
Rectorat qui ont fourni des données,
aux établissements qui ont été
partie prenante du projet – collège
C. Besson, lycée Montaigne, LP
Brassaï –, aux partenaires et
prestataires, à tous ceux et celles
qui y ont participé.

UNE ENQUÊTE SUR L'ÉGALITÉ - DONNÉES PREMIER DEGRÉ (ÉTABLISSEMENTS PUBLICS)

Une enquête sur l'égalité adressée à tous les responsables d'établissement – tous niveaux de scolarité ou de formation – de l'académie a précédé le colloque organisé le 20 novembre 2013 en Sorbonne pour les personnels de direction.

TAUX DE RÉPONSE

Le taux de réponse est de l'ordre de 20 %, il est plus important en élémentaire qu'en pré-élémentaire (4 points d'écart), **il n'est pas homogène géographiquement**. En pré-élémentaire, les arrondissements des 16^e, 17^e, 19^e, 20^e, ont fourni les taux de réponses les plus importants. En élémentaire, on note un taux record de réponses dans le 18^e arrondissement.

L'ÉGALITÉ AU QUOTIDIEN

En règle générale, les questions d'égalité ne figurent pas dans le projet d'école. En maternelle, peu d'actions spécifiques sont programmées sur ce thème, qui procède plutôt d'une sensibilité diffuse au quotidien, s'attachant à tous les aspects de la vie collective. En élémentaire, les écoles qui ont programmé des actions spécifiques représentent moins de 30 %, parmi celles-ci 1/3 concernent **l'éducation physique et sportive** qui s'offre aussi comme chantier prioritaire pour certaines écoles.

Peu de difficultés particulières pour travailler ces questions sont mentionnées. Certaines directrices confient toutefois qu'elles se heurtent à des comportements machistes et des représentations de l'autorité comme étant exclusivement masculine. Les difficultés tendent à être associées à la diversité culturelle et l'éducation au sein des familles.

Très rarement une personne est spécifiquement dédiée, mais quelques écoles le suggèrent et demandent des relais ressources.

BESOINS DE FORMATION ET CHANTIERS À DÉVELOPPER

Les directeurs-trices des écoles pré-élémentaires considèrent le plus souvent que les enseignant-e-s ne sont pas suffisamment formés à l'égalité filles/garçons. La question n'est pas départagée en primaire. En pré-élémentaire les besoins de formation ciblent en premier « *les pratiques pédagogiques et contenus disciplinaires* ». Ces thématiques sont largement reprises dans les chantiers à envisager, de même en primaire, où les besoins de formation ciblent « *citoyenneté et culture* », juste avant « *pratiques pédagogiques et contenus disciplinaires* », puis « *lutte contre les violences sexistes* » et « *vie de l'établissement* ». Parmi les **chantiers suggérés pour développer** l'égalité, reviennent la co-éducation, le travail avec les familles et le recrutement des enseignant-e-s vers l'équilibrage paritaire de la profession.

UNE ENQUÊTE DIAGNOSTIC

Des réponses qualitatives

L'objectif de cette enquête était de disposer d'un diagnostic sur l'académie. Elle a révélé qu'un nombre important de chef-fe-s d'établissement étaient personnellement engagé-e-s sur ce terrain, tout particulièrement dans l'enseignement secondaire. Ceci se traduit par la liste des actions entreprises et la qualité, la sincérité des réponses. La présence de questions ouvertes a permis aux « répondant-e-s » d'entrer dans le détail, souvent après consultation de l'équipe, et de soulever de nombreuses problématiques autour des relations garçons/filles, qui relaient différentes questions de société. La grande majorité des réponses a suivi le premier envoi.

Du silence de ceux qui n'ont pas répondu, pourrait se déduire un bilan en demi-teintes, affleurant aussi dans certaines réponses qui classent les questions d'égalité dans un champ non prioritaire, des représentations réductrices ou strictement cantonnées à l'éducation à la sexualité, par exemple.

Le point délicat abordé étant celui d'un système reproducteur des inégalités qu'il est censé précisément pourfendre. Comment remettre en cause ses propres pratiques ? Comment dialoguer avec les familles ?

suite >

UNE ENQUÊTE SUR L'ÉGALITÉ - DONNÉES SECOND DEGRÉ

UN TAUX DE RÉPONSE SIGNIFICATIF

Le taux de réponse est important : 55 % pour les collèges, 40 % pour les lycées professionnels (LP) et les lycées généraux et technologiques (LGT) publics, près de 25 % pour les lycées de l'enseignement privé.

L'ÉGALITÉ EN ACTES

En collège, les actions – ponctuelles ou continues – sur la thématique sont nombreuses et la moitié des collèges qui ont répondu ont inscrit l'égalité au projet d'établissement. La difficulté à maintenir et renouveler l'intérêt sur le long terme est toutefois mentionnée. En LP, le problème est de recruter des filles dans des filières où seuls les garçons s'inscrivent et inversement, et d'adapter les locaux, de trouver des financements pour les projets. Les LGT qui ont inscrit l'égalité au projet d'établissement forment une majorité. Les nombreuses actions listées concernent tous les registres, dont les opérations liées à l'orientation.

PERSONNELS DÉDIÉS À L'ÉGALITÉ

Dans les collèges, l'infirmière et le CPE sont le plus souvent cités. Les personnes dédiées sont le plus souvent les proviseur-e-s et proviseur-e-s adjoint-e-s dans les LP tout comme dans les LGT où le rôle des professeur-e-s est également déterminant.

BESOINS DE FORMATION ET CHANTIERS À DÉVELOPPER

Dans les collèges et les lycées professionnels, la demande de formation est corrélée à la forte proportion de réponses évaluant que les équipes sont insuffisamment formées. Elle concerne :

- **En collège**, d'abord **l'orientation** (score deux fois supérieur aux suivants), puis la lutte contre les violences sexistes et la citoyenneté – le respect entre garçons et filles – qui sont repris dans les chantiers à développer.
- **En LP**, pratiquement tous les thèmes, avec pour les plus sollicités, **la lutte contre les violences sexistes** (qui inclut la lutte contre l'homophobie) – celles-ci étant jugées en progression constante – et la citoyenneté, l'égalité professionnelle et l'éducation à la sexualité. Les chantiers à développer sur ces thèmes les associent à la mixité socio-culturelle et à la mixité des filières.

Les chef-fe-s d'établissement **des LGT** estiment leurs équipes suffisamment formées. Ils ciblent toutefois des besoins **classés prioritaires**, sur **l'égalité professionnelle** et **l'orientation** notamment autour de la problématique sciences/math, repris dans les chantiers cités et reliés à ceux à initier sur l'estime de soi, la communication ou le partage de l'espace à l'internat, pour les classes préparatoires.

Le taux de réponse des **CIO** – comparable à celui de l'élémentaire – peut paraître faible au regard des enjeux concentrés sur la thématique égalité/orientation, mais les actions listées sont considérées comme partie intégrante des missions de base. Les CIO (centre d'information et d'orientation) s'accordent avec les GRETA pour faire de l'égalité professionnelle et de l'orientation le point d'orgue de l'égalité.

UNE ENQUÊTE DIAGNOSTIC (suite)

Des problématiques différentes selon le niveau de scolarité

L'accent est mis :

- **pour le premier degré**

sur la littérature jeunesse, les manuels, sur l'importance de ce qui se joue dans les cours de récréation, les jeux et sports, le rapport au corps ;

- **pour le second degré**

sur les questions d'orientation et de respect entre les sexes, avec un point particulier sur les violences sexistes et les réactions homophobe en LP et collège.

Les questions d'égalité sont croisées à tous les niveaux de la scolarité avec des questions d'origine culturelle et sociale, d'emprise familiale et de la représentation médiatique des femmes.

De façon générale, dans les actions, le support du théâtre est souvent plébiscité pour susciter le débat et faire évoluer des représentations stéréotypées.

RH - ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS L'ACADÉMIE

PARITÉ

La représentation des femmes est majoritaire dans l'Éducation Nationale et tout particulièrement à Paris. Certains segments sont presque exclusivement féminins, comme en école maternelle par exemple. L'équilibre femmes/hommes est revendiqué dans certaines réponses à l'enquête comme l'un des premiers leviers vers l'égalité. Cet équilibre peut s'observer au niveau des personnels de direction sur l'académie : pour les lycées GT les proviseur-e-s se répartissent selon une parité parfaite (50-50). La répartition F/H se situe également dans une zone proche de la parité au niveau des directions d'écoles élémentaires et des LP.

ÉGALITÉ DE CARRIÈRE

Cette parité apparente traduit-elle une égalité de carrière et d'accès aux postes de direction ? Est-elle le reflet de la composition de base des équipes éducatives ? Oui, sur l'exemple unique des principaux/ales-adjoint-e-s de collège dont la proportion entretient un bon rapport de similarité avec la répartition H/F des effectifs enseignants de collège. Non, dans le premier degré où 47 % des postes de direction sont occupés par des hommes en élémentaire et plus de 23 % en pré-élémentaire, alors que les effectifs globaux de femmes dans le premier degré sont supérieurs à 85 % (87 % pour les affectations ordinaires).

1^{er} degré chiffres 2013-2014

Répartition des directeurs-trices d'écoles			Répartition des enseignant-e-s selon leur affectation*		
Écoles	% Hommes	% Femmes	Affectation	% Hommes	% Femmes
Maternelles	23 %	77 %	Ordinaire	12 %	87 %
Élémentaires	47 %	53 %	ZR + ZIL	20 %	80 %
Polyvalentes	42 %	58 %	Application	20 %	80 %
MOYENNE	35 %	65 %	MOYENNE	14 %	86 %

2nd degré chiffres 2013-2014

Répartition des personnels de directions				Répartition des enseignant-e-s selon leur affectation*		
Éts	Fonction	% Hommes	% Femmes	Affectation	% Hommes	% Femmes
LP	Proviseur	46 %	54 %	LP	47 %	53 %
	Provr Adj	17 %	83 %	SEP	46 %	54 %
Lycée	Proviseur	50 %	50 %	ZR + ZIL	44 %	56 %
	Provr Adj	36 %	64 %	CLG	36 %	64 %
CLG	Principal	41 %	59 %	SES	36 %	64 %
	Ppal Adjoint	37 %	63 %	EREA	46 %	54 %
EREA	Directeur	100 %	0 %	ZR + ZA	43 %	57 %
MOYENNE		41 %	59 %	MOYENNE	41 %	59 %

PROPORTIONNALITÉ ?

Le plus souvent, la parité apparente, observée au niveau des postes de direction, ne respecte pas la proportionnalité. Les écarts constatés donnent l'avantage aux hommes, sauf au niveau des proviseur-e-s adjoint-e-s de LP où l'écart est au bénéfice des femmes. La particularité de l'académie parisienne, où l'accès à un poste supérieur de direction se fait souvent au prix d'une mobilité hors académie, pourrait partiellement éclairer ces données. En revanche pour les corps d'inspection du premier degré, le pourcentage de 13% d'hommes est le reflet de la répartition F/H pour ce niveau de scolarité. Enfin, dans le cercle restreint des conseiller-e-s techniques du recteur, les femmes sont minoritaires et le plus souvent en charge de dossiers médico-sociaux.

* % arrondis.
Chiffres non exhaustifs prenant en compte uniquement les affectations les plus courantes.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET STÉRÉOTYPES : ENJEUX ET PERSPECTIVES

AVANCÉES PARADOXALES

Aujourd'hui 83% des femmes âgées de 25 à 49 ans travaillent. Ce taux d'activité est important mais n'a pas varié depuis les années 90 en équivalent temps plein. En moyenne plus diplômées que les hommes, les femmes occupent des postes moins qualifiés et moins rémunérés. Les 2/3 des bas salaires leur sont attribués mais leur progression dans l'encadrement est spectaculaire (136%) sur les vingt dernières années. Les mutations sociales – structures familiales à double revenu, familles monoparentales – viennent accroître le besoin d'autonomie des femmes, dans un modèle où, plus que la conjugalité, la parentalité devient la clef du lien familial.

ENJEUX ÉTHIQUES, ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX

Les femmes sont considérées par les employeurs comme des « agents à risques » parce qu'elles ont des enfants, pourraient en avoir ou devraient en avoir... d'où la défiance sur leurs performances et la moindre valorisation accordée à leurs diplômes et compétences professionnelles.

L'égalité professionnelle est une nécessité :

- **éthique** qui s'intègre dans la lutte contre les discriminations ;
- **économique** par retour sur investissement – le marché de l'emploi a besoin de tous les talents, des garçons et des filles, formés par le système éducatif – et comme condition d'une gestion plus fluide des carrières tout au long de la vie ;
- **sociale** pour prévenir les risques psychosociaux en rééquilibrant les rôles des hommes et des femmes entre sphère publique et sphère privée, notamment autour du temps à accorder aux enfants, aux collatéraux ou aux ascendants âgés.

Depuis la loi sur les quotas de janvier 71, jusqu'aux dernières mises en demeure faites en 2013 à l'encontre d'entreprises aux pratiques inégalitaires, les lois sont des leviers pour atteindre l'égalité professionnelle.

DES STÉRÉOTYPES CONTRE-PRODUCTIFS

La tyrannie du 20% – écart résiduel d'inégalités qui résistent à toutes les lois depuis 1972 – s'explique aussi par la persistance des stéréotypes. Ces verrous identificateurs figent et naturalisent les inégalités. Les stéréotypes sont une arme à double tranchant à retourner contre soi-même ou contre autrui, par toutes les formes insidieuses du dénigrement sexiste, avec pour résultat, la limitation des choix et du développement personnel, l'auto-censure. Dans toutes les instances de socialisation où se fabrique l'engendrement social des filles et des garçons, l'école joue un rôle fondamental qui doit s'affranchir de la reproduction des stéréotypes.



Brigitte
GRESY

Secrétaire générale du Conseil Supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Brigitte GRESY a multiplié les expériences professionnelles dans une carrière multifacettes : elle a été cheffe du service des droits des femmes et de l'égalité, inspectrice générale des affaires sociales, énarque, enseignante. Grammairienne de formation, elle est l'auteure de nombreux rapports centrés sur l'égalité déclinés selon diverses thématiques : *l'image des femmes dans les médias* (2008), *l'égalité professionnelle* (2009), *la parentalité* (2011), *le poids des normes masculines sur la vie de jeunes cadres en entreprise* (2012), *l'égalité dans les structures d'accueil de la petite enfance* (2013).

• Bibliographie clef

Petit traité contre le sexisme ordinaire,
Albin Michel, Paris. 2009.

*La vie en rose, pour en découdre
avec les stéréotypes*,
Albin Michel, Paris 2014.

• Vidéo en ligne

http://www.ac-paris.fr/portail/jcms/p1_854609/colloque-egalite-filles-l-garcons

DÉPENDANCE-INDÉPENDANCE À L'ÉGARD DU GENRE (DIG)

UN CONCEPT OUTIL

Si les inégalités persistent et prospèrent grâce aux stéréotypes de sexe, construire des outils pour évaluer leur emprise est nécessaire.

Le concept-outil DIG répond à cette préoccupation. Il a été formé en analogie au concept de « dépendance à l'égard du champ » qui détermine le style cognitif des sujets dans leur capacité à s'extraire d'énoncés contraignants pour résoudre un problème. Le genre est entendu comme un système de normes qui légitime les inégalités, en les banalisant. Cet outil a pour objectif de révéler le degré d'autonomie de chacun-e vis à vis des stéréotypes.

EXPÉRIMENTAL

Dans la première version test réalisée, 63 lycéens et lycéennes de première STG (Sciences et technologies du management et de la gestion), sont invités à se situer par rapport à des énoncés plus ou moins conformes aux stéréotypes de sexe : à cet effet, des scénarii de la vie quotidienne (plus de la moitié sont centrés autour des thématiques orientation/vie professionnelle), qui relaient des points de vue sur des différences entre les femmes et les hommes, leur sont proposés. Les situations peuvent être perçues comme l'expression évidente de la différence entre les sexes ou au contraire comme l'expression d'inégalités. Pour un même individu, les scores totalement « dépendants » ou « indépendants » sont exceptionnels (3 personnes sur 63). Les résultats varient d'un sujet à l'autre, mais aussi d'une situation à l'autre pour un même sujet.

VISÉE FORMATIVE

La construction de cet outil fait qu'aucun énoncé n'induit de réponse systématique, laissant ouverture au débat. Utilisé dans une interaction qui veille à ne pas heurter les croyances et les représentations personnelles, il peut aider à décrypter les inégalités masquées sous les expressions sexistes. Il rejoint le travail qui peut s'effectuer dans le cadre d'une animation comme **le rempart des idées reçues** qui fait se confronter différents niveaux de représentation sur les différences entre les hommes et les femmes. Tous ces supports cherchent à favoriser la réflexion pour produire de l'égalité au-delà des différences.



Cendrine
MARRO

Docteure en psychologie cognitive, maîtresse de conférences, titulaire d'une habilitation à diriger des recherches en sciences de l'éducation, à l'UFR des Sciences Psychologiques et des Sciences de l'Éducation, département des Sciences de l'Éducation, de l'Université Paris Ouest Nanterre la Défense. Elle travaille actuellement sur le Projet DESIPE : Développer la Sensibilité à l'Inégalité pour Produire l'Égalité, recherche en cours en lien avec l'école primaire.

• Bibliographie clef

Dépendance-indépendance à l'égard du genre. Recherche et formation, 69,65-80. 2012.

Repérer les inégalités que masquent les différences. Les Cahiers Pédagogiques. Mars. 51-52. 2011.

Avec Pezeu, Geneviève Le rempart des idées reçues. Les Cahiers Pédagogiques. Mars. 52-53. 2011.

LE CERVEAU A-T-IL UN SEXE ?

Comment se forment les aptitudes et les compétences des filles et des garçons ? Quel est le rôle de la biologie ? Quelle est l'influence de l'environnement social et culturel ? Sur ces questions, les idées reçues ont la vie dure. Les filles seraient-elles "naturellement" douées pour les langues mais incapables de lire une carte routière, alors que les garçons seraient nés bons en maths et compétitifs ?

LA DÉCOUVERTE DE LA "PLASTICITÉ" DU CERVEAU

Les nouvelles techniques d'imagerie cérébrale (IRM) montrent qu'au cours des apprentissages et des expériences vécues, la structure intime du cerveau se modifie avec la fabrication de nouveaux réseaux entre les neurones. Rien n'est à jamais figé ni programmé depuis la naissance. Ainsi, la pratique du piano ou l'apprentissage des maths entraînent une augmentation des connexions neuronales dans le cortex cérébral. Ces modifications sont proportionnelles au temps consacré à l'apprentissage pendant l'enfance.

LE CERVEAU DES FILLES DOUÉ POUR LE LANGAGE ?

Les théories sur les régions cérébrales du langage qui seraient plus développées chez les filles datent de plus de 30 ans. Elles n'ont pas été confirmées par l'IRM. Des expériences sur des centaines d'hommes et de femmes, montrent qu'il n'existe pas de différence statistique entre les sexes dans la répartition des aires du langage. Cela s'explique par le fait que les zones du langage sont très variables d'un individu à l'autre, cette variabilité l'emportant sur une possible variabilité entre les sexes.

LA BOSSE DES MATHS POUR LES GARÇONS ?

On entend souvent dire que les garçons auraient un cerveau plus doué pour le raisonnement mathématique. Cette conception n'a aucun fondement biologique. En 1990 les statistiques montraient que les garçons réussissaient mieux que les filles dans des tests de maths. Mais depuis 2008, les filles ont rattrapé les garçons. Difficile d'imaginer qu'il y ait eu en 20 ans une mutation génétique du cerveau des filles qui les rende plus matheuses ! Ces résultats sont dus au développement de l'enseignement des sciences et à la présence croissante des filles dans ces filières.

CONSTRUIRE L'ÉGALITÉ

La plasticité cérébrale est un concept clef pour comprendre comment se forment les aptitudes et les compétences en fonction des modèles du masculin et du féminin donnés par la société. Malgré cette évidence, les thèses d'un déterminisme biologique des différences de rôles sociaux entre les sexes sont toujours vivaces. Ces questions interpellent la démocratie. Il est crucial que les biologistes s'engagent au côté des sciences humaines pour contribuer à construire une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes.



Catherine
VIDAL

Neurobiologiste, directrice de recherche à l'Institut Pasteur, membre du comité d'éthique de l'Inserm, de ONU Femmes et de l'Institut Émile du Châtelet, Catherine Vidal œuvre à la vulgarisation scientifique en interrogeant le lien science/société, avec pour thématiques de prédilection : le cerveau, le sexe et le déterminisme en biologie.

- Domaines de recherche en neurobiologie

La mort neuronale dans les infections par les prions. Plasticité cérébrale et identité sexuée. Neurosciences et éthique.

- Clefs de vulgarisation

Hommes, femmes : avons-nous le même cerveau ?, Le Pommier, 2012.

Les filles ont-elles un cerveau fait pour les Maths ?, Le Pommier, 2012.

TEDx Paris, « *Le cerveau a-t-il un sexe ?* », 2011.

<http://www.tedxparis.com/catherine-vidal-le-cerveau-a-t-il-un-sexe>

UNE INITIATIVE LYCÉENNE POUR LA REPRÉSENTATIVITÉ PARITAIRE

DÉLÉGUÉ-E-S DE CLASSE : UN CONSTAT

Des élèves de seconde du lycée Montaigne à Paris ont mené une étude sur les proportions de filles et de garçons chez les élèves élus délégués et présents dans les instances administratives de leur lycée. Ils ont analysé les chiffres pour l'année scolaire en 2013-2014 de la seconde aux classes préparatoires.

Le constat est sans équivoque et donne à réfléchir :

68 % de garçons pour 32 % de filles.

AUTOCENSURE ?

Ce ne sont pas les résultats scolaires qui empêchent les jeunes filles de se présenter. Les chiffres montrent une meilleure réussite scolaire des lycéennes par rapport aux lycéens. Alors, pourquoi laissent-elles leur place aux garçons ? Quel est le moteur d'un tel comportement ?

Les élèves sont arrivés à la conclusion que la mise en retrait spontanée des filles était le reflet d'un partage inégalitaire du pouvoir dans la sphère publique.

COMMENT INCITER LES FILLES À SE PRÉSENTER ?

L'idée des élèves est de proposer une modification du règlement intérieur de l'établissement et d'imposer des quotas de parité chez les délégué-e-s et dans les instances représentatives du lycée.

L'EFFET PAPILLON ?

Ce changement au lycée Montaigne peut motiver d'autres établissements scolaires à faire de même, et pourrait s'étendre à différents niveaux de la scolarité.

Car inciter les jeunes filles à agir dans la sphère publique au cours de leur scolarité peut être l'amorce d'une modification du rapport homme-femme dans la sphère politique, avec un effet sur l'évolution des lois et des mentalités.

LES OLYMPES DE LA PAROLE

C'est grâce à la participation aux Olympes de la Parole, concours fondé il y a 14 ans par l'Association Française des Femmes Diplômées des Universités (AFFDU), que des élèves de seconde ont mené de nombreux travaux sur l'émancipation des femmes par l'éducation dans la société. Ces études ont permis à chacun-e de prendre conscience des inégalités femmes-hommes encore présentes dans notre société et du besoin de continuer à faire évoluer les lois et les mentalités.

En 2014, les élèves de seconde 9 du lycée Montaigne ont remporté le deuxième prix des Olympes de la Parole au concours national.

Ce concours a lieu chaque année. En 2014, le thème proposé invitait les candidats à s'interroger sur le rôle du sport comme facteur d'émancipation des femmes.

- Site de l'Association Française des Femmes Diplômées des Universités : www.affdu.fr

ÉDUCATION À LA SEXUALITÉ (EAS)

L'Éducation à la sexualité (EAS) vise principalement à apporter aux élèves, en partant de leurs représentations et de leurs acquis, les informations objectives et les connaissances scientifiques qui permettent d'appréhender les différentes dimensions de la sexualité. Elle doit également susciter leur réflexion à partir de ces informations et les aider à développer des attitudes de responsabilité individuelle, familiale et sociale. Trois séances d'information et d'éducation à la sexualité doivent, au minimum, être organisées dans le courant de chaque année scolaire.

En outre les établissements relaient, par voie d'affichage, des informations pratiques indiquant des lieux ressources de proximité, des numéros verts (obligation légale), des campagnes de sensibilisation (SIDA, contraception, homophobie) et comportent un accès aux préservatifs.

CHIFFRES CLEFS SUR L'ACADÉMIE DE PARIS

80 % des actions conduites en EAS concernent les 4^e et 3^e de collège et les 2nde et 1^{re} de lycée.

Pour l'ensemble de ces actions, le recours à des associations est fréquent (environ dans 60 % des cas). Les associations sont choisies en priorité parmi celles qui sont agréées par les MEN et les partenaires locaux, EMIPS, CRIPS, CPEF, le Planning Familial, la troupe de théâtre "Entrée de jeu", l'association JE-TU-IL, Hôpitaux, GAMS, ...

FORMES DES ACTIONS

Les interventions collectives se font le plus souvent avec l'ensemble du groupe classe sur une heure, sous forme de débat, à partir de DVD ou directement à partir des questions des jeunes. Le rôle de l'animateur-trice est d'assurer l'écoute, de répondre aux questions, en transmettant des informations de manière claire, précise pour accompagner la réflexion du groupe.

Les séances de théâtre forum durent plus longtemps (2 à 3 h). Ce temps et cet espace de dialogue se basent sur le guide d'intervention d'EDUSCOL.

EXEMPLES TYPES DE SESSION D'ANIMATION

- **Le brainstorming** repose sur l'association de mots et d'idées à partir d'un mot précis énoncé par l'infirmière et/ou l'intervenant-e extérieur-e (toutes les animations se font à 2).
- **Le post-it** : chaque élève reçoit cinq post-it, de couleurs différentes pour les garçons et pour les filles. À partir d'une proposition – un mot, une phrase, une question – il leur est demandé d'inscrire ce qui leur vient à l'esprit.

TEXTES CLEFS

Circulaire N°2003-027 du 17-2-2003 - L'éducation à la sexualité dans les écoles, les collèges et les lycées.

L'EAS se situe à la croisée de plusieurs missions de l'E.N, dans le cadre :

- des CESC (comités d'éducation à la santé et à la citoyenneté), circulaire du 30/11/06 ;
- du décret du 11/07/2006 qui définit le socle commun des connaissances et des compétences, de la mission des services santé et social en faveur des élèves et de la convention inter-ministérielle sur l'égalité filles/garçons 2013-2018.

CONTRACEPTION

Les personnels infirmiers peuvent :

- délivrer une contraception d'urgence (loi n°2000-1209 du 13 décembre 2000) ;
- renouveler des contraceptifs oraux datant de moins d'un an (Arrêté du 17 juillet 2012 paru au Journal Officiel du 19 juillet 2012) ;
- délivrer le Pass Santé Contraception (partenariat région Ile-de-France et MEN - Avril 2011).

SE FORMER EN ÉDUCATION À LA SEXUALITÉ (EAS)

POURQUOI ?

L'éducation à la sexualité est un apprentissage complexe. Elle fait référence à plusieurs disciplines, ce qui suppose de la part des intervenant-e-s des compétences en biologie, sociologie, psychologie, sexologie, éthique. L'objectif étant de forger un cadre commun de référence pour les intervenant-e-s.

POUR QUI ?

Pour l'ensemble des personnels, sur la base du **volontariat**. Dans le 1^{er} degré, ce sera le plus souvent l'enseignant-e de la classe, dans le second degré toute personne de l'équipe pédagogique.

QUEL EST LE RÔLE DE L'INTERVENANT-E ?

L'intervenant-e ne sera donc pas uniquement dans un souci d'apport d'informations et de connaissances mais se situera plutôt dans une relation éducative dans un cadre d'animation de groupe. L'intervenant-e devra être le premier garant-e de **l'écoute, du respect et de la tolérance**. Il est préférable que les séances d'éducation à la sexualité soient animées par deux intervenant-e-s, idéalement un homme et une femme, dans le respect de la **charte académique**. Le travail en binôme **pluri-catégoriel** qui, a priori, peut apparaître comme une contrainte supplémentaire, est souvent mentionné a posteriori comme un avantage et une richesse.

COMMENT ?

Une formation de 3 jours est proposée chaque année au plan académique de formation – niveau 1 en inter catégoriel :

- 2 jours consécutifs par des apports théoriques s'attachant à balayer toutes les dimensions de la sexualité humaine ainsi que sur les objectifs de l'éducation à la sexualité à l'école (les interdits fondamentaux, sexe et médias, culture et religion, que dit la loi sur le consentement, les violences sexistes, l'homophobie... mais aussi l'écoute et la relation éducative) • 1 journée à distance pour une présentation d'outil. Quels contenus aborder à l'école et à chaque âge ?

Une formation d'1 journée est proposée chaque année au plan académique de formation – niveau 2 en inter catégoriel :

- Retours d'expériences et approfondissements. Chaque éducatrice ou éducateur à la sexualité constituera, au gré des rencontres et des travaux conduits, une sorte de boîte à outils dans laquelle il puisera selon les préoccupations des élèves.

LE DOSSIER EAS SUR L'ACADÉMIE DE PARIS

Un groupe de travail pluri-professionnel et inter degré est chargé du suivi du dossier. Il a pour objectif d'accompagner les formateurs-trices à la mise en œuvre des projets dans les écoles et les Établissements Publics Locaux d'Enseignement (EPL) en mobilisant tous les acteurs de la communauté éducative – dont les familles – et en associant tous les partenaires institutionnels et associatifs.

Quelques pistes de travail en cours : • Rendre plus visible la formation au niveau du plan académique de formation • Construire une formation plus spécifique en direction des personnels du 1^{er} degré.

SITES CLEFS

- **EDUSCOL** (portail national des professionnel-le-s de l'éducation) : Guide méthodologique d'intervention pour le collège et le lycée

http://media.eduscol.education.fr/file/Action_sanitaire_et_sociale/52/6/education_sexualite_intervention_114526.pdf

- **PROFEDUS** : outil au service de la formation des enseignant-e-s en éducation à la santé : en particulier en fiche B2.1

<http://www.inpes.sante.fr/professionnels-education/outils-profedus.asp#sthash.3fjb2QFY.dpuf>

- **ENTRE NOUS** : outil créé par l'INPES (Institut national de prévention et d'éducation pour la santé), outil d'intervention en éducation pour la santé des adolescents

<http://www.inpes.sante.fr/CFES-Bases/catalogue/detaildoc.asp?numfiche=1254#sthash.hkvtW5c.dpuf>

L'ÉGALITÉ FILLES=GARÇONS DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE

PRATIQUES PÉDAGOGIQUES

Les enseignant-e-s pensent avoir des pratiques pédagogiques égalitaires, ne faire aucune différence entre filles et garçons...

Or, des études en sociologie, en psychologie et en sciences de l'éducation – notamment celles de S. Cromer, N. Mosconi ou N. Coulon – ont montré l'inverse :

- Les enseignant-e-s donnent plus souvent la parole aux garçons qu'aux filles. Généralement, les interactions élèves/enseignant-e-s se font au profit des garçons dans une proportion d'1/3 pour les filles et de 2/3 pour les garçons ;
- Elles/ils tolèrent mieux la turbulence d'un garçon que celle d'une fille ;
- Elles/ils sur-évaluent les bons élèves garçons dans les disciplines scientifiques et considèrent plus fréquemment que les filles ont atteint le maximum de leurs capacités ;
- Elles/ils proposent des exercices aux contenus souvent plus proches des vécus et intérêts des garçons et qui ne favorisent pas suffisamment l'estime de soi des filles.

La première, et la plus difficile des choses à faire, est d'en prendre conscience. La formation peut y aider. Connaître et faire connaître les textes également, en associant toute la communauté éducative (dont les parents) à cette démarche.

VIGILANCE CRITIQUE

La mise en œuvre de pratiques pédagogiques égalitaires entre les filles et les garçons au quotidien dans toutes les disciplines implique une vigilance constante :

- Ne pas rester passif-ive face aux comportements quotidiens, aux plaisanteries et injures sexistes que peuvent proférer les enfants ;
 - S'appuyer sur les enseignements d'éducation civique pour conduire un travail sur l'égalité des sexes ;
 - Adopter un regard critique sur les manuels scolaires et les autres supports d'apprentissage (littérature, jeux...).
- > Pour apprendre à identifier ce qui relève des stéréotypes sexistes et limite le développement des enfants.
- > Pour questionner les métiers et les professions, montrer que la division socio-sexuée du travail évolue avec des exemples contre-stéréotypés qui ne figent pas les croyances sur le féminin et le masculin.
- > Pour lutter contre l'invisibilité des femmes dans les contenus d'enseignement : en histoire, vie sociale, création artistique, sciences etc.

BIBLIOGRAPHIE CLEF

- Isabelle Collet, *Comprendre l'éducation au prisme du genre, Théories, questionnements, débats*, Les Carnets des sciences de l'éducation, Université de Genève, 2011.
- Virginie Houadec et Michèle Babilot, *50 activités pour l'égalité filles / garçons*, Sceren CRDP Midi-Pyrénées, 2008.
- Nicole Mosconi, *Genre et pratiques scolaires : comment éduquer à l'égalité ?* (voir l'article éponyme sur le site éducol)
- *Comment les pratiques enseignantes fabriquent de l'inégalité entre les sexes*, Les dossiers des sciences de l'éducation, n°5, p.97-109, 2001.
- Association Adéquations et Mairie de Paris, *Littérature de jeunesse non sexiste : une sélection d'albums, de romans, de documentaires et des repères pour choisir*, Mars 2011. <http://www.adequations.org/spip.php?rubrique365>
- Mairie de Paris, *Guide des ressources pour les actions d'éducation à l'égalité filles-garçons*. 2012.

GESTES PROFESSIONNELS PISTES PÉDAGOGIQUES

AVEC LES ÉLÈVES

STÉRÉOTYPES, EXEMPLES	GESTES PROFESSIONNELS
<p>Autour de la cuisine</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser des ateliers de cuisine. • Montrer des livres de cuisine avec des photos d'hommes en train de cuisiner. • Les grands chefs cuisiniers sont majoritairement des hommes. En donner des exemples et faire percevoir aussi la montée des femmes dans ce milieu prestigieux.
<p>Autour des activités physiques et sportives</p> <p>Phrases entendues :</p> <p>« Les filles, ça joue mal. », « Elles ne sont pas fortes en sport. », « Les garçons, c'est fort. », « Les garçons sont plus forts, plus rapides que les filles. ». Paroles de garçons.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Montrer des photos ou des vidéos de performances réalisées par les femmes. • Organiser des séances de balle ovale, montrer des photos / vidéos de femmes jouant au rugby. • Lire en classe l'album : <i>À quoi tu joues ?</i>, Marie-Sabine Roger, Sarbacane, pour poursuivre la réflexion. <p>Cf. fiche EPS p. 19</p>

AVEC LES COLLÈGUES

OBSTACLES - Y COMPRIS INCONSCIENTS - POUR UNE PRATIQUE PROFESSIONNELLE ÉGALITAIRE	GESTES PROFESSIONNELS POSSIBLES DE L'ENSEIGNANT-E FACE À CES STÉRÉOTYPES PRÉSENTS DANS LA PROFESSION MÊME
<p>Certains intervenant-e-s extérieur-e-s, voire des collègues considèrent les filles calmes et les garçons agités ou violents. Ils expliquent les comportements des élèves en fonction de leur sexe. S'ensuit une certaine exigence pour les unes et une certaine tolérance pour les autres.</p>	<p>Discuter de la vidéo en ligne suivante entre collègues lors d'un conseil de cycle : « Le cerveau a-t-il un sexe ? » de Catherine Vidal. http://www.tedxparis.com/talks/catherine-vidal-le-cerveau-a-t-il-un-sexe/</p>

LIRE ÉGAUX

L'académie de Paris participe au concours inter académique « Lire égaux » proposé par les éditions « Talents hauts ».

Ce concours est un support inédit pour aborder les questions d'égalité entre les filles et les garçons dès le plus jeune âge, en faisant des enfants les acteur-trice-s de cette réflexion. **Vingt classes de CP et CE1 sont inscrites pour l'année 2013-14.**

TEXTES DE RÉFÉRENCES

- Code de l'Éducation - 22/05/2005 - article L121-1 relatif à la mixité et à la mission d'information des écoles, collèges et lycées sur les violences, et à l'éducation à la sexualité.
- Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2013-2018 (BO n° 6 du 7 février 2013).
- Charte de la laïcité à l'École (BO circulaire n° 2013-144 du 6-9-2013).
- Le socle commun de connaissances et de compétences.
- Les programmes de l'école primaire - Bulletin officiel n°3 du 18 juin 2008.

L'ORIENTATION DES FILLES ET DES GARÇONS EN QUELQUES CHIFFRES...

AU COLLÈGE

Le parcours scolaire des filles est plus fluide que celui des garçons et s'inscrit comme tel dès la fin de la classe de 6^e. Le taux de décisions de passage en 5^e est plus élevé chez les filles.

À l'issue de la 4^e, le taux de décisions de passage en 3^e des filles reste supérieur à celui des garçons, soit 98,7 % contre 98,2 % (décisions d'orientation - chiffres 2013). Les filles demandent moins l'accès à la classe de 3^e prépa pro que les garçons mais lorsqu'elles y suivent leur scolarité, elles demandent et obtiennent plus le passage en 2nde professionnelle que les garçons. En 2013, aucune fille n'a sollicité l'accès en classe de DIMA (dispositif d'initiation aux métiers en alternance).

En fin de 3^e, les filles sont plus nombreuses que les garçons à demander et à obtenir la voie générale, 76,6 % contre 68 % (décisions d'orientation - chiffres 2013) : leurs résultats sont meilleurs, et les demandes et les décisions les concernant sont moins diversifiées.

ET APRÈS...

Les passages en classe supérieure sont plus nombreux chez les filles que chez les garçons à tous les paliers d'orientation du collège. Or, cette ambition et cette réussite scolaire ne se traduisent pas chez elles par une demande accrue pour la série S qui est pourtant la plus convoitée. Ainsi, **l'aspiration des familles se modifie brusquement et très sensiblement au niveau de la seconde.** Certes, les filles sont plus nombreuses que les garçons à demander et à obtenir la voie générale **mais elles choisissent plus qu'eux les séries ES et L.**

Même si les décisions d'orientation vers la filière STI repartent légèrement à la hausse pour les filles (plutôt en STD2A), on peut noter que la campagne de valorisation de la STI2D a plutôt bénéficié aux garçons, cette filière étant essentiellement conseillée aux garçons.

Malgré cette forte dynamique des filles, les choix faits en fin de seconde s'avèrent déterminants pour la poursuite en enseignement supérieur où une part de représentation des femmes selon les disciplines universitaires reste très contrastée.

Sources : *Bilan de l'orientation dans les établissements publics – Résultats des données d'orientation fournies par 170 établissements à l'issue des conseils de classes du 3^e trimestre, avant la commission d'appel.*

FAIRE DES SCIENCES AUTREMENT

En direction des élèves, des parents et des professeurs principaux, « *Faire des sciences autrement* » est une opération d'information sur l'intérêt des formations technologiques et scientifiques qui permettent de faire des sciences de façon plus concrète et inductive.

Ce programme doit permettre de valoriser les formations auprès des jeunes filles. Il se déroule sous différentes formes : rencontres avec des professionnels d'un secteur, petits déjeuners en entreprises, etc.

La confrontation directe avec des professionnels constitue une expérience irremplaçable. L'opération menée avec Google, qui fait l'objet de la fiche suivante, en est un exemple convaincant.

POUR LA MIXITÉ DES FILIÈRES ET DES MÉTIERS : DES ACTIONS CIBLÉES

RENCONTRE AVEC DES INGÉNIEUR-ES INFORMATIQUES

Une première pour l'académie : l'opération SAIO-IA/IPR STI menée avec Google France pour encourager la diversité dans les classes scientifiques et la diversité au sein de Google.

UN APRÈS-MIDI CHEZ GOOGLE FRANCE POUR VOIR, ENTENDRE ET S'IDENTIFIER

En janvier 2014, une cinquantaine de jeunes filles de première et terminale S et STI2D ont été accueillies par des jeunes ingénieur-es provenant de formations variées de l'école Polytechnique, de l'École normale supérieure, à un IUT ou une licence professionnelle. Les googleurs-ses ont expliqué les fonctions qu'ils/elles occupaient, les tâches qu'ils/elles effectuaient et leur motivation.

Ces témoignages ont été suivis de jeux sur des algorithmes puis de la visite de l'Institut culturel Google où furent présentées les dernières technologies : imprimante 3D, écran géant tactile, visualisation en 3D.

Une présentation de l'option Informatique et sciences du numérique – ISN par les inspecteurs de la discipline de l'académie de Paris a clôturé cette demi-journée.

DANS LES ÉTUDES ET DES EMPLOIS, DES DIFFÉRENCIATIONS SEXUÉES VERTICALES AUXQUELLES S'AJOUTE UNE DIFFÉRENCIATION HORIZONTALE

(Sources : SAIO Paris 2013, Mutationnelles 2013)

Jusqu'en fin de la classe de seconde, les filles réussissent mieux que les garçons et sont plus ambitieuses, à Paris, comme dans le reste de la France. La situation se retourne lors du passage en 1^{re} S : un garçon sur deux scolarisé en 2^{nde} générale et technologique demande une 1^{re} S pour une fille sur trois. Conclusion, en terminale S, moins de la moitié des élèves inscrits sont des filles. Elles sont moins de 10 % en STI 2D.

Cette situation s'accélère dans le supérieur – on ne compte plus que 34 % de femmes dans les études scientifiques – et se poursuit dans la vie active. En 2013, les femmes représentent 25 % des ingénieur-es de moins de 30 ans et 10 % des plus de 45 ans alors que ces secteurs créent des emplois.

À cette différenciation verticale s'ajoute une différenciation horizontale, avec des femmes ingénieures beaucoup moins nombreuses dans les secteurs où l'égalité des salaires est acquise et dans les fonctions d'encadrement.

VERS LES SCIENCES ET TECHNIQUES...

L'académie a signé des conventions et engagé des partenariats avec des organismes et associations investis dans la promotion des filières scientifiques et techniques auprès des filles comme *Capital filles*, *Elles bougent*, *Mix' cité*, *la SNCF (girl's day)*. L'implication de longue date des associations scientifiques *Femmes et Sciences*, *Femmes et Maths*, *Femmes Ingénieurs* s'est renouvelée en 2014 en lien avec l'IA-IPR de physique. Femmes et Sciences a prévu en octobre 2014 d'organiser un colloque destiné aux jeunes et à leur famille.

• Sites clés

www.femmes-ingenieurs.org

www.femmes-et-maths.fr

www.femmesetsciences.fr

www.capitalfilles.fr

[www.imsentreprendre.com/page/
deployons-nos-elles](http://www.imsentreprendre.com/page/deployons-nos-elles)

www.ellesbougent.com

ORIENTATION SCOLAIRE ET DISCRIMINATION, QUAND LES DIFFÉRENCES DE SEXE MASQUENT LES INÉGALITÉS

REVUE DE QUESTIONS

La revue de questions réalisée pour la Halde, parue en 2011 à **La Documentation française** révèle que de manière paradoxale une des dimensions les plus prégnantes de l'orientation n'a pas été une préoccupation prioritaire ni du point de vue politique et institutionnel, ni de celui de la recherche et des pratiques d'orientation.

L'analyse de 352 documents publiés entre 1984 et 2009 sur le thème de l'orientation scolaire (revues scientifiques, revues spécialisées et/ou professionnelles, ouvrages, rapports d'étude, de recherche et d'enquête, rapports publics, textes officiels) aboutit au constat suivant :

- La question de **la division sexuée de l'orientation** n'a pas donné lieu à une littérature très abondante.
- Dans les textes qui traitent de cette question, le terme de **discrimination** est quasi absent.
- Le problème de la division sexuée de l'orientation et du travail est généralement vu du côté des filles, qui **s'orienteraient mal** et s'obstineraient, en dépit de leurs bons résultats scolaires, à ne pas suffisamment diversifier leurs choix, notamment vers les filières scientifiques et techniques.
- **Les garçons sont le plus souvent ignorés**, dans l'angle mort des analyses et des questionnements.
- La vision qui prévaut néglige le pouvoir des rapports sociaux de sexe, qui pilotent à la fois des choix d'orientation des filles et des garçons.
- Les recherches et les analyses critiques relatives aux discriminations produites dans la mise en œuvre des procédures et des pratiques d'orientation sont extrêmement rares.

UN AVEUGLEMENT EXPLICABLE ?

- Les orientations différenciées entre les filles et les garçons sont, pour la plupart des gens, y compris les acteurs-trices de l'école, vues comme l'expression « normale » des différences de sexe considérées « naturelles », notamment en termes d'intérêts et d'aptitudes. Ainsi, elles ne sont pas lues comme des inégalités, encore moins comme le produit de discriminations et ne génèrent pas de sentiment d'injustice.
- La conception de l'orientation, centrée sur l'élève et ses compétences à s'orienter, laisse trop souvent dans l'ombre les discriminations par le système. En effet, si l'orientation concerne les conduites de choix des sujets, elle concerne aussi des politiques, des procédures et des pratiques, qui participent à la division sexuée de l'orientation en produisant des discriminations via des jugements, des attentes, des traitements différenciés selon le sexe.

ÉQUIPE

Le groupe OriGenre (Cnam/Inetop) est une équipe composée de J.Mezza, R.Ozenne, M.L. Steinbruckner, L.Thiénot, C. Bigeon, F.Pelayo, sous la responsabilité de F.Vouillot, maîtresse de conférence, membre du Haut Conseil à l'égalité H/F. Ces praticien-ne-s / chercheur-e-s spécialisé-e-s sur la thématique « Orientation et Genre » produisent des recherches, des connaissances et des outils d'analyse et d'intervention destinés aux professionnels-les du conseil en orientation et interviennent dans des missions d'expertise et de formation des professionnels-les de l'orientation.

PUBLICATIONS CLEFS

- Vouillot, F. (2013). *L'orientation défie la mixité*. Les cahiers pédagogiques.
- Vouillot, F., Mezza, J., Steinbruckner, M-L. & Thiénot, L. (2011). *Orientation scolaire et discrimination. Quand les différences de sexe masquent les inégalités*. La documentation française.

RÔLE DES PROCÉDURES D'ORIENTATION DANS L'ACCÈS À LA 1^{RE} S DES FILLES ET DES GARÇONS

AVANT LES ANNÉES 2000

Des travaux effectués avant les années 2000 (Dumora et Lannegrand en 1996 et Jarousse et Labopin en 1999) ont montré – « toutes choses égales par ailleurs » – que :

- La probabilité d'accès aux filières sélectives, notamment la filière S, diffère selon le sexe et la PCS (professions et catégories sociales) des élèves.
- Le fonctionnement des procédures d'orientation favorise l'auto-sélection d'une part des filles, d'autre part des garçons de classe modeste.
- Cette auto-sélection est rarement corrigée par les conseils de classe.
- La phase de dialogue décourage certains élèves de maintenir leur vœu provisoire.

CONSTATS ACTUELS

Une décennie plus tard, ces constats sont-ils toujours d'actualité ?

Une étude a porté sur les choix d'orientation de 691 élèves (filles et garçons) de seconde générale et technologique de trois régions distinctes.

Les résultats obtenus indiquent que des discriminations systémiques persistent lors du processus d'orientation :

- À niveau scolaire équivalent, les filles et les élèves d'origine modeste sont moins susceptibles de formuler un vœu pour S.
- À niveau scolaire équivalent, les adolescents-es demandent moins la série S si elles/ils n'ont pas suivi l'enseignement d'exploration « méthodes et pratiques scientifiques ».
- L'institution entérine les choix des personnes sans suffisamment prendre en considération les dimensions socio-sexuées qui modèlent ces choix.

L'étude se prolonge, notamment sur l'académie de Paris.

La table ronde sur la division sexuée de l'orientation, accueillie par le lycée Montaigne, était ouverte à tous les personnels impliqués dans l'orientation. Parmi les questions soulevées : l'orientation, reflet de l'anticipation des rôles de sexe à l'âge adulte ; l'instrumentalisation de l'orientation au service du genre au moment de l'adolescence, où filles et garçons ne s'autorisent pas des choix jugés transgressifs au regard des normes de masculinité/féminité dans lesquelles elles/ils se construisent ; le besoin primordial de formation des équipes éducatives.

REPÈRES BIBLIOGRAPHIQUES

- Dumora, B. & Lannegrand, L. (1996). *Les mécanismes implicites dans la décision en orientation*. Les Cahiers internationaux de psychologie sociale, 30, 37-57.
- Jarousse, J. P., & Labopin, M. A. (1999). *Le calendrier des inégalités d'accès à la filière scientifique*. L'orientation scolaire et professionnelle, 28(3), 475-496.
- Landrier, S., & Nakhili, N. (2010). *Comment l'orientation contribue aux inégalités de parcours scolaires en France*. Formation emploi, (1), 23-36.
- Le Bastard-Landrier, S. (2004). *Les déterminants contextuels de l'orientation en classe de seconde : l'effet établissement*. Les sciences de l'éducation pour l'ère nouvelle, (2), 59-79.

SPORT ET DISCRIMINATIONS

Au cours des XIX^e-XX^e siècles, les pratiques sportives des femmes ont inspiré au discours médical des prises de position qui peuvent faire sourire aujourd'hui (exemple : les effets de la bicyclette).

LES TESTS DE FÉMINITÉ

Face aux sportives, qui ne cessent de se rapprocher des athlètes masculins, tant dans leurs records que dans leurs morphologies, les instances dirigeantes sportives veulent maintenir la catégorisation de sexe. Elles imposent alors à toutes les concurrentes dès 1966 un contrôle gynécologique et morphologique où le sexe apparent (anatomique, visible) mais aussi la force musculaire et la capacité respiratoire, qui doivent rester en deçà des capacités - estimées - masculines, sont pris en compte. Trop humiliant, ce contrôle sera remplacé dès 1968 par des tests chromosomiques afin de s'assurer que les sportives sont bien chromosomiquement XX et/ou ne possèdent pas de chromosomes Y, sous peine d'exclusion.

LE PROJET IMPOSSIBLE D'UNE DÉFINITION DE LA « VRAIE FEMME » AUTORISÉE À CONCOURIR

Le monde du sport, à travers ces tests, découvre l'inter-sexuation (certaines sportives peuvent, en effet, par exemple être XY ou XXY). Ces changements dans les critères du test (les organes génitaux, les chromosomes...) montrent la grande difficulté, voire l'impossibilité à déterminer le « vrai » sexe d'une personne. En effet, le sexe génétique (XX ou XY), le sexe gonadal (ovaires et testicules), le sexe apparent mais également le sexe social et psychologique, doivent être précisés, voire dissociés puisqu'un seul ne suffit pas à définir la catégorie d'appartenance de sexe.

RÉGULER, CONTRÔLER LES « AVANTAGES » DES SPORTIVES

Devant cette pluralité des critères pour définir l'identité sexuée, le test est supprimé de manière systématique en 2000. Cependant, aujourd'hui, le critère déterminant, qui justifie la séparation sexuée des athlètes, voire même l'exclusion de certaines sportives, est celui des hormones ou plutôt, du taux de testostérone que produisent les organismes en raison de l'idée qu'elles procureraient un avantage en termes de supériorité physique. Les sportives doivent, pour participer aux compétitions, impérativement présenter des taux d'androgènes inférieurs aux valeurs enregistrées chez les hommes et ainsi ne pas brouiller la stricte séparation des sexes, hiérarchie et ordre sexués historiquement et médicalement définis.



Anaïs
BOHUON

Socio-historienne, maître de conférences en STAPS et chargée de mission « Égalité des sexes et lutte contre les discriminations » à l'Université de Paris Sud, Anaïs Bohuon y enseigne la sociologie et l'histoire du sport, du genre et du corps.

• Domaines de recherche

Ses travaux portent sur les discriminations de genre, de classe et de « race » dans le sport. Suite à ses premières recherches en histoire portant sur la fabrique médicale du corps des sportives de 1880 à 1922, elle se consacre parallèlement à livrer une histoire sociale et politique des tests de féminité ou contrôles de genre dans le sport, des contrôles médicaux imposés aux athlètes féminines.

• Bibliographie

Le test de féminité dans les compétitions sportives : une histoire classée X ?, Paris, Éditions iX^e, 2012.

LABORATOIRE DE L'ÉGALITÉ ET DE LA MIXITÉ SPORTIVE

Pendant longtemps les femmes n'ont eu qu'un accès limité et contrôlé aux pratiques sportives. Elles étaient plus souvent cantonnées dans des activités liées à la santé ou l'esthétique conformément aux injonctions politiques réduisant le rôle des femmes à celui de mère. Accéder aux sports, avec tout ce qu'ils représentent d'émotions fortes, d'épreuves, de performances, de compétitions – jusque-là réservées aux hommes – a été un combat.

INÉGALITÉS

Aujourd'hui, des inégalités demeurent. Les femmes ne pratiquent pas autant que les hommes et pas les mêmes activités physiques (très peu de pratiques sont mixtes). Elles investissent les « salles de forme » mais pratiquent moins en compétition. Ces inégalités culturelles se doublent d'inégalités sociales au détriment des femmes des milieux populaires et des non diplômées.

Ces inégalités, l'éducation physique et sportive (EPS), discipline scolaire obligatoire de la maternelle au lycée, ne peut les ignorer. Elle est confrontée à des écarts de résultats entre garçons et filles et à des stéréotypes sexués tenaces du type « les filles n'aiment pas la compétition », « le foot pour les garçons, la danse pour les filles », « les garçons timorés sont des femmelettes ».

CONTRE LES STÉRÉOTYPES

Pour contrecarrer ces stéréotypes et faire accéder garçons et filles à une culture physique et sportive commune, l'EPS doit :

- **doter tous les élèves de pouvoirs d'agir**, les rendre compétent-e-s grâce à des expériences sportives porteuses d'émotions et de relations diverses (jouer collectif, danser, lutter, courir longtemps, nager...). Se développer physiquement, apprendre des techniques, c'est pour les filles s'éloigner des codes de « l'éternel féminin » et s'ouvrir des possibles. Permettre aux garçons de maîtriser les risques qu'ils prennent, d'accepter de perdre, d'aimer la danse ou de dire leurs difficultés, c'est également les rendre plus libres.
- **doter les élèves de pouvoirs d'apprendre ensemble**, en mixité, c'est leur permettre de poursuivre des projets communs (danse et foot pour les garçons et les filles) et vivre ce qui est fondamental dans une activité sportive (prise de risque et maîtrise du risque en gymnastique, vitesse et lecture de carte en course d'orientation, etc.). C'est appuyer la mixité sur le besoin de l'autre constitutif de nombre d'activités, sur une éducation à la compétition (règlements adaptés, sans élimination).
- **doter les élèves du pouvoir de penser leur activité** pour échapper à l'aliénation liée à la marchandisation du sport et à la normalisation des corps (minceur pour les filles, corps bodybuildé pour les garçons...). L'EPS doit permettre de développer une vision raisonnée et critique de l'environnement sportif dominant qui minimise encore trop la place des femmes.

L'EPS et le sport scolaire (USEP, UNSS) ont des atouts pour contribuer à faire évoluer les pratiques sportives dans la société. Ils doivent être considérés comme un laboratoire de la mixité sportive, précurseur pour plus d'égalité dans le sport de demain.



Claire
PONTAIS

Claire Pontais, professeure agrégée d'EPS, formatrice à l'ESPE de l'université de Caen-Basse-Normandie. Elle a coordonné le numéro « *Égalité filles-garçons en EPS* » de la revue Contre Pied, produite par le Centre EPS et Société (2013).

Elle a contribué au livre « *50 activités pour l'égalité filles-garçons à l'école* » du CRDP de Toulouse (2008) et proposé des fiches pédagogiques sur le site « *ABCD de l'égalité* » du Ministère de l'Éducation nationale (2014).

CONFÉRENCE DU 30 AVRIL 2014

LE TRAVAIL DES FEMMES, TOUTE UNE HISTOIRE...

LES FEMMES ONT TOUJOURS TRAVAILÉ

Du XIX^e siècle aux années 1970, les recensements dénombrent une proportion de 35 % à 40 % de femmes dans la population active, pour atteindre aujourd'hui une quasi-parité. Ces chiffres disent à l'indispensable présence des femmes associées à leur conjoint dans les campagnes et les commerces, mais surtout salariées des usines et des bureaux multipliés avec l'industrialisation, puis professeures, médecins, ingénieures, magistrates...

DES « MÉTIERS DE FEMMES »

Le partage des espaces professionnels s'est longtemps résolu dans la non mixité : les femmes travaillent dans des professions construites pour elles et liées aux spécificités « naturelles » de leur sexe : le *care* (métiers du soin), avec les infirmières, les sages-femmes et les institutrices de maternelle, la monotonie des tâches avec les ouvrières des usines rationalisées et les métiers des bureaux. La moitié des actives sont cantonnées dans six des trente-six catégories socio-professionnelles de l'INSEE.

DES COMBATS POUR LA MIXITÉ DES PROFESSIONS

Au début du XX^e siècle, les femmes n'ont guère accès au baccalauréat et aux études supérieures et, aidées par des hommes féministes, doivent batailler pour être admises dans les professions masculines : la médecine (1870), puis le barreau (1900). Les autres professions supérieures s'ouvrent lentement : premières femmes ingénieures (1920), cheffes de bureau, universitaires (1921), magistrates (1946), puis policières et officières (1973).

Le dernier tiers du XX^e siècle est le temps de l'égalité juridique entre les deux sexes avec la réforme du code civil (1965), la mixité de tous les lieux d'enseignement (1974), la mixité des recrutements dans la fonction publique (1975), sans oublier les lois Neuwirth (1967) et Veil (1974), qui permettent aux femmes le contrôle de leur maternité.

Les femmes progressent dès lors dans les professions supérieures et affirment leur supériorité numérique dans les premières années du XXI^e siècle. Pourtant, si elles ont investi les métiers autrefois réservés aux hommes, ceux-ci tardent à faire de même pour les « métiers de femmes ».

UN « PLAFOND DE VERRE »

Comme la société continue de résister à l'égalité professionnelle, il reste aujourd'hui nécessaire d'imposer par des quotas la présence des femmes dans les lieux de décision (loi de 2000 sur la parité des listes électorales, loi de 2011 sur la présence des femmes dans les conseils d'administration...). Parce qu'une femme en plus, c'est forcément un homme en moins.



Sylvie
SCHWEITZER

Professeure d'histoire contemporaine à l'Université Lyon 2 et membre du Laboratoire de Recherche historique Rhône-Alpes (LARHRA-CNRS). Spécialiste d'histoire sociale des femmes et du genre, elle a notamment publié des ouvrages sur les places des femmes sur le marché du travail.

• Bibliographie clef

Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes, 19^e-20^e siècles, éditions Odile Jacob, 2002.

Femmes de pouvoir. Une histoire de l'égalité professionnelle en Europe, 19^e-21^e siècles, éditions Payot, 2010.

POUR ENSEIGNER UNE HISTOIRE MIXTE À L'ÉCOLE ÉLÉMENTAIRE, AU COLLÈGE ET AU LYCÉE

INTERROGER LES SOURCES

Choisir, croiser les sources historiques et les interroger de manière à « sortir les femmes de l'ombre » est un principe adaptable à toutes les périodes et à tous les thèmes présents dans les programmes officiels, à tous les niveaux de la scolarité. C'est le principe du manuel « *La place des femmes dans l'histoire* ». Celui-ci s'appuie sur les travaux, de plus en plus nombreux, qui n'ont cessé d'enrichir la recherche en histoire en ce sens. Les pistes proposées pour enseigner une histoire mixte, visent à :

- renforcer la visibilité des femmes dans la sphère publique
- souligner qu'elles ont toujours travaillé
- permettre une approche historique de la vie privée et des notions de « masculin » et de « féminin »
- montrer que l'égalité résulte de luttes et de conquêtes à consolider
- proposer des modèles d'identification aux filles comme aux garçons.

DÉMARCHES GÉNÉRALES POSSIBLES

- « Vies parallèles » : étude de biographies masculines et féminines en nombre égal pour une période ou une question au programme (mécènes de la Renaissance, révolutionnaires, scientifiques, résistant-e-s, femmes et hommes politiques).
- Réécriture d'un chapitre du manuel ou ajout d'un chapitre au manuel à partir de documents.
- Travail sur des inversions.
- Réalisation d'un musée virtuel.

QUELQUES EXEMPLES

Mondes antiques. Masculin et féminin chez Homère. L'histoire des femmes a contribué à ouvrir et à développer de nouveaux champs de recherche autour de l'intime, des émotions, du corps... L'épopée homérique recèle une grande variété de figures féminines et de mises en scène des codes de féminité et de masculinité. Approcher ces textes sous l'angle de l'expression des émotions, en fonction du sexe ou du partage des espaces et des activités entre femmes et hommes, est une piste exploitable.

Occident féodal. Les calendriers agricoles, richement enluminés, offrent un support de choix, exploitable aussi bien en élémentaire qu'en secondaire pour étudier la division du travail chez les paysan-ne-s : activités mixtes (moisson, vendanges), attribuées aux hommes (labours, semailles), aux femmes (filage, jardinage).

XIX^e siècle. De nombreuses sources iconographiques – représentations des femmes au travail, dans la famille, dans les différentes classes sociales – permettent d'amorcer l'étude de chapitres passionnants pour l'analyse des mutations qui s'opèrent et des luttes qui s'engagent au XIX^e siècle, dans les mouvements révolutionnaires des années 1830 et 1848 ou dans le mouvement féministe aux États-Unis.



Irène
JAMI

Professeure d'histoire, Irène Jami a coordonné le manuel *La place des femmes dans l'histoire*.

• Bibliographie clef

Geneviève Dermenjian, Irène Jami, Annie Rouquier, Françoise Thébaud. *La place des femmes dans l'histoire. Une histoire mixte*. Belin. 2010.

Ruth Tudor, *Enseigner l'histoire des femmes au 20^e siècle : la pratique en salle de classe*, éditions du Conseil de l'Europe. 2000.

QUELQUES AUTEUR-E-S DE RÉFÉRENCE :

Michelle Perrot,

Françoise Thébaud,

Michelle Zancarini-Fournel, ...

LES BIAIS SEXISTES DANS LES MANUELS DE SVT RÉCENTS

PRINCIPES ET ENJEUX

L'analyse d'un échantillon de 14 manuels de SVT (7 de 1^{re} générale) en vigueur en 2012-2013 montre qu'ils véhiculent des stéréotypes de sexe non pertinents et traitent les deux sexes de manière inégalitaire. La transmission des savoirs peut également s'en trouver affectée, ce qui est particulièrement préjudiciable au regard des exigences scientifiques de la discipline. La vigilance est requise lors du choix des supports pédagogiques, et en classe pour commenter ou rectifier au besoin. Ce repérage des biais sexistes ne s'inscrit pas dans un cadre théorique ou idéologique particulier : il repose au contraire sur des principes consensuels.

PRINCIPAUX TYPES DE BIAIS ET EXEMPLES

Les biais peuvent être créés par le choix des images et des exemples, le langage employé ou les connaissances transmises qui sont parfois imprécises voire inexacts.

• Biais « classiques »

Tous les manuels comportent au moins l'un des biais suivants : androcentrisme (l'être humain est par défaut un homme), dévalorisation ou minoration du sexe féminin (ex : ceux qui savent sont plus souvent des hommes), association à chaque sexe de comportements ou rôles sociaux (ex : aux hommes le sport, la technique, aux femmes le souci de l'apparence, le soin des bébés). Ainsi, les fiches métiers véhiculent l'idée que le fait d'avoir un métier est plutôt masculin, que certains métiers conviennent plus à un sexe qu'à l'autre, et que le statut des femmes est tendanciellement inférieur à celui des hommes.

• Particularités liées au programme de SVT

Des maladresses langagières ont notamment pour effet de créer une confusion entre sexe, genre et sexualité (ex : « genre biologique », « gène de la masculinité », « intersexualité »). Les manuels tendent à induire l'idée doublement fautive que tout être humain a un sexe biologique bien défini et qu'il en découle un dimorphisme des phénotypes au-delà de la physiologie de la reproduction, et à présenter cette bi-catégorisation comme universelle. Selon cette logique, des manuels de 1^{re} L/ES laissent ainsi croire que les mécanismes hormonaux de modulation des comportements sexuels sont identiques chez tous les mammifères et se sont juste affaiblis chez l'être humain (ex : androgènes qui « règlent le désir sexuel », pseudo-œstrus féminin). Des biais se glissent aussi dans la présentation des questions de procréation (ex : l' « horloge biologique » ne concernerait que les femmes) et de prévention des IST (préservatif masculin = LE moyen de prévention). Enfin, la présentation des organes génitaux féminins est toujours incomplète, incorrecte ou moins précise que celle des organes génitaux masculins.



Odile
FILLOD

Ingénieure de l'École Centrale Paris et titulaire d'un DEA en sciences cognitives, Odile FilloD a mené à l'EHESS des recherches en sociologie soutenues par l'Institut Émilie du Château. Depuis 2012, elle développe un travail de recherche-action en sociologie des sciences et de la vulgarisation scientifique. En mettant en évidence le manque de preuves empiriques de certaines allégations, elle questionne à la fois la construction des savoirs scientifiques et leur instrumentalisation.

• Domaines de recherche

Naturalisation du social ; sexe/
genre ; neurosciences, épidémiologie
génétique, psychologie, psychiatrie.

• Clefs de vulgarisation

<http://alloodoxia.blog.lemonde.fr>

PISTES PÉDAGOGIQUES : « SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE », DÉJOUER LES STÉRÉOTYPES

LES NOUVEAUX PROGRAMMES DE SVT

Longtemps traitées uniquement sous des aspects biologiques, la sexualité et la procréation sont désormais également envisagées sous des aspects psychologiques et sociétaux. Il s'agit, en particulier, d'aborder les stéréotypes liés aux rôles sociaux masculins et féminins, qu'ils soient véhiculés par la pornographie – à laquelle les élèves de lycée comme de collège sont souvent soumis – ou par notre environnement culturel commun.

Plusieurs pistes pédagogiques sont à privilégier : • prolonger l'étude de la biologie du plaisir pour lutter contre une vision instrumentale de la sexualité et de son partenaire • faire prendre conscience de ses propres stéréotypes de genre • montrer l'influence de l'estime de soi et de l'attente de rôle sur les performances et les choix, notamment d'orientation.

Dans tous les cas, l'objectif est de ne pas laisser croire à un déterminisme biologique quasi exclusif, contraire à l'éthique scientifique de la discipline, en éludant trop rapidement les influences psychologiques et sociétales. Ces pistes peuvent s'inscrire dans la programmation annuelle, même contrainte, ou être mises en œuvre en accompagnement personnalisé (ou éducatif) et/ou lors des séances d'éducation à la sexualité.

L'HISTOIRE ET LA DIFFUSION DES SCIENCES DE LA VIE

Les savoirs construits par les scientifiques ne sont pas exempts de l'influence des stéréotypes. Les hypothèses (formulées encore aujourd'hui davantage par des chercheurs que par des chercheuses), les interprétations et bien sûr les simplifications didactiques sont encore aujourd'hui imprégnées de stéréotypes.

Vigilance, voire explicitations sont requises, par exemple face :

- au recours simpliste à l'influence hormonale qui gomme souvent les aspects psychologiques et sociétaux et à leur impact en retour sur les mécanismes endocriniens ;
- aux simplifications abusives telles « le sexe féminin est le sexe par défaut » qui sont à éviter. Ici, montrer la complexité réelle du déterminisme génétique du sexe permet aussi d'aborder la simplification de la bi-catégorisation des phénotypes sexuels (par ailleurs compréhensible au regard de la seule fonction de reproduction) ;
- au vocabulaire mobilisé, notamment, homme / Homme / être humain qui fait sens.

Par ailleurs, initier un recul critique quant à l'histoire des sciences et/ou sa médiatisation (impact de l'hypothèse spermatiste/hypothèse oviste, recherche récente de gènes de la féminisation, qualité et accueil des recherches sur la différence cérébrale entre femmes et hommes) paraît être l'une des meilleures pistes pour montrer l'influence des stéréotypes dans la recherche scientifique et sa diffusion.



Sabine
BOBÉE

IA-IPR en SVT
Paris

• Ressources

Féminin/masculin dans les nouveaux programmes de SVT en classe de 1^{er} – académie de Rouen.

Féminin/masculin : apport pour la mise en œuvre des nouveaux programmes de 1^{er} – académie d'Orléans-Tours.

Le développement des organes sexuels – INSERM.

Le connectome et la circulation circulaire des stéréotypes de genre – Site Allodoxia.

LUCIDE, ensemble contre toutes les discriminations, (dont module Jeune & Genre).

LES INÉGALITÉS DE SALAIRES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN FRANCE AU XXI^E SIÈCLE : TOUJOURS UN QUART EN MOINS

SALAIRE D'APPOINT ? LES FEMMES GAGNENT ENCORE ET TOUJOURS UN QUART EN MOINS QUE LES HOMMES...

L'histoire du salaire féminin mérite un détour car il a été longtemps considéré comme un « salaire d'appoint ». Ce terme n'est pas qu'une image ou un cliché. C'était un principe inscrit dans notre droit jusqu'en 1946 sous la forme du salaire féminin. Le raisonnement, toujours vivant, a été défendu par des grands économistes du XIX^e siècle, à partir d'un argument bien connu : le travail des femmes ne serait pas vital car elles peuvent toujours compter sur « Monsieur Gagnepain ». Ce modèle familial traditionnel pèse encore et toujours sur les salaires et les carrières des femmes, même au XXI^e siècle.

DISCRIMINATION SALARIALE

Mais, ces dernières années, des femmes, pas toujours syndiquées ou féministes, ont intenté des procès. Elles ont démontré qu'elles étaient victimes de discrimination salariale et elles ont eu gain de cause. En relayant leur combat et leur parole, la recherche à l'origine du livre « Un quart en moins » porte un nouveau regard sur les écarts de rémunération et propose de nouvelles pistes d'action pour lutter contre les inégalités de salaire et revaloriser certains emplois à prédominance féminine.

CARRIÈRE

Le premier levier a trait à la carrière des femmes. Parce qu'elles ont eu des enfants, se sont arrêtées pour raisons familiales, parce qu'elles ont pris un temps partiel, ou simplement parce qu'elles sont femmes, Maria, Flora et d'autres n'ont eu aucune augmentation de salaire, ou si peu, tout au long de leurs vies de travail. Les juges ont reconnu qu'il s'agissait de discrimination et qu'elles n'ont pas eu une progression de salaire comparable à celles des hommes placés dans la même situation.

VALEUR DU TRAVAIL

Le second levier se résume à un seul mot : celui de valeur. Le slogan souvent entendu est bien connu : « à travail égal, salaire égal ». La loi pourtant va plus loin et dit : « à travail de valeur égale, salaire égal ». Ce principe est essentiel, car on le sait hommes et femmes n'occupent toujours pas les mêmes emplois. Elles restent concentrées dans des secteurs et des emplois reposant sur des qualités présumées innées et non sur des qualifications reconnues. Concrètement, le travail d'une assistante de direction ne vaut-il pas celui d'un technicien ? Peut-on comparer le travail d'une responsable ressources humaines avec celui d'un directeur commercial ? Quelques cas de jurisprudence et des témoignages de salariées permettent d'avancer sur cette voie et de mieux reconnaître le travail, souvent considéré comme secondaire, de nombreuses femmes.



Rachel
SILVERA

Économiste, maîtresse de conférences à l'Université Paris Ouest - Nanterre - La Défense, Rachel Silvera est aussi membre fondatrice du groupe de recherche du MAGE (Marché du travail et genre en Europe) et du comité de rédaction de la revue « Travail, Genre et Société ».

Dernières publications :

- *Un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires*, La Découverte, 2014.
- *Les écarts de rémunération en Europe*, in Travail et Genre dans le monde, M. Maruani (dir.), La Découverte, 2013.

DES PISTES PÉDAGOGIQUES POUR LA CLASSE DE 2^{NDE}

Les questions d'égalité sont inhérentes aux problématiques abordées en **sciences économiques et sociales en 2^{nde}, 1^{re} et terminale**.

L'enseignement d'exploration SES en classe de 2^{nde} est un niveau pertinent pour aborder ces questions. En effet, il permet :

- de toucher un maximum d'élèves (enseignement très fréquemment choisi dans l'académie) ;
- de proposer une pédagogie inventive, s'appuyant sur des supports variés ;
- de travailler les questions d'égalité filles-garçons, au seuil d'un important palier d'orientation.

Conformément aux objectifs du programme de seconde, l'analyse des principales données relatives aux inégalités entre les femmes et les hommes, s'inscrit pleinement dans la formation de tout-e citoyen-ne, en contribuant à l'acquisition des savoir-faire associés de la discipline (proportions, pourcentages de répartition, lecture de tableaux, de diagrammes, de séries chronologiques, etc.). La variable de genre est un outil incontournable en sciences économiques et sociales.

Au-delà des aspects transversaux, tous les thèmes proposés dans le programme sont autant d'occasions d'aborder les problématiques d'égalité, pouvant aussi se prêter à des ateliers pratiques, pédagogiquement très efficaces. Quelques exemples d'amorce à partir de ces thèmes :

ENTREPRISES ET PRODUCTION

Les disparités femmes-hommes dans la création d'entreprises en France, l'analyse des secteurs professionnels et des organigrammes peuvent éclairer cette partie du programme (ateliers en classe). Au niveau mondial, la mesure des écarts entre production et répartition des richesses, particulièrement sensible à la variable F-H, est une amorce intéressante.

FORMATION ET EMPLOI

Les études abondent, illustrant notamment le paradoxe selon lequel les filles souvent plus diplômées – mais cantonnées dans des filières moins porteuses d'emplois – accèdent à des postes moins rémunérateurs. Les donner à analyser aux élèves permet aussi d'aborder des questions d'orientation et de stéréotypes à l'embauche (études CEREQ).

INDIVIDUS ET CULTURES

Les questions proposées autour des constructions sociales des individus, socialisation, rôle de la famille, construction des goûts et des pratiques différenciées entre femmes et hommes interrogent les stéréotypes sociaux de sexe. Pour analyser ceux-ci, les travaux de F. de Singly sur le thème de l'offre matrimoniale peuvent être un point de départ à traduire en ateliers. L'expérience faite par C. Sofer sur la division du travail dans la famille est reproductible en classe.



Géraldine
HECKLÉ

Géraldine HECKLÉ est professeure et chargée de mission en sciences économiques et sociales auprès d'Élisabeth Carrara, IA-IPR de SES de l'académie de Paris.

• Ressources

L. Bereni, S. Chauvin, A. Jaunait, A. Revillard, *Introduction aux études sur le genre*, Édition De Boeck, 2012.

I. Clair, *Sociologie du genre*, A.Colin, 2012.

F. de Singly, *Les manœuvres de séduction : une analyse des annonces matrimoniales*, Revue française de sociologie, N°25, 1984.

Ministère des droits des femmes, *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – chiffres-clés – 2014*, <http://femmes.gouv.fr>

V. Lovisonne, A. Poirier, *Bienvenue dans la vraie vie des femmes*, Documentaire, Éditions Centre National de Documentation Pédagogique, 2010.

ACCOMPAGNER LA RECHERCHE DE STAGE

En formation initiale comme en formation continue, des périodes de stages sont intégrées au cursus pédagogique. Comment garantir un accès égal aux stages ? Accompagner les stagiaires dans leur recherche d'entreprises susceptibles de les accueillir, sans discrimination liée au sexe, demande :

D'IDENTIFIER LES DISCRIMINATIONS SEXISTES

- Qu'elles soient explicites avec des stages non ouverts à l'un des sexes...
- ou implicites avec des demandes ou des postures potentiellement discriminatoires sur des éléments privés non nécessaires au recrutement (enfants, vie maritale).

DE LES DÉJOUER

- En élucidant les raisons qui poussent l'employeur à poser des questions inappropriées au regard d'un recrutement égalitaire et en préparant le stagiaire à réagir en s'appuyant sur **une attitude professionnelle** :
 - qui recentre sur les compétences et considère que l'interlocuteur peut ignorer la loi ;
 - qui participe à la déconstruction des présupposés et à l'évolution de la demande (cf. montrer à l'entreprise son intérêt à recruter des femmes ou des hommes) ;
 - qui anticipe le risque « légal » : la discrimination est un délit.

D'AIDER LES STAGIAIRES F/H À ANTICIPER LES RÉACTIONS D'UN-E RECRUTEUR-EUSE

- En travaillant le frein « discrimination sexiste », au même titre que les autres freins de la recherche de stage, à l'aide d'un guide d'animation comme celui publié par Lucide. *Pour accéder au guide via un moteur de recherche, choisir les mots-clés : approche LUCIDE, puis choisir à gauche l'onglet santé, puis le kit pédagogique « jeunes et genre ».*
- S'appuyer sur le principe de réalité : les discriminations existent, mais elles ne sont pas systématiques.
- Analyser la cohérence du projet et l'efficacité des techniques de recherche d'emploi.
- Questionner le-la stagiaire sur l'image qu'il-elle a de lui-d'elle même, l'image qu'il-elle pense qu'on a de lui-elle...
- Valoriser la présentation, travailler sur l'image de soi.
- Organiser des simulations d'entretien qui mettent en scène tous ces éléments.
- Faire connaître le cadre juridique via des sites internet officiels. *Pour accéder au site via un moteur de recherche, choisir les mots-clés Ministère du travail, de l'emploi, et du dialogue social, puis choisir l'onglet gauche « informations pratiques », puis « fiches pratiques du droit du travail » puis « égalité professionnelle/discrimination ».*

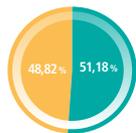
LES BONNES PRATIQUES DU RÉSEAU DES GRETA

- La constitution d'un réseau d'entreprises, sur la base de garanties et de « contrats de confiance », offerts par les établissements ou créés par le GRETA à partir de listings.
- L'instauration de partenariats avec des associations ou réseaux d'entreprises engagés dans le recrutement de candidats issus de la diversité.

Pour accéder au site via un moteur de recherche, choisir les mots-clés : « Paris19 contre les discriminations », choisir nos actions, puis accompagnement, « guide stage en entreprise promouvoir l'égalité » puis boîte à outils.

- L'identification de signatures d'accords-cadres de groupes ou de branches professionnelles sur l'égalité professionnelle afin d'intervenir auprès d'employeurs (F/H) engagés pour proposer la candidature de candidat(e)s en difficulté.

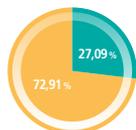
STATISTIQUES SEXUÉES DES STAGIAIRES (F/H) EN FORMATION CONTINUE RÉSEAU DE LA FORMATION CONTINUE DE L'ACADÉMIE DE PARIS / 2012



Total stagiaires en formation

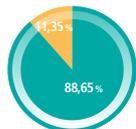
En 2012, 48 % des femmes ont suivi une formation contre 51 % des hommes. Il faut souligner cette quasi parité de la demande, supérieure aux chances d'accès à la formation continue des femmes identifiées pour la même année par l'édition 2012 des chiffres-clés de l'égalité entre les femmes et les hommes.

PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ : Concernant les adultes, la même ségrégation horizontale professionnelle entre les femmes et les hommes se retrouve, avec une concentration de femmes dans certains secteurs d'activité et d'hommes dans d'autres. Les disparités professionnelles des hommes et femmes où les formations et les emplois sont très souvent masculins dans les professions industrielles (11,35 % de femmes au GRETA Paris industrie et Développement durable) et assez fréquemment féminins ou mixtes dans les professions tertiaires reproduisant la division sexuée opérée dans le système scolaire.



GRETA de la Création, du Design et des Métiers d'Art

Secteurs : Bijouterie - Broderie d'art - Coiffure et esthétique - Décors du métal - Design d'espace - Design graphique et PAO - Design interactif - Design produit - Design textile - Expression plastique - Métiers de la mode - Métiers des industries graphiques - Photographie - Spectacle vivant - Tapisserie d'ameublement.



GRETA Paris Industrie et Développement Durable

Secteurs : Achat-commerce - Bâtiment - Chimie-biologie - Développement durable - Electronique - Electrotechnique - Energétique - Géomètre-topographe - Habilitation électrique / Sécurité des biens et des personnes - Horlogerie - Infographie CAO/DAO/PAO - Informatique - Maintenance Industrielle - Menuiserie - Optique lunetterie et optique industrielle - Productique - Soudage - Chaudronnerie - Validation des acquis de l'expérience - Véhicules automobiles. Maintenance - Verrerie industrielle et décorative.

BILAN DE COMPÉTENCES ET VAE : Les démarches de bilan de compétences permettent aux personnes de porter un nouveau regard sur leur parcours, de le réévaluer et de se projeter dans l'avenir. Les femmes sont plus nombreuses à s'engager dans cette démarche : elles se prêteraient plus volontiers aux remises en question que celui-ci peut impliquer. Elles y trouveraient une chance d'infléchir la voie prescrite pour s'accomplir professionnellement, de reprendre un cheminement personnel, que certaines avaient mis entre parenthèse en privilégiant la vie familiale.



Bilans de compétences réalisés au CIBC 75



VAE validées

Secteur tertiaire essentiellement

◀ Hommes ▶ Femmes

LES BONNES PRATIQUES DU RÉSEAU DES GRETA

- Mettre en place des journées de découverte des métiers afin de favoriser l'accès des femmes et des hommes à des métiers mixtes (énergie, bois, métiers de proximité...).
- Sensibiliser les acteurs-trices de l'orientation et du recrutement professionnel des stagiaires sur ce champ.
- Présenter lors des portes ouvertes des lycées/GRETA des ateliers de démonstrations dans lesquels les femmes sont mises à l'honneur.

UN RECRUTEMENT ET UNE COMMUNICATION AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ

LE CONCOURS, SYMBOLE DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

À l'Éducation nationale, où le recrutement est majoritairement un recrutement par concours, pourquoi évoquer un recrutement égalitaire ? Lors des oraux de concours ou en entretien de recrutement, certaines questions posées aux candidats-tes, touchant leur vie privée, ne sont pas exemptes d'une perception inégalitaire des rôles sociaux. Des examinateurs-trices semblent continuer d'ignorer que certaines questions sont contraires à la loi.

RECRUTEMENT SANS DISCRIMINATION

En signant une charte « recruter sans discriminer » et la charte de la diversité, le réseau des GRETA Île-de-France s'est engagé à :

- Agir en amont du recrutement
- Veiller aux conditions de recrutement
- Sensibiliser et former les personnels
- Mutualiser et diffuser les bonnes pratiques

Des outils ont été créés pour toutes les étapes du recrutement. Ils sont disponibles sur le portail « Le réseau des GRETA d'Île-de-France s'engage pour l'égalité des chances dans le domaine de la formation tout au long de la vie » : <http://egalitedeschances.scola.ac-paris.fr>

Pour y accéder via un moteur de recherche, choisir les mots-clés : GRETA et Responsabilité sociétale.

SYSTÉMISATION DE LA FÉMINISATION

Pour faire connaître les formations, les conseillers-ères en formation continue élaborent des fiches produits publiées sur les sites internet. Pour n'exclure personne, la mention F/H ou sa **déclinaison au féminin sur les intitulés de métiers et de certifications** dans tous les supports de communication a été généralisée. Ces appellations se heurtent fréquemment aux remarques suivantes « plombière, ça ne sonne pas bien » « cheffe de travaux, ce n'est pas joli ». Il est impensable d'utiliser la version féminine des noms de métiers car elles renvoient à un autre sens, comme un cafetier, une cafetière. Et enfin le féminin du nom de métier désigne « la femme de » comme la préfète qui est la femme du préfet.

COMMUNICATION NON DISCRIMINANTE

L'argumentaire développé autour de cette exigence vise à informer les acteurs-trices des GRETA du risque juridique : ne pas afficher que nos formations sont ouvertes autant aux hommes qu'aux femmes ou l'inverse, c'est discriminer en fonction d'un critère prohibé à savoir le sexe. D'autre part, ne pas nommer, c'est refuser de donner une place, de rendre visible. Comme l'analyse Marina YAGUELLO, linguiste, « La langue est le miroir de l'évolution de la société, de ses mœurs et de son organisation et le reflet des êtres humains qui la parlent ».

UNE ATTENTION PARTICULIÈRE À L'ICONOGRAPHIE

Le service communication veille à équilibrer les personnes mises en lumière dans les portraits, à panacher les sexes dans les photos illustrant par exemple les articles de la publication Infos Réseaux. La chargée de communication de la DAFPIC a également créé une banque d'images pour l'ensemble des supports, car celles existantes sont souvent stéréotypées.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

- Article L1132-1 du Code du travail relatif à la prévention des discriminations.

Pour y accéder via un moteur de recherche, choisir les mots-clés : article L1132-1 du Code du travail.

- **Circulaire du 8 juillet 2013** relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Pour y accéder via un moteur de recherche, choisir les mots-clés : charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique.

- **Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions.**

Il est consultable et téléchargeable sur le site du « féminin-ATILF ».

NOTES

Clefs diagnostic

Clefs ressources

Clefs d'actions

PARTENAIRES DU PROJET

SITES WEB

-  **Mission académique pour l'égalité filles-garçons**
http://www.ac-paris.fr/portail/jcms/p1_668174/egalite-fille-garcon
-  **Réseau des GRETA d'Ile-de-France**
<http://egalitedeschancesiledefrance.greta.fr/Sommaire.php>
-  **Les pages Egalité filles-garçons sur Eduscol**
<http://eduscol.education.fr/cid46856/egalite-filles-garcons.html>
-  **Le Centre Hubertine Auclert, centre francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes**
<http://www.centre-hubertine-auclert.fr>
-  **Le Centre audiovisuel Simone de Beauvoir et le site Genrimages**
<http://www.centre-simone-de-beauvoir.com>
<http://www.genrimages.org>
-  **Le site Objectif égalité de l'ONISEP**
<http://objectifegalite.onisep.fr/#/1>



DVD « L'ÉGALITÉ AU CŒUR DE L'ENSEIGNEMENT DISCIPLINAIRE »

LE DVD COMPORTE 3 PARTIES :

1 - Documentaire : un projet pédagogique en collège

Ce documentaire a été réalisé à partir d'un projet pédagogique mené au collège C. BESSON et porté par une professeure d'espagnol en lien avec la compagnie de théâtre Confidences. La classe de 3^e qui bénéficie de ce projet a été filmée de novembre 2013 à avril 2014, en quatre prises :

- le spectacle et les réactions à chaud
 - un débat en classe
 - le travail scolaire
 - la répétition de saynètes choisies par les élèves avec les conseils des acteurs.
- Le montage qui en résulte, en deux parties, « l'égalité au centre » et « ¿ Igualdad ? - ¡ Muy bien ! » donne un aperçu du travail réalisé par les élèves et permet un partage d'expérience, potentiellement transposable. À cet effet, deux courts extraits déclinés en clips, l'un en français et l'autre en espagnol, peuvent éventuellement être utilisés comme amorces de débats en classe.

Documentaire : « L'égalité au centre » et « ¿ Igualdad ? - ¡ Muy bien ! »

Clips : « Stéréotypes ? » - « Juegos de actores »

2 et 3 - Entrées disciplinaires

En complément des fiches, des vidéos permettent de suivre en différé les conférences qui ont eu lieu, pour les disciplines suivantes : EPS, histoire, SVT et SES.

2. Entrée disciplinaire tous niveaux de scolarité

Éducation physique et sportive (EPS), Conférences du 19 mars

- Sport et discriminations, page 18
 - Éducation physique et sportive : laboratoire de l'égalité et de la mixité sportive, page 19
- ##### Histoire - Conférences du 30 avril 2014
- Le travail des femmes, toute une histoire..., page 20
 - Pour une histoire mixte, page 21

3. Entrée disciplinaire pour le second degré

Sciences de la vie et de la terre (SVT), Conférences du 19 mars 2014

- Les biais sexistes dans les manuels de SVT récents, page 22
- Des pistes pédagogiques pour la SVT, page 23

Sciences économiques et sociales (SES), Conférences du 30 avril 2014

- Les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes en France au XXI^e siècle : toujours un quart en moins, page 24
- Des pistes pédagogiques pour la classe de 2^{nde}, page 25



Éditeur
 Groupement d'Intérêt Public pour la Formation Continue et
 l'Insertion Professionnelle de l'académie de Paris
 44 rue Alphonse Penaud - 75020 Paris
 Cette publication est cofinancée par le FSE.

Réalisation
 Agence Pastelle - 4 rue de Charenton - 94140 Alfortville

Impression
 TCS - 149 Boulevard Malesherbes - 75017 Paris
 Imprimé sur papier issu des forêts gérées durablement.

N° ISBN : 978-2-9548468-0-4 9782954846804 – Publication diffusée gratuitement. Ne peut être vendue – Dépôt légal : juin 2014

