

MASTER
MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION

Mention second degré

Parcours

Hôtellerie-restauration : services et commercialisation (PLP)

MÉMOIRE

**PROMOTION DE L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS
DANS L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL HÔTELIER**

Étienne CHAUVIN

Directeur de mémoire

Paul GÉRONY

Membre du jury de soutenance

Paul GÉRONY
Dominique ALVAREZ

Soutenu le
25/05/2020

Année universitaire 2019-2020

**PROMOTION DE L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS
DANS L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL HÔTELIER**

« La femme naît libre et demeure égale à l'homme en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune »

5 septembre 1791, Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne, Article 1^{er}

« Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité. »

10 décembre 1948, Déclaration universelle des droits de l'Homme, Article 1^{er}

REMERCIEMENTS

Je remercie en premier lieu mon directeur de recherche, Paul GÉRONY, pour le soutien qu'il m'a apporté tout au long de la rédaction de ce mémoire. Sa disponibilité, son esprit critique et ses conseils avisés m'ont guidé pertinemment sur les pistes à suivre et les idées à développer.

Je remercie Yves CINOTTI pour les formations concernant les outils bureautiques et relative aux règles orthotypographiques universitaires ainsi que pour ses riches et précieux enseignements en matière de méthodologie de recherche et de traitement de données.

Je remercie Dominique ALVAREZ pour ses conseils avertis lors de mes travaux d'analyse, pour son expertise, pour son souci du détail qui m'inspirent et m'ont donné goût à la recherche.

Je remercie l'ensemble de l'équipe éducative du lycée François Camel à Saint-Girons pour leur disponibilité, pour leur formidable esprit d'équipe, pour l'écoute et l'attention qu'ils m'ont témoignées.

Je remercie les inspecteurs de l'Éducation nationale et la personne chargée de mission académique dont je garderai l'anonymat – comme promis – qui m'ont accueilli avec gentillesse et bienveillance au sein du rectorat.

Je remercie mes anciens collègues CPE et mes anciens professeurs qui, en restant disponible pour moi, ont été d'une grande aide dans la diffusion de mon questionnaire.

Je remercie l'ensemble des enseignants ayant pris dix minutes de leur temps – que je sais précieux – pour répondre au questionnaire et qui m'ont permis de disposer de nombreuses données.

Je remercie aussi mes camarades de l'INSPE qui, au détour de discussions, ont su m'aiguiller et m'ouvrir d'autres perspectives.

Je remercie ma fiancée, Margaux qui, durant deux années scolaires, m'a écouté lui parler sans cesse des bienfaits de l'égalité filles-garçons, toujours avec douceur et compréhension ; pour le temps passé à corriger mes écrits tant sur la forme que sur le fond ; pour son indubitable soutien.

Je remercie ma mère, Brigitte, pour sa relecture consciencieuse de ma rédaction et le temps passé pour la correction qu'elle y a apportée.

Enfin je ne peux pas clôturer ses remerciements sans rendre hommage à mon père, Pierre, qui m'a transmis le respect de la condition féminine, sans qui je n'aurais sans doute jamais choisi ce sujet d'étude et qui nous a quitté pendant la rédaction de cet ouvrage.

SOMMAIRE

Remerciements	4
Sommaire	5
INTRODUCTION GÉNÉRALE	6
PARTIE 1 – REVUE DE LITTÉRATURE	8
Introduction de la première partie	9
Chapitre 1 – Définitions et historicité	10
Chapitre 2 – Au niveau de l'état	16
Chapitre 3 – Au sein de l'école	19
Chapitre 4 – Dans la classe	23
Conclusion de la première partie	26
PARTIE 2 – ÉTUDE EMPIRIQUE	27
Introduction de la deuxième partie	28
Chapitre 1 – Présentation des méthodes d'étude	29
Chapitre 2 – Résultats de l'étude qualitative	34
Chapitre 3 – Résultats de l'étude quantitative	44
Chapitre 4 – Discussion des résultats	51
Conclusion de la deuxième partie	53
PARTIE 3 – PRÉCONISATIONS	54
Introduction de la troisième partie	55
<i>VADE-MECUM</i> Favoriser la promotion de l'égalité filles-garçons au sein d'un lycée professionnel hôtelier Préambule	56
Chapitre 1 – Apports institutionnels	58
Chapitre 2 – Pistes pédagogiques	60
Chapitre 3 – Ouverture vers la profession	68
Chapitre 4 – Se former – s'informer	69
Chapitre 5 – Retour d'expérience	71
Chapitre 6 – Contacts utiles	72
Conclusion de la troisième partie	73
CONCLUSION GÉNÉRALE	74
Bibliographie	76
Table des annexes	79
ANNEXES	81
Table des tableaux	262
Table des figures	263
Table des matières	264

INTRODUCTION GÉNÉRALE

IL Y A PLUS DE DEUX SIÈCLES, le 5 septembre 1791, la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes connaît une avancée majeure avec la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne (GOUGES, 1791). Les femmes sont poussées à se solidariser pour leurs droits, au-delà des barrières de classes, par Olympe de GOUGES qui estime que l'universalité de la Déclaration des droits de l'homme est conjuguée essentiellement au masculin.

Aussi, depuis le 22 septembre 1792 et l'instauration de la République française, il n'a été de cesse de chercher des solutions pour arriver à une égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes. Il est vrai que la place de la femme a beaucoup évolué depuis. Mais les progrès remarquables ont eu lieu majoritairement depuis la seconde moitié du XX^e siècle durant laquelle les femmes ont acquis dans la plupart des pays le droit de vote, l'accès à une éducation de même qualité que celle des hommes ou la liberté de travailler sans le consentement d'un homme, qu'il soit leur père ou leur mari.

Néanmoins, des inégalités continuent d'exister, même dans nos pays développés, concernant la violence faite aux femmes, les niveaux de salaires ou l'investissement dans les responsabilités domestiques. Nous avons souvent été témoin de propos sexistes ou discriminatoires en rapport au genre durant nos quinze années passées à vaquer entre la salle et la cuisine dans les différents établissements où nous avons évolué. Ces comportements nous semblaient déjà intolérables. Ces dernières années, la planète a été secouée de différentes affaires de harcèlement et de discrimination, particulièrement envers les femmes. Lorsque nous débutons l'écriture de ce mémoire, nous souhaitons intégrer l'Éducation nationale et nous pensions être les futurs acteurs de l'école de demain. L'égalité des sexes est un thème très peu abordé par les étudiants de l'institut national du professorat et de l'éducation (INSPE) en hôtellerie-restauration. Prenant en considération tous les éléments que nous venons d'exposer, nous nous demandions initialement : « *Quel constat pouvons-nous faire sur l'égalité entre filles et garçons dans le système éducatif ?* »

La première démarche de notre étude a été d'interroger la littérature existante sur le sujet. Dans un premier temps, il nous a semblé indispensable de s'accorder sur la définition de l'égalité et d'en dépeindre l'historicité tant au niveau international qu'au niveau européen. Nous découvrirons que les textes de lois de ces institutions ont été nombreux et les démarches prolifiques. Dans un deuxième temps, il s'agira de découvrir plus précisément les textes qui régissent l'État français en matière d'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes. Cette étude nous conduira à examiner de plus près les stratégies mises en place par le ministère de l'Éducation nationale (MEN) pour favoriser la promotion de l'égalité filles-garçons dès la maternelle, et ce, tout au long de la scolarité. Nous finirons

cette première partie en nous penchant plus particulièrement sur cette notion au sein du lycée professionnel. Nous verrons que les études sur cette thématique dans les enseignements professionnels sont rares. C'est de ce constat que découle notre problématique légitime : « *L'égalité fille-garçons, grande cause nationale, est-elle promue dans l'enseignement professionnel hôtelier ?* »

Nous présenterons notre étude empirique dans une deuxième partie. Nous nous attacherons dans un premier chapitre à présenter les terrains d'étude et les échantillons des études qualitatives et quantitatives ainsi que les outils, les démarches analytiques et les modes d'analyse. Ensuite, nous exposerons l'étude qualitative dont l'interprétation sera faite. Elle est basée sur la réalisation de neuf entretiens semi-directifs auprès de dix personnels de l'Éducation nationale ayant un lien avec l'enseignement professionnel hôtelier, qu'il s'agisse d'enseignants ou d'acteurs du rectorat de Toulouse. À la suite de quoi, nous dévoilerons une analyse détaillée d'un questionnaire proposé à un panel plus important d'enseignants de lycées professionnels, pour lequel nous avons récolté plus de cent-trente réponses. Dans un quatrième chapitre, nous amènerons une discussion de ces résultats face aux questions de recherches qui nous ont été induites par la revue de littérature et auxquelles nous tenterons de répondre : « *Comment l'égalité filles-garçons est-elle perçue en lycée professionnel hôtelier ?* » et « *L'égalité filles-garçons nécessite-t-elle la mise en place de stratégies pédagogiques spécifiques en lycée professionnel hôtelier ?* »

Enfin, c'est dans une dernière partie que nous présenterons nos préconisations issues des résultats de l'analyse et l'interprétation des données recueillies conjointement par la revue de littérature et l'étude empirique. Pour ce faire, nous monterons un *vade-mecum* pour favoriser la promotion de l'égalité filles-garçons au sein d'un lycée professionnel hôtelier. Pour commencer, il pourra y être retrouvée une présentation des apports institutionnels en matière d'égalité filles-garçons ; c'est-à-dire les différents textes, lois, chartes, conventions et rapports sur lesquels il s'appuie. Ensuite, nous présenterons différentes fiches à destination des enseignants du second degré professionnel. Elles concernent les pistes pédagogiques, l'ouverture vers la profession et la formation. Notre retour d'expérience destiné à témoigner d'actions concrètement réalisées durant une année scolaire, viendra compléter ce *vade-mecum*. Enfin, il se terminera par une liste de contacts utiles afin de faciliter les démarches en faveur de l'égalité fille-garçons.

PARTIE 1 – REVUE DE LITTÉRATURE

INTRODUCTION DE LA PREMIÈRE PARTIE

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FILLES ET LES GARÇONS, les femmes et les hommes n'aura pas été chose aisée dans la société comme dans le système éducatif, où il faut attendre 1836 pour voir la création de l'enseignement primaire féminin¹. La circulaire du 3 juillet 1957 du MEN nous éclaire un peu plus sur la façon dont était perçue l'égalité des sexes avant les mouvements féministes qui bousculèrent les pouvoirs publics à la fin des années soixante :

« La crise de croissance de l'enseignement secondaire [...] nous projette dans une expérience (de la mixité) que nous ne conduisons pas au nom de principes (par ailleurs fort discutés) mais pour servir les familles au plus proche de leur domicile. » (MEN, 1957)²

Depuis 1957, les mentalités ont évolué et de nombreux écrits internationaux, européens et français existent. Nous nous attacherons à les décrypter dans cette revue de littérature.

Pour commencer, nous définirons l'égalité et nous appuierons sur des textes historiques pour retracer les progrès, les avancées et les outils mis en place à l'international, au niveau européen et spécifiquement par l'État français.

Nous continuerons par nous pencher sur les dispositions mises en place plus précisément par le MEN. Nous nous attacherons à définir les notions liées à l'égalité des genres.

Dans un troisième temps, nous nous concentrerons sur l'école en tant qu'établissement. Nous verrons comment des outils sont mis à disposition des enseignants et comment une simple façon d'écrire et la sortie d'un manuel scolaire peuvent provoquer de vives réactions. Nous nous pencherons aussi sur les différences de réussite scolaire et d'orientation selon le sexe.

Enfin, dans un quatrième chapitre, nous nous immergerons dans des classes du premier degré afin de décrypter comment les équipes pédagogiques concrétisent sur le terrain et au quotidien les directives étatiques. Puis, nous analyserons les comportements stéréotypés que peuvent avoir des élèves de lycée professionnel.

¹ Cité par LUEKEN Konstanze. *Module égalité discrimination*. Cours de Master 1 MEEFHR, section SC, ESPE de Toulouse, 2018.

² *Ibid.*

Chapitre 1 – DÉFINITIONS ET HISTORICITÉ

Dans ce chapitre, nous nous accorderons sur les définitions de l'égalité filles-garçons. Nous ferons un point sur les faits attestés par l'Histoire en rapport avec notre thème.

1.1 DÉFINITIONS

Si l'on s'en réfère strictement à la définition du dictionnaire Larousse, l'égalité se définirait comme l'« absence de toute discrimination entre les êtres humains, sur le plan de leurs droits : égalité politique, civile, sociale. »³ Cependant, nos recherches nous ont amenés à considérer l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes plus en profondeur et nous ne nous contenterons pas de cette seule définition.

En mai 2019, l'institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)⁴, publie une définition sur la parité et l'égalité entre femmes et hommes. Selon cet article, « la parité signifie que chaque sexe est représenté à égalité dans les institutions. » Pour l'INSEE, le fondement des politiques de lutte contre les inégalités entre les sexes résiderait dans la notion de parité. Plusieurs lois qui visent à réduire les disparités dans les domaines de l'emploi, de la rémunération, de l'éducation ou de la représentation des femmes dans les instances de pouvoir, auraient été dictées grâce à ce principe. Assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles tout en respectant leurs spécificités n'est pas chose aisée, et la notion de parité pourrait être un instrument efficace au service de l'égalité.

Enfin, selon BENOIT et VERDURE (2009, p. 137), l'égalité se définirait par le fait d'« avoir les mêmes opportunités [...] pour les femmes et pour les hommes [...] quel que soit le domaine : professionnel, loisirs, engagement citoyen. » Ils définissent la parité plus précisément comme une « répartition égale entre deux groupes ». Il serait davantage utilisé dans le domaine politique avec, notamment, les diverses lois sur la parité. L'édifice juridique et philosophique de l'universalisme républicain serait remis en cause par ces réformes. Ils notent que le terme "parité" serait devenu abusivement un succédané à "égalité".

1.2 HISTORICITÉ

Le 10 décembre 1948, à Paris, l'assemblée générale des Nations unies (ONU), constituée alors de cinquante-huit États membres, adopte la déclaration universelle de droits de l'Homme (DUDH). Il faut attendre près de 60 ans, le 15 mars 2006, pour que le Conseil des droits de l'Homme soit créé. C'est un système intergouvernemental ayant pour but principal d'aborder des situations de violations de droits de l'Homme et d'émettre des recommandations à leur rencontre.

³ Dictionnaire Larousse. *Langue Française* [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/tzxn475>. (Consulté le 26-11-2019)

⁴ Institut national de la statistique et des études économiques. *Définitions : parité et égalité entre femmes et hommes* [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/uhuo4a3>. (Consulté le 24-11-2019)

1.2.1 Au niveau international

La deuxième moitié du XX^e siècle a connu des bouleversements majeurs concernant l'égalité des femmes et des hommes ; nous listerons dans ce paragraphe les principales mesures ayant été prises au niveau mondial. Nombreux ont été les conventions internationales et les programmes d'action, portés notamment par l'ONU.

Pour faire suite à la première conférence mondiale de l'année internationale de la femme, tenue à Mexico du 19 juin au 2 juillet 1975, l'ONU proclame lors de la deux mille quatre cent quarante et unième séance plénière du 15 décembre 1975⁵, la période 1976-1985 Décennie des Nations unies pour la femme : égalité, développement et paix. Trois autres conférences suivront celle du Mexique : Copenhague en 1980, Nairobi en 1985 et enfin Beijing en 1995.

C'est lors de cette quatrième conférence sur les femmes qu'est adopté à l'unanimité des cent quatre-vingt-neuf pays la déclaration et le programme d'action de Beijing⁶. Ce programme marque une tournant dans la prise de conscience mondiale pour l'égalité des sexes et vise l'autonomisation des femmes. Il est fixé des objectifs et des actions stratégiques pour promouvoir la femme et réduire les inégalités dans douze domaines de préoccupation (Éducation et formation des femmes, violence à l'égard des femmes, droits fondamentaux de la femme...)

Des évaluations quinquennales sont organisées et en 2015, une partie des objectifs est atteint. C'est à cette date que l'ONU adopte le programme de développement durable pour 2030 qui comporte dix-sept objectifs et dont le cinquième est « *parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles* »⁷.

La convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) est « *adoptée et ouverte à la signature, à la ratification et à l'adhésion par l'Assemblée générale dans sa résolution 34/180 du 18 décembre 1979 [entre en vigueur] le 3 septembre 1981, conformément aux dispositions de l'article 27* »⁸. La CEDEF, ratifiée en 2015 par cent quatre-vingt-neuf États, oblige ceux-ci à rendre compte de leurs progrès. Cependant, les États ont la possibilité d'émettre des réserves au nom de leurs traditions, religion ou culture. Les États-Unis l'ont signée en 1980 mais ne l'ont toujours pas ratifiée, le Vatican, le Soudan, l'Iran, la Somalie et les îles Tonga ne l'ont tout simplement pas signée.

L'ONU a proclamé plusieurs journées en l'honneur des femmes. Le 8 mars⁹, journée internationale des femmes ; le 11 octobre¹⁰, journée internationale de la fille et le 25 novembre¹¹, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

⁵ Nations unies. *Résolution 3520 (XXX) Conférence mondiale de l'année internationale de la femme* [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/vqb6rls> (Consulté le 01-12-2019)

⁶ ONU Femmes. *Conférences mondiales sur les femmes* [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/rtoywfm> (Consulté le 02-12-2019)

⁷ Nations unies. *Objectifs de développement durable, objectif 5* [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/ttxqwoa>. (Consulté le 01-12-2019)

⁸ Nations unies. *Droit de l'homme Haut-commissariat. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/vasxgan>. (Consulté le 02-12-2019)

⁹ Nations unies. *Journée internationale des femmes, 8 mars* [en ligne]. Disponible sur <https://www.un.org/fr/events/womensday/>. (Consulté le 02-12-2019)

¹⁰ Nations unies. *Journée internationale de la fille, 11 octobre* [en ligne]. Disponible sur <https://www.un.org/fr/events/girlchild/>. (Consulté le 02-12-2019)

¹¹ Nations unies. *Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, 25 novembre* [en ligne]. Disponible sur <https://www.un.org/fr/events/endviolenceday/>. (Consulté le 02-12-2019)

1.2.2 Au niveau de l'Union européenne (UE)

Dès le traité de Rome et l'institution de la Communauté économique européenne (CEE) en 1957, l'égalité des femmes et des hommes est un pilier de la politique de l'UE, comme l'indique l'article 2 de ce traité :

« L'Union est fondée sur les valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'État de droit, ainsi que de respect des droits de l'Homme, y compris des droits des personnes appartenant à des minorités. Ces valeurs sont communes aux États membres dans une société caractérisée par le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la justice, la solidarité et l'égalité entre les femmes et les hommes. » (UE, 2012, p. 17).

En parallèle des actions menées par l'ONU, l'UE adopte le 10 février 1975 sa première directive contre la discrimination salariale¹². Les États membres se voient dans l'obligation de transposer dans leur propre législation les dispositions *« relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins »* (UE, 1975).

Parmi les vingt-deux commissions permanentes du parlement européen, il existe depuis 1984 la Commission des droits de la femme de l'égalité des genres ; elle est aujourd'hui présidée par Vilija BLINKEVICIUTE (Lituanie).

Le Traité d'Amsterdam (UE, 1997, p. 24-25, p. 36-38) fait reposer l'approche de l'égalité femmes-hommes sur deux axes principaux :

- ✓ les actions spécifiques dans la législation et le financement de programme ;
- ✓ l'intégration de l'égalité à toutes les étapes de l'élaboration des politiques en vue d'atteindre la stratégie européenne d'égalité.

Le Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE) rédige en 2005-2006 une Charte européenne sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans la vie locale¹³. Les signataires s'engagent à respecter et mettre en œuvre six principes fondamentaux :

- ✓ une indépendance économique égale pour les femmes et les hommes ;
- ✓ la conciliation entre la vie professionnelle, familiale et privée ;
- ✓ la représentation égale dans la prise de décision ;
- ✓ l'éradication de toutes formes de violences fondées sur le genre, et de la traite des êtres humains ;
- ✓ l'élimination des stéréotypes basés sur le genre dans la société ;
- ✓ la promotion de l'égalité entre les sexes à l'extérieur de l'Union européenne¹⁴.

¹² Toute l'Europe.eu. *Égalité femmes-hommes : les grandes actions de l'Union européenne* [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/tvxom93>. (Consulté le 02-12-2019)

¹³ Association française du conseil des communes et régions d'Europe. *Égalités femmes hommes* [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/tkmbuu8>. (Consulté le 02-12-2019)

¹⁴ Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre la discrimination. *Union européenne* [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/rph33kn>. (Consulté le 02-12-2019)

Dans un même temps, la Charte des droits fondamentaux de l'UE contraint juridiquement les États membres, notamment avec le traité de Lisbonne en 2007 qui, dans l'article 23, stipule :

« L'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération. Le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté » (UE, 2007, p. 7).

Lors du Conseil européen des 23 et 24 mars 2006, est adopté le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Il engage les États membres à promouvoir l'emploi des femmes et à garantir la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Un nouveau pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes couvrant la période 2011-2020 a été adopté par le conseil de l'UE le 7 mars 2011¹⁵, et demande que les États membres et l'UE prennent des mesures visant notamment :

- ✓ à mettre un terme à la conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme ;
- ✓ à garantir l'égalité de rémunération pour un même travail et à encourager une participation égale des femmes au processus de prise de décision ;
- ✓ à renforcer la prévention de la violence à l'égard des femmes et la protection des victimes.

Le 24 octobre 2006, le parlement européen et le conseil de l'UE lancent le programme communautaire Progress se substituant aux précédents programmes sur l'emploi, l'égalité entre les femmes et les hommes, l'exclusion sociale et la lutte contre les discriminations.

Figure 1 – Création de l'EIGE
(Source : Adéquations. Textes et dispositifs pour l'égalité femmes-hommes au niveau international
Disponible sur <https://tinyurl.com/ybawopbf>)

Un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes a été créé en 2006. Il a ouvert ses portes le 16 décembre 2009. Situé à Vilnius en Lituanie, l'EIGE (*European Institute for Gender Equality*) a pour objectifs de contribuer à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et à la renforcer, y compris l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les politiques communautaires et dans les politiques nationales qui en résultent et à la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe, et de sensibiliser les citoyens de l'Union européenne à l'égalité entre les hommes et les femmes, en fournissant une assistance technique aux institutions communautaires, en particulier à la Commission et aux autorités des États membres. L'Institut est doté d'un budget de 52,5 millions d'euros pour la période 2007-2013.

¹⁵ Conseil de l'Union européenne. *Nouveau pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes couvrant la période 2011-2020* [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/qsjjcyd>. (Consulté le 02-12-2019)

« Le programme se compose des cinq sections suivantes :

- 1) emploi ;
- 2) protection et intégration sociales ;
- 3) conditions de travail ;
- 4) lutte contre la discrimination et diversité ;
- 5) égalité entre les hommes et les femmes. » (UE, 2006)

Sa période de mise en œuvre s'étend du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2013.

La communication de la Commission du 5 mars 2010 s'intitule :

« Un engagement accru en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes - Une charte des femmes : Déclaration de la Commission européenne à l'occasion de la journée internationale de la femme 2010, en commémoration du 15e anniversaire de l'adoption d'une déclaration et d'un programme d'action lors de la conférence mondiale sur les femmes organisée par les Nations unies à Pékin et du 30e anniversaire de la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes », elle est adoptée en juin 2010¹⁶.

La stratégie 2010-2015 de la Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes a priorisé cinq domaines d'action clés :

- ✓ indépendance économique égale ;
- ✓ égalité de rémunération pour un même travail ;
- ✓ égalité dans la prise de décision ;
- ✓ dignité, intégrité et fin des violences fondées sur le sexe ;
- ✓ égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques extérieures.

La Commission poursuit son travail pratique de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes pour la stratégie 2016-2019 en mettant l'accent sur ces mêmes domaines¹⁷.

En 2010, un congé parental minimum est entré en vigueur dans tous les pays de l'UE. En avril 2017, la Commission européenne propose de moderniser le cadre juridique pour encourager plus de pères à utiliser ce congé parental : l'objectif est un meilleur partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes. Ainsi le 13 juin 2019, le conseil de l'UE établit un communiqué de presse¹⁸ établissant les principaux éléments de la directive allant dans le sens de la commission européenne. Les États membres disposent d'un délai de trois ans pour adopter les

¹⁶ EUR-Lex L'accès au droit de l'Union européenne. *Accroître l'engagement pour l'égalité entre les femmes et les hommes : une charte des femmes*. [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/wmhe9ox>. (Consulté le 02-12-2019)

¹⁷ European commission. *Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019* [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/w2mqglv>. (Consulté le 02-12-2019)

¹⁸ Conseil européen Conseil de l'Union européenne. Un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants dans l'UE : le Conseil adopte de nouvelles règles [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/wqh4xkj>. (Consulté le 02-12-2019)

dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à cette directive. Afin de faciliter le retour à l'emploi après une naissance et d'aider les femmes à augmenter leur niveau de qualification, les crédits du fonds social européen (FSE) peuvent aussi être utilisés. Le FSE est un des quatre fonds structurels de l'UE ; il est le principal instrument de la promotion de l'emploi et de l'inclusion sociale¹⁹.



Les dispositions que nous venons d'évoquer concernent des sphères très éloignées de ce qui peut nous préoccuper quotidiennement, au niveau européen voire international. Dans le prochain chapitre, nous ciblerons notre étude sur le plan national pour se concentrer davantage sur ce que l'État français prévoit et notamment au sein de son ministère de l'Éducation nationale (MEN).

¹⁹ Commission européenne. *Fond social européen (FSE)* [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/s79z3rq>. (Consulté le 02-12-2019)

Chapitre 2 – AU NIVEAU DE L'ÉTAT

Dans les années soixante-dix, les mouvements féministes mènent des luttes offensives contre le patriarcat, mais ce mouvement s'essouffle et se traduit, dans les années quatre-vingt, par un net recul dans la prise de conscience des inégalités entre les femmes et les hommes (BARD, 1995). À la suite de Mai 68, le monde pensait que les gouvernements légiféreraient pour aboutir à une égalité entre les sexes et que « *l'égalité dans les faits ne serait alors plus qu'une question de génération* » (COLLET, 2012). En 1975, la loi HABY (MEN, 1975) généralisant la mixité à l'école et la rendant obligatoire, devait mettre fin à l'inégalité entre les sexes.

Le 25 novembre 2017, « *le président Emmanuel MACRON [déclarait] l'égalité entre les femmes et les hommes "grande cause nationale" du quinquennat* »²⁰. Trois piliers soutiennent cette cause : l'accompagnement des victimes de violences sexuelles et sexistes, la répression des auteurs et l'éducation. Celle-ci est le premier levier du combat culturel pour l'égalité entre les filles et les garçons²¹.

2.1 TEXTES DE LOI

Ces dispositions sont inscrites dans le code de l'éducation. Ainsi, dans l'article L121-1 (MEN, 2018a), nous pouvons retenir que « *les écoles, les collèges, les lycées et les établissements d'enseignement supérieur [...] contribuent à favoriser la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'orientation* ». À tous les stades de la scolarité, « *une information consacrée à l'égalité entre les hommes et les femmes, à la lutte contre les préjugés sexistes [...] est dispensée* », selon l'article L312-17-1 (MEN, 2010). D'autre part, selon l'article L311-4 de ce même code (MEN, 2013b) : « *L'école [...] fait acquérir aux élèves le respect [...] de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que de la laïcité.* »

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

Enfin, les professeurs sont sensibilisés dès leur formation dans les INSPE qui « *organisent des formations de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes* », comme nous l'indique l'article L 721-2 du code l'éducation (MEN, 2018b).

Afin de reconnaître la spécificité des métiers du professorat et de l'éducation dans leur contexte d'exercice, le sixième point du référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation, arrêté du 1^{er} juillet 2013, stipule : « *Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques : [...] se mobiliser et*

²⁰ Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations. *L'égalité entre les femmes et les hommes déclarée grande cause nationale par le président de la République* [en ligne]. Disponible sur <https://goo.gl/xQ9AQT>. (Consulté le 21-11-2018).

²¹ *Ibid.*

mobiliser les élèves contre les stéréotypes et les discriminations de tout ordre, promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes. » (MEN, 2013a)

2.2 DÉFINITIONS

À ce point, il convient de définir les termes intrinsèquement liés de stéréotype et de discrimination. En effet, il est indispensable de connaître le véritable sens de ces deux termes, ce qui nous permettra de les combattre et de promouvoir dans le même temps l'égalité entre les filles et les garçons.

Tout d'abord, le stéréotype. Ce mot vient du grec *stereos* signifiant "ferme, dur, solide, robuste" et *tupos* qui peut se traduire par "empreinte, marque". Selon le dictionnaire Larousse, il s'agit d'une « *caractérisation symbolique et schématique d'un groupe qui s'appuie sur des attentes et des jugements de routine* »²².

Toujours selon le même ouvrage, la discrimination se définit par le « *fait de distinguer et de traiter différemment (le plus souvent plus mal) quelqu'un ou un groupe par rapport au reste de la collectivité ou par rapport à une autre personne* »²³.

En résumé, la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons s'attache à effacer la mise à l'écart d'un individu ou groupe d'individus selon son sexe. Dans le même temps, il s'agit d'empêcher la différence de traitement, le plus souvent un mauvais traitement, qui pourrait subsister pour (ou contre) un sexe par rapport à un autre.

2.3 CONVENTION ET CHARTE

2.3.1 Convention interministérielle

La convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2013-2018 (Comité interministériel, 2013) nous renseigne plus en détail sur les actions attendues par l'état dans le système éducatif. Tout d'abord, il s'agit « *d'acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes* » (*Ibid.*), en intégrant dans les enseignements dispensés, dans les actions éducatives et dans les supports pédagogiques, la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour cela, il sera important de prévoir des formations à l'égalité et à la déconstruction des stéréotypes sexistes pour les nouveaux enseignants ainsi que pour ceux qui sont déjà en poste par le biais de la formation continue.

Dans un deuxième temps, l'accent est mis à « *renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes* » (*Ibid.*). Les personnels de l'éducation sont invités à mieux connaître et prévenir les situations liées aux comportements et violences à caractère sexiste et sexuel, et à promouvoir l'égalité et le respect mutuel entre les sexes.

Enfin, il est préconisé de s'engager pour favoriser une plus grande mixité des filières de formation et à tous les niveaux d'étude par le renforcement de la connaissance des parcours d'études des filles et des garçons et de leur insertion

²² Larousse. *Dictionnaire de français, définition de stéréotype* [en ligne]. Disponible sur <https://goo.gl/9EdK2x> (Consulté le 19-12-2018)

²³ Larousse. *Dictionnaire de français, définition de discrimination* [en ligne]. Disponible sur <https://goo.gl/ZUUuGe> (Consulté le 19-12-2018)

professionnelle. Il s'agira de veiller à exclure tout stéréotype sexiste dans l'information délivrée sur les métiers et les filières de formation et de promouvoir la mixité dans les parcours de formation et les secteurs professionnels.

Il convient de rappeler que cette convention interministérielle est un plan d'action mené sur plusieurs années, traversant différents gouvernements. Elle prend fin en 2018. Un rapport (MEN, 2018c) fait un premier constat en mars 2018 des (in)égalités entre les filles et les garçons depuis la mise en place de la convention et l'adoption de la loi pour la refondation de l'école de la République.

2.3.2 Charte de la laïcité

La charte de la laïcité vient renforcer la convention interministérielle depuis la rentrée 2013. Elle a pour but d'aider les élèves et les membres de l'équipe éducative à se rappeler les règles qui permettent de vivre ensemble au sein de l'école et essentiellement de les comprendre, de se les approprier pour les respecter. Il y est notamment stipulé que « *la laïcité implique le rejet [...] de toutes les discriminations [et] garantit l'égalité entre les filles et les garçons* »²⁴. Cette charte doit être affichée dans les établissements scolaires du primaire et du secondaire.



Ces différentes lois, convention interministérielle et charte rappellent que la transmission de la valeur d'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, se fait dès l'école primaire pour que, progressivement, les stéréotypes s'estompent et que d'autres modèles de comportement se construisent sans discrimination sexiste ni violence. Elle a pour finalité la constitution d'une culture de l'égalité et du respect mutuel. Nous allons voir dans le prochain chapitre comment cela peut se traduire au sein de nos écoles, de la maternelle au lycée.

²⁴ MEN. *Archive, Charte de la laïcité à l'école* [en ligne]. Disponible sur <https://goo.gl/VDTffT> (Consulté le 19-12-2018)

Chapitre 3 – AU SEIN DE L'ÉCOLE

Les politiques éducatives, se succédant dans des gouvernements souvent différents, ont progressivement amené l'égalité entre filles et garçons, femmes et hommes au cœur de leurs réformes, l'incluant parmi la lutte contre les discriminations. Ces décisions se transposent dans les politiques d'établissements, et nous allons étudier ce qui peut être mis en œuvre dans les écoles. En effet, « *de nombreuses études ont souligné, sur le plan national comme international, les effets étroitement liés au genre, à la fois sur la réussite scolaire (BUCHMANN et al., 2008 ; OCDE, 2015²⁵) et sur les représentations de l'école (ENTWISLE et al., 2007 ; UPADYAYA et ECCLES, 2014²⁶)* ». Forts de ce constat, depuis la rentrée 2018, les établissements publics locaux d'enseignement (EPL) nomment une personne référente "égalité" dont le rôle est de « *diffuser une culture de l'égalité [...] en sensibilisant les élèves* »²⁷. Elle agit en lien avec l'équipe éducative afin de mobiliser les élèves, par exemple à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes du 25 novembre²⁸ ou lors de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars²⁹.

3.1 PREMIER DEGRÉ

3.1.1 Outils

« *Déconstruire les représentations sexistes dès le plus jeune âge* »³⁰, tel est l'un des points à travailler dans le cadre de la grande cause quinquennale d'Emmanuel MACRON. Pour aider les membres de la communauté éducative, le réseau Canopé, un outil numérique placé sous tutelle du MEN, « *édite des ressources pédagogiques transmédias (imprimé, web, mobile, TV)* »³¹. L'égalité entre filles et garçons n'est pas simplement liée à la mixité scolaire (PASQUIER, 2010) ; « *il suffit que l'école fonctionne comme un milieu "normal" [...] pour que les inégalités sexuées (comme d'ailleurs sociales) y soient continûment fabriquées* » (DURU-BELLAT, 2008³²). Ainsi le travail de l'équipe éducative dans l'école est primordial. L'égalité filles-garçons doit être inscrite au projet d'école, s'inscrire dans un cadre institutionnel et légal et respecter la neutralité et la laïcité de l'école tout en honorant les convictions des familles³³.

Les actions doivent être nombreuses, variées et menées collectivement. Il s'agit de construire un parcours citoyen de la maternelle jusqu'à l'entrée au collège. Travailler sur l'amélioration du climat scolaire, inciter l'entraide

²⁵ Cité par MEN (2018c)

²⁶ *Ibid.*

²⁷ MEN, *De la maternelle au baccalauréat – Égalité des filles et des garçons* [en ligne]. Disponible sur <https://goo.gl/qByRvX> (consulté le 20-12-2018)

²⁸ *Op. cit.* note 11, p. 11

²⁹ *Op. cit.* note 9, p. 11

³⁰ *Op. cit.* note 20, p. 16

³¹ Réseau Canopé. *Qui sommes-nous ?* [en ligne]. Disponible sur <https://goo.gl/cAy4eH> (Consulté le 21-12-2018)

³² Cité par COLLET (2012)

³³ Réseau Canopé. *Outils égalité filles-garçons – Intégrer l'égalité dans les enseignements du premier degré* [en ligne]. Disponible sur <https://goo.gl/rF7Bfr> (Consulté le 20-12-2018)

et le respect mutuel pendant les temps hors de la classe comme pendant les récréations ou les sorties scolaires sont des enjeux à mettre en œuvre avec le soutien des familles et des structures municipales (cf. Annexe A, p. 82).

Au quotidien, cela peut se traduire par l'inscription de « *l'égalité filles-garçons dans un parcours "mixité" qui permette de lutter contre toutes les discriminations* »³⁴ ou par travailler sur les espaces collectifs et locaux comme la cour de récréation, le vestiaire ou la bibliothèque. Il est très important d'œuvrer en partenariat avec la municipalité lors de groupe de réflexion, mais surtout l'accent est mis sur l'étroite collaboration nécessaire avec les parents que l'on peut impliquer en valorisant les actions menées. Les membres de l'équipe éducative devront s'attacher à porter une parole collective dans le cadre du conseil d'école et lors des réunions de rentrée afin de donner un sens aux actions proposées et les légitimer.

3.1.2 Écriture inclusive

Au-delà des outils mis en place au sein des écoles, il nous semble important d'évoquer le rôle que les manuels scolaires jouent sur l'apprentissage des élèves. En 2017, Hatier annonce la sortie d'un manuel d'histoire-géographie destiné aux élèves du primaire et rédigé en écriture inclusive. L'écriture inclusive ou épiciène consiste à inclure systématiquement le féminin dans la langue française. Selon LOUIS (2018), cela peut se traduire par une simple introduction de termes comme "autrice" ou "doctesse". La règle de grammaire "le masculin l'emporte sur le féminin" est aussi supprimée par l'écriture inclusive. Il s'agit donc d'écrire "les garçons et les filles présentes", notamment lorsqu'il n'y a qu'un garçon de présent. Cela peut aussi être l'utilisation scrupuleuse d'un point médian : "Che-è-r-es collègues". À la rentrée 2017, à la suite de l'annonce d'Hatier, les réactions s'enchaînent en commençant par Le Figaro³⁵, la Manif pour tous sur Twitter, mais surtout Raphaël ENTHOVEN dans sa chronique matinale sur Europe 1³⁶. « *S'en suit un tapage médiatique sans précédent, dans la presse et sur les réseaux sociaux : tout le monde a apparemment quelque chose à dire sur l'écriture inclusive.* » (ABBOU *et al.*, 2018). Un communiqué est publié fin octobre par l'Académie française (2017) qui annonce : « *Devant cette aberration "inclusive", la langue française se trouve désormais en péril mortel, ce dont notre nation est dès aujourd'hui comptable devant les générations futures.* » Jean-Michel BLANQUER, ministre de l'Éducation nationale, se déclare contre cette forme d'écriture au mois de novembre de la même année³⁷. Cette polémique prend fin avec le Premier ministre, Édouard PHILIPPE, qui décide de bannir le point médian des documents officiels³⁸. L'écriture inclusive et ses partisans veulent « *véritablement changer*

³⁴ *Op. cit.* note 20, p. 16

³⁵ Marie-Estelle PECH. Un manuel scolaire écrit à la sauce féministe. *Le Figaro*, 2017 [en ligne]. Disponible sur <https://goo.gl/zaCp2D>. (Consulté le 01-01-2019)

³⁶ Chaîne Youtube d'Europe 1. *Le désir d'égalité n'excuse pas le façonnage des consciences* [en ligne]. Disponible sur <https://goo.gl/z3M8SL>. (Consulté le 01-01-2019)

³⁷ Le Monde. *Le ministre de l'éducation, Jean-Michel Blanquer, critique l'écriture inclusive* [en ligne]. Disponible sur <https://goo.gl/nvXMuz>. (Consulté le 01-01-2019)

³⁸ Le Monde *Edouard Philippe décide de bannir l'écriture inclusive des textes officiels* [en ligne]. Disponible sur <https://goo.gl/XPC4tL>. (Consulté le 01-01-2019)

les mentalités [en agissant] sur ce par quoi elles se construisent : le langage »³⁹ (cf. Annexe B, p. 83). Selon VIENNOT (2017, p. 125), il s'agit d'un effort « neuf, grandiose, révolutionnaire » pour « libérer nos cerveaux ».

3.2 CONSTAT DANS LE SECOND DEGRÉ

Les efforts fournis par les acteurs du système éducatif dans le premier degré continuent encore dans le second au niveau de la réussite scolaire et de l'orientation.

3.2.1 Réussite scolaire

Les filles redoublent moins et sont proportionnellement plus nombreuses à obtenir leur baccalauréat⁴⁰. Ces données sont confortées par les chiffres du programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) : « [Les garçons] sont plus nombreux à redoubler (15 % des garçons contre 11 % des filles en moyenne dans les pays de l'OCDE) et décrocher du système éducatif. » (OCDE, 2015). Le niveau de seuil de compétences PISA n'était pas atteint par 15 % des garçons en France dans les trois domaines d'éducation de l'enquête ; c'est-à-dire l'écrit, les sciences et les mathématiques ; contre seulement 10 % des filles (*Ibid.*). Les filles devançant largement les garçons à l'écrit bien que ceux-ci ont tendance à réaliser de meilleures performances en sciences. De plus, les schémas socioprofessionnels fortement stéréotypés induisent un choix conforme à ce qui est présenté comme leur domaine respectif de compétence. Cette intériorisation des stéréotypes, et les choix d'orientation qui en découlent, touchent autant les filles que les garçons⁴¹. Malgré des compétences équivalentes aux garçons, seulement « 14 % des jeunes femmes inscrites à l'université ont choisi une formation scientifique, contre 39 % des jeunes hommes » (*Ibid.*).

3.2.2 Orientation

Dès leur entrée au lycée, les filles s'orientent davantage vers l'enseignement général et technologique, quel que soit leur milieu social d'origine. Les filières scientifiques et techniques sont plus facilement délaissées par les filles. Pour leur poursuite d'études, dans les classes préparatoires des grandes écoles, les filles représentent 74 % des effectifs dans les filières littéraires, mais seulement 30 % dans les filières scientifiques⁴². Les femmes ne représentent que 29 % des diplômés d'ingénieurs⁴³, ce qui peut s'expliquer par le fait que seulement 5 % des filles envisagent une carrière professionnelle dans le domaine de l'ingénierie contre 18 % des garçons (*Ibid.*). De même, plus de filles que de garçons envisagent une profession de direction ou hautement qualifiée (respectivement 60 % contre 50 %) mais seulement 25 % d'entre elles indiquent avoir fait un stage contre 30 % des garçons (*Ibid.*).

D'autre part, les femmes ont une formation plus achevée que celles des hommes, mais des perspectives professionnelles inférieures ; cela montre que « si l'égalité d'accès aux études s'est réalisée » ces dernières années,

³⁹ L'écriture inclusive. *Faites progresser l'égalité femmes · hommes par votre manière d'écrire* [en ligne]. Disponible sur <https://goo.gl/cpxA2m>. (Consulté le 01-01-2019)

⁴⁰ *Op. cit.* note 27, p. 19

⁴¹ *Ibid.*

⁴² *Ibid.*

⁴³ *Ibid.*

« *l'égalité de succès n'est pas encore acquise* » (FASSA *et al.*, 2010). Selon COUPPIÉ et ÉPIPHANE (2004, p. 44), l'analyse de la formation professionnelle à la mesure du genre permettrait de mieux comprendre comment les inégalités entre filles et garçons produites dans le champ de l'éducation rencontrent celles du marché du travail. D'après COLLET (2012), du fait que les difficultés des filles ne se font ressentir qu'à partir du moment où elles entrent dans le monde du travail, nous pourrions être tentés de délester l'école de toute posture inégalitaire ; mais les rapports discriminatoires entre les sexes qui existent dans la société traversent l'école avec la même facilité qu'ils traversent les autres champs du social.



Malgré les outils mis à la disposition des personnels de l'Éducation nationale, et la volonté de beaucoup de faire changer les mentalités, nous remarquons encore des disparités de réussite et d'orientation tenaces chez les jeunes générations, et en conséquence sur le marché du travail.

Nous allons voir dans le prochain chapitre comment les professionnels de l'enseignement et de l'éducation concrétisent sur le terrain ces dispositions et quel est leur constat.

Chapitre 4 – DANS LA CLASSE

Afin de pouvoir avoir une réflexion constructive sur ses pratiques professionnelles, les enseignants doivent savoir repérer les stéréotypes sexués qui sont facteurs de différentes inégalités, et notamment d'inégalité des sexes, dans les ressources éducatives. Comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent, des pistes sont données par des scénarios pédagogiques. Travailler sur les stéréotypes est primordial dans l'enseignement de l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes. Dans ce chapitre, nous nous attacherons à exposer ce qui est réalisé par ces professionnels au sein de leur classe, ainsi que leur constat.

4.1 PREMIER DEGRÉ

Pour les élèves, certains stéréotypes pourraient permettre d'empêcher l'épanouissement d'une personne, le développement des compétences psychosociales. Comme nous l'avons vu précédemment et ainsi que le souligne la Ligue des droits de l'Homme, ils peuvent être un obstacle dans le parcours scolaire et de ce fait impacter les choix d'orientation aussi bien pour les filles que pour les garçons⁴⁴. Le réseau Canopé⁴⁵ met à disposition des professeurs du primaire, dans leur cadre individuel d'action, des pistes à emprunter à l'échelle de la classe. Il s'agit de prendre du recul sur sa pratique professionnelle pour permettre le développement des compétences psychosociales des élèves et de mettre en œuvre des projets et des actions pour la lutte contre les discriminations.

Les principes éthiques des professeurs sont indéniablement attestés, cependant certains aspects de la pratique professionnelle peuvent quelquefois transmettre des discriminations sexuées à l'insu des enseignants. S'observer soi-même ou examiner la pratique de ses pairs permet aux professeurs de se questionner sur leur discours, leurs outils ou leur organisation de classe, c'est le concept du « *curriculum caché* »⁴⁶. Il pourra agir, par exemple, sur l'accueil des élèves, notamment dans les classes de maternelles. Il faudra être vigilant sur le rappel des règles de vie qui devront s'adresser aux filles comme au garçons, ou encore de préférer interpeller les élèves par leur prénom plutôt que par des termes d'identité sexués comme « *les garçons* » ou « *les filles* »⁴⁷.

L'enseignant pourra veiller à chasser les stéréotypes dans la classe en attachant une attention particulière à l'affichage, aux supports et à l'organisation de classe :

- ✓ bannir les étiquettes rose et bleu de présence en maternelle et les remplacer par des couleurs plus neutres ;
- ✓ "dégenrer" les images de règles de vie en classe où il n'est pas rare d'y voir associer des représentations de petits garçons pour les activités interdites et inversement, impliquant insidieusement les garçons

⁴⁴ Ligue des droits de l'Homme. *Égalité filles garçons : ce que fait l'éducation nationale* [en ligne]. Disponible sur <https://goo.gl/ZDujkd>. (Consulté le 02-01-2019)

⁴⁵ *Op. cit.* note 33 p. 19

⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁷ *Ibid.*

comme les "vilains" et les filles comme les "bonnes élèves", ou encore en primaire choisir des phrases d'exemples assurant un emploi équitable des femmes et des hommes.

Enfin, bien que l'égalité du nombre de filles et de garçons présents dans une même classe constitue une vigilance accrue pour les équipes éducatives, il appartient aux enseignants d'habituer les élèves à travailler ensemble dans des groupes mixtes en restant vigilant quant à la répartition des rôles au sein de ces groupes (prise de paroles, compétences rédactionnelles...)⁴⁸.

4.2 SECOND DEGRÉ, AU LYCÉE PROFESSIONNEL

Dans cette partie, nous nous appuyerons essentiellement sur les travaux de DEPOILLY (2013) car son ouvrage a pour objet l'enseignement professionnel, un secteur du système scolaire plutôt absent dans les travaux de recherche et particulièrement au sujet de l'égalité entre les filles et les garçons. Lorsque filles et garçons arrivent en lycée professionnel, ils ont pour point commun d'avoir un parcours scolaire souvent chaotique, voire douloureux et de provenir d'une même classe sociale : la classe populaire. Néanmoins, des disparités persistent entre les deux sexes.

Cet ouvrage nous propose des pistes d'explications sur le fait que les garçons sont plus enclins à l'échec dans ces lycées professionnels, qu'ils semblent moins adaptés au système scolaire et qu'ils font plus souvent l'objet des sanctions. Il n'est pas exact de dire que ces faits sont uniquement dus à leur sexe ou leur genre, car les garçons des milieux les plus favorisés ne sont pas dans le même schéma, peut-être par le fait qu'ils adoptent « *la culture de l'agôn* » (*Ibid.*). Ce concept désigne « *la culture de la lutte dans tous les aspects de la vie, personnels comme professionnels* » (MIEYAA et ROUVER, 2011). La culture masculine de « *l'agôn* » se développe lors de la scolarité des garçons selon BAUDELLOT et ESTABLET (1992, p. 155) et ZAIDMAN (1996)⁴⁹. Aujourd'hui, cette culture se transpose à une compétition, un combat que l'on attribue plus facilement aux garçons. Dans les milieux favorisés les garçons tirent profit de cela. Les attentes de l'école ne correspondent pas à la manière de se tenir, de s'habiller ou de se parler des classes sociales les plus pauvres. DURU-BELLAT (2008) croise les variables sexe et origine sociale et elle en tire la conclusion que « *les différences sont autant plus grandes que les catégories sociales sont modestes* ». Partant de ce constat, il paraît important de contextualiser les observations pour étudier la différence de sexe à l'école ; les rapports entre filles et garçons dans un lycée professionnel de banlieue seront différents que dans un lycée type Henry IV (DEPOILLY, 2013, p. 55).

Les garçons des lycées professionnels nagent à contre-courant de l'école alors que les filles de ces mêmes quartiers arrivent à faire cohabiter l'univers scolaire avec l'univers juvénile (*Ibid.*). Comme nous l'avons vu plus haut, les garçons font plus l'expérience des sanctions scolaires, mais cela ne signifie pas que les filles sont plus sages. Leur manière de faire face aux sanctions est différente. Elles assument leurs fautes, elles contournent les règles plus

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ Cité par Mieyaa et Rouver (2011)

discrètement sans empêcher le déroulement d'un cours, et au détour d'une ruse, évitent la rupture avec l'enseignant ou le personnel administratif. À l'inverse, les garçons ne veulent pas assumer leurs fautes et n'ont pas l'air impliqué en cours avec des tricheries, des moqueries ou des contestations qui empêchent le bon déroulement du cours et peuvent amener au conflit voire à la rupture. Cela s'explique par une socialisation féminine plutôt du côté du *care*⁵⁰, du silence voire de la docilité du côté des filles et d'une socialisation masculine (culture de la rue), de la culture de l'agôn pour les garçons. (*Ibid.*)



Les outils mis à disposition des professeurs, notamment dans le premier degré, sont nombreux. Le réseau Canopé⁵¹ nous apprend que les enseignants du premier degré estiment en toute sincérité « *ne pas exercer de discrimination entre les filles et les garçons dans leur pratique professionnelle* »⁵². L'une des premières causes des inégalités de traitement entre les filles et les garçons est que le mécanisme de discrimination n'est pas conscientisé. Les actions à réaliser ne sont pas insurmontables et sont l'affaire du quotidien, comme en témoignent les exemples qui illustrent nos propos concernant le premier degré. Malheureusement, l'accompagnement qui existe ici est tout autre dans les lycées professionnels. Les rares études et travaux sur ce public, au niveau des discriminations et inégalités de sexes, nous peignent un paysage plutôt pessimiste de ce qui peut se passer dans ces lycées.

⁵⁰ Définit selon TRONTO par la « sollicitude » et/ou le « soin », *I don't care !*

⁵¹ *Op. cit.* note 33 p. 19

⁵² *Ibid.*

CONCLUSION DE LA PREMIÈRE PARTIE

NOUS DÉBUTONS CETTE REVUE DE LITTÉRATURE par une question : quel constat peut-on faire sur l'égalité entre filles et garçons dans le système éducatif ? Nous avons commencé nos observations d'un point de vue global, au niveau des institutions, pour finir sur une micro-analyse dans un lycée professionnel.

Pour l'Éducation nationale, inciter à l'égalité des sexes est une mission fondamentale et une obligation légale qu'elle s'efforce de remplir davantage d'année en année. En témoignent :

- ✓ les nombreuses conventions, loi et circulaires ;
- ✓ la création des postes de chargés de mission académique égalité filles-garçons ;
- ✓ la mixité des filières ;
- ✓ un ensemble de ressources mis à la disposition de tous les enseignants.

Certaines pratiques, comme l'introduction de l'écriture inclusive dans un manuel scolaire, suscitent des débats et des réactions très vives, si bien que le gouvernement a dû intervenir pour calmer les tensions et interdire ce type d'écriture. Mais ce précepte subsiste et, plus de deux ans après ce tumulte, des institutions publiques l'utilisent.

Malgré cela, des inégalités persistent tant au niveau de la réussite scolaire où les filles culminent, que dans l'orientation et l'insertion professionnelle où l'on fait face à un inversement proportionnel, les garçons s'orientant mieux et s'insérant avec plus de pertinence dans le monde du travail.

Très peu d'études ont été menées sur l'égalité des sexes dans les lycées professionnels. Alors que les sites internet comme celui du MEN ou du réseau Canopé⁵³ débordent de retour d'expériences de professeurs du premier et du second degré et de recommandations à destination des équipes éducatives, les lycées professionnels semblent rester en dehors de ce réseau collaboratif.

Ainsi, nous posons la problématique suivante : **l'égalité fille-garçons, grande cause nationale, est-elle promue dans l'enseignement professionnel hôtelier ?**

Afin d'y répondre nous posons deux questions de recherche que nous présentons :

- **Comment l'égalité filles-garçons est-elle perçue en lycée professionnel hôtelier ?**
- **L'égalité filles-garçons nécessite-t-elle la mise en place de stratégies pédagogiques spécifiques en lycée professionnel hôtelier ?**

⁵³ *Ibid.*

PARTIE 2 – ÉTUDE EMPIRIQUE

INTRODUCTION DE LA DEUXIÈME PARTIE

LA LITTÉRATURE NOUS EN APPREND BEAUCOUP sur le travail engendré par les institutions les plus internationales comme les Nations unies jusqu'au microcosme des établissements pour favoriser la promotion de l'égalité filles-garçons. Nous voulons maintenant nous intéresser plus particulièrement à cette cause au sein de l'enseignement professionnel hôtelier. C'est pourquoi nous décidons de mener une enquête de terrain de manière qualitative et quantitative. Aussi, nous présentons notre étude empirique dans cette deuxième partie.

Tout d'abord, dans un premier chapitre, nous dévoilerons nos méthodes d'étude. Nous rappellerons notre terrain d'étude et les méthodes d'échantillonnage que nous avons choisies. Nous avons réalisé deux études distinctes, c'est pourquoi nous expliquerons de façon détaillée chacune d'entre elles. Nous présenterons ensuite les outils utilisés et exposerons la démarche analytique entreprise ainsi que les modes d'analyse.

C'est dans le deuxième chapitre que nous présenterons et interpréterons les résultats de l'étude qualitative. Nous distinguerons une première analyse sémantique des entretiens réalisés d'une deuxième lexicale avec laquelle nous ferons un parallèle.

Dans un troisième temps, nous nous attacherons à exposer les résultats de l'étude quantitative. Pour ce faire, nous utiliserons des graphiques que nous interpréterons. Le plan suivra le déroulé du questionnaire proposé à notre panel de répondants. Ainsi, nous débuterons par la généralité du questionnaire concernant la diffusion ou le profil des répondants, pour finir par l'impact de la promotion de l'égalité filles-garçons. Nous n'oublierons pas de traiter la perception des répondants et de les questionner sur leur environnement plus ou moins éloigné de la classe.

Enfin, c'est dans un quatrième chapitre que nous amènerons une discussion de l'analyse des résultats tant au niveau de la perception de l'égalité en lycée professionnel qu'au niveau de la nécessité de mise en place de stratégies pédagogiques spécifiques. Nous soulignerons les biais qui peuvent découler de la réalisation de ces études. C'est ainsi que nous pourrions répondre à nos deux questions de recherche que nous avons indiquées précédemment.

Chapitre 1 – PRÉSENTATION DES MÉTHODES D'ÉTUDE

Nous présentons dans ce chapitre les méthodes que nous avons choisies pour entreprendre cette étude empirique.

1.1 ÉCHANTILLON ET TERRAIN D'ÉTUDE

Selon CINOTTI⁵⁴, l'échantillonnage suit un processus qui se compose de quatre parties distinctes : définition de la population, sélection du cadre d'échantillonnage, définition des unités d'échantillonnage et choix d'une méthode d'échantillonnage. Nous décidons de suivre ces préconisations pour notre étude qualitative et quantitative.

1.1.1 Étude qualitative

1.1.1.1 Définition de la population

Nous avons mis en lumière dans la première partie que l'égalité filles-garçons concerne l'ensemble du système éducatif français, mais nous nous concentrons plus particulièrement sur l'enseignement professionnel hôtelier. Ainsi, pour l'étude qualitative, il nous semble nécessaire de définir la population comme suit :

- ✓ les personnels de l'Éducation nationale enseignants dans des lycées professionnels hôteliers ;
- ✓ les personnels de l'Éducation nationale non enseignants en lien avec l'enseignement professionnel.

1.1.1.2 Sélection du cadre d'échantillonnage

Nous sommes professeur stagiaire et dans un souci d'efficacité et de gain de temps, nous avons consulté nos collègues professeurs, l'enseignante référente égalité et le proviseur du lycée des métiers François Camel à Saint-Girons. Du fait que le lycée soit engagé dans un projet pour la promotion de l'égalité filles-garçons, il nous a paru important d'ouvrir notre cadre à des enseignants en restauration du lycée d'Occitanie de Toulouse. D'autre part, nos consultations nous ont amenées à rencontrer des personnels de l'inspection de l'académie de Toulouse.

1.1.1.3 Définition des unités d'échantillonnage

Afin d'avoir une représentation la plus exhaustive, de donner la parole au plus grand nombre et de rester en corrélation avec notre thème d'étude, les professeurs consultés représentent, par discipline, l'un et l'autre sexe. L'âge et les années d'expérience dans les métiers de l'hôtellerie et/ou de l'enseignement ne sont pas des critères retenus.

1.1.1.4 Choix d'une méthode d'échantillonnage

Pour l'étude qualitative, nous avons choisi une méthode d'échantillonnage selon le jugement. Il nous semble que les individus interrogés peuvent être représentatifs de l'ensemble des personnels du MEN.

1.1.2 Étude quantitative

1.1.2.1 Définition de la population

Concernant l'étude quantitative, dans la continuité de la revue de littérature, nous avons décidé d'éliminer les élèves et les autres membres de la communauté éducative et avons retenu les seuls professeurs en lycée professionnel.

⁵⁴ CINOTTI Yves, *Études empiriques*, méthodologie de recherche, cours de Master 2 MEEF HR, option SC, INSPE de Toulouse, 2019.

1.1.2.2 Sélection du cadre d'échantillonnage

L'étude quantitative repose sur un questionnaire en ligne. Seuls les professeurs pour lesquels nous disposions de l'adresse courriel ont été invités à y répondre.

1.1.2.3 Définition des unités d'échantillonnage

Notre unité d'échantillonnage, pour l'étude quantitative, se porte sur des individus professeurs de lycée professionnel, indifféremment de leurs âge, sexe, discipline enseignée et expérience.

1.1.2.4 Choix d'une méthode d'échantillonnage

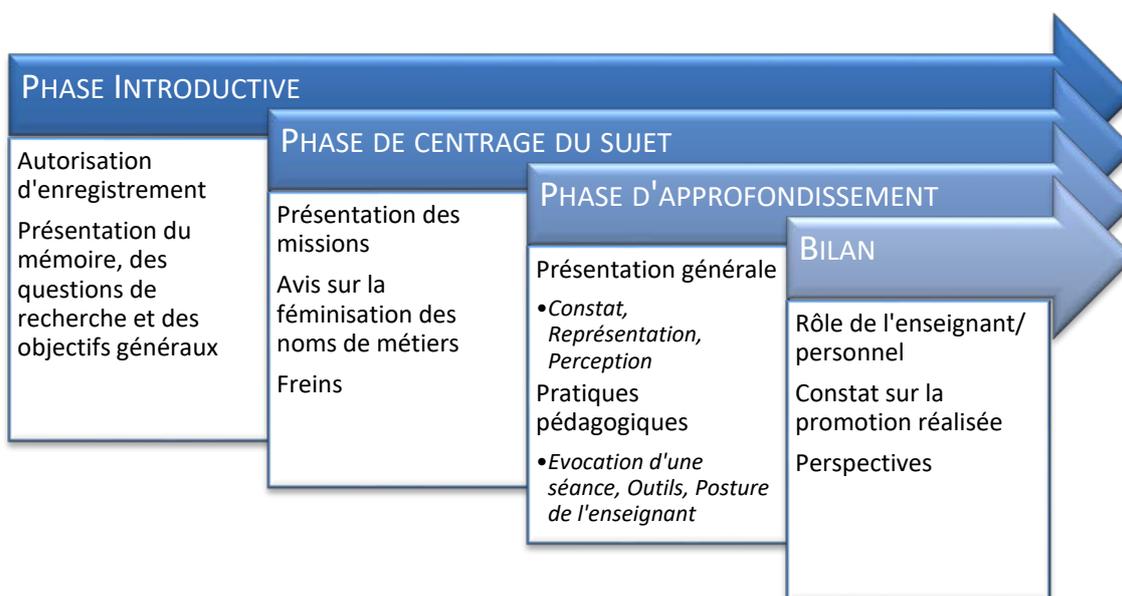
Pour l'étude quantitative, il nous semblait important de recueillir un maximum de réponses afin que le traitement des réponses soit le plus représentatif. Pour ce faire, nous avons choisi un échantillonnage en boule de neige ; c'est-à-dire que nous avons choisi d'envoyer notre questionnaire aux personnels dont nous avons les adresses courriels. Il s'agissait de nos collègues du lycée François Camel à Saint-Girons, de collègues rencontrés l'année passée lors de notre stage d'observation et de pratique accompagnée (SOPA), d'anciens professeurs avec qui nous gardions contact et les personnels du lycée dans lequel nous étions assistant d'éducation (AED). Les répondants étaient invités à renseigner leur adresse courriel dans le questionnaire. Pour chaque réponse recueillie, nous envoyions un courriel de remerciement (*cf.* Annexe C, p. 85) demandant aux répondants de le transférer à leurs contacts, puis nous recommençons avec les nouveaux répondants. Dans un deuxième temps, pour solliciter davantage de réponses, nous avons publié le questionnaire sur deux groupes Facebook fermés intitulés "profs PLP en lycée professionnels" et "Plp Commercialisation et service au restaurant" (*cf.* Annexe D, p. 86). Nous posterons cette publication deux fois à quinze jours d'intervalle. Les adresses courriels recueillies seront traitées de la même manière qu'expliqué plus haut.

1.2 OUTILS

1.2.1 Entretiens semi-directif

Les entretiens semi-directif ont pour but de confronter les observations réalisées lors de la revue de littérature. Ils amènent à une étude principalement qualitative du sujet traité puisqu'ils sont composés essentiellement de questions ouvertes. Comme nous l'expliquons précédemment, il nous semblait important de nous entretenir avec différents personnels de l'Éducation nationale en lien avec l'enseignement professionnel hôtelier. Devant la différence de missions des personnels rencontrés, nous nous sommes appuyé sur trois guides d'entretiens adaptés respectivement aux enseignants (*cf.* Annexe E, p. 88), au proviseur (*cf.* Annexe L, p. 143) ou aux personnels de l'inspection avec lesquels nous avons rencontré la personne chargée de mission académique pour l'égalité filles-garçons (*cf.* Annexe N, p. 155). Même s'ils diffèrent sur les questions posées, adaptée à la mission de chacun, la structure générale ne varie pas et nous l'expliquons ci-après (*cf.* Figure 2, p. 31).

Figure 2 – Structure du guide d'entretien (Création auteur)



1.2.2 Questionnaire

Pour l'étude quantitative, nous avons réalisé un questionnaire (cf. Annexe R, p. 197). Nous avons choisi de le chapitrer en quatre parties distinctes qui sont :

- ✓ questions générales – pour se connaître ;
- ✓ l'égalité filles-garçons pour soi ;
- ✓ concernant l'établissement ;
- ✓ concernant l'enseignant et la classe.

Des échelles nominales ont été utilisées dans la première partie afin de segmenter la population. Pour débiter la deuxième partie, nous avons choisi une technique projective par une association de mots et pour la rédaction des questions nous nous sommes basé sur un support sémantique. Nous avons continué, dans la troisième partie, en utilisant une échelle de LICKERT⁵⁵ à choix forcé et une échelle à support sémantique dans le but d'avoir une étude plus précise concernant les établissements des répondants. Ces mêmes échelles ont été utilisées pour la quatrième et dernière partie. L'objectif du questionnaire est double : d'une part, il s'agit de connaître la perception de l'égalité filles-garçons en lycée professionnel par les enseignants et d'autre part, de savoir si celle-ci nécessite une stratégie pédagogique spécifique.

Nous avons créé ce questionnaire avec Google Forms⁵⁶ et l'avons testé sur trois collègues professeurs pour affiner le champ des réponses et la pertinence des questions. Nous avons pu ainsi le publier en ligne, facilitant la diffusion, la récolte et le traitement des réponses. Le lien URL (*uniform resource locator*) permettant d'accéder au formulaire, a été envoyé à nos contacts par courriel et publié sur des groupes Facebook fermés (cf. Annexe D, p. 86).

⁵⁵ *Ibid.*

⁵⁶ Google Forms. *L'égalité filles-garçons dans l'enseignement professionnel* [en ligne]. Disponible sur <https://forms.gle/Vwxpg6kHUpBZajsr9>. (Consulté le 16-03-2020)

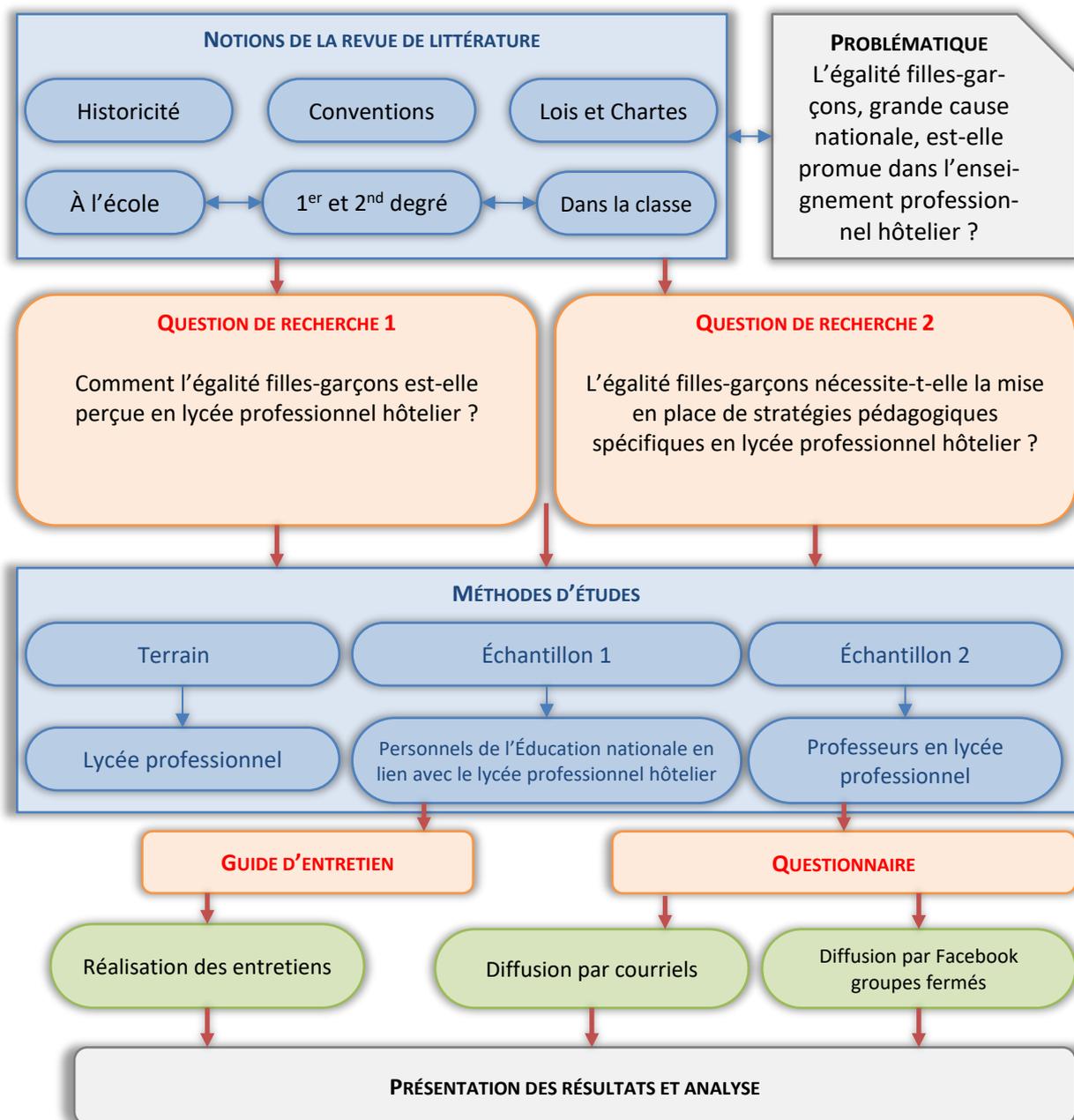
Les répondants devaient impérativement renseigner leur adresse courriel, ce qui nous a permis, après chaque réponse, de les remercier et de les inviter à partager notre étude à leurs contacts (cf. Annexe C , p. 85).

1.3 DÉMARCHE ANALYTIQUE ET MODES D'ANALYSE

1.3.1 Démarche analytique

Il nous semble important de commencer par expliquer notre démarche analytique (cf. Figure 3, ci-dessous).

Figure 3 – Démarche analytique de l'étude empirique (d'après SEBIRE, 2019, p. 41)



1.3.2 Modes d'analyse

Les modes d'analyse sont différents selon que la nature de l'étude est qualitative ou quantitative. Aussi, nous les présentons à l'aide des schémas ci-après (cf. Figure 4, p. 33 et Figure 5, p. 33).

Figure 4 – Mode d'analyse de l'étude qualitative (Création auteur)

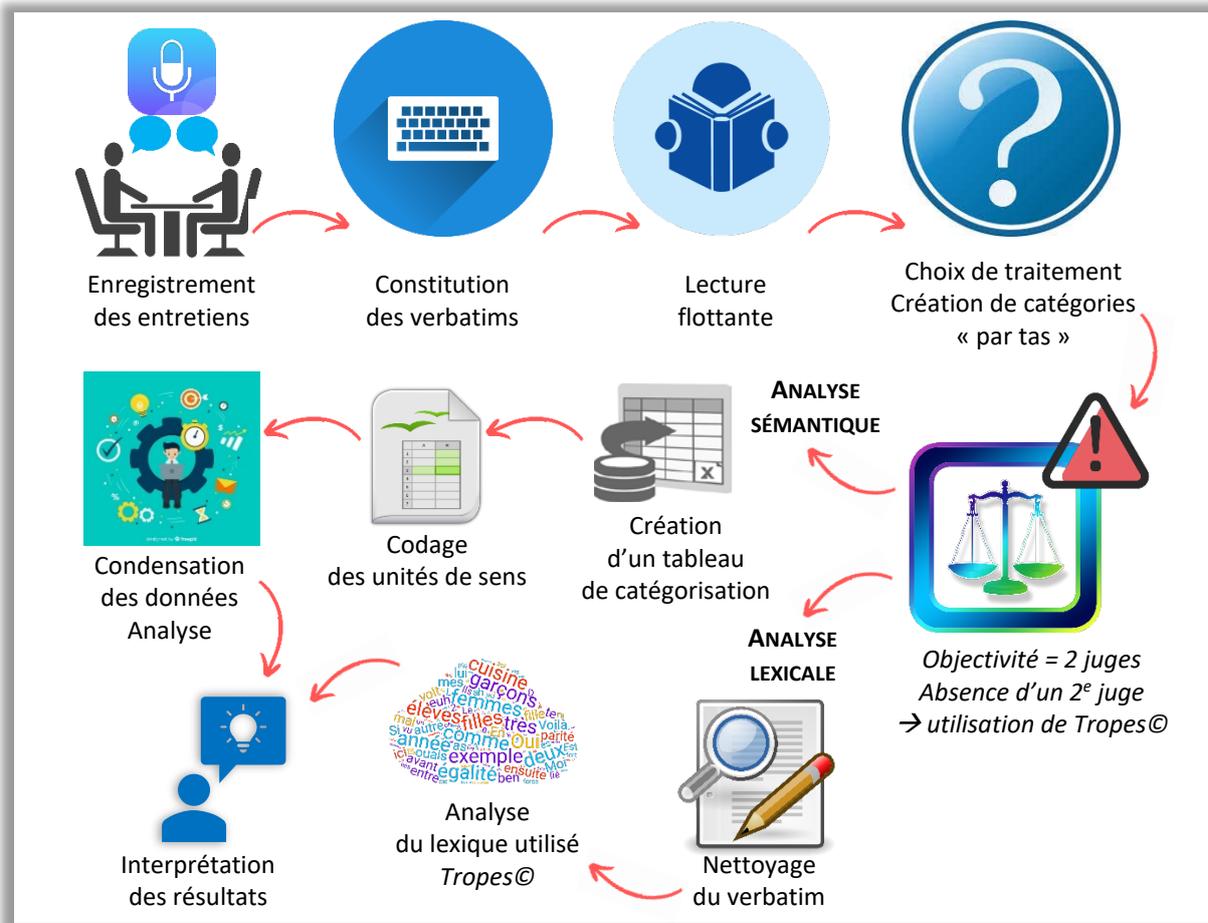
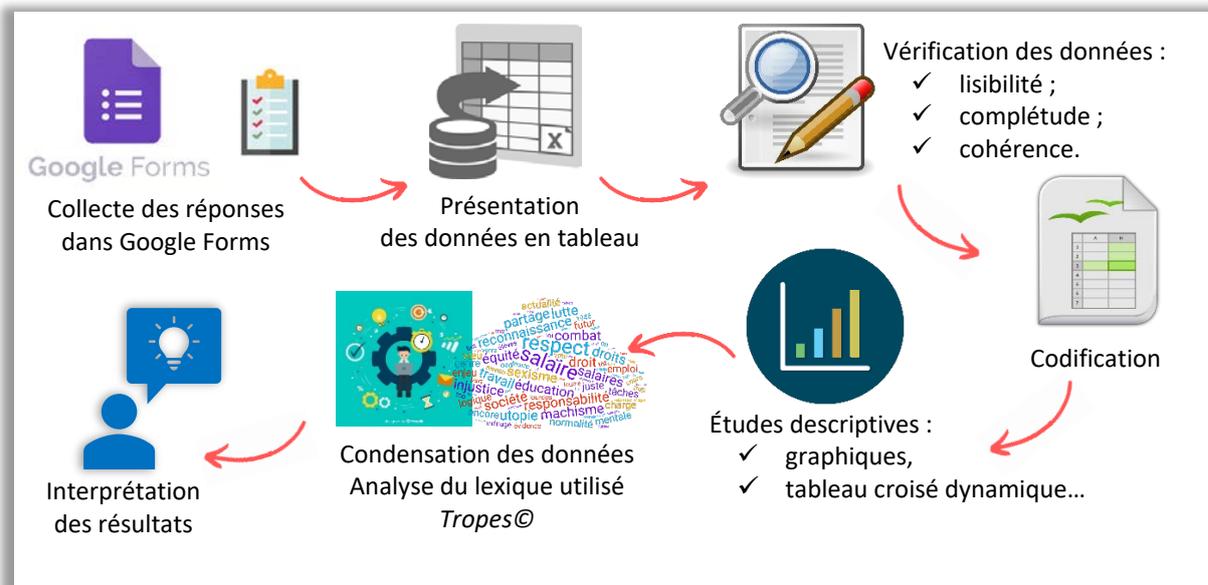


Figure 5 – Mode d'analyse de l'étude quantitative (Création auteur)



Nous venons de présenter nos méthodes d'étude, concernant autant leur volet qualitatif que quantitatif. Dans le chapitre suivant, nous commencerons par le traitement des résultats de l'étude qualitative.

Chapitre 2 – RÉSULTATS DE L'ÉTUDE QUALITATIVE

Dans ce chapitre, nous nous attacherons à présenter et à analyser les résultats obtenus lors de la réalisation des entretiens semi-directifs, outil utilisé dans le cadre de l'étude qualitative.

2.1 PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Comme nous l'expliquons précédemment, notre étude qualitative repose sur un échantillonnage par jugement. Nous avons proposé à onze personnes de réaliser des entretiens semi-directifs. Une seule personne n'a pas pu donner suite malgré sa volonté d'être entendue. Cela représente un taux de réponse de 90,9 % de la population ciblée. Nous avons retranscrit ces entretiens sous forme de verbatims pour les enseignants (*cf.* Annexe F, p. 90 ; Annexe G, p. 100 ; Annexe H, p. 107 ; Annexe I, p. 117 et Annexe J, p. 125), pour l'enseignante référente égalité (ERE) (*cf.* Annexe K, p. 132), pour le proviseur (*cf.* Annexe M, p. 145), et les personnels d'inspection (*cf.* Annexe O, p. 157 et Annexe P, p. 163).

Nos résultats sont présentés sous forme d'un tableau à deux entrées (*cf.* Annexe Q, p. 173) :

- ✓ les réponses catégorisées « par tas » en abscisse ;
- ✓ les répondants en ordonnée.

2.2 INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

2.2.1 Analyse sémantique

2.2.1.1 Profil des répondants

Lors de l'échantillonnage, nous pensions que le projet en faveur de l'égalité filles-garçons porté par le lycée François Camel de Saint-Girons impacterait l'implication des répondants enseignants dans le sens de notre mémoire, c'est pourquoi nous avons choisi d'élargir nos horizons en nous entretenant avec des enseignants d'un autre lycée.

Nous remarquons, au travers de ces échanges, que certains professeurs qui « *[n'ont] jamais fait [...] spécifiquement de choses comme ça* » (Enseignant 2 (E. 2), ligne 63) se sont sentis impliqués « *parce que le projet [les] pousse à en parler* » (E. 2, ligne 69). Les enseignants ne se sentant pas particulièrement concernés par le sujet et exerçant dans des établissements où il n'y a pas de projet particulier, agissent malgré tout en ce sens : « *Maintenant, les enseignants ont dépassé clairement ça.* » (Inspecteur de l'Éducation nationale co-pilote de la filière hôtellerie-restauration (I-EN 1), lignes 79-80) ; « *pour [eux, il n'] y a pas de distinction* » (E.4, ligne 51).

Ces actions reposent essentiellement sur une volonté individuelle – « *Je pense que [s'il n'] y avait pas la volonté [...] de l'équipe pédagogique, [...] ça [ne] pourrait ne pas se faire du tout* » (ERE), lignes 49) – sur « *une sensibilité qui est très personnelle, très familiale* » (ERE, lignes 325-326) comme le souligne aussi Enseignant 5 (ligne 209) : « *[De] toute façon, c'est dans mon ADN, donc... je n'ai pas le choix, c'est moi.* » et aussi sur la volonté des chefs d'établissement qui « *[sont] censé[s] impulser des choses* » (Proviseur, ligne 272) : « *Donc, là, moi, ça me paraissait un projet intéressant, donc j'ai tout de suite donné mon aval* » (Proviseur, lignes 163-164).

2.2.1.2 Féminisation du vocabulaire

Sur le fait de féminiser systématiquement les noms des métiers et/ou les consignes, il remonte en premier lieu des circonspections : « *Quand on a commencé à parler de l'écriture inclusive [...] j'étais un peu [...] perplexe* » (Proviseur, lignes 48-49). Elles peuvent être liées autant à la génération – « *Je suis pas (sic) familière avec ça, encore ; c'est pas (sic) ma génération...* » (E. 5, lignes 23) – qu'à la force des habitudes : « *Je serai sans doute en difficulté d'employer un féminin sur certains mots, [par] l'habitude que j'ai eue d'employer [...] ce mot-là* » (Enseignant 3 (E. 3), lignes 39-40) ; « *Je pense qu'on a vécu plutôt le contraire auparavant ; c'est-à-dire qu'on masculinisait beaucoup.* » (I-EN 1, lignes 15-16). Ces réticences sont liées également à la langue : « *Il fut un temps où les noms étaient féminisés [et] au 18e siècle, ils ne l'ont plus été* » (Enseignant 1 (E. 1), lignes 31-32) ; « *féminiser... non... la langue française, elle est comme on l'a appris* » (Enseignant 4 (E. 4), lignes 33-34) ; « *C'est l'orthographe qui me choque, qui me fait bizarre* » (E. 4, ligne 39).

Néanmoins, dans un deuxième temps, il ressort qu'il est bienvenu de pratiquer la féminisation : « *ça me paraît une méthode indispensable [...] c'est vraiment primordial* » (ERE, lignes 25, 28) ; « *c'est une bonne méthode* » (E. 1, ligne 30) ; « *je crois que la méthode est bonne* » (E. 3, lignes 36-37) ; « *[c'est] très bien de pouvoir le faire.* » (I-EN 1, ligne 19) et que les coutumes peuvent tomber ; « *mon oreille s'habitue beaucoup plus facilement à auteure -e, écrivaine -e, [qu'il] y a dix ans* » (E. 3, ligne 63)

Certains voient cette démarche comme un passage obligatoire vers une généralisation, « *parce que ça doit rentrer dans le collectif et c'est une façon donc de le rendre plus banal [...] puisque c'est le début pour enclencher, en fait, une sensibilisation en général* » (ERE, lignes 25-26, 29). « *Il faut que ça rentre dans les mœurs* » (Proviseur, ligne 53) et ce n'est pas l'affaire que des hommes : « *nous aussi, les femmes, on doit faire des efforts par rapport à ça* » (E. 3, lignes 59-60), ou que des professeurs : « *Il me semble, encore mardi, où [il] y avait un nom justement, de métier, et une jeune fille m'a repris en le féminisant.* » (Enseignant 5 (E. 5), lignes 22-23).

Tout cela dépasse le microcosme des établissements, « *c'est une volonté politique [...] aujourd'hui, [...] de revenir à la féminisation des noms de métiers* » (E. 1, lignes 32-33). « *Plus généralement l'optique, c'est [...] de lutter contre les stéréotypes* » (Chargée de mission, ligne 54). Cette politique est menée à l'échelle nationale en « *favoris[ant] le dialogue avec le secteur de l'édition pour lutter contre les stéréotypes, pour une plus grande représentation des femmes dans les manuels scolaires* » (Chargée de mission, lignes 73-74). « *Ça sera le cas, [...] dans un support national [...] pour la famille des métiers de l'hôtellerie-restauration, dans le cadre d'une situation professionnelle, dans [laquelle] le directeur s'est transformé en directrice.* » (I-EN 1, lignes 17-18)

2.2.1.3 Freins

Tous les répondants s'accordent à dire qu'il n'existe pas « *de freins, en tout cas pas de freins institutionnels* » (ERE, lignes 37-38). Cela est vrai au niveau des enseignants qui remarquent « *que dans l'Éducation nationale, ça [...],*

[on ne] le voit pas » (E. 2, ligne 35) ou « *de moins en moins* » (E. 3, ligne 63) – « *Je ne pense pas, non... j'ai pas (sic) cette impression, non.* » (E. 4, ligne 44) – mais aussi au niveau de l'inspection : « *Moi, je dirais qu'il n'y a pas de freins institutionnels.* » (Inspecteur de l'Éducation nationale co-pilote de la filière hôtellerie -restauration, adjoint au DRAFPIC⁵⁷ (I-EN 2), ligne 84).

Les « *freins [...] sont plutôt [liés] à des automatismes [ou à] une éducation qui n'a pas été faite jusqu'à présent* » (ERE, ligne 39, 43), à « *l'inertie, [au] poids des habitudes* » (Proviseur, ligne 67) collectifs ou individuels. Sont relevées les « *représentations qu'ont les élèves eux-mêmes des filles* » (I-EN 1, ligne 23) ainsi que « *des filles qui [...] restent dans une posture de servilité [ou] de retrait* » (E. 1, ligne 72). « *Le poids culturel, [...] familial [et] scolaire* » (E. 1, lignes 90-91) entraîne des filles « *dans une démarche qui [peut] surprendre* » (Proviseur, lignes 64-65).

Bien qu'il soit observé un changement depuis quelques années dans certaines filières : « *une fille, ça allait pas (sic) forcément en cuisine, on la dirigeait plutôt en service. Tout ça a changé...* » (E. 3, lignes 70-71), notamment porté par « *les réseaux sociaux* » (E. 5, ligne 43), ils restent des branches « *clairement représentatives [...] d'un métier masculin [que] beaucoup [de] filles, se retrouvent à ne pas vouloir faire [...] parce qu'elles sont [...] dans l'esprit, [...] masculines.* » (I-EN 1, lignes 24-26)

Enfin, il existe un « *manque d'information* » (E. 5, ligne 39) du corps enseignant comme l'existence des référents passée inaperçue : « *On n'est pas assez informé. Moi j'ai appris [...] au mois de juin dernier [...] en montant ce projet égalité femmes-hommes, qu'il y avait des référentes égalité.* » (ERE, lignes 52-53). Un autre frein évoqué est « *le caractère transversal de la problématique. Alors [que l'Éducation nationale] est plutôt [...] structuré par thème* » (Chargée de mission, ligne 86-87), de ce fait le thème n'appartient à personne, « *donc personne ne s'en empare* » (I-EN 2, lignes 96-97).

2.2.1.4 Constat et représentation dans les enseignements et dans la profession

Il est fait un constat très disparate au niveau des enseignements, avec des niveaux de classes « *très sensibilisés* » (ERE, ligne 63) à cette cause et d'autres moins, « *avec des remarques sexistes qui sont très courantes* » (ERE, ligne 70) et des enseignants pour qui « *la normalité, c'est l'égalité* » (E. 5, ligne 50). Globalement, dans la famille de métiers de l'hôtellerie-restauration, « *ça va de mieux en mieux* » (E.3, ligne 99), il y a « *un changement d'attitude de la part des hommes en cuisine. Des profs hommes. [Avec] moins de misogynie ou de plaisanteries* » (E. 1, lignes 153-154, 157). D'autre part, la mixité s'est améliorée dans cette branche, comme le soulève le proviseur : « *J'ai été surpris de voir qu'il y a quand même pas mal de filles en cuisine.* » (lignes 106-107). C'est la conséquence directe de la politique institutionnelle où « *il y a une vraie volonté de [...] promouvoir [les filières]* » (I-EN 2, ligne 120).

Néanmoins, quelques points noirs subsistent ; c'est notamment le cas des tâches ménagères « *[qu'] on va [...] laisser faire [aux filles]. [...] ça a été vraiment ancré, pour elles, c'est une habitude.* » (ERE, lignes 139-141) ou qu'elles

⁵⁷ Délégué de région académique à la formation professionnelle initiale et continue

vont s'approprier : « *réflexe d'une continuité [...] qu'elles voient faire par leur mère, et donc, naturellement, les filles vont vers la plonge* » (E. 3, lignes 104-106). Cela soulève les difficultés de schémas « à déconstruire » (E. 3, ligne 110). Cette représentation des familles joue un rôle majeur au moment de l'orientation : « *On est quand même encore sur des représentations [...] quand on regarde le choix des élèves, dans les sections.* » (Proviseur, lignes 104-105).

Ces représentations ne se cantonnent pas aux familles, comme nous le fait remarquer ERE :

« *Même moi, je suis capable de faire des remarques sexistes. Exemple, quand je dis "les femmes, elles sont capables de faire plusieurs choses en même temps", ça, c'est une remarque sexiste, [...] parce [qu'il] y a des automatismes.* » (lignes 101-103).

Au niveau de l'inspection, « *c'est un élément [...] qui nous revient ponctuellement* » (I-EN 1, lignes 49-50) à travers des rapports de l'inspection générale. Pour faire changer les mentalités, « *il faudra certainement plus d'une génération. Pour faire en sorte que la communication qui sort du rectorat soit accueillie par les familles et par les jeunes* » (I-EN 2, lignes 128-129). Il reste « *des professions qui sont [...] plus ou moins féminine ou plus ou moins masculine* » (Proviseur, lignes 66-67). Il persiste des problèmes de « *harcèlement avéré* » (E. 5, ligne 31) mais qui « *[n'] est pas lié à la profession.* » (E. 4, lignes 92-93). Il n'y en a pas forcément plus qu'auparavant, « *mais en tout cas, elles les relèvent* » (E. 1, lignes 147-148) ; « *parce qu'il y a eu le mouvement #metoo, [...], les jeunes filles osent parler* » (E. 5, lignes 65-66).

D'autre part, les filles sont beaucoup moins présentes dans les concours ; « *elles s'inscrivent pas (sic)* » (E. 3, ligne 350). Ce qui revient souvent chez les filles c'est « *la peur de ne pas être à la hauteur dans un milieu constitué essentiellement de garçons* » (E. 3, lignes 126-127). Cela ne s'arrête pas aux élèves, « *les femmes [sont] moins payées dans l'Éducation nationale [...] parce que elles (sic) demandent moins d'inspection [par] manque de confiance* » (E.3, lignes 372-373).

Pour finir, il s'opère une profonde transformation de la représentation des filles dans les filières de l'hôtellerie-restauration, « *les médias ont beaucoup participé à cela* » (I-EN 1, ligne 59)

2.2.1.5 Pratiques pédagogiques lors d'une séance

Sur l'ensemble des personnes interrogées, il n'y a qu'ERE qui a consacré plusieurs séances à l'égalité filles-garçons (ERE) : « *on a regardé un film qui s'appelle "A la recherche des femmes chefs" [...] une autre séance, [...] c'était sur des portraits de restauratrices et de productrices [...] ariégeoises.* » (ERE, lignes, 179-183). Les personnels du lycée François Camel se sont néanmoins impliqués dans le projet mené par l'équipe éducative avec le proviseur qui a « *essayé d'être présent, d'accompagner* » (ligne 166) ou par l'installation de « *portraits de femmes dans le hall* » (E. 1, ligne 96). Quant aux autres répondants, même si aucune séance ne peut être évoquée, ils essaient « *de mettre dans [leurs] illustrations autant d'hommes que de femmes* » (E. 3, 166-167), de faire « *la présentation [...] du métier [en montrant] des photos de jeunes filles et de jeunes hommes* » (E. 5, ligne 86). D'autres adoptent une stratégie différente en provoquant « *pour faire réagir, pour voir comment ils réagissent* » (E. 4, lignes 99-100). C'est également abordé en enseignement moral et civique (EMC) puisque « *dans l'énumération des thèmes abordés, il y a celui des*

libertés acquises par les femmes. » (E 1, lignes 171-172). De plus, « des temps [...] interdisciplinaires, soit instituer comme le PPCP (projet pluridisciplinaire à caractère professionnel [NDLR⁵⁸]), soit de notre initiative » (E. 1, lignes 201-202) peuvent être aménagés pour « engager des dialogues personnalisés. » (E. 1, ligne 228).

À l'échelle de l'inspection, « c'est pas (sic) un objet d'étude en soit » (I-EN 1, ligne 63) même si « la thématique [peut être] abordée » (I-EN 2, ligne 156) à l'occasion de journées de rencontre ou de manifestations particulières comme le « "campus au féminin" [...] organisé par les ISAE-SUPAERO⁵⁹ » (Chargée de mission, ligne 157). Il faut souligner qu'« il y a quand même un travail de sensibilisation, des conventions... [il] y a une politique publique qui est portée » (Chargée de mission, lignes 180-181)

Même s'il « est difficile de mesurer [...] de manière scientifique » (Chargée de mission, ligne 179) l'évolution de la perception des élèves au niveau académique ou au sein de la classe lors de visites conseils car « les élèves savent qu'il y a un I-EN 1, et donc, généralement, on le constate très peu, ça » (I-EN 1, lignes 83-84) ; il est noté un « retour positif de la part des élèves » (Proviseur, ligne 177), « ils sont très curieux » (E. 1, ligne 188) et « ne peuvent pas rester insensibles » (E. 1, ligne 195).

Il est constaté un certain « changement » (ERE, ligne 212), l'exposition « des portraits de femmes dans le hall [...] a eu un impact incroyable » (E. 1, lignes 95-96), les filles « se donnent plus naturellement la légitimité de prendre la place qui normalement était allouée à l'homme » (E. 1, lignes 388-389). Statistiquement, la filière hôtellerie-restauration au sein de l'académie de Toulouse est « un secteur relativement paritaire » (Chargée de mission, ligne 194).

2.2.1.6 Pratiques pédagogiques en rapport avec les outils

Il existe des outils comme « l'exposition [...] "les métiers ont-ils un sexe ?" » (ERE, lignes 228-230) ou « un petit jeu de l'oie [...] qui amène le débat [...], un guide qui est très bien fait sur des réponses qu'on peut amener aux élèves » (ERE, lignes 198-199) mais les professeurs interrogés n'en ont aucune connaissance, soit parce qu'ils n'ont pas eu « besoin [...] de devoir faire quelque chose vraiment en particulier » (E. 3, 200-201), soit parce que « l'Éducation nationale produit beaucoup [trop] d'outils » (E. 4, ligne 131). Face à ce constat, les enseignants « imagin[ent] des stratégies pour être au plus près [des élèves] » (E. 1, lignes 214-215), des situations « où [ils pourront] mettre une chaise et s'asseoir à côté de l'un d'entre eux ; et avoir des discussions personnelles » (E. 1, lignes 220-221). Ils poussent « les filles à pas se laisser marcher sur les pieds pour pas qu'elles soient non plus (sic) de corvée ménage et autres » (E. 2, lignes 121-122) et en cas de problème, ils « s'inform[ent] auprès de [leurs] collègues, [ils prennent] des informations sur la gestion » (E. 2, ligne 106).

Mais les élèves reçus au lycée « n'ont pas 8 ans, [...] ils ont déjà un vécu » (E. 5, ligne 150), l'éducation n'est pas du seul ressort de l'enseignant : « tous ces éléments-là sont [...] des invariants » (I-EN 1, ligne 93) qui

⁵⁸ Note du lecteur-rédacteur

⁵⁹ Institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace

peuvent faire l'« objet de groupe de travail avec des missions transversales d'I-EN 1s qui ont ces missions-là au niveau académique » (I-EN 1, lignes 95-96). Aussi, au-delà des outils pédagogiques, « les médias changent la représentation des métiers » (I-EN 2, ligne 203).

L'école n'est pas égalitaire, « les I-EN 1s chargés de l'orientation [...] pour lesquels, c'est un objet d'étude [...] relativement fin » (I-EN 1, ligne 106-107) travaillent au quotidien « par l'orientation, par l'affectation [ou] par les méthodes pédagogiques, [...] à faire en sorte qu'elle le soit le plus possible » (I-EN 2, lignes 209-210)

« Sans instruction, il y a des dérives » (E. 5, ligne 144) et les enseignants aimeraient « être mieux formé, plus accompagné » (E. 5, ligne 232). Or, les enseignants n'ont pas connaissance de formations, alors que « ça serait indispensable [...] pour les profs [...] et pour l'ensemble de la communauté éducative, tous les agents » (ERE, ligne 253-254). Dans certaines matières, comme en EMC « c'est inscrit au programme, [...] c'est quelque chose qui doit être étudié » (E. 1, ligne 230-231). Enfin, au niveau de l'inspection, il n'y a pas de formation particulière à des outils, mise à part « de la veille informationnelle » (I-EN 1, ligne 103).

2.2.1.7 Pratiques pédagogiques en rapport avec l'enseignant

À l'unanimité, les personnels interrogés nous confient que, pour eux, « l'enseignant [...] est un référent » (ERE, ligne 259) « conscient ou inconscient pour l'élève » (E. 1, ligne 235). Il doit être « exemplaire » (Proviseur, ligne 224). « Si l'adulte marque l'enfant dans la sphère familiale, [il] marquera aussi l'enfant dans la sphère éducative. » (E. 5, lignes 128-129). « En sociologie, [...] des auteurs [...] ont déterminé un effet enseignant. » (Chargée de mission, ligne 215). Concrètement, il influencera les élèves « par le vocabulaire qu'il emploie. [...] par la gestion même de classe, dans sa relation aussi avec les élèves » (I-EN 1, lignes 113-114). Ce peut être aussi des plaisanteries « pour faire réagir » (E. 4, ligne 189). En enseignement professionnel, c'est au professeur de veiller à ce « que la répartition des tâches soit équitable » (Proviseur, ligne 265). « Parler de [son] parcours, de dire que, en tant que femme (sic), ça n'a pas toujours été simple » (E. 3, ligne 213) permet d'ouvrir le dialogue avec les garçons et les filles. « Donc, évidemment que si on a un enseignant qui fait porter une focale (sic) particulière sur cette question-là, [...] il y aura des répercussions... » (I-EN 2, ligne 221). Cela soulève une limite importante, c'est-à-dire que ce sont des compétences essentiellement personnelles alors qu'elles devraient être « des compétences professionnelles partagées par tout un corps » (I-EN 2, lignes 226-227).

Lorsque nous les questionnons sur le fait de dégenrer pour s'adresser aux élèves, la majorité des répondants n'a pas d'avis. Même si pour certains « ça serait intéressant » (ERE, ligne 296), « il faut que ce soit spontané » (E. 1, ligne 266) chez l'enseignant et les élèves sont davantage sensibles au fait « de décliner, plutôt que de dégenrer » (E. 1, ligne 275).

Dans l'Éducation nationale, la parité n'existe pas : « On doit être à 80 % [...] de taux de féminisation dans le public enseignant. » (I-EN 2, ligne 239). Si dans le public « les salaires sont égaux, dans le privé ce n'est pas le cas » (E. 5, lignes 158-159). Au niveau de la filière hôtellerie-restauration « souvent les garçons étaient en cuisine [et] les filles

en salle » (E. 2, ligne 154), mais aujourd'hui, « ça commence un petit peu à se lisser [...], on voit des filles arriver en cuisine » (E. 2, ligne 156). Cependant la parité n'est pas la « solution miracle » (Proviseur, ligne 250) pour l'égalité filles-garçons, il en était de même lorsqu'il était appliqué la « discrimination positive » (Proviseur, ligne 243) pour lutter contre le racisme.

« Est-ce que, on a les moyens de le faire (sic) et est-ce que c'est souhaitable ? » s'interroge l'I-EN 1 (ligne 125) quand il y a des difficultés à remplir les classes : « On pourrait dire, ah tiens, il a pris que des filles... mais en fait, en gros j'ai refusé personne (sic). » (E. 4, lignes 222-223). S'il y a une obligation de parité, la « dimension individuelle » (Chargée de mission, ligne 251) de l'orientation serait enlevée. Spécifiquement en hôtellerie-restauration, il est important de ne pas imposer : « On est dans des métiers où, [...] si ça vient pas par vocation, si c'est subi [...] c'est insupportable pour eux. » (E. 2, lignes 161-163). En effet, il n'est « pas sûr qu'on règle tout en faisant des lois » (Proviseur, lignes 247-248).

Cependant, le système actuel n'est pas « inadapté » (Proviseur, ligne 246). Il y a un travail qui est fait pour arriver à une « mixité dans les établissements » (I-EN 2, ligne 263) à défaut d'en avoir dans la filière, ce qui permet de changer « la physionomie de l'établissement » (I-EN 2, ligne 273). Il faut le voir « peut-être [comme] un outil » (E. 3, ligne 241), les compétences étant « autant masculine[s] que féminine[s] » (ERE, ligne 282). Beaucoup d'enseignants témoignent que « lorsqu'il y a une parité, le groupe classe est plus stabilisé, [...] les échanges sont plus riches » (E. 1, lignes 256-257), c'est pourquoi la parité est « précieuse » (E. 1, ligne 254), au moins « en termes de notion » (ERE, ligne 280). Elle « paraît nécessaire » (ERE, ligne 289) car les inégalités restent trop présentes. « C'est un travail de fond sur les représentations » (I-EN 1, lignes 129-131) qui doit être fait. Si les jeunes générations voient des « places de pouvoir » (E. 3, ligne 232) aux femmes, alors cela fera changer les mentalités, et changer « la vision des femmes elles-mêmes et la vision du monde sur les femmes » (E. 5, ligne 169).

2.2.1.8 Bilan et perspectives

Au niveau de l'école, la promotion de l'égalité filles-garçons fait « partie du rôle de l'enseignant » (ERE, ligne 340), mais ensemble, il faut un « signal fort » (E. 1, ligne 286), « être capable dans une équipe éducative [...] de créer l'événement » (E. 1, lignes 288-289). Mais cela ne se limite « pas [qu'à] l'école » (E. 3, ligne 281) ; c'est « au niveau national » (E. 4, ligne 249), c'est un « schéma sociétal [à] modifier » (E. 5, ligne 189). C'est une « vraie politique générale » (I-EN 1, ligne 141), chacun peut s'en emparer au niveau de ses enseignements. Concrètement dans le système éducatif, ce sera dans le cadre du projet académique qui porte les valeurs du ministre dans lequel chaque enseignant est invité à « inscrire son action professionnelle » (I-EN 2, ligne 318).

Globalement, lorsqu'il y a eu des actions, les retours sont « très positifs » (ERE, ligne 358), aussi quand les manifestations ont été réalisées avec exigence, amenant tout ce qui a « de caution, de sérieux, de force aux propos » (E. 1, 293). Il est certain qu'il faut continuer en s'attachant à faire évoluer, à « pérenniser » (E. 1, ligne 301) les actions pour ne pas les « banaliser » (ERE, ligne 368). Générer une « mise en intrigue » (E. 1, ligne 308) avec d'autres promotions

d'élèves. Il faudrait aussi s'y prendre plus en avance pour l'obtention de « *financements* » (ERE, ligne 378). Les élèves représentent « *un quart de la population [et l'éducation] a un impact fort* » (I-EN 2, lignes 294-295) par rapport au public touché, néanmoins, il s'agit d'une « *modification des comportements individuels* » (I-EN 2, ligne 330) qu'il est difficile à mesurer. Il n'existe pas d'éléments concrets pour constater une évolution globale positive ou non. « *Il faudrait que, chacun dans ses filières, [les I-EN 1s] puissent faire le constat.* » (I-EN 1, ligne 153). Bien que « *ça demande du temps [et] beaucoup d'énergie* » (E. 5, ligne 205), certains enseignants remarquent une « *phase de changement* » (E. 5, ligne 206).

Pour accompagner les enseignants, il n'existe pas de « *formation* » connue (ERE, ligne 316), alors qu'il serait intéressant qu'ils soient davantage guidés pour permettre aux actions menées de ne pas reposer seulement sur une « *équipe pédagogique [...] extrêmement dynamique, [...] tolérante et ouverte* » (ERE, lignes 388-389). Une autre piste d'accompagnement soulevée serait que les enseignants puissent toujours être capable de se mettre à jour par un « *contact direct chercheur-enseignant* » (E. 1, ligne 324). Aussi, être formé permettrait de mieux prévenir et déceler les comportements et les signaux d'alerte. « *Mettre en place des brigades [qui pourraient] venir pour accompagner les élèves sur une réflexion* » (I-EN 1, lignes 193-194) ou encore faire des « *campagnes de prévention* » (E. 5, ligne 233) sont autant d'idées d'ouverture à l'accompagnement. Actuellement, il n'existerait aucune formation figurant dans le plan académique de formation (PAF) relative à ces questions-là qui se « *réfèrent davantage à des comportements individuels* » (I-EN 2, lignes 341-342). Cependant, cela fait partie des éléments de formations dispensés « *par les INSPE, en formation initiale* » (I-EN 2, ligne 340) sans oublier les formations qui sont « *organisées pour les référents égalité* » (Chargée de mission, ligne 350). Enfin il faut veiller à ne pas tomber dans l'effet inverse et valoriser la femme au détriment des hommes, « *c'est-à-dire que, en voulant l'égalité hommes-femmes (sic), on fait du femmes-femmes* » (E. 3, lignes 309-310), « *l'équilibre [étant] difficile à trouver* » (E. 2, ligne 200). Pourquoi ne pas passer par la déconstruction du patriarcat ou « *mettre en avant [...] les hommes qui font plein de choses pour les femmes* » (E. 3, ligne 324) ?

Même s'ils aimeraient « *bien que non* » (ERE, ligne 399) car les choses « *[seraient] dans les esprits* » (I-EN 1, ligne 209), la promotion de l'égalité filles-garçons a sa place « *partout* » (Chargée de mission, ligne 363) et plus que jamais dans l'enseignement hôtelier car il existe encore « *des représentations genrées* » (Proviseur, ligne 284). Les jeunes qui arrivent « *sont beaucoup plus ouverts* » (E. 2, ligne 226) et il faut en profiter car « *les acteurs professionnels, les entreprises, ce sont d'anciens élèves* » (E. 5, ligne 257). Aussi, il est constaté qu'une femme qui arrive au poste de cheffe de cuisine « *reproduit la même chose qu'un homme de pouvoir* » (E. 3, ligne 339). Au-delà de la classe, « *l'image de l'hôtellerie par les médias [est] une porte d'entrée pour [les enseignants]* » (E. 1, lignes 370-371), à la vue du rôle majeur qu'ils jouent en « *[valorisant] le travail créatif des femmes qui n'étaient pas là uniquement pour faire la cuisine à la maison, pour les enfants* » (I-EN 1, ligne 213). Les enseignants pourraient s'en servir « *pour pouvoir attirer des jeunes dans les formations* » (I-EN 2, lignes 202-203) et déconstruire ces représentations où « *le maitre d'hôtel [reste majoritairement] masculin* » (E. 1, ligne 368).

2.2.2 Analyse lexicale

L'objectivité de notre analyse repose sur l'utilisation d'un deuxième juge. Étant donné l'absence de celui-ci, nous choisissons d'utiliser le logiciel Tropes. Celui-ci propose une analyse lexicale poussée. Elle nous permettra d'affiner l'analyse des résultats de cette étude qualitative. Nous présentons les résultats des références utilisées par les répondants dans le Tableau 1, ci-contre.

Les termes les plus utilisés sont sans contexte "demoiselle" et "femme". Le logiciel regroupe sous ces vocables, le lexique s'y rapportant tel que "fille" ou "féminin". Comme nous l'avons vu précédemment, lorsque nous évoquons l'égalité filles-garçons, il s'agit souvent de la valorisation et/ou de la protection des filles ou des femmes. Ces références utilisées plus souvent confirment cette idée.

La référence « garçon » arrive dans un deuxième temps. Enfin, nous pouvons relever que les termes « travail » et « question » se présentent ensuite. À travers les échanges que nous avons pu avoir avec les différents personnels, il transparait effectivement du travail à venir sur cette problématique : des questionnements en découlent. Encore une fois, cette analyse lexicale vient appuyer et confirmer ce que nous avons mis en relief dans l'analyse sémantique.

Pour affiner un peu plus cette analyse lexicale, nous avons choisi de détailler les références par répondant qui sont synthétisés dans le Tableau 2 ci-dessous.

Tableau 1 – Références utilisées dans les verbatims

TOUS LES VERBATIMS	
RÉFÉRENCES	NOMBRE OCCURRENCES
Demoiselle	189
Femme	128
Année	118
Garçon	113
Élève	103
Travail	89
Question	73
Égalité	67

Tableau 2 – Références utilisées par répondant

E. 1	E. 2	E. 3	E. 4	E. 5	ERE	I-EN 1	I-EN 2 & CH. M.	PROVI-SEUR
Femme	Demoiselle	Demoiselle	Fille	Demoiselle	Année	Travail	Question	Lycée
Professeur	Femme	Femme	Année	Année	Élève	Égalité	Travail	Travail
Garçon	Garçon	Garçon	Élève	Élève	Femme	Enseignant	Égalité	Coéquipier
Demoiselle	Problème	Homme	Garçon	Chose	Demoiselle	Demoiselle	Formation	Femme
Récit	Groupe	Année	Chose	Entreprise	Garçon	Hôtellerie	Institution	Élève
Élève	Travail	Cuisine	Femme	Question	Professeur	Restauration	Demoiselle	
Année	Société	Chose	Classe	Garçon	Question	Élément	Enseignant	
Moment	Place	Travail	Stage	Femme	Égalité	Élève	Chose	

Champ lexical en rapport au genre

Champ lexical en rapport à l'enseignement/au travail

Premièrement, nous présentons l'étude de ce tableau :

- Le champ lexical des répondants diffère selon le poste qu'ils occupent.
- Les enseignants du lycée François Camel impliqués dans un projet autour de l'égalité filles-garçons, usent en priorité d'un champ lié au genre. Cela est moins marqué pour les enseignants exerçant dans un lycée qui ne soutient aucun projet relatif à cette problématique, même si les termes « fille » ou « demoiselle » se placent parmi les premières références utilisées.
- Les personnels « hors de la classe », que constituent les proviseur, I-EN 1, I-EN 2 et chargée de mission, préfèrent majoritairement le lexique en rapport avec l'enseignement ou le travail. L'ERE, quant à elle, se place entre ces deux tendances.

Deuxièmement, nous analysons ces données comme suit :

- Les enseignants peuvent être confrontés quotidiennement à l'observation de phénomènes en rapport avec l'(in)égalité filles-garçons.
- Les personnels « hors de la classe » œuvrent pour la promotion de l'égalité filles-garçons en actionnant des leviers institutionnels.
- L'ERE se place logiquement entre ces deux tendances puisqu'elle est censée établir le lien entre ce que propose l'institution et la réalité au sein des équipes éducatives.



Dans ce chapitre, nous venons d'analyser les entretiens réalisés avec des personnels enseignants et non-enseignants en lien avec des lycées professionnels hôteliers au sein de l'académie de Toulouse, échantillon représentatif des personnels nationaux. Nous complétons cette analyse par une étude quantitative. Celle-ci est réalisée par la soumission d'un questionnaire à un panel plus large d'enseignants de lycées professionnels. Les résultats et l'analyse de cette étude sont développés dans le chapitre suivant.

Chapitre 3 – RÉSULTATS DE L'ÉTUDE QUANTITATIVE

Contrairement au schéma suivi pour l'analyse de l'étude qualitative, nous traiterons le questionnaire par thème. Chaque sous partie est consacrée à la présentation et à l'interprétation des résultats.

3.1 GÉNÉRALITÉS

3.1.1 Diffusion

La diffusion du questionnaire nous a permis de récolter cent trente-quatre réponses. Tout d'abord, nous l'avons envoyé à nos contacts par mail le 6 janvier 2020. Nous avons observé un retour d'une vingtaine de réponses sur trois jours. Nous avons décidé de le diffuser sur deux groupes Facebook fermés les 9 et 11 janvier 2020, ce qui nous a permis de récolter quarante réponses supplémentaires. En parallèle, nous collections les adresses courriels des répondants. Nous leur écrivions des remerciements en leur demandant de partager notre questionnaire. Ceci nous a permis de récolter chaque jour, de 2 à 5 réponses. Le 24 janvier, les réponses stagnaient à quatre-vingt-quatre, nous décidions de reposter notre publication sur les mêmes groupes Facebook, et nous sommes arrivé à cette totalité de réponses le 6 février, date à laquelle nous avons clôturé notre formulaire de réponses.

3.1.2 Profil des répondants

Sur les cent trente-quatre réponses, nous en avons éliminées vingt car les répondants n'enseignaient pas en lycée professionnel. Pour cela, nous avons utilisé les questions trois et six et cela représente 85 % de réponses exploitables. Intéressons-nous maintenant au profil des répondants.

Dans un premier temps, il nous paraît important de focaliser notre attention sur le genre des répondants (cf. Figure 6). Les femmes représentent deux tiers des répondants, cela correspond en tous points au taux moyen de féminisation du corps

Figure 6 – Répartition genrée des répondants

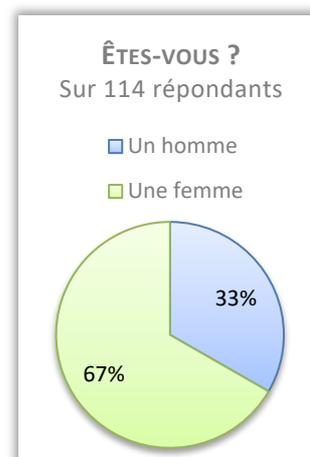
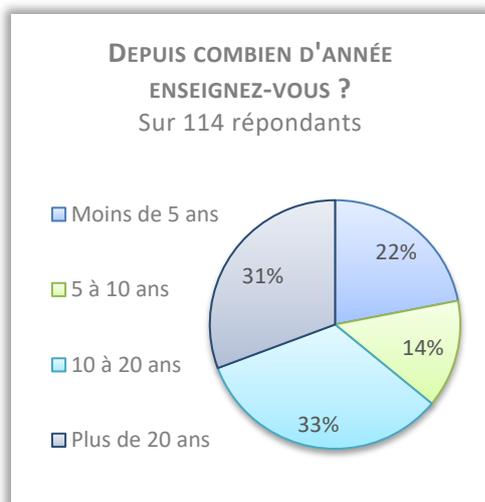


Figure 7 – Ancienneté dans l'Éducation nationale



enseignant et ne nous permet

pas d'affirmer que les femmes se sentent davantage impliquées par cette problématique. En revanche, cela nous donne un indice sur la bonne représentativité du panel étudié par rapport au public source.

Sur les cent quatorze répondants, nous remarquons qu'il est représenté autant d'enseignants de plus de 20 ans de carrière, de 10 à 20 ans et de moins de 10 ans. Nous les nommerons respectivement, "expérimentés", "intermédiaires" et "débutants". Il sera intéressant de croiser ces années d'expérience sur la représentation de l'égalité filles-garçons.

3.2 ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS POUR LES RÉPONDANTS

3.2.1 Perception

La Figure 8 condense la perception de l'égalité filles-garçons pour les répondants grâce au lexique utilisé (cf. Annexe S, p. 205) pour répondre à la question 7. La question était ouverte, et chacun pouvait répondre ce qu'il souhaitait. Nous avons analysé les données recueillies à l'aide du logiciel Tropes. Nous estimons que chaque personne ne peut énoncer qu'une seule fois le même mot. C'est sur ce principe que nous décidons d'appliquer un pourcentage de la représentation du terme évoqué par rapport au nombre de répondants.

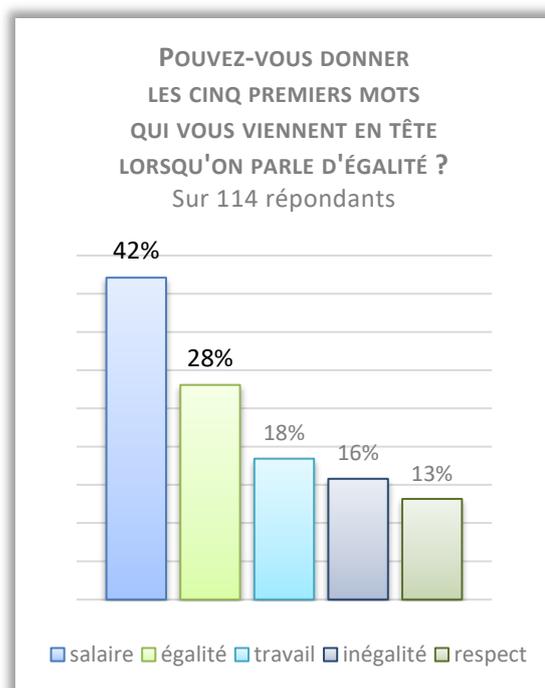
Le terme "salaire" est cité 48 fois sur les 114 répondants, soit 42 % de représentation. Il arrive loin devant "égalité" avec 32 apparitions représentant 28 % de réponses. Curieusement, son antonyme est le quatrième mot le plus cité derrière "travail" et devant "respect".

Pour mieux les interpréter, nous avons affiné ces résultats avec une analyse genrée des mots choisis. Il apparaît que les femmes et les hommes optent pour le même vocabulaire pour représenter l'égalité filles-garçons. De plus, en étudiant la relation entre les mots, "égalité" est liée à "salaire" à 31 reprises, soit 27 % ; tandis que l'"inégalité" n'y est liée qu'à 14 % du temps. Il existe donc une relation intrinsèque entre les notions d'(in)égalité et de salaire. C'est une préoccupation qui prime sur le reste. Enfin, le "travail" dans lequel les termes comme "profession" ou "carrière" sont inclus, rejoint cette idée première d'égalité des salaires. Toutefois, il est aussi lié au "travail à faire" pour arriver à une égalité.

3.2.2 Représentation

Dans la question suivante, nous voulions connaître le sentiment qu'éprouvent les sondés lorsque nous évoquons l'égalité filles-garçons. Nous nous sommes inspiré de questionnaires existants sur internet. Dans l'un⁶⁰ d'entre eux figurait cette question qui nous a paru pertinente, nous l'avons donc inclus à notre étude. Pendant la phase de test, il était possible de répondre qu'à une seule affirmation, mais cela ne nous a pas semblé pertinent. C'est pour cela qu'ensuite, plusieurs réponses étaient autorisées. De ce fait, sur cent quatorze répondants, nous

Figure 8 – Lexique de l'égalité

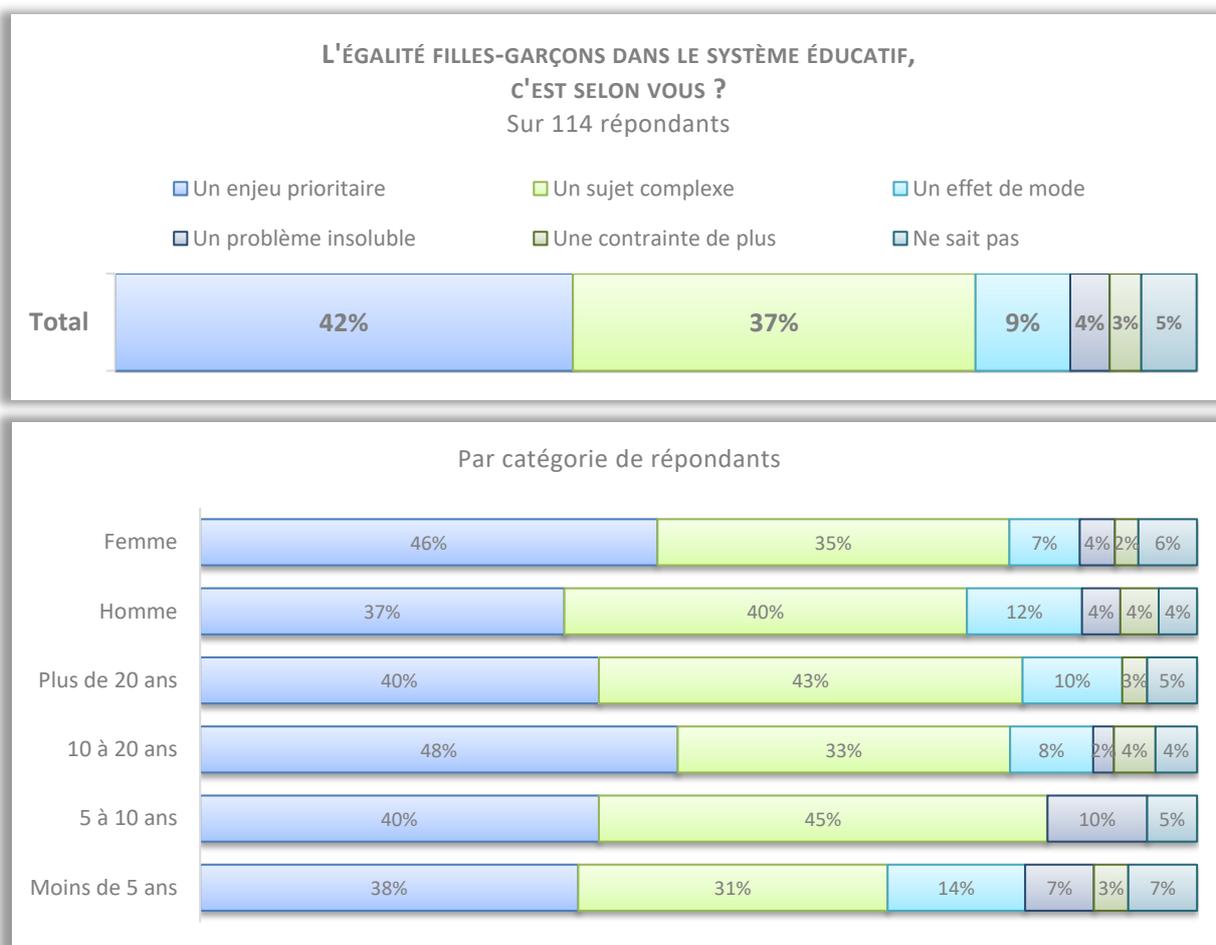


⁶⁰ Région Centre-Val-de-Loire. *Questionnaire « 10' pour l'égalité salariale femmes-hommes »* [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/qvdzukk>. (Consulté le 02-01-2020)

avons recueilli cent trente-sept retours. C'est donc sur ce dernier chiffre que sont établis les pourcentages de la première barre du graphique nommée « total » (cf. Figure 9, p. 46).

Ce qui interpelle au premier abord, c'est que l'égalité filles-garçons est un enjeu prioritaire pour près de la moitié des réponses obtenues (47 %). Mais cela reste un sujet complexe pour 37 % de réponses. L'effet de mode représente 9 % des réponses, cela peut sans doute traduire la communication accrue qu'il y a autour de ce sujet depuis quelques temps, comme nous l'avons vu précédemment. Intéressons-nous à la partie basse du graphique où se situent les résultats affinés. En effet, il nous paraît intéressant de croiser ces résultats avec le profil des répondants. Dans un premier temps, la représentation est différente selon qu'il s'agit d'un homme ou d'une femme puisque 46 % des réponses des femmes correspondent à un enjeu prioritaire mais il s'agit d'abord d'un sujet complexe (40 %) avant d'être un enjeu prioritaire (37 %) pour les hommes. Dans un deuxième temps, lorsque nous nous intéressons aux profils selon l'expérience, nous remarquons que ce sujet est un problème insoluble dans une part importante pour les "débutants" avec 10 % et 7 % de leurs réponses ; contrairement aux "intermédiaires" avec seulement 2 % des réponses et aux "expérimentés" qui ne l'évoquent même pas. Globalement, peu importe l'expérience, il s'agit à la fois d'un enjeu prioritaire et d'un sujet complexe.

Figure 9 – Représentation de l'égalité dans le système éducatif



3.3 ENVIRONNEMENT DES RÉPONDANTS

3.3.1 Institution

Dans la revue de littérature, nous avons découvert que l'égalité filles-garçons était une grande cause nationale du quinquennat MACRON. Nous nous interrogeons sur la connaissance de cette information par le corps enseignant et plus précisément celui de l'enseignement professionnel. Les résultats sont présentés dans la Figure 10. Près de 75 % des sondés en ont entendue parler et près d'un tiers d'entre eux connaissent très bien cette information.

D'autre part, nous apprenions que depuis la rentrée de septembre 2018, des référents égalité filles-garçons étaient nommés dans les établissements et des personnes étaient chargées de mission pour l'égalité au sein des académies. Concernant cette dernière, 99 % des répondants n'ont pas connaissance de son existence (*cf.* Figure 11) et plus de trois quarts d'entre eux ne savent pas non plus à qui demander pour la contacter. C'est un peu moins marquant avec la personne référente de l'établissement. En effet, 22 % des sondés la connaissent et peuvent la nommer. Ces chiffres sont à relativiser car dans les réponses négatives figurent aussi les établissements et les académies où ces personnes ne sont pas nommées.

Nous avons voulu connaître le type d'interaction qui pouvaient exister avec ces acteurs. Nous présentons l'étude des verbatims des réponses en Annexe T, p. 209. Il en ressort deux interactions distinctes. Premièrement, il s'agit d'une ouverture de dialogue par des réunions ou des discussions plus ou moins formelles, destinées à informer. Deuxièmement, ce sont des actions ou des projets qui sont mis en place avec ou grâce à ses acteurs.

Figure 10 – Connaissance de la cause nationale

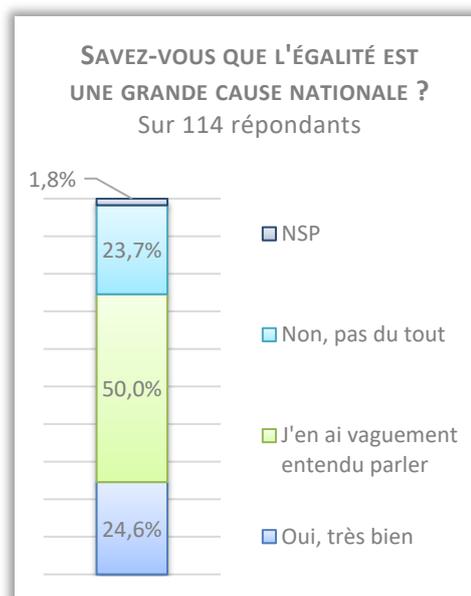


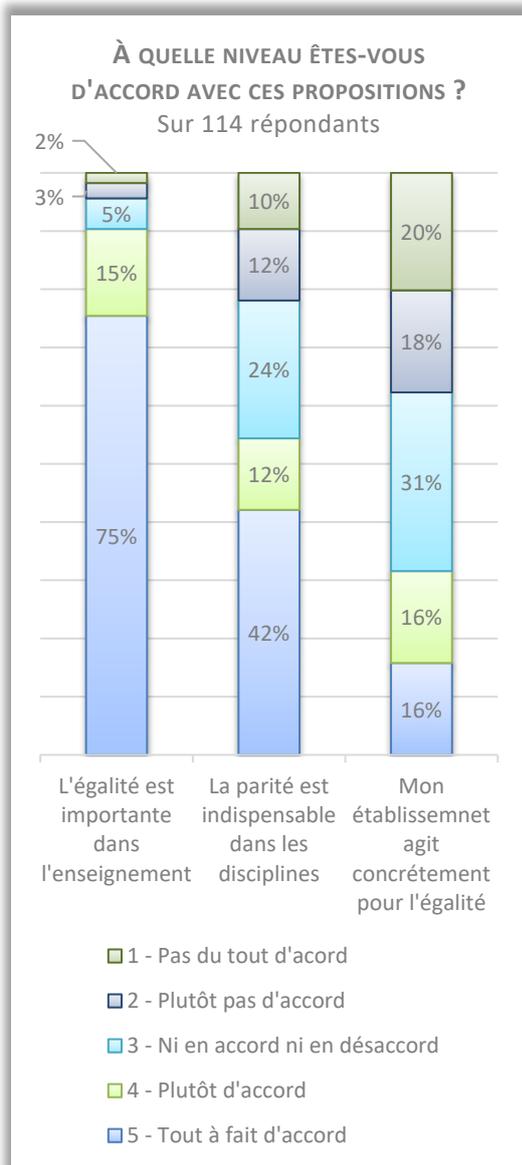
Figure 11 – Connaissances des acteurs



3.3.2 Établissement

Dans la Figure 12 ci-dessous, nous pouvons retrouver comment les répondants se positionnent quant à des affirmations sur l'égalité au sein de leur établissement. Nous voulions, par ce questionnement, avoir un aperçu du rayonnement de la promotion de l'égalité filles-garçons dans les temps « hors la classe ». Pour 90 % des répondants, l'égalité est importante dans l'enseignement professionnel. La majorité (54 %) considère que la parité est indispensable dans les disciplines.

Figure 12 – L'égalité dans l'établissement



Nous avons choisi de présenter dans le même graphique les réponses relatives aux actions concrètes réalisées dans l'établissement des répondants. Nous pensions trouver une corrélation entre les actions menées dans les établissements et l'importance qu'accordent les répondants à l'égalité et/ou à la parité, mais il n'en est rien. En effet, seulement 32 % des répondants estiment que leur établissement agit concrètement pour l'égalité, ce qui est bien en deçà du pourcentage de réponses positives des deux premières questions. À cette dernière interrogation était associée une question ouverte (cf. Annexe U, p. 210) à laquelle trente-neuf enseignants sur soixante et onze ont répondu. Il apparaît que les établissements agissent sous deux formes. La première consiste à mener des **actions dans l'établissement** comme des « journées anti-harcèlement » (R3), des « débats » (R13) ou des « interventions » (R24). La deuxième est plutôt induite par la **politique de l'établissement**. Cela peut se matérialiser par des « délégué[s] élève[s] fille[s] et garçon[s] » (R4) ou une « parité [...] dans les classes » (R19), des actions que nous pourrions qualifier de passives. Mais cela peut être aussi des « actions en cas de manquement » (R34) qui seront plutôt qualifiées de réactionnaires.

3.4 L'ENSEIGNANT ET LA CLASSE

3.4.1 Enseignant

Dans la Figure 13 ci-contre, nous retrouvons les réponses relatives à la mise en place de stratégies spécifiques pour la promotion de l'égalité filles-garçons. Nous avons choisi de croiser ces données avec le sexe des répondants. Il s'avère que les femmes mettent davantage en place ces stratégies, 75 % d'entre elles le font, même rarement. Alors que cela ne concerne que 63 % des hommes. Nous observons ces données dans des proportions semblables qu'il s'agisse d'enseignants débutants ou expérimentés. De plus, cette question était liée à une question ouverte dont nous présentons l'étude du verbatim en Annexe V, p. 212. Nous avons récolté cinquante et une réponses sur les quatre-vingt-une. Nous pouvons en dégager quatre grandes stratégies :

l'indifférenciation où les enseignants ne font « pas de différences entre les tâches » (R30) ou attribuent des « missions sans différence de genre » (R19) ; la **mixité-parité** : les répondants veillent « à la parité » (R22) et mettent en place des « groupes de travail mixtes » (R38) ; la **sensibilisation** par des « jeux de rôles » (R7), par l'« invitation de professionnels mixtes » (R19) ou encore en instaurant un « dialogue » (R25) ; des **sanctions** si des « écarts » (R8) sont constatés.

Au-delà des stratégies mises en place par l'enseignant, nous nous sommes intéressé à la posture elle-même. Les résultats de cette question sont exposés dans la Figure 14 ci-contre. 89 % des répondants sont « tout à fait

Figure 13 – Mise en place de stratégies pédagogiques

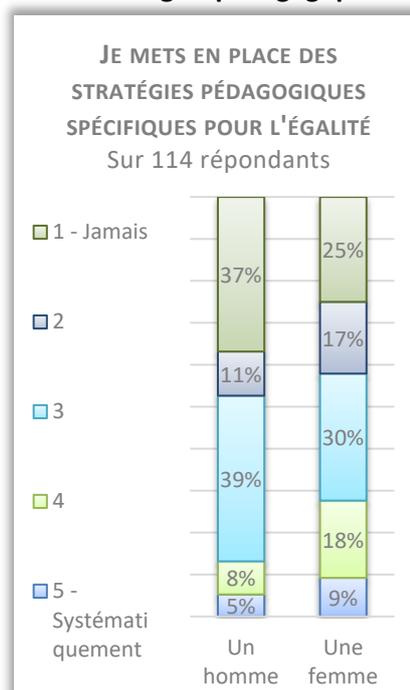
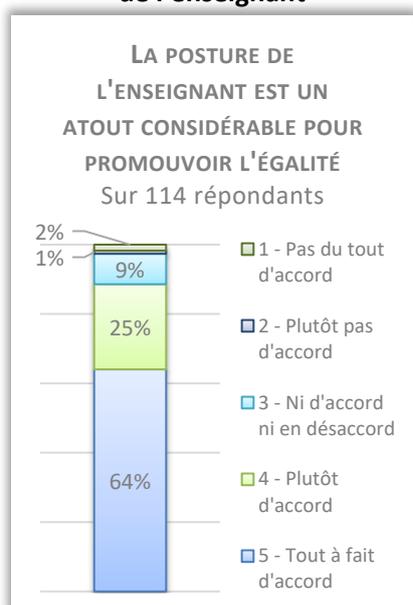


Figure 14 – Posture de l'enseignant



d'accord » ou « plutôt d'accord » pour dire que la posture de l'enseignant est un atout considérable pour transmettre cette valeur. Ces données sont vraies pour les femmes et les hommes quelle que soit leur expérience dans l'Éducation nationale. Une fois de plus, nous avons questionné nos répondants pour savoir sous quelle forme ils voyaient cette posture (cf. Annexe W, p. 214). Sur les cent une personnes « tout à fait d'accord » ou « plutôt d'accord », soixante-deux ont consenti à renseigner cet item. Nous en avons mis en lumière quatre postures : **l'exemplarité** sur « son discours ou son comportement » (R11), en étant « un référent » (R39) ; **l'indifférenciation** par « l'égalité de traitement » (R37) en animant « sans favoriser un sexe » (R53) ; la **mise en avant et le dialogue** par la « façon d'aborder ce thème » (R5) et « l'écoute et l'empathie » (R34) en

« favorisant le débat » (R49) ; la **gestion de classe** : « être vigilant aux paroles, aux actes » (R1) et « corriger les écarts verbaux et physiques » (R41).

3.4.2 Outils

76 % des répondants ne connaissent pas l'existence d'outils. Parmi ceux qui les connaissent, seulement 72 % les utilisent de « temps en temps » ou « rarement ». Parmi les outils cités (cf. Annexe X, p. 217), les répondants nous ont indiqué des sources pour les trouver (sites internet). Nous pouvons relever de nombreux outils ludiques comme des « jeux, films, livres pédagogiques » (R1) ou des « concours » (R5). Enfin, des outils que nous qualifierons d'informationnels comme des « expositions » (R1), des « affiches » (R4) ou des « forum » (R7).

3.5 IMPACT

Enfin, nous clôturons notre étude par une ouverture sur l'impact ressenti à la suite de la mise en place de stratégies pédagogiques particulières. Sur les quatre-vingt-une personnes ayant répondu qu'elles en mettaient en place « rarement » ou « de temps en temps », 41 % pensent que cela a eu un impact positif sur leurs élèves. Voulant affiner notre recherche, nous leur demandions par la suite de nous citer les impacts qu'ils pouvaient relever. Vingt-sept enseignants sur trente-trois ont bien voulu répondre à cette dernière question (cf. Annexe Y, p. 218). Nous décidons de réaliser trois catégories de ces impacts : la première, liée au **comportement** avec des témoignages de « prises de conscience » (R6), de « réduction des inégalités » (R15) ou encore d'un « changement de regard » (R23). La deuxième est liée à **l'orientation**, il peut être relevé une « ouverture dans la recherche de stage » (R5), que cela favorise « l'ambition professionnelle chez les filles » (R12). Enfin, la dernière catégorie regroupe toutes les choses ayant été **mises en place**, soit dans l'établissement comme « une parité dans les commissions » (R2) ou un « projet sur le harcèlement scolaire » (R24), soit au sein même de la classe avec, par exemple, « le respect de la parole de chacune » (R7).



C'est ainsi que nous clôturons l'analyse des résultats des études qualitative et quantitative. Dans le prochain chapitre, nous rapprocherons l'étude empirique de la revue de littérature, avant d'aborder les préconisations à mettre en œuvre pour cette problématique.

Figure 15 – Connaissance et utilisation d'outils pour l'égalité

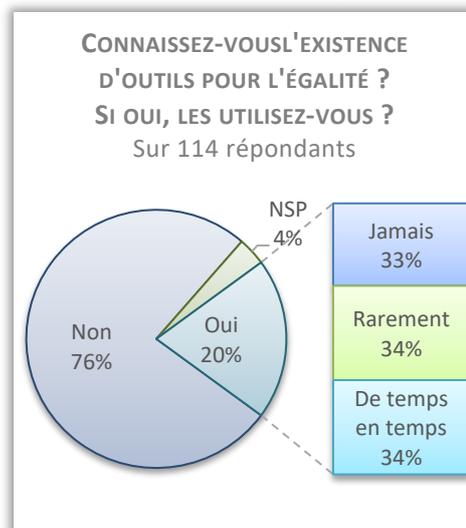
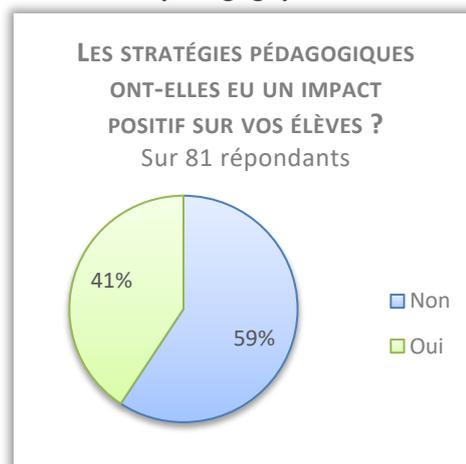


Figure 16 – Impact des stratégies pédagogiques



Chapitre 4 – DISCUSSION DES RÉSULTATS

La revue de littérature nous a permis de poser deux questions de recherche : « *Comment l'égalité filles-garçons est-elle perçue en lycée professionnel hôtelier ?* » et « *L'égalité filles-garçons nécessite-t-elle la mise en place de stratégies pédagogiques spécifiques en lycée professionnel hôtelier ?* ». La mise en œuvre et l'analyse des études qualitative et quantitative nous permettent de répondre à ces questions.

4.1 BIAIS DES ÉTUDES

Dans un premier temps, nous souhaitons souligner les limites qui peuvent découler de la réalisation de ces études.

Concernant l'étude qualitative, nous rappelons que les entretiens ont été menés auprès d'un échantillon selon le jugement qui s'appuie sur notre subjectivité. Comme nous l'expliquons dans la Figure 3, p. 33, nous avons essayé de réduire celle-ci par l'utilisation du logiciel Tropes. Afin d'obtenir une analyse plus complète, nous aurions pu pratiquer des études de cas sur plusieurs classes dans lesquelles la promotion de l'égalité était réalisée ou non, et suivre les résultats obtenus sur plusieurs années scolaires. Or, compte tenu des délais impartis pour la rédaction de ce mémoire, ce n'est pas envisageable.

Concernant l'étude quantitative, bien que le nombre de réponses puisse convenir (cent trente-quatre répondants, cent quatorze retenus), il n'est certainement pas représentatif du nombre total de professeurs exerçant en lycée professionnel hôtelier. D'autre part, le questionnaire comportait beaucoup de questions ouvertes qui demandaient à être traitées par catégorisation et codage avant la comptabilisation. Il est entièrement possible qu'une part de subjectivité se soit glissée dans ce traitement. Il en est de même concernant le traitement et le croisement des données issues des questions fermées.

4.2 PERCEPTION EN LYCÉE PROFESSIONNEL HÔTELIER

D'une manière globale, l'égalité filles-garçons est perçue par l'égalité des salaires, voire le constat d'une inégalité. La féminisation des noms est une méthode que les personnels souhaitent généraliser et à laquelle ils s'habituent, même s'il est mentionné quelques difficultés par la force des habitudes – générationnelles ou de langages. Ces automatismes sont un des freins les plus puissants face à la promotion de l'égalité filles-garçons. Cependant, l'institution, par ses communications ou ses actions au sein des établissements, joue un rôle primordial à leur chute. Dans les lycées professionnels, dans les familles, chez les élèves, les mentalités changent mais c'est un long processus. Néanmoins, dans les filières de l'hôtellerie-restauration, nous remarquons une amélioration conséquente dans la mixité des filières, due notamment à la politique globale du ministère. Malheureusement, il est vrai que quelques cas de harcèlement sont encore à déplorer dans le milieu professionnel, mais dorénavant les filles osent parler. C'est un enjeu prioritaire pour la majorité des enseignants mais c'est aussi un sujet complexe, certainement lié au manque

d'information dont ils témoignent. Peut-être seraient-ils plus à l'aise avec le sujet, s'il leur était dispensé des formations ? Enfin, les personnes chargées de mission académique ou référentes des établissements sont très peu connues et sollicitées, alors qu'elles sont des piliers sur lesquelles les enseignants peuvent s'appuyer pour mettre en place des stratégies pédagogiques.

4.3 NÉCESSITÉ DE MISE EN PLACE DE STRATÉGIES PÉDAGOGIQUES SPÉCIFIQUES

Les enseignants plébiscitent la mise en place de stratégies pédagogiques spécifiques pour la promotion de l'égalité filles-garçons. Elles s'appuient sur l'indifférenciation ou la mise en place de mixité-parité, sur une sensibilisation du public et sur des sanctions si des écarts de conduite sont relevés. Premièrement, cela doit pouvoir se faire au niveau de l'établissement, soit par des actions menées, soit par une politique de promotion en faveur de cette cause car l'égalité filles-garçons dépasse le cadre disciplinaire dans lequel l'Éducation nationale est structurée. Deuxièmement, il est indéniable que les choix pédagogiques s'accompagnent d'une posture adéquate. Tous les personnels s'accordent à dire que l'enseignant est un exemple, qu'il doit être impartial. C'est à lui que revient la tâche de mettre en avant cette valeur dans ses cours mais aussi dans sa gestion de classe. Troisièmement, les enseignants ayant utilisés des outils spécifiques témoignent d'un retour très positif de la part des élèves. Malheureusement, ces outils sont très largement méconnus et donc non utilisés. Un accompagnement et une formation à ceux-ci pourraient s'avérer être un atout considérable pour faciliter la promotion de l'égalité filles-garçons à travers la pédagogie de l'enseignant.

CONCLUSION DE LA DEUXIÈME PARTIE

NOUS AVONS MIS EN LUMIÈRE dans la revue de littérature que les institutions internationales, européennes et françaises ont mis en place depuis la seconde moitié du XX^e siècle différentes lois incitant, si ce n'est instaurant, l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes. Cette thématique est même au centre du quinquennat MACRON qui la déclare grande cause nationale. Toutes ces démarches se sont répercutées aussi au niveau de l'Éducation nationale. Celle-ci a mis en place des structures et des guides pour les enseignants. Il y en a pléthores concernant le premier degré et le second degré général et technologique. Cependant, nous avons constaté des manquements au niveau des lycées professionnels qui ont l'air d'être "laissés pour compte". C'est pourquoi, nous nous sommes demandé : « *L'égalité filles-garçons, grande cause nationale, est-elle promue dans l'enseignement professionnel hôtelier ?* »

Pour répondre à cette problématique, nous avons posé deux questions de recherche sur lesquelles nous nous sommes appuyé pour entreprendre notre étude empirique. Il s'agit maintenant de mettre en perspective les constats de la revue de littérature et les découvertes de l'étude de terrain.

La première interrogation est : « *Comment l'égalité filles-garçons est-elle perçue en lycée professionnel hôtelier ?* ». Le travail effectué par le MEN pour favoriser la promotion de l'égalité filles-garçons au sein de tous les établissements scolaires est considérable. Les acteurs du système, du premier et du second degré, témoignent d'un changement dans la perception de l'égalité au niveau des familles et des jeunes eux-mêmes. Dans l'enseignement professionnel, la perception est similaire. Il est vrai que le processus est long, et loin d'être terminé mais il est bel et bien enclenché. Bien que la force des habitudes laisse parfois passer des comportements contraires, aujourd'hui, ils sont relevés et corrigés. Les enseignants interrogés observent actuellement un bouleversement dans les codes de la profession, conséquence d'un changement dans l'enseignement professionnel.

Par la deuxième interrogation – « *L'égalité filles-garçons nécessite-t-elle la mise en place de stratégies pédagogiques spécifiques en lycée professionnel hôtelier ?* » – nous nous sommes plus intéressé au quotidien des enseignants. Dans la revue de littérature, nous avons mis en exergue les nombreux outils et guides qui existaient. L'étude expérimentale auprès des acteurs de l'enseignement professionnel nous apprend que les enseignants, bien qu'ils ne connaissent pas d'outils spécifiques, mettent en place des stratégies pédagogiques pour favoriser l'égalité filles-garçons, par leur posture ou par des actions menées au sein de leur établissement. Cependant, il y a une vraie demande pour palier à ce manque d'informations, puisqu'il est constaté un retour très positif de la part des élèves lorsque des actions sont menées.

PARTIE 3 – PRÉCONISATIONS

INTRODUCTION DE LA TROISIÈME PARTIE

LA REVUE DE LITTÉRATURE ET L'ÉTUDE EMPIRIQUE nous ont permis de déterminer que la promotion de l'égalité filles-garçons n'est pas engagée partout de la même manière. Cette thématique est abordée, étudiée et valorisée à l'école dans le premier degré. Dans le second degré, et plus particulièrement dans l'enseignement professionnel, ce n'est pas toujours le cas, même si l'institution met en place de nombreuses ressources.

Les résultats de nos deux enquêtes de terrain ont établi que les enseignants avaient des sentiments souvent contrastés par une volonté réelle et profonde de promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes et le constat de stéréotypes du genre encore très ancré chez certains élèves. Ils nous ont fait part de leurs difficultés à trouver des formations à cette thématique. Ils ne connaissent pas les outils disponibles. Il leur paraît difficile de les trouver car ils ne sont pas centralisés.

Nous sommes contraint par le temps, et il nous est impossible de traiter dans son intégralité tous les thèmes de la promotion de l'égalité filles-garçons. Ainsi, nous avons choisi, dans la dernière partie de ce mémoire, de proposer des préconisations concernant les axes suivants :

- ✓ pistes pédagogiques ;
- ✓ ouverture vers la profession ;
- ✓ formation et information.

De plus, nous limiterons ces préconisations aux seuls enseignements professionnels hôteliers. C'est pourquoi nous proposons un *vade-mecum* pour favoriser la promotion de l'égalité filles-garçons dans l'enseignement professionnel hôtelier. Celui-ci est composé de plusieurs fiches destinées à aider de façon concrète les enseignants dans leur travail au quotidien. Il est accompagné de nombreuses annexes et liens internet permettant d'illustrer notre propos.

VADE-MECUM

FAVORISER LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS AU SEIN D'UN LYCÉE PROFESSIONNEL HÔTELIER

PRÉAMBULE

Principe inscrit dans l'article deux du traité de Rome instaurant la CEE en 1957 ; « *L'Union est fondée sur les valeurs de respect [...] de l'égalité entre les femmes et les hommes.* » (UE, 2012, p. 17) ; favoriser la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons garantit les mêmes droits à toutes et tous et protège des préjugés sexistes. En novembre 2017, Emmanuel MACRON a déclaré l'égalité « *grande cause nationale* » du quinquennat⁶¹.

L'article 121-1 du code de l'éducation (MEN, 2018a) rappelle que la transmission de cette valeur se fait sur l'ensemble du cursus scolaire, de la maternelle à l'enseignement supérieur. C'est une véritable politique publique qui vise à constituer une culture de l'égalité et du respect mutuel. Elle permet de gommer les stéréotypes en mettant en avant d'autres modèles de comportement sans discrimination sexiste ni violence.

Il est vivement conseillé aux EPLE d'inscrire cette problématique dans leur règlement intérieur et de mettre en place des formations dédiées et des actions de sensibilisation. Il s'agit d'imaginer des actions en lien avec des acteurs du monde professionnel ou des associations autour de projets éducatifs pour l'éducation à l'égalité.

Il est important d'amener des explications aux lois, décrets et circulaires ministériels. Ceux-ci ne peuvent conduire en aucun cas à des négociations dans le but de les aménager mais bien au contraire de faire saisir aux élèves le sens et les finalités des textes qui régissent le fonctionnement du système éducatif. Elles s'imposent à toutes et à tous. Toute parole sexiste ou tout acte déplacé peut faire l'objet d'une sanction.

L'objectif de ce vade-mecum est de donner des conseils et des pistes d'actions aux personnels de l'Éducation nationale, et plus particulièrement à ceux qui évoluent au sein d'un lycée professionnel hôtelier, afin de rester à l'abri de toutes formes de discriminations.

Il est essentiel de disposer d'une connaissance partagée du sens et des enjeux du principe d'égalité afin de devancer les contestations et d'y répondre de façon adéquate et unie : en bref, avoir une parole commune. Destiné à l'ensemble des membres des équipes pédagogiques et éducatives de l'enseignement public du second degré, ce vade-mecum est organisé par des séries de fiches présentant des situations concrètes d'application du principe d'égalité filles-garçons. Un temps collectif de réflexion de l'équipe éducative, lors de réunion de pré-rentree par exemple, peut être propice à leur étude. Elles sont classées sous trois rubriques : pistes pédagogiques, ouverture vers la profession et se former – s'informer.

⁶¹ *Op. cit.* note 20, p. 16

Chaque fiche est articulée de la même manière. Il s'agit de présenter une analyse des éléments du contexte, d'identifier les enjeux pour le système éducatif et d'accompagner dans la mise en œuvre de réponses pédagogiques :

- ✓ présentation de la situation ;
- ✓ exemple ;
- ✓ conseils et pistes d'actions.

Enfin, il est nécessaire de connaître les différentes chartes, lois et conventions sur lesquelles s'appuient les réponses proposées. Dans un souci de clarté, un chapitre est consacré uniquement à ces apports institutionnels.

GLOSSAIRE

AP : Accompagnement personnalisé

Bac pro : Baccalauréat professionnel

Canopé : Le réseau de création et d'accompagnement pédagogiques

CEE : Communauté économique européenne

CIO : Centre d'information et d'orientation

CPED : Conférence permanente des chargé-e-s de mission égalité et diversité

CSR : Commercialisation et services en restauration

DAFPEN : Délégation académique à la formation des personnels de l'Éducation nationale

DGESCO : Direction générale de l'enseignement scolaire

EMC : Enseignement moral et civique

EPLE : Établissement public local d'enseignement

FIL : Formation d'initiative locale

FNCIDFF : Fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles

INSPE : Institut national supérieur du professorat et de l'éducation

MAE : Mutuelle assurance de l'éducation

MEN : Ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse

OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques

ONISEP : Office national d'information sur les enseignements et les professions

PAF : Plan académique de formation

PFMP : Période de formation en milieu professionnel

SAIO : Service académique d'information et d'orientation

UE : Union européenne

Chapitre 1 – APPORTS INSTITUTIONNELS

Sont présentés, ci-dessous, les différents textes de référence sur lesquels ce vade-mecum est construit. Ils sont organisés par institution auteure et par année. Une explication globale du texte est donnée à titre indicatif.

1.1 TEXTES INTERNATIONAUX

Objectifs de développement durable, objectif 5 – parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles⁶² : les objectifs sont à réaliser avant 2030.

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes⁶³.

1.2 TEXTES EUROPÉENS

Programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale — Progress (UE, 2006)

Traité d'Amsterdam (UE, 1997) : actions spécifiques dans la législation et le financement de programme ; intégration de l'égalité à toutes les étapes de l'élaboration des politiques en vue d'atteindre la stratégie européenne d'égalité.

Traité sur l'Union européenne (UE, 2012) : un des fondements de l'UE est la prise en compte de la valeur de respect de l'égalité femmes-hommes.

1.3 CODE DE L'ÉDUCATION

Article L 121-1 modifié par loi n° 2018-698 du 3 août 2018 - art. 2 et 10 du code de l'éducation (MEN, 2018a) : les EPLE doivent favoriser la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes notamment en termes d'orientation.

Article L 311-4 modifié par loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 - art. 41 du code de l'éducation (MEN, 2013b) : l'EMC a pour but de faire acquérir aux élèves le respect de l'égalité filles-garçons.

Article L 312-17-1 créé par loi n°2010-769 du 9 juillet 2010 - art. 23 du code de l'éducation (MEN, 2010) : la lutte contre les préjugés sexistes s'inscrit dans tous les stades de la scolarité.

Article L 721-2 modifié par loi n°2018-1202 du 22 décembre 2018b - art. 18 du code de l'éducation (MEN, 2018b) : les INSPE dispensent des formations de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes.

1.4 RÉFÉRENTIEL DES COMPÉTENCES

Arrêté du 1^{er} juillet 2013 relatif au référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation (MEN, 2013a, p. 14-23) : la sixième compétence – agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques – stipule la promotion de l'égalité filles-garçons.

⁶² *Op. cit.* note 7, p. 11

⁶³ *Op. cit.* note 8, p. 11

1.5 CONVENTIONS INTERMINISTÉRIELLES

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

Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif **2019-2024**, (Comité interministériel, 2019).

1.6 RAPPORTS

L'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes, dans le système éducatif (MEN, 2018c).

L'égalité des sexes dans l'éducation : aptitudes, comportement et confiance (OCDE, 2015).

Chapitre 2 – PISTES PÉDAGOGIQUES

2.1 FICHE 1 – DANS LES COURS

2.1.1 Présentation de la situation

Comment favoriser la promotion de l'égalité filles-garçons dans la construction et la réalisation de ses cours ?

2.1.2 Exemple

Je suis professeure d'organisation et de production culinaire, dans ma classe de seconde bac pro, je n'ai que deux filles sur douze élèves. Je veux inculquer le respect de l'égalité des sexes chez eux, comment m'y prendre ?

2.1.3 Conseils et pistes d'actions

2.1.3.1 Féminiser

Au sein des EPLE, il est instauré une parité dans les instances représentatives des élèves comme dans les conseils de la vie lycéenne. Cela donne lieu à un accompagnement auprès des élèves et des personnels. Il est nécessaire pour les enseignants de s'emparer de la question de la représentation démocratique, que ce soit à l'échelle de l'établissement ou pour l'ensemble de la société. Ce sera l'occasion de mettre en exergue les inégalités pouvant exister entre les femmes et les hommes. La mixité des filières et des métiers est promue et encouragée par l'institution ; lorsqu'elle est difficilement atteignable, il est encouragé une mixité au sein de l'établissement.

Chaque professeur se doit d'inscrire son enseignement dans cette dynamique. Féminiser les noms de métiers et les consignes dans ses cours permet ainsi d'instiller aux élèves la culture de l'égalité.

Tableau 3 – Exemples de féminisation de noms de métiers

MASCULIN	FÉMININ
Barman	Barmaid
Chef de cuisine /de rang	Cheffe de cuisine / de rang
Directeur	Directrice
Maître d'hôtel	Maitresse d'hôtel
Entrepreneur	Entrepreneuse
Valet de chambre	Femme de chambre

Il faudra aussi s'attacher à citer des personnalités liées au monde professionnel autant féminines que masculines.

Enfin, si l'enseignant fait appel à des intervenants extérieurs dans ses cours, il devra veiller à la représentation équitable des deux sexes.

2.1.3.2 Prendre en considération l'auto-évaluation disparates des filles et des garçons

Dès l'école primaire, les filles obtiennent de meilleurs résultats scolaires mais n'ont pas pour autant les mêmes parcours scolaires que les garçons. Filles et garçons intériorisent les stéréotypes. Il existe des schémas socio-professionnels fortement stéréotypés auxquels filles et garçons continuent à se conformer : les garçons vont en cuisine, les filles en salle ; les filles sont meilleures en français et les garçons en maths, etc. Cette persistance des choix sexués est autant le fait des garçons que des filles.

Pour lutter contre ces stéréotypes, les enseignants peuvent utiliser une grille d'évaluation critériée dans les séances de travaux pratiques, appelée "contrat de formation" (cf. Annexe Z, p. 219) qui sera remplie en premier lieu par les élèves puis par le professeur. Celle-ci peut être utilisée à tous les niveaux de formations. De ce fait, les élèves (filles ou garçons) pourront s'auto-évaluer et affiner leur auto-critique grâce aux remarques de l'enseignant. Ce document à double écritures permet de gommer le fait que les filles se sous-évaluent et les garçons se surévaluent.

2.1.3.3 Répartir équitablement les tâches

Que ce soit en atelier expérimental ou en travaux pratiques, la répartition équitable des tâches est essentielle pour garantir et favoriser la promotion de l'égalité filles-garçons. Il est constaté que de nombreux garçons se dédouanent assez facilement des tâches de nettoyage. De leur côté, les filles peuvent aussi se mettre dans des postures de servilité ou d'expertise en la matière. Encore une fois, il est du rôle de l'enseignant de veiller à casser ces automatismes stéréotypés. Voici, en quelques étapes, comment l'enseignant peut procéder :

- ✓ établir des fiches de postes détaillées, comportant les phases de nettoyage (cf. Annexe AA, p. 221) ;
- ✓ établir un roulement des postes sur l'année (cf. Annexe BB, p. 225) ;
- ✓ distribuer les fiches de postes aux élèves désignés à chaque début de TP, pour leur rappeler les tâches les incombant ;
- ✓ veiller à ce que chacun et chacune respecte l'exécution des tâches correspondant à son poste.

2.2 FICHE 2 – OUTILS

2.2.1 Présentation de la situation

Comment l'utilisation d'outils peut aider à favoriser la promotion de l'égalité filles-garçons ?

2.2.2 Exemple

Je suis enseignant de CSR. Je souhaiterais promouvoir l'égalité filles-garçons, mais je suis en manque de ressources pour la réaliser. Existe-t-il des outils pour m'y aider ? Comment les utiliser ? À qui puis-je m'adresser ?

2.2.3 Conseils et pistes d'actions

D'abondantes ressources existent ; cependant elles ne sont ni centralisées, ni répertoriées et la recherche d'outils spécifiques peut paraître fastidieuse. Ainsi, il est proposé ci-dessous une classification de ces outils en cinq étapes.

2.2.3.1 S'auto-évaluer

Avant toute chose, il est intéressant pour un enseignant ou une enseignante de pouvoir s'auto-critiquer quant à sa pratique professionnelle et les supports d'enseignement sur lesquels il ou elle s'appuie. C'est pourquoi le site du réseau Canopé⁶⁴ propose une grille d'analyse (cf. Annexe CC, p. 226) construite sous la forme d'une liste de questions.

2.2.3.2 Séances spécifiques

2.2.3.2.1 Quand ?

Il peut être envisagé de consacrer des moments dédiés à la promotion de l'égalité filles-garçons. Ce peut être lors de séances entières, spécifiques ou durant une partie d'un cours dont voici quelques exemples :

- **Heure de vie de classe** : c'est une heure particulière où les élèves peuvent s'exprimer sur la vie de la classe. Elle a pour objectif de réguler les tensions, de favoriser le bien vivre ensemble et d'amener une réflexion sur les règles. Habituellement animée par le ou la professeure principale, chaque enseignant peut se rapprocher de celui-ci ou de celle-ci pour demander à conduire de façon individuelle ou ensemble cette heure.
- **Accompagnement personnalisé** : Pour aider les élèves de voie professionnelle à construire leur parcours, des heures d'AP sont mis en œuvre pour les CAP et les bacs pro. Ce dispositif fait partie intégrante du parcours de formation de l'élève. Il permet d'aborder des thèmes transversaux, comme la promotion de l'égalité filles-garçons.
- Séance en **coanimation avec le ou la documentaliste** : les professeurs documentalistes sont des acteurs de l'ouverture de l'établissement sur son environnement éducatif, culturel et professionnel et proposent des séances spécifiques. Il y a tout intérêt à se rapprocher de ceux-ci pour organiser des séances en coanimation sur le sujet de l'égalité filles-garçons.
- **Temps pendant une séance de culture disciplinaire** : il paraît envisageable de consacrer une partie d'une séance à cette cause, par exemple lors des journées commémoratives du 25 novembre⁶⁵, du 8 mars⁶⁶ ou encore du 19 novembre⁶⁷.

⁶⁴ Réseau Canopé. *Outils égalité filles-garçons* [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/yaf2j639> (Consulté le 01-05-2020)

⁶⁵ *Op. cit.* note 11, p. 11

⁶⁶ *Op. cit.* note 9, p. 11

⁶⁷ International mens days November 19. *Mens leading by example* [en ligne]. Disponible sur <https://internationalmensday.com/> (Consulté le 01-05-2020)

2.2.3.2.2 Quoi ?

Après avoir choisi un créneau horaire, il s'agit de proposer des activités ludiques et intéressantes aux élèves :

- **Vidéos.** La plateforme Matilda éducation⁶⁸, mise en ligne en collaboration avec le ministère de la culture, le MEN et le secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, propose des courts métrages. Ces vidéos ne dépassent pas les dix minutes et peuvent amener à des réflexions autour de l'(in)égalité femmes-hommes.
- **Diffusion de films.** En janvier 2018, la CPED⁶⁹ diffuse un document proposant une liste non-exhaustive de films (cf. Annexe DD, p. 228) pouvant faire l'objet de projection aux élèves. Il va de soi que cette liste peut être agrémentée d'autres œuvres avec lesquelles les disciplines enseignées seraient en lien ; par exemple, *À la recherche des femmes chefs*⁷⁰ pour les élèves de bac pro cuisine.
- **Analyse d'image.** Le centre audiovisuel Simone de Beauvoir⁷¹ a créé et développé un site internet nommé Genrimages⁷². Il propose des fonctionnalités interactives et des analyses d'images fixes ou animées en lien avec la représentation du genre. Il peut y être trouver des pistes de questionnement et une proposition d'analyse (cf. Annexe EE, p. 239).
- **Jeux.** Lorsqu'il est question d'activités ludiques, il est naturel de penser à présenter des jeux éducatifs. La MAE propose un jeu de l'oie « *non au harcèlement, sexiste, sexuel et homophobe* »⁷³. D'une prise en main facile, il est accessible sur simple demande auprès de la MAE de son département (cf. Annexe FF, p. 243). Il existe aussi un autre jeu nommé « *Who's she ?* »⁷⁴ qui reprend le principe du « Qui est-ce ? » où il faut trouver des femmes ayant marquées l'Histoire.
- **Séances construites.** Proposées par l'Onisep⁷⁵, ces séances « clés en main » proposent des supports utilisables immédiatement en classe (cf. Annexe GG, p. 244). Elles sont constituées de fiches animations à destination des professeurs et de fiches élèves. Des témoignages, un lexique et des textes de références y sont aussi disponibles.
- **Intervenants extérieurs.** Enfin, faire appel à des intervenants extérieurs à l'établissement est une piste sérieusement exploitable. La liste des associations et des partenaires est à retrouver au Chapitre 6 – Contacts utiles, p. 72. Il est recommandé de se rapprocher du ou de la référente égalité de son établissement qui pourra mettre en lien avec ces partenaires les enseignants intéressés.

⁶⁸ Matilda. *Vivre l'égalité – Des vidéos pour le plaisir d'apprendre* [en ligne]. Disponible sur <https://matilda.education/app/> (Consulté le 19-04-2020)

⁶⁹ Conférence permanente des chargé-e-s de mission égalité et diversité. *Bienvenue* [en ligne]. Disponible sur <https://www.cped-egalite.fr/> (Consulté le 23-04-2020)

⁷⁰ Véréane FRÉDIANI. *À la recherche des femmes chefs. La ferme productions*, France, 2016, 90 minutes.

⁷¹ Centre audiovisuel Simone DE BEAUVOIR. *Présentation* [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/y7jejocy> (Consulté le 01-05-2020)

⁷² Genrimage. *Représentations sexuées et stéréotype dans l'image* [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/ybcaq6m9> (Consulté le 30-04-2020)

⁷³ MAE. *Le jeu de l'oie « Non au harcèlement, sexiste, sexuel et homophobe »* [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/y7x2l3gf> (Consulté le 02-05-2020)

⁷⁴ Numerama. *On a joué à Who's She ? le superbe jeu féministe en bois qui dépoussière le Qui Est-Ce* [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/yax2mhuf> (Consulté le 07-04-2020)

⁷⁵ Onisep. *Dossier pistes pédagogiques sur l'égalité* [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/yao63vj3> (Consulté le 28-04-2020)

2.2.3.3 Expositions

Proposer et mettre en place des expositions temporaires au sein de son établissement permet de répandre chez les élèves une culture de l'égalité en dehors de la classe. Il en est présenté ci-après une liste non-exhaustive :

- ✓ des métiers pour elle et pour lui⁷⁶ ;
- ✓ égalité filles-garçons, parlons-en !⁷⁷ ;
- ✓ filles/garçons : égalité des chances ?⁷⁸ ;
- ✓ l'égalité filles-garçons, c'est bon pour les droits de l'enfant. Et le respect aussi !⁷⁹.

A l'heure du numérique, les élèves pourront apprécier des expositions virtuelles. Muséa⁸⁰ « est un site édité par l'université d'Angers qui propose depuis 2004 des expositions virtuelles sur l'histoire des femmes et du genre ».

2.2.3.4 Concours

Engager des élèves dans un concours permet aussi de traiter la thématique d'une façon transversale à ses enseignements. Ils peuvent ne pas être liés directement à la matière enseignée, ou à l'orientation précise des élèves, mais apportent, somme toute, une culture et une sensibilisation à ce sujet. Voici une liste de ceux-ci dans lesquels des élèves de lycée professionnel hôtelier pourraient s'engager :

- ✓ les olympes de la parole⁸¹ ;
- ✓ buzzons contre le sexisme⁸² ;
- ✓ éthic'action : le sport au service des valeurs⁸³ ;
- ✓ ton podcast pour l'égalité⁸⁴ ;
- ✓ jeunesse pour l'égalité⁸⁵.

2.2.3.5 Projets

Enfin, monter des projets avec l'équipe éducative, en partenariat avec des associations extérieures et avec l'aide du ou de la référente égalité de l'établissement, permet de créer une dynamique commune à l'ensemble de l'équipe éducative. Il en découlera un signal fort pour les élèves. Il est présenté en Annexe HH, p. 254, des exemples de projets d'actions pouvant être menés.

⁷⁶ Onisep. *Mallette-expo des métiers pour elle et lui* [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/yc58aone> (Consulté le 02-05-2020)

⁷⁷ Le moutard ? expos. *Égalité filles-garçons, parlons-en !* [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/yalyymq79> (Consulté le 03-04-2020)

⁷⁸ Réseau Canopé – Musée national de l'éducation. *Filles-garçons : égalité des chances ?* 2011, 11p. [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/yd7xx6as> (Consulté le 7-04-2020)

⁷⁹ Adéquations. *L'exposition « L'égalité filles-garçons, c'est bon pour les droits de l'enfant. Et le respect aussi ! »* [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/y9dj45ex> (Consulté le 15-04-2020)

⁸⁰ Muséa. *Bienvenue sur Muséa* [en ligne]. Disponible sur <http://musea.fr/bienvenue> (Consulté le 18-04-2020)

⁸¹ MEN. *Les olympes de la parole* [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/y87kyjqf> (Consulté le 10-04-2020)

⁸² Matilda. *Mode d'emploi de "Buzzons contre le sexisme"* [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/y7tk2vmh> (Consulté le 8-01-2020)

⁸³ Éthic'action. *Le sexisme commence dès que l'on dit* [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/y8xw7x2f> (Consulté le 15-02-2020)

⁸⁴ Podcast égalité. *Accueil* [en ligne]. Disponible sur <https://www.podcastegalite.com/> (Consulté le 01-05-2020)

⁸⁵ Observatoire des inégalités. *Prix « jeunesse pour l'égalité »* [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/y893got7> (Consulté le 19-04-2020)

2.3 FICHE 3 – POSTURE DE L'ENSEIGNANT

2.3.1 Présentation de la situation

Comment la posture de l'enseignant dans et hors de la classe peut-elle favoriser la promotion de l'égalité filles-garçons ?

2.3.2 Exemple

Enseignant en lycée professionnel, cette année j'ai en charge une classe de terminale CAP et de 1^{ère} bac pro CSR. Comment et dans quelles mesures ma posture influence-t-elle mes élèves au sujet de l'égalité filles-garçons ?

2.3.3 Conseils et pistes d'actions

Pour favoriser la promotion de l'égalité filles-garçons, les enseignements jouent un rôle majeur, ils permettent de :

- Transmettre aux élèves des savoirs pour diminuer les stéréotypes en luttant contre de mauvaises théories explicatives ; par exemple, les différences biologiques entre les filles et les garçons qui justifieraient les inégalités.
- Encourager les élèves à découvrir leurs propres compétences dans des domaines dans lesquels ils pourraient douter de leurs capacités à cause des stéréotypes associés à leur sexe.
- Minimiser des croyances en les replaçant dans leur contexte historique. Ce peut être concernant le travail des femmes ou les codes vestimentaires (port de la jupe pour les filles en salle, par exemple).
- Porter des objectifs d'égalité, lorsque le lien entre croissance économique et égalité est mis en exergue.

Ce cadre théorique ne prend pas en considération le caractère individuel et personnel des rapports entre l'enseignant et l'élève. Malgré la bonne volonté personnelle, des reproductions des stéréotypes de genre peuvent continuer à être transmis, si l'on n'y est pas attentif. Pour faire tomber les automatismes, quelques pistes peuvent être empruntées, que ce soit par le vocabulaire employé, par la gestion de la classe ou encore par la relation avec les élèves.

2.3.3.1 Indifférenciation

Les élèves, filles ou garçons, possèdent toutes et tous leurs propres qualités et leurs propres défauts, et cela au-delà de la question du genre. Il s'agit de voir l'individu dans son intégralité. L'indifférenciation consiste à proposer une égalité de traitement en animant la classe sans favoriser un sexe au détriment de l'autre. Cela peut se traduire concrètement par :

- ✓ répartir les tâches et distribuer les rôles de manière identique (*cf.* Fiche 1 – Dans les cours, ci-dessus) ;
- ✓ favoriser la mixité dans le groupe ;
- ✓ mettre en valeur les atouts de chacun et de chacune ;
- ✓ ne pas faire de discrimination positive ;
- ✓ interroger autant les filles que les garçons ;
- ✓ pratiquer une notation identique ;
- ✓ avoir un langage et des attentes pédagogiques identiques.

2.3.3.2 Exemplarité

En tant qu'adulte dans l'établissement, l'enseignant est une référence pour les adolescents que sont les élèves.

Il est vecteur d'une dynamique ; il influence les élèves. Il s'agit de :

- ✓ soigner son discours, ses paroles ;
- ✓ être irréprochable dans les locaux ;
- ✓ avoir un enseignement équitable et égalitaire ;
- ✓ porter une attention particulière à son comportement et à sa tenue ;
- ✓ être impliqué au quotidien ;
- ✓ accorder de la considération aux élèves ;
- ✓ être sincèrement attentif aux revendications, besoins ou remarques des élèves par rapport au genre ;
- ✓ ne pas être sectaire ;
- ✓ s'abstenir de toutes formes de discriminations et de clichés métiers/postes ;
- ✓ inculquer une posture professionnelle et civique ;
- ✓ apporter une différenciation uniquement sur des problématiques d'adaptation ou de handicap et non de genre.

2.3.3.3 Mise en avant – dialogue

Peu importe la culture, l'époque ou la société, tous les élèves peuvent expérimenter la différenciation du genre. Leur âge et leur environnement social ou familial n'y change rien. Il existe de nombreuses occasions dans les programmes pour inviter les filles et les garçons à réfléchir, à débattre, à développer un sens critique sur un sujet qui les préoccupe. Il sera alors intéressant de relier les savoirs à enseigner à des expériences ou des interrogations personnelles. Il faudra veiller à ne pas y revenir de façon insistante afin de ne pas tomber dans la lassitude ou dans la banalité du propos. Voici comment l'enseignant peut amener le sujet :

- ✓ créer des animations au sujet de l'égalité fille-garçons (*cf.* Fiche 2 – Outils, ci-dessus) ;
- ✓ rencontrer des intervenants sur ce sujet ;
- ✓ lancer des plaisanteries pour déclencher des réactions ;
- ✓ créer un espace de dialogue permanent ;
- ✓ instaurer l'écoute et l'empathie ;
- ✓ favoriser le débat et la prise de parole ;
- ✓ aborder la question dès qu'elle apparaît en cours en soignant l'approche ;
- ✓ travailler sur les stéréotypes de genre ;
- ✓ témoigner de son expérience (exemple d'une enseignante de cuisine qui raconterait sa pratique passée dans la profession).

2.3.3.4 Gestion de classe

Enfin, toutes les mesures expliquées auparavant concernant la posture de l'enseignant dans la promotion de l'égalité filles-garçons seraient vaines s'il n'y avait pas, derrière, une continuité et un contrôle de l'application de ces principes. Ainsi, des leviers seront à actionner, de façon sporadique mais systématique lorsque des écarts de conduite ou des dérives seront constatées. La gestion de classe fait partie intégrante du rôle de l'enseignant, en particulier en lycée professionnel. Il s'agit pour l'enseignant de :

- ✓ rappeler la loi ;
- ✓ combattre toutes formes de discrimination ;
- ✓ intervenir en cas de propos sexistes ;
- ✓ condamner toutes attitudes inégalitaires ;
- ✓ corriger les écarts verbaux ou physiques ;
- ✓ faire systématiquement remonter les problématiques plus importantes à la direction ou à la vie scolaire.

Chapitre 3 – OUVERTURE VERS LA PROFESSION

3.1 FICHE 4 – ORIENTATION

3.1.1 Présentation de la situation

Comment peut-on veiller à favoriser l'égalité filles-garçons dans l'orientation ?

3.1.2 Exemple

Je suis professeure principale d'une classe de terminale bac pro CSR. J'aimerais pouvoir proposer à toutes et à tous des orientations ciblées et équitables. Comment être accompagnée dans cette démarche ?

3.1.3 Conseils et pistes d'actions

Les activités de suivi, d'évaluation et d'aide à l'orientation des élèves sont inhérentes à la mission d'enseignement. Ainsi, les élèves doivent être accompagnés dans leur projet d'orientation scolaire et professionnelle. Plusieurs possibilités s'offrent à des enseignants de lycée professionnel hôtelier pour faire évoluer les représentations liées aux métiers et aux formations et dépasser les stéréotypes de genre.

3.1.3.1 Journée portes-ouvertes

Avant même de s'adresser à ses actuels élèves, il peut être intéressant de provoquer l'envie de se diriger vers l'hôtellerie-restauration aux jeunes générations. Les médias véhiculent une image nouvelle de la restauration, la cuisine en tête, avec autant de filles et de garçons ayant la possibilité de s'inscrire dans ces concours télévisuels. Cependant, cette image peut être faussée s'y l'on y prend garde et les journées portes-ouvertes dans les lycées peuvent être l'occasion de faire valoir la richesse de la mixité de ces filières par les témoignages d'élèves, filles et garçons. De plus, inviter une délégation de professeurs de spécialités (cuisine et service) dans les collèges permettrait de faire découvrir davantage ces professions.

3.1.3.2 PFMP

Les PFMP sont de puissants vecteurs en termes d'ambition professionnelle chez les filles comme chez les garçons. Accompagner ses élèves dans la recherche d'entreprises où ils pourront pleinement développer leur potentiel est primordial. Cela valorisera l'élève et encouragera son orientation vers le poste correspondant à ses compétences propres.

3.1.3.3 S'informer

De plus, l'information est cruciale. Ainsi, se rapprocher de la personne chargée de mission académique pour l'égalité (cf. Chapitre 6 – Contacts utiles, p. 72), ou du CIO voire du SAIO, permettra de s'entourer d'acteurs spécialisés dans l'orientation. Enfin, le réseau Canopé met en ligne un guide très complet intitulé « *L'égalité entre filles et garçons et la mixité dans l'orientation scolaire et professionnelle*⁸⁶ » dans lequel sont indiqués des pistes et des leviers pour favoriser l'égalité d'accès et la mixité des filières.

⁸⁶ Canopé. *Outils pour l'égalité entre les filles et les garçons à l'école*, 2019, 7 p. [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/y9yjevmw> (Consulté le 25-04-2020)

Chapitre 4 – SE FORMER – S'INFORMER

4.1 FICHE 5 – FORMATIONS

4.1.1 Présentation de la situation

Existe-t-il des formations destinées aux enseignants ?

4.1.2 Exemple

Je pense que l'égalité filles-garçons dans mes enseignements est importante. Comment puis-je me former pour la promouvoir avec le bon message ?

4.1.3 Conseils et pistes d'actions

Dès la formation initiale des professeurs au sein des INSPE, des unités d'enseignements sont consacrées à la déconstruction des préjugés, à la prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles ainsi qu'à la promotion de l'égalité filles-garçons. Cependant, pour les enseignants et les enseignantes déjà en poste, des formations toute au long de la vie existent. Nous en présentons quelques-unes ci-après.

4.1.3.1 PAF

Les plans académiques de formation sont élaborés au niveau local dans une perspective d'accompagnement au plus près de l'ensemble du personnel. Ils leur permettent de s'adapter aux nouvelles exigences de leur profession ainsi que d'actualiser leurs connaissances tout au long de la carrière. Il existe deux sortes de candidatures : les candidatures individuelles, où les vœux sont visés par le chef d'établissement et étudiés en commission de choix en fonction du nombre de places disponibles ; et les candidatures désignées par les corps d'inspection, où les convocations se font directement. Pour l'année scolaire 2019-2020, dans l'académie de Toulouse, il peut être relever une formation ouverte à tous (cf. Figure 17, ci-dessous) et une autre ciblée aux seuls référents égalité (cf. Figure 18, ci-dessous).

**Figure 17 – Capture d'écran du catalogue du PAF de Toulouse :
formation à distance (Source : DAFPEN, 2019, p. 110)**

Module : 65599 - AUTOFORMAT. A DISTANCE PROMOTION EGALITE DANS L'EN

Public concerné : intercatégoriel

Contenu : formation à distance en AUTONOMIE. Après inscription, en octobre, un mel vous sera adressé avec les instructions d'utilisation propre à chaque logiciel. Dans tous les cas vous devez disposer d'une connexion Internet haut débit pour réaliser la formation et d'une adresse mel académique pour vous connecter. Ce parcours est constitué de différents items : formation sur la lutte contre les discriminations. Promotion de l'égalité dans le domaine de l'éducation.

Objectif(s) pédagogique(s) : apprendre à son rythme, en fonction de ses besoins. En dehors de la période d'inscription individuelle vous pouvez contacter la DAFPEN (dafpen@ac-toulouse. fr) pour obtenir une documentation d'accès. Attention cette modalité ne permet pas d'obtenir une attestation de formation.

Durée : 1 heures - **Responsable :** Chantal BURGUION

**Figure 18 – Capture d'écran du catalogue du PAF de Toulouse :
formation des référents égalité filles (Source : DAFPEN, 2019, p. 146)**

Module : 65330 - RÉFÉRENTS ÉGALITÉ FILLES/GARÇONS

Public concerné : inter-catégoriel, référents égalité

Contenu : sensibiliser et s'approprier des outils sur les thématiques égalité et discrimination ; identifier et aborder la question des stéréotypes, travailler sur les préjugés sexistes pour un meilleur climat scolaire ; définir des stratégies d'actions pour favoriser la continuité travailler le rôle du référent en établissement

Objectif(s) pédagogique(s) : mobiliser le réseau des référent-e-s égalité pour la mise en place du plan académique égalité, rendre visible les différentes actions menées dans les établissements, établir un bilan des actions effectuées, favoriser la continuité de ces actions

Durée : 12 heures - **Responsable :** Noria BOUKHOBZA - **code interne :** AA

4.1.3.2 M@gistère

M@gistère est un dispositif de e-formation. Diverses modalités de formations peuvent être proposées : formations accompagnées, hybridées en présentiel ou totalement à distance, modules en autoformation et espaces de développement professionnel. Par exemple, en 2020, dans l'académie de Toulouse, il existe deux formations consacrées à l'égalité filles-garçons (cf. Figure 19, ci-contre et Figure 20, ci-dessous).

Figure 19 – Capture d'écran du catalogue M@gistère : promotion de l'égalité dans l'éducation (Source : DGESCO, 2020, p. 355)

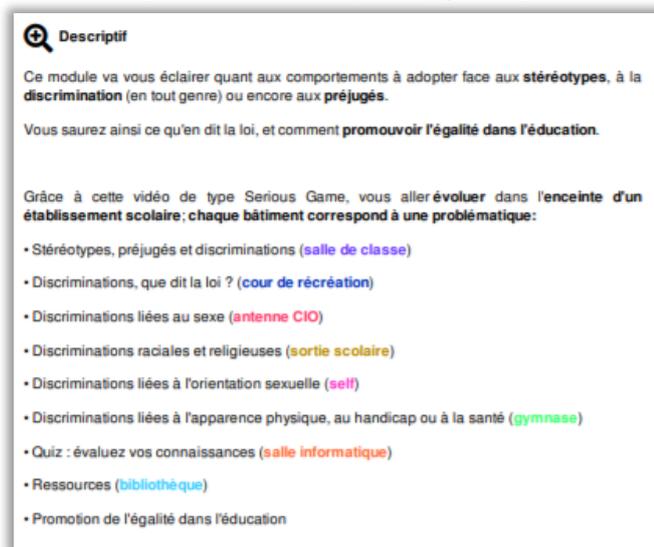
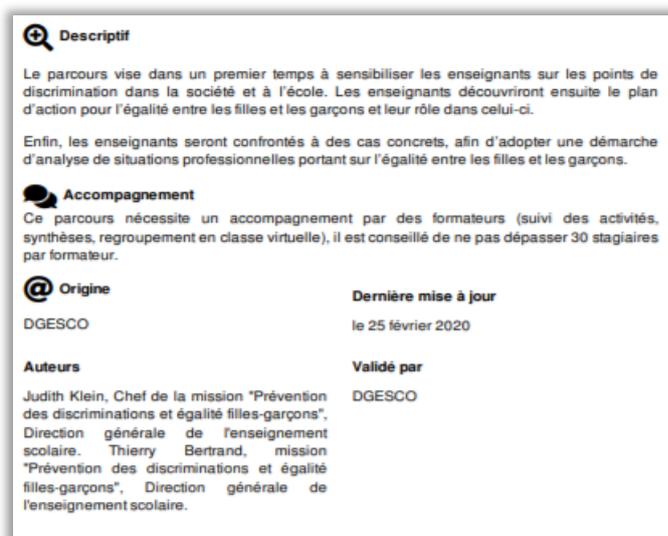


Figure 20 - Capture d'écran du catalogue M@gistère : égalité entre les filles et les garçons (Source : DGESCO, 2020, p. 364)



4.1.3.3 FIL

Cette formation de proximité vise à accompagner la mise en œuvre du projet d'établissement. Elle s'adresse directement aux équipes éducatives pour répondre à leurs besoins de formation en lien avec les compétences professionnelles communes à tous les professeurs et aux personnels d'éducation. Les équipes éducatives sollicitent le chef d'établissement pour sa mise en place. Dans l'académie de Toulouse, une première campagne est prévue en mai-juin et une

deuxième en septembre. En fonction des besoins, une demande de FIL est envisageable hors campagne. Dans ce cas, la demande sera soumise à la validation de la directrice de la DAFPEN.

4.1.3.4 Veille informationnelle

Enfin, les enseignants doivent « s'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel » (MEN, 2013a). Une veille technologique et informationnelle est primordiale. Pour aider à cette dernière, le MEN et le secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations proposent un guide sur les comportements sexistes⁸⁷.

⁸⁷ Eduscol. *Comportements sexistes & violences sexuelles Prévenir Repérer Agir*, 2019, 56 p. [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/y9aeymnh> (Consulté le 15-04-2020)

Chapitre 5 – RETOUR D'EXPÉRIENCE

Nous sommes enseignant stagiaire en service et commercialisation, nommé pour l'année scolaire 2019-2020 au lycée professionnel François Camel, à Saint-Girons. Pour cette première année dans le costume de professeur, nous n'avons en charge qu'une classe de seconde bac pro CSR. C'est une classe dont nous assurons les travaux pratiques et les ateliers expérimentaux. Elle est composée de dix élèves comptant cinq filles et cinq garçons. Dès le premier cours, nous leur annonçons que nous effectuons un master, et que dans le cadre de celui-ci, nous réalisons un mémoire de fin d'études dont le sujet est la promotion de l'égalité filles-garçons. Cette idée est d'emblée très bien accueillie par les élèves, garçons ou filles. Des réflexions fusent : « *Ah, tant mieux ! parce qu'y en a marre qu'on ne fasse rien contre toutes ces inégalités !* » nous lance un des garçons.

Le lycée soutient un projet : « L'égalité femmes-hommes / filles-garçons au lycée des métiers François Camel-Lycée professionnel ». Ce projet est porté, en tête, par la référente égalité filles-garçons de l'établissement qui est également notre tutrice pour cette année.

Tout d'abord, dans la construction de nos cours, nous nous attachons à féminiser le nom des métiers. Nous utilisons dès que possible un langage épïcène afin d'avoir un discours aussi clair et égalitaire que possible. Cela est valable dans nos contextes et situations de cours mais aussi dans les consignes. (cf. Annexe II, p. 258). De plus, dans les ateliers expérimentaux, les activités sont réalisées en groupe d'élèves. Nous demandons systématiquement que les groupes soient mixtes et nous veillons à ce qu'ils le soient.

En travaux pratiques, dans un souci de partage équivalent des tâches, et notamment de nettoyage, nous avons mis en place des fiches de poste (cf. Annexe AA, p. 221). D'une part, elles sont déclinées au féminin et au masculin, d'autre part, nous mettons en place en parallèle un roulement des postes tout au long de l'année (cf. Annexe BB, p. 225), afin que chacun et chacune puissent évoluer sur tous les postes tout au long de l'année scolaire.

Dans un même temps, nous participons à des réunions avec nos collègues pour mettre en place des projets interdisciplinaires, au sein de l'établissement. C'est ainsi que, tous ensemble, nous avons organisé une semaine d'action autour de la journée du 25 novembre (cf. Annexe JJ, p. 260). Pour cela, il a fallu communiquer en interne avec des affiches (cf. Annexe KK, p. 261) mais aussi à l'extérieur de l'établissement. Il était prévu d'autres animations après le 8 mars⁸⁸, au retour de nos élèves de PFMP. Cependant, avec les événements sanitaires et le confinement, rien n'a pu se réaliser.

L'ensemble de ces actions ont conduit nos élèves dans une culture profonde du respect de chacun et ont contribué à faire tomber quelques stéréotypes, nous en sommes intimement convaincus. Bien sûr, pour qu'elle fonctionne sur le long terme, c'est une éducation qui doit se faire tout au long du parcours de formation, par l'ensemble de la communauté éducative mais aussi au sein des familles.

⁸⁸ *Op cit.* 9, p. 11

Chapitre 6 – CONTACTS UTILES

Sont listés dans le Tableau 4, de façon non-exhaustive, des contacts utiles en lycée professionnel hôtelier pour aider à favoriser la promotion de l'égalité filles-garçons.

Tableau 4 – Contacts utiles en lycée professionnel

ÊTRE ACCOMPAGNER	
Coordonnées des personnes chargées de mission égalité filles-garçons dans chaque académie	eduscol.education.fr/cid48012/charge-e-s-de-mission-academique-egalite-filles-gar-cons.html
Accompagner les jeunes filles des quartiers populaires et des zones rurales pour favoriser leurs choix d'orientation.	capitalfilles.fr
Transmettre la culture et l'envie d'entreprendre aux jeunes de 13 à 25 ans en France au moyen de témoignages d'entrepreneurs bénévoles.	100000entrepreneurs.com
Accompagner la mise en place d'une démarche en faveur de l'égalité filles-garçons dans le champ éducatif.	centre-hubertine-auclert.fr
Combattre toutes formes de discriminations, développer la diversité culturelle, promouvoir l'égalité des chances...	femmesdebout.org
Coordonnées des associations toulousaines contre toutes formes de discriminations	nondiscrimination.toulouse.fr
S'INFORMER	
Site Éduscol : informer et accompagner les professionnels de l'éducation.	eduscol.education.fr/cid46856/egalite-filles-garcons.html
Réseau Canopé : rappeler les grands enjeux de la transmission, à l'école et par l'école, d'une culture de l'égalité entre les filles et les garçons.	reseau-canope.fr/outils-egalite-filles-gar-cons.html
Information, réflexion et action autour du développement humain durable, de l'égalité des femmes et des hommes...	adequations.org
M@gistère : Offre de formations en ligne pour les personnels de l'Éducation nationale.	magistere.education.fr
Site du FNCIDFF : relais essentiel de l'action des pouvoirs publics en matière d'accès aux droits pour les femmes, de lutte contre les discriminations sexistes et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.	infofemmes.com
À TÉLÉCHARGER	
Comportements sexistes & violences sexuelles : Prévenir Repérer Agir, 2019	tinyurl.com/y9aeymnh
Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur, 2019	tinyurl.com/yhzpruv
SE PROCURER DES OUTILS	
Analyse d'image	genrimages.org
Séances, témoignages...	onisep.fr/equipes-educatives/egalite-filles-garcons
Courtes vidéos sur l'égalité	matilda.education/app/
MAE. Le Jeu de l'Oie « Non Au Harcèlement, sexiste, sexuel et homophobe »	tinyurl.com/y7x2l3gf
Who's she ? – le « qui est-ce ? » féministe	playeress.com/?lang=fr

CONCLUSION DE LA TROISIÈME PARTIE

AU TERME DE CETTE TROISIÈME ET DERNIÈRE PARTIE, il apparaît que de nombreux acteurs se mobilisent pour promouvoir l'égalité filles-garçons, lutter contre les stéréotypes et combattre toutes formes de discriminations. Ces acteurs sont souvent d'ordre institutionnel, comme les ministères ou les rectorats qui se mobilisent pour cette cause. Bien sûr, cela reste en lien avec la politique actuelle de la France, mais plus largement européenne. Néanmoins, nombreuses sont les associations à but non lucratif qui émergent et se font connaître. Tout cela amène une synergie positive qui s'infuse doucement dans la culture de toutes et de tous.

Toutefois, nous savons que des disparités existent encore, que ce soit au niveau de l'orientation, de la représentation des filières de formation ou des résultats scolaires qui sont tous encore très genrés. Ce qui nous amène à penser que, si ces actions étaient généralisées, de meilleurs résultats seraient obtenus.

L'Éducation nationale, lorsqu'elle met en place des nouveautés ou lorsqu'elle veut acculturer son personnel, construit et met à disposition des *vade-mecum*. Il y en a pour la laïcité, pour l'accompagnement personnalisé ou encore pour la réforme de la voie professionnelle. C'est pour cette raison que nous avons choisi ce format pour transmettre nos préconisations. Cependant, le manque de temps est un biais important qu'il faut considérer afin de prendre du recul sur le travail accompli. Comme nous l'annoncions en introduisant cette partie, tous les thèmes n'ont pas été traités. Il a fallu faire des choix difficiles.

C'est pour cela qu'il serait plus qu'intéressant de continuer le travail commencé autour de tables rondes où les personnes référentes égalité filles-garçons de plusieurs établissements pourraient se rencontrer. Peut-être pourrait-on ajouter des fiches concernant les PFMP, les référents ou encore les projets dans l'établissement ? Ces équipes de travail pourraient mener à la construction d'un *vade-mecum* pour favoriser la promotion de l'égalité filles-garçons dans l'enseignement professionnel hôtelier au niveau national.

CONCLUSION GÉNÉRALE

L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS, GRANDE CAUSE NATIONALE, est-elle promue dans l'enseignement professionnel hôtelier ? Au terme de ce mémoire, nous pouvons l'affirmer : oui, indéniablement. De manière consciente ou inconsciente, tout est mis en œuvre pour la favoriser dans les établissements par l'ensemble des équipes éducatives.

Grâce à la revue de littérature, nous avons pris connaissance de l'ensemble des mesures prises par les gouvernements à travers le monde pour défendre cette cause. De nombreux consortiums établis depuis la fin de la seconde guerre mondiale ont initié des avancées dans ce domaine au niveau international. Preuve en est : l'égalité des sexes est un des dix-sept objectifs de développement durable de l'ONU⁸⁹. Le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes est inscrit à la constitution de l'UE (UE, 2012, p. 17). En France, l'éducation est un des trois piliers qui soutiennent cette cause avec l'accompagnement des victimes de violences sexuelles et sexistes et la répression des auteurs⁹⁰. Le MEN a promulgué plusieurs articles de loi dans le Code de l'éducation en ce sens. Il peut être rappelé que le sixième point du référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation indique de « *promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes* » (MEN, 2013a). De plus, des outils et des guides sont mis en ligne, sous l'égide du MEN, pour accompagner les personnels⁹¹. Des études scientifiques ont été menées, notamment dans le premier degré ; des rapports d'inspecteurs généraux (MEN, 2018c) ou d'organismes plus indépendants comme PISA (OCDE, 2015) commencent à être publiés. Cependant, la littérature scientifique demeure encore rare quand il s'agit d'égalité des sexes dans l'enseignement professionnel.

La conséquence directe des mesures précédemment citées est un changement dans la perception de l'égalité filles-garçons par les familles ou les élèves eux-mêmes, comme en attestent les équipes éducatives du premier et du second degré. L'enquête de terrain que nous avons menée révèle que la représentation et la compréhension de l'égalité filles-garçons dans l'enseignement professionnel hôtelier suit la même dynamique. Les codes professionnels dans l'hôtellerie-restauration sont révolutionnés grâce, notamment, à une représentation différente de ces métiers par les médias et par l'implication des filières de formation dans la lutte contre toutes formes de discrimination. Cependant, il faut souligner que le poids des habitudes constitue encore un frein considérable à la promotion de l'égalité filles-garçons dans notre société, mais aujourd'hui, les remarques et comportements déplacés sont invariablement relevés et corrigés. Enfin, les enseignants témoignent de la nécessité de mettre en place des stratégies pédagogiques spécifiques

⁸⁹ *Op. cit.* note 7, p. 11

⁹⁰ *Op. cit.* note 20, p. 16

⁹¹ *Op. cit.* note 64, p. 62

pour favoriser l'égalité filles-garçons. Ils le font par leur posture ou lorsqu'ils mènent des actions dans leur établissement et il y a un vrai retour positif des élèves. La seule ombre au tableau est le manque d'accès à l'information et aux formations dispensées.

Indubitablement, nous reconnaissons que, aussi consciencieusement qu'elle ait pu être accomplie, notre étude empirique présente des biais. Premièrement, les entretiens semi-directifs réalisés dans le cadre de notre étude qualitative ont été menés auprès d'un échantillon selon le jugement qui s'appuie sur notre subjectivité. Deuxièmement, l'étude quantitative repose sur un questionnaire pour lequel nous avons retenu cent quatorze réponses, chiffre qui ne représente qu'une infime partie de l'ensemble des enseignants de lycées professionnels. Troisièmement, malgré l'utilisation de Tropes pour apporter l'objectivité d'un deuxième juge, le traitement des réponses pour les questions ouvertes, traitées par catégorisation et codage, a pu comporter une part de subjectivité. Le même sort a pu être réservé au traitement et au croisement des données concernant les réponses fermées. Quatrièmement, devant l'actualité de harcèlement et de violences faites aux femmes autour du thème de l'égalité filles-garçons, il est possible que les répondants aient été soumis à un « *effet de désirabilité sociale : biais qui consiste à vouloir se présenter sous un jour favorable à ses interlocuteurs* »⁹². Cinquièmement, nous nous sommes limité au point de vue des enseignants et, plus largement au point de vue des personnels de l'Éducation nationale, sans nous intéresser au ressenti que peuvent exprimer les élèves. Enfin, il aurait été intéressant de pousser ces travaux de recherche par des études de cas et l'observation de comportement lors de séance dédiées. Nous aurions pu comparer les résultats obtenus dans des classes où la promotion de l'égalité filles-garçons était réalisée avec d'autres où ce n'est pas le cas, et ce, sur plusieurs années scolaires mais le manque de temps nous a contraints à ne pas les réaliser.

Le *vade-mecum* que nous proposons dans nos préconisations est en complète adéquation avec le système de communication au sein de l'Éducation nationale. En effet, comme nous le relevons, c'est un outil très usité par le MEN pour transmettre des nouvelles valeurs pédagogiques et/ou didactiques auprès de son personnel. Dans le contexte dans lequel nous évoluons actuellement, ce sujet de recherche nous semble tout à fait approprié. Il nous aura permis de réfléchir à nos communications, à nos constructions de cours, etc. Nous sommes intimement convaincu que le travail débuté ne peut pas s'arrêter là. Favoriser la promotion de l'égalité filles-garçons dans l'enseignement professionnel hôtelier doit faire l'objet de groupe de travail pour élaborer d'autres guides ou pistes d'actions et peut-être des *vade-mecum* plus pertinents, mieux adaptés aux différentes sections professionnelles. Nous envisageons aussi la possibilité que les enseignants d'hôtellerie-restauration se rapprochent plus encore des médias pour débiter une communication basée sur l'égalité et dépassent le cadre de l'Éducation nationale. La communication étant le fondement d'une profonde transition des us et coutumes qui régissent toujours un peu la représentation des sexes dans la société.

⁹² *Op. cit.* note 54, p. 29

BIBLIOGRAPHIE

- ABBOU Julie, ARNOLD Aron, CANDEA Maria, *et al.* Qui a peur de l'écriture inclusive ? Entre délire eschatologique et peur d'émasculat. *Semen-Revue de sémio-linguistique des textes et discours*, 2018, n° 44, p. 133-151 [en ligne]. Disponible sur <https://goo.gl/KpV8k9> (Consulté le 21-12-2018)
- Académie française, *Déclaration de l'académie française sur l'écriture dite « inclusive »*, 2017 [en ligne]. Disponible sur <https://goo.gl/Lx4xMB>. (Consulté le 01-01-2019)
- ANNAÏG, AYADI S., BÉVIÈRE A., *et al.* *Féministes*. Nantes : Vide Cocagne, 2018, 136 p.
- BARD Christine. La crise du féminisme en France dans les années trente. *Les cahiers du CEDREF*, 1995, n° 4-5, p. 13-27. [en ligne]. Disponible sur <https://goo.gl/X1S1Ws>. (Consulté le 26-11-2018)
- BAUDELLOT Christian, ESTABLET Roger. *Allez les filles !* Paris : Le Seuil, 1992, 245 p.
- BENOIT Thierry, VERDURE Gilles. *Le p'tit abécédaire de l'égalité des femmes et des hommes*. Besançon : Éditions La Boucle, 2009, 142 p.
- BUCHMANN Claudia, DIPRETE Thomas, MCDANIEL Anne. Gender inequalities in education. *Annual review of sociology*, 2008, vol. 34, p. 319-337.
- COLLET Isabelle. Faux semblants et débats autour du genre et de l'égalité en éducation et formation. *Recherche et formation*, 2012, n° 70, p. 121-134. [en ligne]. Disponible sur <https://goo.gl/QRb7RX>. (Consulté le 07-11-2018)
- Comité interministériel. *Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2013-2018*, 2013, 26 p. [en ligne]. Disponible sur <https://goo.gl/Uxt89K>. (Consulté le 21-11-2018).
- Comité interministériel. *Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2019-2024*, 2019, 34 p. [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/y8pjxnuk>. (Consulté le 26-04-2020).
- COUPPIÉ Thomas, ÉPIPHANE Dominique. Des bancs d'école aux postes de travail... Chronique d'une ségrégation annoncée. *Centre d'études et de recherches sur les qualifications, notes emploi formation*, 2004, n° 6, 60 p. [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/wpadtjm>. (Consulté le 26-11-2018).
- DAFPEN (délégation académique à la formation des personnels de l'Éducation nationale). *Plan académique de formation*, 2019, 191 p. [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/ydd65vza> (Consulté le 02-05-2020).
- DEPOILLY Séverine. *Filles et garçons au lycée pro : rapport à l'école et rapport de genre*. Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2013, 221 p.

DGESCO (direction générale de l'enseignement scolaire). *m@gistère Catalogue des offres de parcours*, 2020, 368 p.

DURU-BELLAT Marie. La (re)production des rapports sociaux de sexe : quelle place pour l'institution scolaire ? *Travail, genre et sociétés*, 2008, n° 19, p. 131-149. [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/yd6o2a9x>. (Consulté le 22-11-2018)

ENTWISLE Doris R., ALEXANDER Karl L., OLSON Linda S. Early schooling: The handicap of being poor and male. *Sociology of education*, 2007, vol. 80 n° 2, p. 114-138.

FASSA Farinaz, FUEGER Helene, LAMAMRA Nadia *et al.* Éducation et formation : enjeux de genre. *Nouvelles questions féministes*, 2010, Vol. 29, p. 4-16. [en ligne]. Disponible sur <https://goo.gl/mij14p>. (Consulté le 26-11-2018).

GOUGES Olympe de. Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne. *Les droits de la femme. À la reine.*, 1791, p. 6-17 [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/ydb9xxzd>. (Consulté le 09-05-2020)

LOUIS Adrien. Écriture inclusive et moralisme. *Commentaire*, 2018, n° 162, p. 469-472 [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/yaq982gp>. (Consulté le 21-12-2018)

MEN (Ministère de l'Éducation nationale). Arrêté du 1^{er} juillet 2013 relatif au référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation. *Journal officiel de la République française*, 2013a, n° 0165, p. 14-23 [en ligne]. Disponible sur <https://goo.gl/4xxcBf> (Consulté le 23-11-2018).

MEN (Ministère de l'Éducation nationale). Article L 121-1 modifié par loi n° 2018-698 du 3 août 2018a - art. 2 et 10. *Code de l'éducation* [en ligne]. Disponible sur <https://goo.gl/JMyqxE>. (Consulté le 23-11-2018).

MEN (Ministère de l'Éducation nationale). Article L 311-4 modifié par loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013b - art. 41. *Code de l'éducation* [en ligne]. Disponible sur <https://goo.gl/JhG9jX>. (Consulté le 23-11-2018).

MEN (Ministère de l'Éducation nationale). Article L 312-17-1 créé par loi n°2010-769 du 9 juillet 2010 - art. 23. *Code de l'éducation* [en ligne]. Disponible sur <https://goo.gl/5FHSci>. (Consulté le 23-11-2018).

MEN (Ministère de l'Éducation nationale). Article L 721-2 modifié par loi n°2018-1202 du 22 décembre 2018b - art. 18. *Code de l'éducation* [en ligne]. Disponible sur <https://goo.gl/cZTh5y>. (Consulté le 07-01-2019).

MEN (Ministère de l'Éducation nationale). L'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes, dans le système éducatif, *Éducation et formations*, 2018c, 260 p. [en ligne]. Disponible sur <https://goo.gl/yQWfPE>. (Consulté le 26-11-2018).

MEN (Ministère de l'Éducation nationale). Loi n°75-620 du 11 juillet 1975 relative à l'éducation, Loi Haby, *Code civil* [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/y85z83ca>. (Consulté le 27-11-2018)

MIEYAA Yoan, ROUYER Véronique. Genre, identité sexuée et émergence de cultures enfantines différenciées à l'école maternelle. *Actes du colloque international : enfance et cultures*, 15, 16 et 17 décembre 2011, 15 p. [en ligne]. Disponible sur <https://goo.gl/1NqFmE>. (Consultée le 02-01-2019)

- OCDE (organisation de coopération et de développement économiques). *L'égalité des sexes dans l'éducation : aptitudes, comportement et confiance*, 2015, 194 p. [en ligne]. Disponible sur <https://goo.gl/J8pPF9>. (Consulté le 26-11-2018).
- PASQUIER Gaël. Enseigner l'égalité des sexes à l'école primaire. *Nouvelles questions féministes*, 2010, vol. 29, p. 60-71 [en ligne]. Disponible sur <https://goo.gl/1NM8J1> (Consulté le 21-12-2018)
- SEBIRE, Armelle. *L'utilisation du réseau social Facebook dans l'enseignement professionnel hôtelier*. Mémoire de Master MEEFHR Service et Commercialisation, Toulouse : ESPE de Toulouse Midi-Pyrénées, 2018-2019, 251p.
- TRONTO Joan C. Du care. *Revue du MAUSS*, 2008, n° 32, p. 243-265 [en ligne]. Disponible sur <https://goo.gl/ZXV7bo>. (Consulté le 02-01-2019)
- UE (Union Européenne). *Charte des droits fondamentaux de l'union européenne*, 2007, 16 p. [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/wmusy9s>. (Consulté le 02-12-2019)
- UE (Union Européenne). Directive 75/117/CEE du Conseil, *Journal officiel*, 1975, n° L 045, p. 19-20 [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/y7l62uhd>. (Consulté le 05-12-2019)
- UE (Union Européenne). *Programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale — Progress*, 2006, 8 p. [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/v5xh4p4>. (Consulté le 02-12-2019)
- UE (Union Européenne). *Traité d'Amsterdam*, 1997, 156 p. [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/roem58z>. (Consulté le 02-12-2019)
- UE (Union Européenne). *Traité sur l'Union européenne*, 2012, 34 p. [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/udmem3e>. Consulté le 02-12-2019)
- UPADYAYA Katja et ECCLES Jacquelynne. Do teachers' perceptions of children's math and reading related ability and effort predict children's self-concept of ability in math and reading? *Educational Psychology*, 2015, vol. 35 n° 1, p. 110-127.
- VIENNOT Éliane. *Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin ! Petite histoire des résistances de la langue française*. 2^e édition. Donnemarie-Dontilly : Éditions iXe, 2017, 144 p.
- ZAIMAN Claude. *La mixité à l'école primaire*. Paris : L'Harmattan, 1996, 238 p.

TABLE DES ANNEXES

Annexe A – Des listes de thèmes possibles pour la mise en œuvre de projets et d’actions à l’échelle de l’école et/ou de la classe	82
Annexe B – Comprendre les enjeux de l’écriture inclusive	83
Annexe C – Modèle de courriels	85
Annexe D – Publications du questionnaire sur Facebook	86
Annexe E – Guide d’entretien enseignant	88
Annexe F – Verbatim de Enseignant 1	90
Annexe G – Verbatim de Enseignant 2	100
Annexe H – Verbatim de Enseignant 3	107
Annexe I – Verbatim de Enseignant 4	117
Annexe J – Verbatim de Enseignant 5	125
Annexe K – Verbatim d’enseignante référente égalité	132
Annexe L – Guide d’entretien proviseur	143
Annexe M – Verbatim de Proviseur	145
Annexe N – Guide d’entretien inspection	155
Annexe O – Verbatim de I-EN 1	157
Annexe P – Verbatim de I-EN 2 et de Chargée de mission	163
Annexe Q – Synthèse des verbatims	173
Annexe R – Questionnaire	197
Annexe S – Verbatim de la question 7	205
Annexe T – Étude des verbatims des questions 15 et 18	209
Annexe U – Étude du verbatim de la question 21	210
Annexe V – Étude du Verbatim de la question 23	212
Annexe W – Étude du verbatim de la question 25	214
Annexe X – Étude du verbatim de la question 27	217
Annexe Y – Étude du verbatim de la question 30	218
Annexe Z – Contrats de formation	219
Annexe AA – Fiches de poste en service et commercialisation	221
Annexe BB – Roulement des postes sur l’année	225
Annexe CC – Proposition de grille d’analyse - réseau Canopé	226
Annexe DD – Films et liens vidéo autour de l’égalité femmes-hommes	228
Annexe EE – Exemple d’analyse d’image	239
Annexe FF – Descriptif du jeu de l’oie	243
Annexe GG – Séance égalité proposée par l’Onisep	244

Annexe HH – Exemples d’actions pouvant rendre opérationnels les objectifs de la convention 2013-2018	254
Annexe II – Cours comprenant la considération des deux sexes	258
Annexe JJ – Programme d’animations autour du 25 novembre	260
Annexe KK – Affiche pour le mini festival du film	261

ANNEXES

Annexe A – Des listes de thèmes possibles pour la mise en œuvre de projets et d'actions à l'échelle de l'école et/ou de la classe⁹³

Pour le continuum des trois classes de cycle 1 (petite section/moyenne section/grande section) :

- ✓ être une fille/être un garçon ;
- ✓ les prénoms ;
- ✓ les jeux et jouets ;
- ✓ les métiers masculins et féminins ;
- ✓ les sensations et émotions ;
- ✓ les tâches ménagères à l'école et à la maison (les coins-jeux) ;
- ✓ les héros et héroïnes : le conte/l'univers de Claude Ponti.

Pour le continuum des 3 classes de cycle 2 (CP/CE1/CE2) :

- ✓ l'identité : les caractéristiques physiques des filles et des garçons ;
- ✓ le masculin et le féminin : la question du genre grammatical dans différentes langues ;
- ✓ les couleurs ;
- ✓ quand je serai grande ;
- ✓ les sentiments : l'amitié ;
- ✓ les activités de filles et de garçons ;
- ✓ être femme et enfant hier et aujourd'hui ;
- ✓ l'homme et la femme dans l'art : les canons de la beauté masculine et féminine ;
- ✓ les héros et héroïnes : le genre policier/les mangas.

Pour le continuum des trois classes de cycle 3 (CM1/CM2/6^e) :

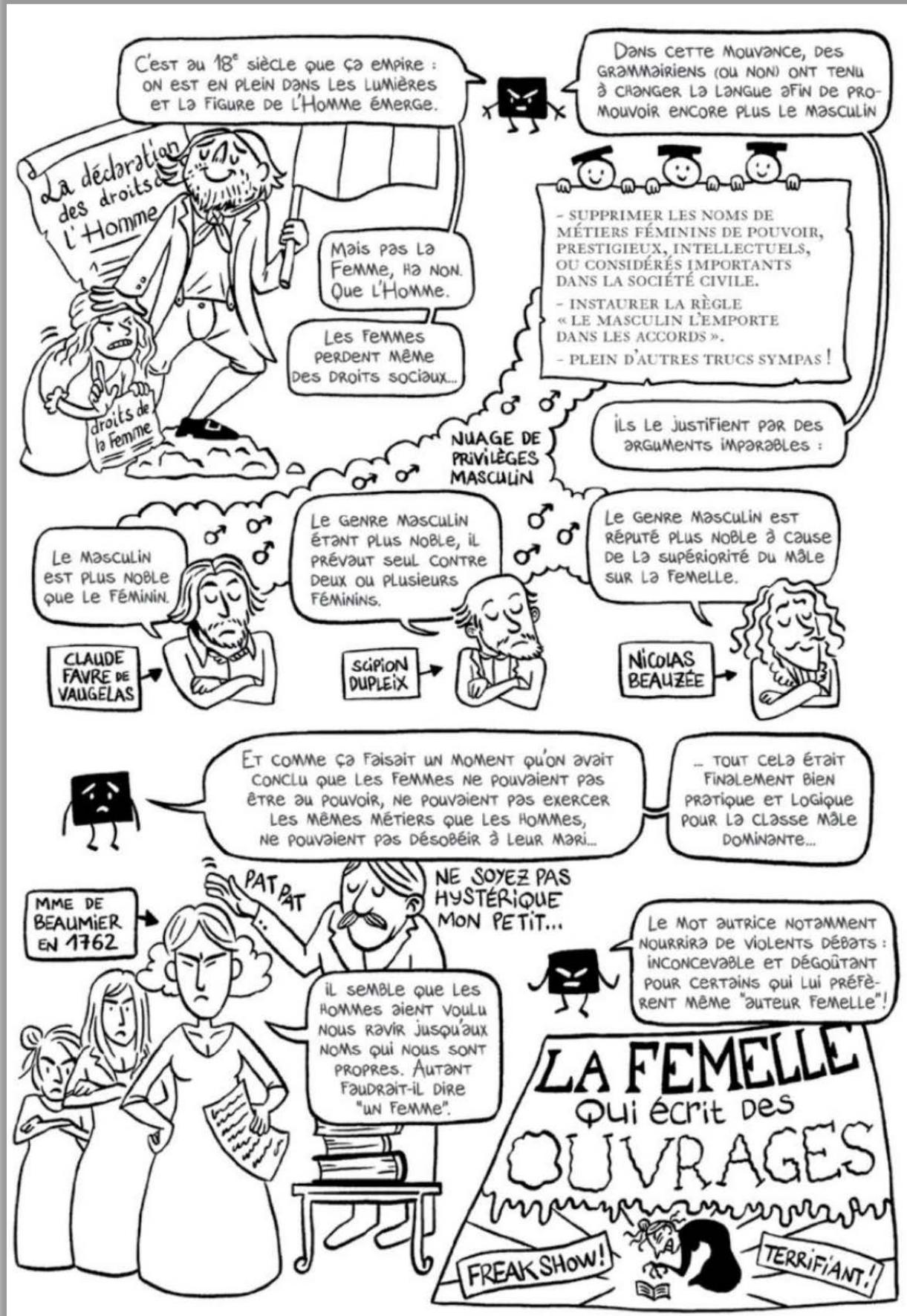
- ✓ l'identité : la préadolescence et la puberté ;
- ✓ le partage des tâches et des responsabilités ;
- ✓ les sports ;
- ✓ les vêtements et la mode ;
- ✓ les sentiments : être amoureux-se ;
- ✓ les métiers : l'orientation professionnelle ;
- ✓ les outils de la classe : un regard sur les définitions du dictionnaire, sur les énoncés des problèmes, sur les illustrations des manuels ;
- ✓ être femme et enfant ici et ailleurs ;
- ✓ les femmes dans l'histoire : un regard sur les frises historiques ;
- ✓ les héros et héroïnes : le roman d'aventure/les séries pour adolescents.

⁹³ *Op. cit.* note 33, p. 19.

Annexe B – Comprendre les enjeux de l'écriture inclusive

D'après Féministes (ANNAÏG et al., 2018, p. 121-122)





Annexe C – Modèle de courriels

Courriel de présentation du questionnaire :

Questionnaire mémoire

 Etienne CHAUVIN

À [redacted] lun. 06/01/2020 14:47

Cc [redacted]

 Vous avez transféré ce message le 29/01/2020 15:20.

Chères et cher collègues,

Je suis actuellement en 2^e année de master et réalise, dans ce cadre, un mémoire sur l'égalité filles-garçons. C'est pourquoi je me permets de vous contacter afin de répondre à ce questionnaire qui ne dure pas plus de 10 minutes. Je m'appuierai sur vos réponses pour mener à bien ce mémoire. Les réponses seront traitées de manière anonyme.

Vous pouvez y répondre en suivant ce lien :
<https://forms.gle/2Yha1APWCGGb8dLG8>

Je vous remercie par avance du temps que vous voudrez bien m'accorder.

Très sincèrement,

Etienne CHAUVIN

Courriel de remerciements et demande d'effet « boule de neige » :

Réponse au questionnaire

 Etienne CHAUVIN

À [redacted] mar. 07/01/2020 19:55

Cc [redacted]

Bonjour,

Je vous remercie pour le temps que vous avez consacré à remplir ce questionnaire.

Débutant dans le métier, je n'ai que très peu de contacts. Ainsi, je vous demande de bien vouloir transférer ce mail à d'autres professeurs en lycée professionnel que vous connaissiez afin d'élargir le périmètre d'action de mon sondage.

Voici le lien à suivre pour le questionnaire
<https://forms.gle/2Yha1APWCGGb8dLG8>

Je sais que vous comprendrez l'importance que j'accorde à ce questionnaire.

Très sincèrement,

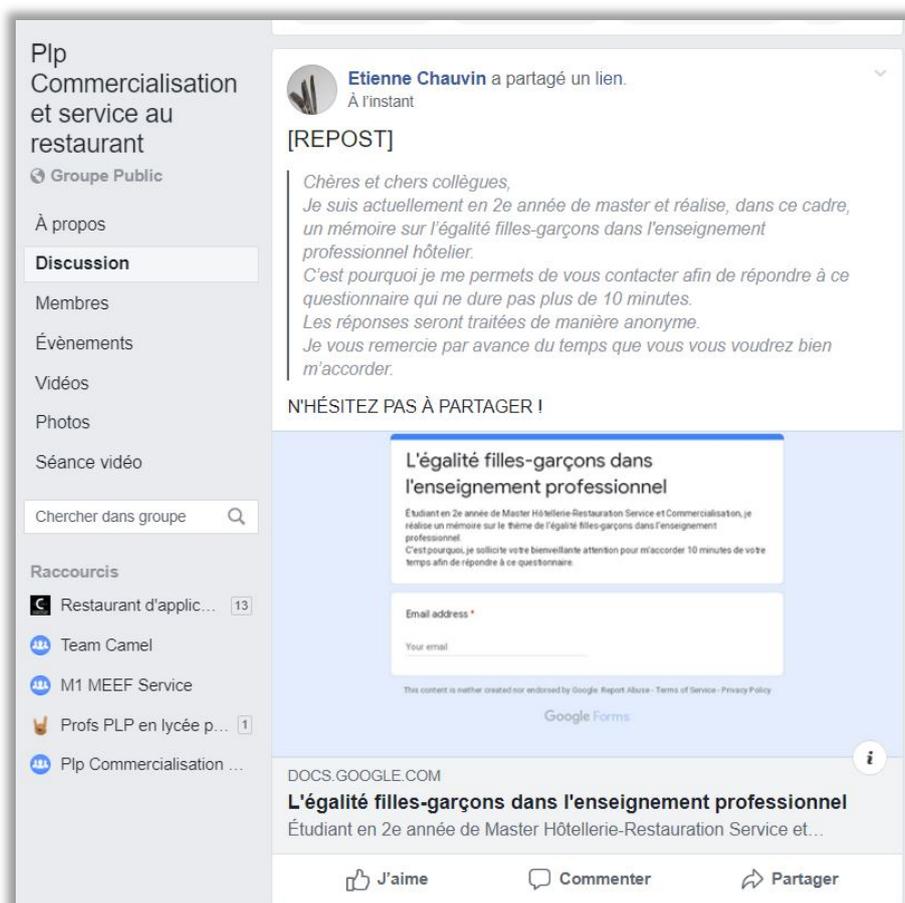
Etienne CHAUVIN

Annexe D – Publications du questionnaire sur Facebook

Publication sur le groupe "PLP Commercialisation et service au restaurant" le 09-01-2020 :



Nouvelle publication sur le groupe "PLP Commercialisation et service au restaurant" le 24-01-2020 :



Publication sur le groupe "Profs PLP en lycée professionnel" le 11-01-2020 :

Profs PLP en lycée professionnel 😊
Groupe Privé

À propos

Discussion

Annonces

Membres

Évènements

Vidéos

Photos

Fichiers

Recommandations

Séance vidéo

Chercher dans groupe 🔍

Raccourcis

📄 Restaurant d'applicat... 5

Etienne Chauvin a partagé un lien.
👤 Nouveau membre · Hier, à 21:17

Chères et chers collègues,

Je suis actuellement en 2e année de master et réalise, dans ce cadre, un mémoire sur l'égalité filles-garçons dans l'enseignement professionnel.

C'est pourquoi je me permets de vous contacter afin de répondre à ce questionnaire qui ne dure pas plus de 10 minutes.

Les réponses seront traitées de manière anonyme.

Je vous remercie par avance du temps que vous vous voudrez bien m'accorder.

N'HÉSITEZ PAS À PARTAGER !

L'égalité filles-garçons dans l'enseignement professionnel

Étudiant en 2e année de Master Hôtellerie-Restauration Service et Commercialisation, je réalise un mémoire sur le thème de l'égalité filles-garçons dans l'enseignement professionnel. C'est pourquoi, je sollicite votre bienveillante attention pour m'accorder 10 minutes de votre temps afin de répondre à ce questionnaire.

Email address *

Your email

This content is neither created nor endorsed by Google. Report Abuse - Terms of Service - Privacy Policy

Google Forms

DOCS.GOOGLE.COM

L'égalité filles-garçons dans l'enseignement professionnel

Étudiant en 2e année de Master Hôtellerie-Restauration Service et...

Nouvelle publication sur le groupe "Profs PLP en lycée professionnel" le 24-01-2020 :

Profs PLP en lycée professionnel 😊
Groupe Privé

À propos

Discussion

Annonces

Membres

Évènements

Vidéos

Photos

Fichiers

Recommandations

Séance vidéo

Chercher dans groupe 🔍

Raccourcis

📄 Restaurant d'applicat... 13

👤 Team Camel

👤 M1 MEEF Service

Etienne Chauvin a partagé un lien.
👤 Nouveau membre · À l'instant

[REPOST]

Chères et chers collègues,

Je suis actuellement en 2e année de master et réalise, dans ce cadre, un mémoire sur l'égalité filles-garçons dans l'enseignement professionnel hôtelier.

C'est pourquoi je me permets de vous contacter afin de répondre à ce questionnaire qui ne dure pas plus de 10 minutes.

Les réponses seront traitées de manière anonyme.

Je vous remercie par avance du temps que vous vous voudrez bien m'accorder.

N'HÉSITEZ PAS À PARTAGER !

L'égalité filles-garçons dans l'enseignement professionnel

Étudiant en 2e année de Master Hôtellerie-Restauration Service et Commercialisation, je réalise un mémoire sur le thème de l'égalité...

DOCS.GOOGLE.COM

L'égalité filles-garçons dans l'enseignement professionnel

Étudiant en 2e année de Master Hôtellerie-Restauration Service et Commercialisation, je réalise un mémoire sur le thème de l'égalité...

J'aime

Commenter

👤 Votre commentaire...

Annexe E – Guide d'entretien enseignant

PHASE INTRODUCTIVE

- ✓ Demande d'autorisation d'enregistrement
- ✓ Présentation du master
- ✓ Présentation du thème du mémoire
- ✓ Présentation rapide des questions de recherche et des objectifs généraux de l'étude
- ✓ Présentation de la personne (Nom, prénom, profession, expérience...)

PHASE DE CENTRAGE DU SUJET

- ✓ **Certains enseignants promeuvent l'égalité filles-garçons dans leur cours en féminisant systématiquement les noms de métiers et/ou les consignes.**
 - Cela vous paraît-il une bonne méthode ?
 - Pourquoi ?
- ✓ **Quels sont les freins à la promotion de l'égalité filles-garçons au sein de système éducatif ?**
 - Les contraintes de temps
 - Le manque d'information
 - Le manque d'outils
 - ...

PHASE D'APPROFONDISSEMENT

THÈME	SOUS-THÈME	EXEMPLES DE QUESTIONS
PRÉSENTATION GÉNÉRALE DANS VOS ENSEIGNEMENTS	Constat sur l'égalité	Quel constat pouvez-vous faire sur l'égalité filles-garçons dans vos enseignements ?
	Représentation de l'égalité par le répondant	Qu'est ce qui représente le mieux l'égalité dans votre pratique professionnelle ? (Compréhension)
	Perception de l'égalité filles-garçons	Comment la percevez-vous au niveau de votre quotidien professionnel ? (Sentiment)
Comment la percevez-vous dans la profession (expérience professionnelle antérieure ou lors des visites de stages) ?		
PRATIQUES PÉDAGOGIQUES POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS	POUVEZ-VOUS ÉVOQUER UNE SÉANCE DURANT LAQUELLE VOUS AVEZ PARTICULIÈREMENT PROMUE L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS ?	
	Classes concernées	Avec quelles classes était-ce ?
		Comment cela s'est-il passé ?
		Est-ce une pratique que vous avez généralisée ?
	Point de vue des élèves	Comment vos élèves ont-ils accueilli l'idée de promouvoir l'égalité filles-garçons ?
		Diriez-vous que depuis votre promotion de l'égalité, la perception des élèves pour cette valeur a évolué ?
POUVEZ-VOUS INDIQUER QUELS SONT LES STRATÉGIES QUE VOUS AVEZ MISES EN PLACE POUR ARRIVER À UNE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS ?		
En rapport avec les outils	Avez-vous utilisé des outils spécifiques ?	
	Lesquels étaient-ce ?	

THÈME	SOUS-THÈME	EXEMPLES DE QUESTIONS
		Avez-vous été accompagné dans le choix de ces outils ?
		Avez-vous été formé à ces outils le cas échéant ? De quelle manière ?
	En rapport avec la posture de l'enseignant lui-même	Pensez-vous que la posture de l'enseignant influence les élèves sur l'égalité filles -garçons ?
		De quelles manières ?
		Que pensez-vous de la parité ?
		Pensez-vous que de dégenrer les individus est une méthode adaptée ? (ex. : « les jeunes ! » à la place de « les filles ! » ou « les garçons ! »)
BILAN	Rôle de l'enseignant	Pensez-vous que la promotion de l'égalité filles-garçons dépassent le rôle de l'enseignant ?
	Perspectives	Direz-vous que vos démarches de promotion en faveur de l'égalité filles-garçons est positive ? Pensez-vous continuer cette pratique ? Si oui que changeriez-vous ?
		Pensez-vous qu'il faudrait davantage être accompagné pour promouvoir correctement et sereinement l'égalité filles-garçons ?
		Pensez-vous que la promotion de l'égalité filles-garçons à sa place dans l'avenir de l'enseignement professionnel hôtelier ?

PHASE DE CONCLUSION

- ✓ Vérifier si tous les thèmes ont été abordés
- ✓ Synthèse
- ✓ Remerciements

Annexe F – Verbatim de Enseignant 1

Professeur de Lettre-Histoire au lycée professionnel François Camel, Saint-Girons

Entretien réalisé le 10 janvier 2020 qui a duré 38 minutes 14

Etienne CHAUVIN : Bonjour ! Donc, je vais t'expliquer déjà, dans un premier temps pourquoi cet entretien. Donc, en fait c'est dans le cadre du master, on réalise un mémoire. Et pour réaliser ce mémoire, donc moi le thème que j'ai choisi c'est la promotion de l'égalité filles-garçons dans l'enseignement professionnel hôtelier et pour venir à bien de ce mémoire, en fait, dans le mémoire y a trois parties, une première partie qui est la revue de littérature, donc c'est des écrits qui sont déjà faits, des recherches qui sont déjà faites, on se renseigne et voilà ; deuxième partie qui est l'étude empirique, c'est là-dedans qu'on est ; et troisième partie où il y aura des préconisations donc ça, ça sera pour plus tard. Et donc, dans cette deuxième partie qu'est l'étude empirique, je mène à la fois des entretiens avec un panel de personnels de l'Éducation nationale dans l'enseignement professionnel, pas forcément que hôtelier, d'ailleurs. Donc d'une part je fais des questionnaires, que tu as dû déjà répondre et d'autres part je mène des entretiens avec des cibles, entre guillemets, choisies et tu en fais partie, en fait parce que tu es... bah, je vais te laisser te présenter...

Enseignant 1 : Voilà, on va commencer par ça, alors... Donc moi, je suis prof de lettres-histoire en lycée pro depuis euh... alors concours en 98, ça date, et enseignant à Camel depuis 2002, sachant que pour les trois années qui ont précédées, de titulaire, j'ai été pendant deux ans aussi, c'est le hasard des affectations, dans un lycée hôtelier, Charles Cros, Carcassonne...

E. C. : Ah d'accord, c'est marrant...

E. 1 : Et un passage à Limoux, donc, j'ai pas été bien loin. Donc, avec ça, depuis 2003 je suis formateur en formation continue et... (silence) et entre autres casquettes, je suis aussi chargé de mission à la cinémathèque de Toulouse, je dois des heures pour travailler au service éducatif de la cinémathèque, et dans les spécialités formation, depuis quelques années, spécialisation iPads.

E. C. : D'accord. Je tiens quand même à te préciser que même si tu dis ton nom, je l'effacerai du mémoire, car ça reste anonyme.

E. 1 : D'accord, ok.

E. C. : Alors, je vais entrer un peu dans le vif du sujet, si je puis dire. Donc moi, c'est par rapport à l'égalité filles-garçon, même si t'es pas forcément là-dessus, c'est Enseignante référente égalité qui s'en occupe particulièrement... au contraire c'est bien, ça m'intéresse aussi de savoir un peu la perception de chacun et euh... je sais pas si tu sais mais il y a des enseignants qui, pour promouvoir l'égalité filles-garçons, dans leurs cours, ils féminisent, par exemple, les noms de métiers et/ou les consignes. Est-ce que, d'après toi, c'est une bonne méthode ?

E. 1 : Non seulement, c'est une bonne méthode, il le faut, et même moi, dans mes cours en lettres, j'en explique l'origine, les raisons pour lesquelles, il fut un temps où les noms étaient féminisés, pourquoi au 18^e, ils ne l'ont plus été. C'est une volonté politique d'un moment de l'histoire, et pourquoi aujourd'hui, on a lieu de revenir à la féminisation des noms de métiers. (Silence) Et donc, c'est quelque chose qui est... que je... sur lequel je reviens au quotidien. Soit à l'occasion de lapsus ou d'accord mal fait, venant de moi, d'ailleurs, même parfois. Je me fais rattraper par des vieilles pratiques, et notamment on explique pourquoi le masculin devrait l'emporter sur le féminin, et cetera, donc c'est rappelé tout le temps. (Silence) C'est un fait de langue, donc un prof de français doit l'aborder.

E. C. : Oui, d'accord. Et surtout, tu fais français et histoire donc du coup...

E. 1 : Et donc, on met en perspective l'historique, c'est ça.

40 **E. C. :** Et comment les élèves, ils le...

E. 1 : Ils sont très curieux. Justement euh... notamment lorsqu'on les met devant euh... entre autres stratégies, je vais en expliquer une seule : on aura aucun mal à dire factrice pour facteur, boulangère pour boulanger, mais pour des métiers censés être nobles et du ressort de l'homme comme auteur, menuisier, le féminin pour eux n'est pas naturel à l'oreille alors qu'on doit dire autrice, comme on dit facteur pour factrice, auteur pour autrice, comme l'on doit dire, au sujet des menuisier, par exemple menuisier donc...
45 menuisière, ça ne va pas à leur oreille. Alors ce qui est super intéressant, c'est ça ! c'est qu'on interroge leur inconscient : pourquoi pour eux ce n'est pas naturel ? Ils ne l'expliquent pas, sinon qu'il y a quelque chose de très culturel qui est ancré sur lequel on insiste pour se demander légitimement pourquoi on n'aurait pas à dire autrice. Et c'est comme ça qu'on met en évidence des faits de langue, après qu'on va expliquer his-
50 toriquement, pour leur montrer que ce n'est pas uniquement un acte qui doit permettre le rétablissement de l'égalité femmes-hommes, mais il y a bien quelque chose qui s'est passé dans l'histoire.

E. C. : D'accord. C'est bien qu'ils en aient connaissance, quoi. Moi, je l'ai appris, là, en faisant ma revue de littérature, cette histoire de auteur/autrice. Donc, des années plus tard... j'aurais pu l'apprendre au lycée, tu vois ?

55 **E. 1 :** Ah oui ! Bah oui, l'idée, nous on l'avait pas quoi ! Nous, notre enseignement scolaire, mais même eux, même eux... le masculin doit l'emporter sur le féminin et euh... on mettra péniblement un -e à auteur pour faire auteure mais on aura du mal à dire autrice, c'est... y a des blocages, c'est culturel.

E. C. : Et dans le dictionnaire, on peut trouver autrice ?

60 **E. 1 :** Alors, normalement, on doit. J'ai pas moi-même vérifié, mais c'est quelque chose qui a dû être normalement normaliser.

E. C. : À vérifier du coup... Est-ce qu'euh... donc ça, c'est des outils, enfin c'est des leviers. Est-ce que, pour toi, il y a des freins, et quels sont-ils ?

E. 1 : Alors les freins, voilà, c'est ça ! Premier frein : l'inconscient collectif. C'est celui-là qu'il faut déjà débloquent. Alors là, je vais parler de l'histoire récente à l'échelle de Camel. Ensuite, dans le cadre de Camel, moi je n'ai jamais rencontré d'élève ostensiblement misogyne, qui aurait une répugnance pour les femmes, qui aurait du coup, chez lui, généré des blocages, un point de non-retour et cetera. Ça j'en ai pas rencontré. Ça c'est une bonne chose. Ensuite le, les freins c'est (Silence 1) j'allais dire... c'est pas de médire que dire ça, ce que je vais dire ; c'est euh... paradoxalement, c'est au niveau des femmes. C'est-à-dire que, si dans un premier mouvement, on réussit comme je viens de le dire à interroger leur inconscient collectif, à débloquent des situations, il faut... c'est super important que derrière (Silence 1) les filles changent de postures et osent dire, faire corriger, interrompre... c'est elles qui doivent donner le ton. Et parfois, bizarrement, on a des filles qui, culturellement, restent dans une posture de servilité, de retrait et qui va conforter, ou en tout cas, qui ne vas pas inciter les garçons à euh... poursuivre leur travail introspectif pour lever ces vieux réflexes. Donc il faut que les filles, de leur côté, changent de posture dans l'idée, déjà pour des termes,
65 comme ça, génériques, les reprendre, les faire reprendre au féminin, d'une part, qu'elles y pensent, c'est elles qui vont vraiment donner le signal ; les garçons aussi de leur côté, mais c'est encore plus parlant et porteur si c'est des filles. Et ensuite que, euh... il est bien de douter, c'est bien, c'est vertueux, quand on veut poursuivre une carrière scolaire, dans le supérieur par exemple ; mais il ne faut pas qu'elles (Silence 2) doutent trop d'elles, qu'elles se demandent s'il peut être légitime ou pas de faire telle ou telle chose, des
75 questions que les garçons ne se posent pas. Lorsqu'elles veulent, elles euh... lorsque les garçons veulent faire quelque chose, ils se posent pas tant de questions en légitimité.
80

E. C. : Ils y vont, et...

85 **E. 1 :** Voilà. Il faut que les filles se disent que (Silence1) elles ont droit au même parcours que les hommes sans passer par la case de... l'étape où il y aurait une autorisation à demander à je ne sais qui. (Silence 1) Y a... Il y a une idée de complexe.

E. C. : Ah oui, ok.

E. 1 : Y a un complexe, il faut... voilà, il faut qu'elles se décomplexent, c'est ça le terme... Décomplexer. Est-ce que le verbe existe, je sais plus. Mais c'est ça.

E. C. : Mais je vois l'idée.

90 **E. 1 :** Tu vois... Ça c'est... Moi, c'est ce que j'attends beaucoup. Et on sent bien qu'il y a derrière... y a le poids culturel à plein de niveaux : familial, sans doute scolaire – on sait ce que l'école, malgré elle, mais en place (Silence) comme frein, comme barrière et tout cela est installé complètement inconsciemment, et nous tout ce qu'on va pouvoir faire, c'est un étape qui dure maximum... non, peut-être plus si y a les post bac...
95 qui dure trois ans, quoi. Mais il faut réussir à... à envoyer des signaux, à changer un peu... à bouger les limites, à mettre d'autres repères, c'est euh... Voilà, l'action qu'on mène cette année, c'est ça quoi. Des portraits de femmes dans le hall : ça a eu un impact incroyable ! Puisque lorsqu'on revient en histoire, lorsque j'engage, puisque, évidemment c'est pas des portraits choisis au hasard, ça fait échos à des points de programmes d'histoire ou de français ; et beh, Simone Veil, clac ! ça parle. Si elle est là, introniser dans le
100 hall du lycée, ce qui est un signal envoyé, donc ça décuple leur attention et donc il se passe des choses... qui, des années plus tard, porteront leurs fruits, mais en tout cas, il se passe des choses.

E. C. : Oui, oui. Ils ont tellement l'habitude de la voir, que, quand on en parle en cours : ah oui ! elle est dans le hall et...

E. 1 : Oui, c'est ça !

E. C. : Ça t'iltte, quoi !

105 **E. 1 :** Voilà, exactement. Coco Chanel, oui, très... très connue, très femme mais euh... questionnement que j'ai eu, moi, en classe, mais en quoi femme libre, on comprend pas, là ? Bah on en vient, on explique : oui, parce que on peut être (Silence 1) très féminine, vouloir, pouv... enfin vouloir l'égalité femmes-hommes et pour autant être très attachée à des codes vestimentaires et d'esthétique de belle femme, de femme belle, c'est pas antinomique. Voilà, tu vois ce que je veux dire ? Ils tiltent, quoi, d'un coup ! ah ouais, Coco Chanel...
110 effectivement.

E. C. : Ah oui, c'est intéressant, du coup... (Silence) Du coup, comment... enfin toi, tu as parlé là un peu de ce que tu constates dans tes enseignements, et euh... comment tu, enfin je sais pas si tu fais peut-être des visites de stage ?...

E. 1 : Oui

115 **E. C. :** Ça t'arrive... Est-ce que... Comment tu peux la percevoir, si tu dois faire un parallèle entre l'enseignement hôtelier ou général, puisque c'est le tien, et la profession hôtelière. Comme est-ce que tu peux le percevoir ? Quel est ton sentiment, de l'égalité ?

E. 1 : Oui, alors, de manière directe, lorsque je vais faire des visites de stages, je perçois pas grand-chose forcément, par contre là où on avait perçu plein plein de choses... l'un de nos... alors tu sais qu'on est prolix en projet à Camel et Manu, y a quelques années avait impulsé un projet qui avait consisté à... à l'idée de se
120 raconter, parler de soi, euh... l'écriture de soi et notamment pour des élèves qui avaient fait déjà au moins un stage, des activités d'écritures qu'on avait... alors je ne sais plus si on avait fait un recueil ou si... si y a

125 eu... oui, oui ! c'était un concours d'écriture... concours d'écriture et pour la catégorie de parler de soi, notamment des moments de stage... (Silence 1) Alors, le souvenir que j'ai de... pour la classe avec qui j'avais travaillé, j'avais demandé, donc, de faire le récit de l'avant et après le premier stage. Ce qui revenait très souvent chez les filles, c'était la peur de ne pas être à la hauteur dans un milieu constitué essentiellement de garçons.

E. C. : Et ça, les filles autant en cuisine qu'en salle ?

130 **E. 1 :** Oui, surtout en cuisine. Les deux, mais surtout en cuisine. Y a d'entrée, le doute. Donc, c'est ce senti, ce problème là que... c'est à ce niveau-là que je l'avais vraiment... après, dans les discussions qu'on a... Alors, en stage, bon, évidemment, le moment de la visite de stage, y a pas... il est contraint, quoi, par le temps, par plein de choses. Mais au retour de stage, lorsqu'on était dans des discussions comme ça, à bâtons rompus euh... dans le cadre d'un PPCP (projet pluridisciplinaire à caractère professionnel, [NDLR]) où on a du temps pour discuter, pour être parmi eux, y a quelque chose qui revient... qui revient souvent chez les... chez les filles, c'est les récits, les anecdotes liées à la misogynie, quoi, des hommes, sous le ton de la boutade...

E. C. : Oui... mais c'est quand même là ?...

E. 1 : Elles disent : d'un côté, c'est jamais méchant mais c'est là, c'est fatigant, quoi. Ça, c'est des choses qu'elles expriment.

140 **E. C. :** Donc, tu le perçois encore, on le perçoit encore ?

E. 1 : Oui, très nettement.

E. C. : Même là ? Ces derniers temps ? T'as pas vu une espèce d'amélioration au cours des années ou... ?

E. 1 : Une évolution ? Alors, à mon niveau, non. Dernier en date : le retour des actuels 1ResA (1^{ère} Bac Bro HR [NDLR]) de stage, donc vécu l'année dernière, où y avait des récits de cet ordre-là.

145 **E. C. :** Ah oui, c'est très...

E. 1 : C'est actuel. Mais, simplement, est-ce qu'il y a des... des boutades... est-ce qu'elles seraient aussi nombreuses qu'avant ? ou plus ? Je ne pense pas, peut-être qu'elles sont moins nombreuses, mais en tout cas, elles les relèvent. Je crois que c'est ça la différence.... Alors que peut-être avant, elles les relevaient pas.

E. C. : C'est un grand pas, du coup ?

150 **E. 1 :** Ça, c'est un grand pas, oui. Après, à un autre niveau... (Silence 1) je... si je peux me permettre, je voudrais évoquer, aussi, parce que, du coup.... Moi, en étant... en ayant été dans des lycées hôteliers, où j'ai vu des générations passées, de collègues, toujours plus âgés que moi, et euh... (Silence 2) Moi, je relève vraiment une... alors, je sais pas si c'est une effet loupe avec Camel, mais euh... (Silence 1) un changement d'attitude de la part des hommes en cuisine. Des profs hommes.

155 **E. C. :** Ah oui ?

E. 1 : Oui. Alors, c'est peut-être un tout générationnel, hein ?... que les profs, finalement, de cuisine, ils viennent aussi du milieu pro, c'est les mêmes, mais il y a moins de misogynie ou de plaisanteries... même salasses des fois... tu vois un peu ?... qu'avant. (Silence 1) Alors c'est intuitif peut-être, c'est une impression mais j'ai des souvenirs précis, des moments à Charles Cros, des premières générations de profs de cuisine que j'ai vues ici... (Silence 1). Mais ça a énormément changé, d'ailleurs souvent je dis... parce qu'on me dit "ouais, t'es à Camel depuis longtemps !" et souvent je répète et je... à l'envie que ça n'a jamais été le même

lycée. Y avait déjà une base très dynamique mais y a eu un renouvellement, une professionnalisation toujours plus forte et notamment des choses qui ont disparues, et tant mieux, c'est ça. Un changement de mentalité fort, quoi. (Silence 4)

165 **E. C. :** Est-ce que tu pourrais évoquer une séance où tu as particulièrement promue... alors ça peut être une séance de cours, mais ça peut être un projet ou... ?

E. 1 : Oui, alors, c'est ça. Alors déjà, il faut savoir que dans le programme en enseignement moral et civique et en histoire, jusqu'à l'avènement des nouveaux programmes, ils sont en train d'être connus, on a pas tous les éléments encore, jusqu'à cette date, c'était des pans entiers de programme, qu'il faut vraiment étudier
170 c'est inscrit au programme, donc... par exemple, le programme d'EMC de seconde, le nouveau, il y a la question des libertés. Ça, c'est un des thèmes. Et dans l'énumération des thèmes abordés, il y a celui des libertés acquises par les femmes. Donc, les droits civiques, le droit de disposer librement de son corps, et cetera, et tant d'autres. Jusqu'à maintenant, en première bac pro, il y avait, il y a encore, c'est la dernière
175 année, un chapitre qui a pour titre "Les femmes dans la société française de la belle époque à nos jours", donc on aborde, à fond.

E. C. : Ah oui ! Donc, ça, c'est en EMC, c'est ça ?

E. 1 : EMC d'un côté, et histoire de l'autre. Donc, on ne peut pas passer à côté, c'est pas possible. On serait hors programme.

E. C. : Et ça, c'est avec des classes de bac pro ? Et en CAP aussi, y a ce... ?

180 **E. 1 :** Oui, en CAP. Alors, avec l'avènement des nouveaux programmes, de ce qu'on a v... ce qui transparait, c'est que, ces questions-là on doit les aborder en EMC. Est-ce qu'il y aura une partie mise en évidence en histoire ? Comme ça a été le cas, ça a été isolé, y a un thème... apparemment, non mais ça va être réintégré, dans, notamment en première, de ce qui a été écrit, sur le monde ouvrier, on doit poser la question des femmes, de l'intégration des femmes. Donc, à voir, à suivre... Donc, c'est abordé, à fond.

185 **E. C. :** Et c'est généralisé, du coup, puisque c'est inscrit dans le programme ?

E. 1 : Oui.

E. C. : Et les élèves, comment ils accueillent l'idée de promouvoir l'égalité ?

E. 1 : Alors, ici, à Camel, super bien ! Ils sont très curieux. Et, notamment, les accroches notamment, des leçons, c'est de les... et ça marche tout le temps hyper bien, c'est de les mettre... de mettre des choses en
190 évidence. C'est-à-dire, euh... par l'absurde. Imaginez qu'aujourd'hui, on interdise aux femmes la possibilité de voter (Silence 1). C'est totalement absurde... et puis on en revient à un temps, en disant : mais non, mais il fut un temps où on n'avait pas le droit de voter. Ou par exemple, imaginons que on interdise aux femmes, la possibilité de, d'avoir un compte en banque ou un contrat de travail sans l'accord du mari et si elles n'en ont pas, sans l'accord du père. Ça paraît une privation de liberté incroyable ! Absurde ! Et donc, de fait, ils
195 ne peuvent pas rester insensibles.

E. C. : Donc les filles j'imagine. Et les garçons, aussi ?

E. 1 : Les deux, indifféremment.

E. C. : Ok. Est-ce que, mis à part les programmes, tu as mis en place des stratégies pédagogiques spécifiques pour promouvoir l'égalité filles-garçons ?

200 **E. 1 :** Alors, spécifiques, c'est de manière... à l'échelle individuelle. Ça arrive. C'est-à-dire qu'il y a des temps de... des situations d'enseignement alors... interdisciplinaires, soit instituer comme le PPCP, soit de notre

205 initiative lorsque l'on veut travailler avec des collègues. Ou lorsqu'on sent auprès de certains élèves, garçons ou filles... bon, chez les garçons, parlons des garçons d'un... (Silence 1) de certains problèmes pour être... où on estimerait qu'il manque d'une... d'une sensibilité qu'on aimerait développer chez eux, à ce moment-là, ça va être carrément des... on va engager des dialogues personnalisés.

E. C. : Ah oui ! D'accord.

E. 1 : Quand on est nombreux, voilà, on va en parler, on va développer, discuter...

E. C. : Et du coup, pour faire ça, est-ce que vous avez des outils sur lesquels vous pouvez compter ?

210 **E. 1 :** Alors, on n'en a pas construit, sinon par contre, c'est plutôt une méthode. La méthode, elle est très simple, elle est évidente pour des profs de pro mais elle ne l'est pas pour nous. Y a un truc qu'il faut, souvent je le rappelle, jamais perdre de vue ; la grande différence fondamentale entre une prof d'enseignement général et un prof de pro c'est que nous on est face aux élèves alors que vous, vous êtes parmi les élèves, physiquement, et ça, c'est une différence incroyable. Lorsqu'on les a, nous, en classe, on a affaire à un bloc qui est face à nous. Et pour s'immiscer dans ce bloc et circuler, et beh il faut imaginer des stratégies pour être au plus près d'eux. Ce qui n'est pas évident à mettre en place, comme on peut le faire ici, dans un restaurant.

E. C. : Ah d'accord, oui, je vois, je comprends tout à fait.

220 **E. 1 :** Donc, ce qu'il va falloir faire, c'est créer des situations d'enseignement, des projets, des mises en activité, d'où, par exemple, la stratégie de l'ilot, mais on pas pour que des élèves collaborent entre eux, mais ça va nous permettre de circuler autour d'eux, et y aura toujours une place où on pourra mettre une chaise et s'asseoir à côté de l'un d'entre eux ; et avoir des discussions personnelles. Et c'est ça, en fait, c'est plutôt des postures.

E. C. : Donc tu profites de ces méthodes ou de ces postures d'enseignement pour promouvoir l'égalité filles-garçons, puisqu'on parle de ça, mais d'autres choses aussi, j'imagine

225 **E. 1 :** Oui.

E. C. : Et, est-ce que tu as été... parce que, là, c'est une sorte d'outils, enfin c'est des méthodes, est-ce que tu as été accompagné et, ou formé le cas échéant pour... ?

230 **E. 1 :** Non. Non, et même à ma connaissance, pour être formateur... en tout cas, nous en Lettres-histoire, au PAF, c'est quelque chose que même nos I-EN 1s ne nous ont jamais demandé, spécifiquement de travail pour ça, parce qu'encore une fois, parce que c'est inscrit au programme. C'est-à-dire, que nous, prof de Lettres-histoire, on doit le bucher, quoi. C'est quelque chose qui doit être étudié par nous-même au même titre que d'autres thèmes... et l'EMC, c'est pareil. Donc, c'est du ressort du prof... obligatoirement.

E. C. : Autre point de vue : est-ce que tu penses que la posture de l'enseignant influence les élèves sur l'égalité filles-garçons ?

235 **E. 1 :** À fond. Ah oui, oui, alors à fond. Le prof qui est un référent. Conscient ou inconscient pour l'élève, à fond. Je vais te donner une anecdote récente. Lorsque... Donc Prénom NOM, lorsqu'elle est... les premières discussions qu'on a eues au Montcalivert... (journée d'intégration du début d'année [NDLR]) c'est précieux ces moments où on marche, on discute... Je lui avais demandé, c'était hors entretien en plus, qu'est-ce qui a fait qu'il y a eu un...une... le moment où la décision pour elle était prise de venir à Camel. Et donc, elle me disait qu'elle avait déjà au départ, un gout pour la cuisine et cetera, et ce qui a fait tilt chez elle, c'était lorsque dans son collègue, un prof est venu, c'était Enseignant 2, lorsqu'il a parlé de la filière, la façon que ça s'est passé, elle me dit qu'elle... elle a pas utilisé ce mot, mais qu'elle avait été vraiment, totalement

hypnotisé, c'est pas le mot qu'elle a utilisé, mais quelque chose un peu comme ça, et euh... par la personne qui portait cette... ce savoir auquel elle voulait avoir accès, et donc, elle l'a pas dit avec ces mots-là, mais à ce moment-là, c'est devenu un référent, et elle s'est figurée l'image de la profession déjà, et de ce qu'elle pouvait apprendre au lycée à travers la personne même du prof qui était là ce jour-là. Et donc, c'était... ça a marché, tant mieux, c'est tout en l'honneur de Enseignant 2, je lui ai raconté d'ailleurs... et euh... et donc, c'est dire à quel point, nous, profs, même si on en a pas du tout conscience, on est des référents pour eux. Mais si on y réfléchit bien, au même titre que nous-mêmes lorsqu'on était élèves, y a eu des profs qu'on a détestés, d'autres qu'on a adorés, alors qu'on était pas là pour les détester ou les adorer, mais voilà...

E. C. : Ça se passe comme ça... eh oui. (Silence 1) Est-ce que tu penses qu'il y a une autre méthode qui pourrait marcher, c'est la parité stricte dans les classes ? Est-ce que tu penses que c'est une bonne méthode ? Enfin, qu'est-ce que tu en penses de la parité ?

E. 1 : Oh, elle est précieuse, hyper précieuse. Pour avoir été... alors, je suis en contact, moi, avec des collègues de tous les horizons, au quotidien, régulièrement dans des bahuts où il y a que des... une grosse dominante garçons ou l'inverse et cetera, ils sont tous, tous, unanimes, lorsqu'il y a une parité, le groupe classe est plus stabilisé, plus stable, les échanges sont plus riches, c'est déjà de ce point de vue. Et, y a un équilibre, une manière d'être qui est propice à l'enseignement, quoi... Et, du coup, à ces discussions liées à l'égalité femmes-hommes.

E. C. : Donc, toutes matières confondues ? Parce que là on parle d'hôtellerie, mais toi, tu fais d'autres classes aussi, je pense au ASSP où c'est une majorité de filles...

E. 1 : Oui, toutes matières confondues.

E. C. : D'accord. Y a encore une autre méthode que j'aimerais parler avec toi, c'est de dégenrer. Tu sais, c'est-à-dire, au lieu de s'adresser en fait, à un groupe d'individus en disant, en les interpellant comme : "les filles !" ou "les garçons !", on leur dit "les jeunes !" ou "jeunes gens !". Est-ce que tu penses que c'est une méthode qui peut être adapter pour promouvoir l'égalité filles-garçons ?

E. 1 : Moi, je pense pas. Alors, déjà, y a un problème, le premier, c'est que, il faut que ce soit très spontané chez le prof, et si ça l'est pas au départ, c'est très difficile de l'acquérir comme quelque chose de spontané, de le faire, bon, c'est pas évident. Lorsqu'on dit "les filles" ou "les garçons", chez un prof ça peut être aussi très affectif, de le considérer comme ça, de le dire comme ça. Et euh... (Silence 3) je pense pas. Par contre, il me semble, alors, là aussi, c'est qu'une impression, ce à quoi ils sont sensibles, c'est lorsqu'on les considère et les uns et les autres. Par exemple, lorsque je vais pour les interpellier... alors oui, si c'est ça ! Un exemple très concret. (Silence 2) La dernière fois, je leur demandais d'apporter leur ordinateur, au lieu de dire il faudrait que tous vous l'amenez, j'ai dit il faudrait que toutes et tous vous l'amenez. Donc, on considère les deux, on va pas faire emporter le masculin sur le féminin. Et ça, ils en sont très sensibles, de décliner, plutôt que de dégenrer. Ce n'est qu'un point de vue personnel.

E. C. : Non, non mais c'est intéressant. (Silence) Est-ce que... bon, je te la pose quand même, mais tu y as déjà répondu je pense... Est-ce que tu penses que l'égalité filles-garçons dépassent le rôle de l'enseignant ? Donc là, clairement non, puisque c'est dans ton programme, tu me l'as dit. Mais ce n'est pas dans le programme de toutes les disciplines. Est-ce que tu penses que c'est... voilà, en fait quand j'ai posé cette question, je t'explique, quand j'ai posé cette question je me disais, est-ce que ça dépasse le rôle de l'enseignant ou est-ce qu'il faudrait un enseignant genre matière égalité filles-garçons, tu vois ? Donc, du coup, ça rejoint un peu ça, parce que c'est dans ton programme d'EMC-histoire. Est-ce que tu penses que c'est l'ensemble de l'équipe éducative en fait, qui doit promouvoir l'égalité filles-garçons ou est-ce que c'est réservé que... comme c'est dans ton programme, tu vois ?

E. 1 : L'ensemble. Le signal fort, quoi. Ce qu'on a fait cette année, j'espère qu'il y aura pérennisation pour des temps forts, notamment pour le... pour le 8 mars, c'est hyper important, hyper précieux. C'est... on le voit, c'est... ça a marché au niveau de l'établissement. Il faut... il faut être capable dans une équipe éducative, ça c'est idéal, de créer l'événement. Alors, le matérialiser, le rendre visible.

290 **E. C. :** Comme le projet là, c'était...

E. 1 : Voilà, ce qui se fait. On installe... il y a une vraie installation au sens artistique du terme, en plus. Avec le fait qu'il y a eu, de la part de ma collègue, cette grande exigence esthétique, graphique, ça n'a fait que énormément de caution, de sérieux, de force aux propos. Et ça, je crois que c'est comme ça, qu'on va le dépasser. Bon, en dehors du cadre de l'enseignement même, disciplinaire.

295 **E. C. :** Je comprends. Tu le dis, c'est plutôt positif, hein ? et tu as envie de continuer. Est-ce qu'il y a quelque chose que tu changerais ?

E. 1 : Ah oui... ça c'est intéressant. Alors, je dirais pas changer, mais faire évoluer. C'est-à-dire que moi, mon vœu, c'est que... ce que Enseignante référente égalité a impulsé... (Silence 1) d'une manière... Voilà ! d'une manière générale, lorsqu'on fait un projet, ce qui est terrible, c'est ce que j'appelle moi les "one shot", un truc qu'on fait, on est super content, on s'asperge de champagne et puis après plus rien. Ça, c'est terrible. Il faut pérenniser tout ou partie. Il faut pouvoir le développer, le... réexploiter tout ou partie des éléments. Donc là, ce qu'il faut pouvoir faire après (on en parle entre nous) cette année ; il faut que là, le... le 8 mars, c'est envisagé, puisqu'il y a une action de faite, et l'année d'après, je sais pas comment, mais continuer à être créatif, imaginatif pour mettre en place des actions. Un exemple précis, pourrait faire évoluer le concept, il faut que ce soit très pragmatique, les cadres qu'on a là, qu'on avait déjà, y a des reflets épouvantables. Acheter des cadres anti-reflets, pour pouvoir, ces portraits-là, l'idée de les renouveler. Et puis des moments, des promos, qui s'emparent de d'autres portraits de femmes, pour que d'autres portraits s'installent, et que ça génère une mise en intrigue chez les élèves. Tiens, on a eu des portraits, en voilà d'autres ! Qui sont ces femmes ? Voilà, comme ça, entretenir la réflexion. Ne jamais leur faire relâcher...

310 **E. C. :** Oui, ne pas que ça s'endorme et que ça passe...

E. 1 : Voilà, comme un "one shot". C'est ça l'idée. (Silence 2)

E. C. : Ok. Donc là, c'est au sein de l'équipe, le projet a été monté, Enseignante référente égalité peut-être qui portait, qui a lancé l'idée, puis tout le monde a suivi. Est-ce que tu penses que ce serait plus facile, ou qu'il faudrait d'avantage être accompagné pour promouvoir... donc accompagné soit par la direction, soit par l'académie, soit...

315 **E. 1 :** Complètement. Ce qu'il nous faut, notamment, c'est toujours l'état de la recherche. Qu'est-ce que... les sociologues, par exemple, ont mise en évidence, qu'est-ce qui est observé ailleurs. Qu'on ne se limite pas au microcosme de notre établissement, ou de la discipline ou du métier que l'on fait. Voilà, et qu'on soit toujours au fait, de l'évolution de...

320 **E. C. :** Ça serait... qu'il y ait des recherches, et que vous ayez les communications des recherches, en fait ?

E. 1 : Oui. Qu'on soit capable de toujours... se mettre à jour.

E. C. : D'accord. Et quand on va sur le réseau Canopé ou sur Eduscol, y a... c'est pas suffisant ? Parce que je sais qu'il y a quelques outils, hein ?

E. 1 : Ouais... Moi, mon rêve, c'est un contact direct chercheur-enseignant. Voilà.

325 **E. C. :** D'accord.

E. 1 : C'est-à-dire que... moi, je n'en peux plus de voir des fois, des tweets où des gens se flattent, des I-EN 1s ou des formateurs, d'avoir assisté à tel colloque... passionnant où on sent bien que là, on aurait eu beaucoup de choses à obtenir et pour lequel on n'a rien. (Silence 1) Et où ils se flattent d'y avoir été, ils sont fiers de prendre des photos, mais rien ne se produit. Je pensais à l'IFÉ (Institut français de l'éducation [NDLR]) notamment, y a des articles fabuleux, des contenus énormes, où on peut saisir certains aspects, où on a pas la substance même de ce qui a été mis en évidence, tu vois ? Je te donne un exemple, je sors un tout petit peu, un peu là de l'égalité hommes-femmes. Avec... dans le PILAR, on a parlé de l'enjeu du document composite, je sais pas si tu es au fait du principe, des enjeux ?

E. C. : Oui, Enseignante référente égalité m'en a parlé un peu.

E. 1 : Et c'est quelque chose, en fait, lorsque je regarde, ben justement la littérature, les premiers articles où on commence à traiter de fond et sont publiés sur ces questions-là, c'est 97. Et ensuite, on voit des travaux au début des années 2000, par Christiana, la chercheuse qui travaille avec nous qui a fait un très bon compte rendu de l'état de la question, et par des chercheurs et spécialistes de l'éducation, mais les éducateurs et les profs, c'est nous. Mais, comment ces choses-là, n'arrive pas jusqu'à nous ? Alors peut-être que c'est une... c'est un tort partagé, peut-être que nous aussi, on n'est pas assez... (Silence 1) on n'a pas une veille scientifique assez efficace, peut-être, mais c'est pas normal, quoi. C'est pas normal, qu'en 2020, enfin, je me préoccupe de questions, essentielles comme celle-là, où tout d'un coup je découvre qu'ah oui, mais à quel point je les ai mis en difficulté mes gamins avec des documents qui n'étaient pas satisfaisants, qui n'étaient pas bon, quoi. Ça, c'est... Et donc, pour l'égalité femmes-hommes, c'est pareil, c'est-à-dire que y a des évolutions qui se font, alors on a... je vais prendre un exemple, c'est la question de la géographie des lieux, *Enseignante référente égalité* nous en avait parlé avec cette chercheuse qu'elle aurait aimé pouvoir convoquée. La façon dont filles et garçons vont occuper des espaces de vie. Alors, ça a été beaucoup étudié pour les écoles primaires, la cour de récré, mais je pense qu'il y aurait des choses à faire du côté aussi du lycée, certainement. Dans tout ce qui est du registre de la vie affective de nos élèves, là aussi, y a des choses à... c'est là où on a rien... il nous faut des billes.

E. C. : D'accord. Et, enfin, pour terminer, tu penses que la promotion de l'égalité filles-garçons, elle a sa place dans l'avenir de l'enseignement professionnel hôtelier, puisque c'est ça qui m'intéresse, mais même en général.

E. 1 : Oui. Alors, en hôtellerie euh... je dirais plus qu'ailleurs, c'est peut-être mal dit, mais oui, à fond, particulièrement. Et en particulier, moi y a quelque chose sur lequel... qui me préoccupe, et le mot n'est pas trop fort... (Silence 1) il faut penser au fait que, tous les jeunes qui montent là, qui viennent dans ce métier-là, se font une image de la profession par les médias, télé, Top Chef, en tête, entre autres... Cauchemar en cuisine... qui véhiculent beaucoup de choses sur laquelle il va falloir... on le fait à des moments d'accueil, notamment, des élèves ; mais sur laquelle il va falloir s'attarder. Euh... Est-ce que Hélène DARROZE est un personnage euh... (Silence 1) je veux pas la remettre en question, mais... il est important qu'il y ait la présence des femmes, qu'Anne-Sophie Pic soit présente, qu'on les montre comme des femmes qui réussissent, mais ça reste encore des femmes d'exceptions, et lorsqu'on discute avec les filles, qui viennent en cuisine, moins en salle, on voit bien que ce n'est pas encore un référent, et euh... je m'exprime mal, là...

E. C. : Je comprends...

E. 1 : ...mais y a quelque chose qui se joue à ce niveau-là. Voilà, c'est là qu'il va falloir, je sais pas comment, mais... (Silence 2) travailler ces aspects.

E. C. : Ok. Oui, oui... du coup, plus en cuisine que, en salle ? puisqu'en salle, c'est pas trop médiatisé encore...

370 **E. 1 :** Et malheureusement pas, et à l'inverse. C'est-à-dire que le maître d'hôtel, il est masculin, dans l'imagerie des élèves. Et on dira pas la maîtresse d'hôtel, ça les choque, c'est terrible. Là aussi, y a, pffff... y aura peut-être encore plus de retard à... à rattraper, quoi. (Silence) Donc les médias, l'image de l'hôtellerie par les médias, c'est là où il y a une porte d'entrée pour nous. Et puis si y a des élèves, à un moment il faut y être à cette porte, quoi.

E. T. : Oui, bien sûr, bien sûr. Est-ce que tu veux rajouter quelque chose ?

375 **E. 1 :** Euh, non, sinon que... Si, oui, une dernière chose. Alors, qui se joue à des échelles très petites, des microcosmes des classes, y a des choses que j'observe et qui sont... on va dire très... porteur d'espoir, d'évolution énorme, c'est les interactions entre filles et garçons au sein des cuisines. Un exemple très concret : j'ai participé au TP des 1ResA, le jeudi des vacances, ce grand TP de Noël, et euh... donc, moi, je viens de temps en temps, rarement, en cuisine, comme c'est le cas là. Donc j'étais avec eux, avec ma blouse en train de prendre des vidéos, en me faisant oublier, et il y a des trucs que j'observe, que je trouve super encourageant. C'est le cas de Mathilde, c'est une élève qui arrive, qui est très introvertie, une petite blonde à la voie très légère, tu vois, très introvertie. En classe, elle est dans sa posture d'élève, hérité de collège, à l'écart, essayant de faire l'effort pour faire plaisir aux profs mais bon... et en cuisine, mais il a fallu un an pour ça, elle a pris une place telle, que, y a eu un moment, coup de fusil, tension entre les gamins, ils se chamaillent pas mais ça frictionne un peu, euh... elle lève la tête, elle s'adresse à tous en disant : "eh oh, les gars, là ! Qu'est-ce qu'y se passe dans vos têtes, là ?", et elle leur dit : "mais dès qu'il y a un moment un peu speed, voilà, vous perdez pied, quoi. Alors, vous allez vous calmer, et puis on va reprendre les choses normalement et on va retravailler." Et c'est des choses que je ne voyais pas avant, donc, il se passe des trucs, c'est euh... je pense qu'elles osent plus, elles se donnent plus naturellement... la légitimité de prendre la place qui normalement était allouée à l'homme, aux garçons. Ça, c'est... alors, Laurent... là, c'était avec Laurent Choime, me l'a confirmé, y a en PPAE des choses qu'il a observé. Et les têtes de classe, avant c'était les garçons, en cuisine où les filles étaient considérées comme moins capables, et bien, maintenant c'est moins... c'est plus le cas. Donc, y a, au sein de la classe, si on peut mettre en avant des... des élèves filles comme ça, pour montrer que, beh oui, l'excellence n'est pas réservée aux garçons... c'est un point de départ essentiel.

395 **E. C. :** Merci beaucoup !

E. 1 : Mais de rien, je t'en prie.

E. C. : Je te tiendrai au courant de l'avancement de mes études.

Annexe G – Verbatim de Enseignant 2

Professeur d'organisation et production culinaire au lycée professionnel François Camel, Saint-Girons

Entretien réalisé le 16 janvier 2020 qui a duré 22 minutes 05

Etienne CHAUVIN : Alors, on se voit aujourd'hui, parce que comme tu sais je suis en deuxième année de master. Donc, je fais un mémoire sur la promotion de l'égalité filles-garçons dans l'enseignement professionnel hôtelier. Et donc, dans le cadre de ce mémoire, je m'entretiens avec des profs... enfin des personnels de l'Éducation nationale, y a pas que des profs aussi, j'ai eu rendez-vous avec M. Proviseur par exemple, je compte voir l'I-EN 1 et cetera, par rapport à ça. Donc, pour commencer, si tu veux te présenter. Alors, sachant que, tu peux dire des noms, tu peux dire ton nom, tout sera effacé fu mémoire puisque c'est anonyme.

Enseignant 2 : Donc, c'est Enseignant 2, donc ça fait quatorze ans, maintenant que j'enseigne, et je suis prof de cuisine. Donc à Saint Girons depuis treize ans.

10 **E. C. :** D'accord, ok. Et tu as quelles classes ?

E. 2 : Donc, cette année, j'ai les première année CAP, les terminales CAP et les secondes bac pro, et les mentions...

E. C. : Et les mentions desserts de restaurant, c'est ça ?

E. 2 : Voilà.

15 **E. C. :** Euh... Donc on va parler, forcément de l'égalité filles-garçons, y a certains enseignants qui la promeuvent en féminisant systématiquement le nom des métiers ou alors les consignes. Est-ce que tu penses... enfin, est-ce que ça te paraît une bonne méthode ?

E. 2 : Ben, je... je critiquerai pas ceux qu'ils le font, mais moi je le fais pas. Je considère le groupe, comme un groupe, hein. Alors, c'est vrai que c'est UN groupe et pas UNE groupe, et donc... après au niveau individualité, on intervient systématiquement, on est vigilant par contre, sur certains clichés... notamment toutes les phases, dites, de nettoyage qui pour l'ensemble des garçons ne sont pas masculin, et ont tendance assez facilement à s'en dédouaner... par rapport aux filles.

E. C. : D'accord.

E. 2 : Alors, c'est le seul point de vigilance, après, non... voilà... c'est le groupe classe et y a pas plus, quoi.

25 **E. C. :** Pourquoi ? Parce que tu le considères comme groupe et pas comme différents individus...

E. 2 : Voilà !

E. C. : Est-ce que tu... selon toi, y a des freins à la promotion de l'égalité filles-garçons ? dans le système éducatif, je parle.

E. 2 : (Silence 1)

30 **E. C. :** Donc ça peut être, je sais pas, je te donne des exemples, des pistes, ça peut être peut-être des contraintes de temps, ça peut être un manque d'informations...

E. 2 : Alors, l'avantage de la fonction publique, c'est que justement, y a moins de barrières... parce que pour être... euh... enfin, pour avoir connu le privé, ben c'est vrai que quand t'es chef d'entreprise et que tu embauches, tu as du mal à embaucher les femmes qui sont assez jeunes parce que elles sont susceptibles d'avoir des congés maternité et... et ça c'est sûr que dans l'Éducation nationale, ça, ça... normalement, tu

le vois pas... En tous cas tu le subis peut-être moins que... on a autant de collègues femmes, voire plus même que d'hommes. Mais c'est vrai que dans le privé, c'était compliqué.

E. C. : Ok. Et du coup au niveau des élèves, enfin de la transmission...

40 **E. 2 :** Alors ça, je leur en parle pas. Je leur dis que de toute façon... alors, c'est vrai qu'on a un discours un petit peu... ben, comme on a connu, nous à l'époque, c'est-à-dire qu'on explique aux filles que ce sera plus dure pour elle, parce que déjà le métier, il est difficile pour les garçons mais il l'est d'autant plus pour les filles parce que... on a encore dans la profession ces clichés-là... mais par contre, quand elles percent, elles sont beaucoup plus performantes que les garçons, donc... euh... l'avantage, à mon sens, il est là, quoi. Mais il faut les préparer, à leur dire, que de toute façon... déjà à la base, tous... (Silence 1) vont connaître un

45 métier difficile, parce que la restauration ne fait pas de cadeaux, mais que c'est plus difficile pour les filles de s'intégrer, en tout cas en cuisine, parce que en salle c'est encore un autre prob... enfin, y a encore d'autres clichés et d'autres choses qui se mettent en place, mais euh... c'est vrai qu'en cuisine... enfin, on en voit plus maintenant, arriver, des jeunes, et qui ont plus de... de créativité, enfin, à mon sens, plus d'envie aussi...

50 **E. C. :** D'accord. Donc, ça, c'est le constat que tu fais, là ?

E. 2 : Au fur et à mesure... Et c'est vrai que les filles qu'on a dans les classes, là cette année, elles sont un peu les éléments moteurs des garçons, parce que, justement, elles en veulent plus, quoi... (Silence 2)

E. C. : Ok. Alors comment tu la perçois alors ? Tu as parlé tout à l'heure quand tu étais dans le privé, actuellement peut-être, tu as encore de contacts avec des... des anciens professionnels, euh... avec des professionnels, pardon ; ou lors de tes visites de stage, comment tu la perçois dans la profession, l'égalité filles-garçons ?

55

E. 2 : On le voit pas forcément quand on fait les visites de stage parce qu'on arrive toujours à des périodes un petit peu... hors travail. Mais c'est vrai que, globalement, il y a plus souvent des filles en salle et des garçons en cuisine... globalement. Même si ça se féminise beaucoup, enfin sur celles de Foix, là... et on vient de croiser un collègue, là, il avait deux filles en cuisine, quoi. Donc, ça se... ça se met en place.

60

E. C. : Ok. Tu penses qu'il y a un peu de changement qui s'opère, là, ces dernières années ?

E. 2 : Oui, parce que de toute façon, la main d'œuvre étant rare, on est obligé aussi maintenant, de faire confiance à du personnel féminin, parce que, justement, il amène aussi une stabilité.

E. C. : D'accord. Est-ce que tu pourrais évoquer une séance ou une manifestation durant laquelle tu as particulièrement promu l'égalité filles-garçons ?

65

E. 2 : (Silence 2)

E. C. : Non ? Ça se fait comme ça dans tes cours, mais y a pas... ?

E. 2 : J'ai jamais fait de... spécifiquement de choses comme ça... Peut-être un peu plus cette année, parce que le projet nous pousse à en parler, mais si on le fait, c'est pas forcément en TP. Malheureusement, en cuisine CAP, cette année, j'en ai qu'une...

70

E. C. : D'accord.

E. 2 : ...qui souffre beaucoup, justement, du petit groupe de garçons.

E. C. : Et comment tu réagis, toi, face à ça ?

E. 2 : Ben, elle, elle a besoin de se mettre à part. Elle peut pas s'intégrer avec eux parce que c'est difficile. Mais pour plusieurs raisons. Donc euh... donc, je la laisse se mettre à part.

75

E. C. : Ok. Et après, il faut que tu intervienes ? Enfin, est-ce qu'il y a des propos sexistes ou... ?

E. 2 : Euh... ça, il vaut mieux pas.

E. C. : D'accord.

E. 2 : Donc, ça, c'est cash. Ils savent que si ça s'amuse à ça, ça sera pas marrant pour eux, donc...

80 **E. C. :** Ok, ouais. Donc, en fait, tu la promeus quand même au travers de tes...

E. 2 : Je la protège un peu plus que les autres, quoi. On est un peu plus paternaliste avec elle, qu'on le serait avec un garçon, peut-être... Et ça, c'est l'effet aussi, enfin... je serai peut-être aussi comme ça avec un garçon qui serait mis à la marge pour d'autres raisons. J'ai eu des gamins qui avaient... des orientations qui ne plaisaient pas forcément à d'autres garçons, et il a fallu aussi agir de la même manière, donc euh... c'est plus par rapport à l'individualité du gamin, que... que le fait que ce soit une fille ou un garçon, quoi.

85

E. C. : Et du coup les autres élèves, ou même cette... enfin l'élève incriminée, du coup, l'élève que tu parles qui est toute seule, et les autres élèves dans la classe, comment ils... comment ils perçoivent ça ?

E. 2 : (Silence 1) Le fait qu'elle soit à part du groupe ?

E. C. : Non, comment... le fait que tu intervienes et... ben les deux, en fait, on va dire les deux.

90 **E. 2 :** Ben que j'intervienne, je pense que c'est plus par rapport à de la citoyenneté et de la vie de société en règle générale, la vie de groupe. Donc il faut intégrer tout le monde dans un groupe, que l'on soit amis ou pas amis, peu importe, il faut intégrer tout le monde. Donc c'est plus par rapport à cet aspect-là que j'agis par rapport à elle, quoi.

E. C. : D'accord.

95 **E. 2 :** Après, si y a des propos qui sont autres, on agira d'une autre manière, mais... mais c'est plus par rapport à ça, quoi... le respect de la vie en collectivité, c'est plus ça.

E. C. : D'accord, très bien.

E. 2 : Non ! parce que si en plus de ça tu la mets à la marge, alors là, ça arrangera pas les choses...

E. C. : Oui, ça ferait qu'empirer et...

100 **E. 2 :** Non, nous on est un groupe, donc on agit en collectif... En tout cas, c'est ma vision.

E. C. : Non, non, mais y a pas de bonne ou mauvaise vision, je pense hein... euh... est-ce que tu as connaissance des outils... enfin est-ce que tu as mis en place des stratégies spécifiques, en fait, ou ça s'est fait... euh... toujours pour parler de l'égalité filles-garçons ou est-ce que ça s'est fait un peu... en allant, on va dire ?

105 **E. 2 :** Boh, je suis plus euh... voilà, comme ça. Après euh... comme tout le monde, hein, quand on est en difficulté, on s'informe auprès de ses collègues, on prend des informations sur la gestion... des autres, et on essaye de voir si y a moyen après, d'arranger les choses, mais en règle générale, non je le fais en fonction...

E. C. : D'accord. Tu penses que c'est parce que... tu as autre chose à penser ou parce que t'es pas trop... assez informé ? C'est-à-dire, si on te disait : "ben, y a des outils spécifiques qui existent pour promouvoir l'égalité filles-garçons", est-ce que tu... ?

110

E. 2 : Probablement que j'irai voir, mais... étant papa de deux filles euh... moi je vois plutôt la vie en collectivité, la vie de société, et cetera. Donc, les inégalités, effectivement, on en est plus sensibilisé quand on a des enfants filles que garçons parce qu'on voit justement des choses qu'on aimerait pas voir vis-à-vis de ses enfants, donc... ça, par contre, je le vis plus dans ce sens-là... Voilà... je vais pas voir après si y a des outils...

115 (Silence 2) après si je suis vraiment en difficulté dans un groupe avec des gamins, j'essaierai peut-être de trouver des solutions, mais non, pour le moment, non.

E. C. : Tu n'en ressens pas l'utilité, disons ?

120 **E. 2 :** Mais j'ai pas eu non plus de gros problèmes liés à ça non plus. Peut-être que le jour où j'aurais vraiment des grosses difficultés, je serai obligé d'agir différemment... (Silence 1) peut-être qu'après, aussi de travailler en groupe... ça permet d'éviter ce type d'inégalité, quoi... peut-être... je sais pas... m'enfin c'est vrai qu'on a... on pousse les filles à pas se laisser marcher sur les pieds pour pas qu'elles soient non plus de corvée ménage et autres... donc peut-être aussi que ça influence aussi après la vie du groupe. On récupère des gamins et ensuite on les suit pendant au minimum deux-trois ans, donc euh... il faut pas se loucher sur les règles quand on les reçoit en seconde et après une fois que tu as posé les bases euh... la société se met en place quoi... donc euh... avec leurs individualités, leurs caractères et autres... donc, je dis pas qu'après on a pas des problèmes en interne mais, ça sera plus sur de l'individuel plutôt que sur un problème sociétal. Même si la société n'évolue pas positivement par rapport à ça...

E. C. : Comment ça ?

130 **E. 2 :** Pour moi, elle évolue pas positivement, y a un retour en arrière flagrant pour tout ce qui a été mis en place pour les avantages féminins depuis les années 80, et tu vois que tous ces avantages-là sont remis en cause que ce soit par des partis politiques ou autres, quoi... Donc... donc, c'est pas simple, quoi.

E. C. : D'accord. Tu penses à quoi ?

E. 2 : Moi, ce qui me choque le plus, c'est le droit d'avortement...

E. C. : Oui... c'est remis en cause ?...

135 **E. 2 :** ... par des femmes, déjà. Ce qui est, en soit, quand même hallucinant et en plus, voilà, c'est... c'est, ce sont des femmes médiatiques ou politiques, et c'est pas... c'est pas sain, quoi. Pour moi, c'est pas sain. C'est quand même la base de la liberté féminine, elle passe déjà par là. Le moyen de contraception et le choix de son corps... Et si déjà, tu remets ça en cause, c'est que déjà y a un problème au niveau société... et on recule (Silence 2) ... pour moi, en tout cas.

140 **E. C. :** Oui, oui, bien sûr... Tu... tu penses que c'est ta posture qui influence les élèves, sur notamment là, l'égalité filles-garçons, mais... ?

145 **E. 2 :** (Silence 3) Je sais pas. Franchement, je me suis jamais posé la question. (Silence 2) Tu vas nous faire réfléchir là, sur le coup (rires)... Mais, non, non, non. Après, la posture, non... pfff... mois, j'ai plutôt un contact paternel... enfin, paternaliste, oui... parce que tu réagis en père de famille à des situations qui, des fois, te dépassent, donc euh... avant de mettre en place certaines pédagogies, euh... t'as plutôt, voilà, c'est... c'est les premières choses qui arrivent... Après si ça marche pas comme ça, je te dis, on va chercher, on va voir si y a d'autres techniques ou d'autres moyens ailleurs, mais moi, je réagis plutôt instinctivement en ce sens-là.

150 **E. C. :** Très bien... Je voudrais rebondir sur ton... ta classe de CAP, là où tu n'as qu'une seule fille... euh... qu'est-ce que tu penses de la parité ?

E. 2 : (Silence 1) Par rapport au métier ?

E. C. : Oui... ou à la formation. Par rapport au deux, en fait.

155 **E. 2 :** (Silence 2) Bah, pendant très longtemps... enfin, pour l'avoir connu en tant que garçon, quand j'étais élève, euh... souvent les garçons étaient en cuisine, les filles en salle. (Silence 1) Parce que c'était... la cuisine c'était un métier dur donc c'était pour les garçons, et les filles, il fallait qu'elles soient mignonnes et qu'elles

soient en salle... c'était plus vendeur. Euh, c'est resté longtemps... ça commence un petit peu à se lisser par rapport à ça, on voit des filles arriver en cuisine, c'est vrai qu'on voit pas une majorité de filles, on a pas des groupes à majorité féminin, mais ça se féminise quand même pas mal, même en formation initiale, donc... euh... c'est long.

160 **E. C. :** Mais tu dirais que ça se fait tout seul cette parité ou il faudrait l'imposer ou la favoriser ?...

E. 2 : Après, on peut pas impos... enfin, nous, on est dans des métiers où on peut pas imposer, enfin, je veux dire, si ça pas... si ça vient pas par vocation, si c'est subi, et c'est le cas de certains de nos élèves, on le voit très très vite, quand c'est subi, c'est insupportable pour eux, et ils sont vraiment pas bien, quoi. Donc, déjà, à la base il faut pas que le métier soit subi... (Silence 1) Et c'est vrai que, étant donné que ça a une connotation difficile et masculine, on a du mal à intégrer un public féminin, parce que... ben parce qu'il y a des barrières que ce soit sur l'orientation ou... ben dans la tête des familles, aussi. Pourquoi tu veux aller faire ce métier-là, alors que c'est un métier de mec, quoi ? Et ça, avant qu'on le lisse, ça sera... sur des décennies, donc euh... ça commence, mais ça sera plus long.

165 **E. C. :** D'accord. (Silence 2) Est-ce que... Est-ce que tu penses que la promotion de l'égalité filles-garçons dépasse le rôle de l'enseignant ? J'entends par-là, est-ce que tu penses que c'est de l'éducation à l'égalité filles-garçons qu'il faut intégrer dans nos cours, ou ça serait plus le rôle d'une personne à part entière qui fait des cours, par exemple de... sur ça ?

170 **E. 2 :** L'intégrer... (Silence 3) Comment tu veux intégrer quelque chose ? Il faut qu'on en parle. Il faut que ça ne soit pas un tabou... parce que, de toute façon, dès l'instant où elles naissent, les filles ont des poupées et les garçons ont des voitures, donc ça, de toute façon, tu n'arriveras pas à le gommer... c'est beaucoup plus profond au niveau sociétal que ça. Après, leur expliquer euh... toutes petites qu'elles ont les mêmes droits et les mêmes chances que les autres, ça, oui ! ça fait partie des missions qu'on peut avoir dès le départ, pour leur prouver que, de toute façon, elle sont pas ni moins ni plus que les autres, quoi.

E. C. : : Donc dès le premier degré, quoi ? Dès les enseignants à la maternelle...

180 **E. 2 :** Dès la crèche.

E. C. : Ah oui...

E. 2 : Dès la crèche, parce que dès la crèche euh... les filles, elles ont des poupées et des dinettes et les garçons, ils ont des voitures et des tracteurs et... et t'as déjà un cliché qui se met en place dès la plus tendre enfance. Et, de toute façon, ça passe aussi par le biais des jouets, quoi.

185 **E. C. :** Oui. Oui, oui, bien sûr.

E. 2 : Donc euh... c'est beaucoup plus profond que ça, et il faut av... dès qu'elles ont... enfin, dès que les enfants ont la capacité de comprendre et de parler, il faut qu'on leur dise, dès le départ... et c'est encore là aussi, où tu dis euh... voilà, les filles, elles vont faire ça et les garçons vont faire ça ; et ça, t'arriveras pas à le gommer d'un coup de baguette magique, c'est beaucoup trop profond, beaucoup trop... trop long à mettre en place et euh... et tu le vois même dans nos familles... (Silence 1) La génération avant nous, le garçon a toujours plus de choix et de chances et de droits que les filles dans la même famille, avec la même éducation et avec les mêmes avantages... donc c'est plus profond... Par contre, faut en parler, faut pas que ce soit un tabou ; à mon sens.

190 **E. C. :** D'accord. (Silence 1) S'il devait y avoir quelque chose à changer dans la promotion de... en faveur de l'égalité filles-garçons, qu'est-ce qu'il faudrait changer selon toi ?... Dans le futur, si on parle de perspectives...

E. 2 : Si on change quelque chose, ça veut dire qu'il y a un problème. S'il y a un problème... c'est qu'on en est conscient mais on veut pas le changer. Si on fait tout pour que ça s'inverse, on risque de tomber dans l'autre travers, c'est-à-dire avoir une inégalité hommes-femmes, mais dans l'autre sens... Donc, l'équilibre, il sera difficile à trouver, mais il sera difficile à trouver parce que... ben, parce qu'on est pas décisionnaire de tout et que beaucoup plus haut que nous, ces problèmes-là se posent mais ne se résolvent pas, quoi. Donc euh... on te dit il faut une ég... une équité, mais tu vois très bien que... même dans l'hémicycle de nos décideurs, l'équité elle y est pas... alors qu'ils l'ont votée. Et que dans la tête des gens, faire confiance à une femme, c'est pas encore gagné, et les femmes élues ont encore beaucoup plus de mal à l'être, par contre quand elles le sont, elles sont pas plus incompétentes que les autres, bien au contraire, mais c'est déjà à cet... à ce niveau-là que l'inégalité, elle est visible et elle est visible encore plus forte puisque c'est la nation qui représente ses ayants-droits et donc, tant qu'on arrivera pas à régler ça, en France, puisque y a d'autres États où s'est déjà un peu plus lissé, euh... on aura beaucoup plus de mal à notre échelle, à nous, à régler d'autres problème, quoi.

E. C. : Tout à fait, ouais... c'est un peu un devoir d'exemplarité...

E. 2 : Je pense ! parce que c'est pas le tout d'être décideur, de voter des lois et de pas les appliquer, pour qu'après on vienne de faire la morale en te disant "vous n'avez pas été... respectueux de la règle du jeu", quoi. Et donc, à un moment donné, oui, l'exemplarité euh... elle est à tous les niveaux. Mais je pense que celle qui est la plus visible, c'est pas la nôtre, quoi. Même si nous, on fait un travail de fourmi, qui sera, à mon sens, un jour... porteur. Parce que ça sera à notre niveau à nous que ce sera, aussi, important de le faire, il faut que ce soit visible de partout, quoi... (Silence 1) et c'est pas le cas.

E. C. : Ok... (Silence 1) Et, enfin, pour terminer, est-ce que tu penses que la promotion de l'égalité filles-garçons a sa place dans l'avenir de l'enseignement professionnel hôtelier ? (Silence 2) Vraiment au cœur de notre métier d'enseignant.

E. 2 : (Silence 3) Je pense qu'il faudra qu'on soit plus euh... (Silence 2) enfin... ça sera pas l'égalité hommes-femmes, pour moi, on est tous égaux, on a tous les mêmes droits, on a encore des métiers qui sont très féminins parce qu'on a une clientèle qui... qui demande. En fait, toute la partie visible de l'iceberg de l'hôtellerie-restauration, la clientèle est deman... est plus souple avec les femmes... qu'avec les hommes. Elle est plus dur, des fois aussi, avec les femmes parce que... d'autres problèmes mais... mais c'est des clichés qu'on a, mais qui seront gommés au fur et à mesure... euh... les jeunes qui montent ont, ont moins de... de problèmes avec ça... ils sont beaucoup plus ouverts, ils sont beaucoup plus frais par rapport à ça... l'idée que nous, déjà, on se pose ses questions-là, c'est que déjà, on a ôté certaines barrières par rapport à la génération qui nous précédait, et donc déjà, ça permet aussi à laisser... des places... (Silence 1) plus féminine en tant que... enfin, étant donné qu'on est des hommes, on laisse plus de place à la femme, mais c'est pas... c'est pas de suite que ça va se mettre en place. Mais c'est... VOILA ! c'est ce que je te disais, c'est un travail de fourmi... ça sera très long, mais j'ai pas... enfin, j'ai espoir que ça se mette... ça se... ça s'aboutisse, mais le problème c'est que, voilà, on est dans une société qui... qui est nombriliste, qui revient en arrière, qui trouve normal que les femmes soient agressées verbalement ou physiquement dans la rue euh... qui trouve pas ça dramatique... et donc... on a toujours pas réglé les problèmes de violences féminines donc... donc, tout ça, c'est des problèmes qui font que on ne donne pas la possibilité, non plus, à la société de changer, donc... ça vient de plus haut... il faut que ce soit beaucoup plus fort quand il y aura sanction parce que pour le moment c'est pas suffisamment sanctionné. Quand la sanction tombera, l'égalité se mettra en place beaucoup plus rapidement, je pense. Et la problématique, c'est que on est dirigé par beaucoup plus d'hommes que de femmes, et pour faire gommer ça, ça sera un peu plus long que dans d'autres sociétés où on a déjà des femmes qui sont beaucoup plus présente à ce niveau-là, quoi... Mais ça viendra, on pourra

pas revenir en arrière comme on l'était début 20^e, début 18^e où la femme était à la maison et... euh... certains, enfin, quand tu discutes maintenant... enfin, on est au 21^e siècle, quand tu discutes avec certaines populations, ou même certains hommes à des niveaux de sociétés différentes, ce cliché-là revient, quand même, c'est ça qui est un peu effrayant, donc tu te dis, y a vraiment un mauvais retour en arrière sur certaines choses qui fait que... c'est pour ça qu'il faut être vigilant... mais on sera pas décisionnaire de tout à notre niveau. Mais, il faut être ouvert et expliquer surtout aux filles que elles ont autant de chances que les autres... Et je pense, déjà que là, on fera des générations qui, qui se donneront plus la peine. De toute façon, pour réussir, il faut aller au bout de soi-même, que ce soit garçon ou femme, mais si tu leur expliques que même en allant au bout de toi-même, toi t'es une fille, malheureusement, t'auras des barrières encore plus ; c'est beaucoup plus compliqué de les motiver, donc... Elles ont toutes leurs chances... au même titre que les autres, et après voilà, ça viendra, quoi. (Silence 2)

E. C. : Très bien. (Silence 1) Ben, écoute, je te remercie. Tu veux peut-être rajouter quelque chose ?

E. 2 : Non, non, après... Déjà, c'est imp... enfin, pour moi, c'est bizarre de dire... qu'il faut qu'on s'intéresse à l'inégalité. Tu te rends compte ? On est dans une société du 21^e siècle et on se pose encore la question de savoir pourquoi il y a des inégalités hommes-femmes. C'est hallucinant ! On devrait même pas se poser la question !

E. C. : Oui, selon toi, ça devrait être un fait et ça devrait être comme ça, quoi.

E. 2 : L'évolution de la société fait que normalement on devrait même pas à se poser ça, quoi ! (Silence 3) Donc on a pas trop évolué par rapport à ça, quoi. En tout cas, en France. Y a des évolutions, mais pas suffisamment pour... pour ne pas à avoir à se poser... à ne plus se poser cette question.

E. C. : C'est la génération montante qui va faire changer ça ?

E. 2 : Celle qui arrive peut-être pas, mais celle d'après je pense qu'elle va... qu'elle va bousculer pas mal de choses, en tout cas, j'espère ! En tout cas, moi c'est ce que je dis à mes filles... après... on verra ce qu'il arrivera, mais faut surtout pas se laisser faire... surtout pas... à quelques niveaux que ce soient.

E. C. : Bon, ben, écoutes je te remercie et puis je te tiendrais au courant de l'avancement de mes études.

E. 2 : Bah, de rien... Après je suis pas très doué non plus, mais... mais c'est vrai que c'est hallucinant, quoi ! Tu vois, on se pose encore ces questions-là, quoi !

Annexe H – Verbatim de Enseignant 3

Professeure d'organisation et production culinaire au lycée professionnel François Camel, Saint-Girons

Entretien réalisé le 17 janvier 2020 qui a duré 37 minutes 03

5 **Étienne CHAUVIN :** Alors, on se voit aujourd'hui, puisque, comme tu sais, je suis en deuxième année de master, et dans la deuxième année de master, on réalise un mémoire. Je le fais sur la promotion de l'égalité filles-garçons dans l'enseignement professionnel hôtelier. Et le mémoire, en fait, se construit, en fait, en trois grandes parties ; une première partie qui est une revue littérature, donc on voit ce qui a été fait scientifiquement ; deuxième partie où on va faire une étude empirique, c'est là où je suis, là où...

Enseignant 3 : Tu fais tes investigations ?...

10 **E. C. :** C'est exactement ça ; et troisième partie où on aura des préconisations. Donc pour l'étude empirique, je... j'ai fait un questionnaire auquel tu as déjà répondu et je m'entretiens avec différents personnels de l'Éducation nationale, donc pas forcément avec que des profs, par exemple je me suis entretenu avec le proviseur, j'essaie de voir l'I-EN 1 et cetera. Donc, euh... je vais te laisser maintenant la parole, je vais te laisser te présenter, je voudrais juste te signaler encore une dernière chose, c'est que si y a des noms... enfin, si tu veux dire des noms ou quoi, tu peux. Je les effacerai systématiquement du mémoire puisqu'on garde un côté anonyme dans les... voilà.

15 **E. 3 :** D'accord. Donc je suis Enseignant 3, je suis professeure de cuisine au lycée François Camel à Saint Girons, c'est ma cinquième année ici ; et dixième année dans l'Éducation nationale... Ça suffit ou il t'en faut plus ?

E. C. : Ben, peut-être ton expérience avant...

E. 3 : Ah ! Mon expérience avant. Euh... donc j'ai 47 ans et demi, j'ai travaillé quinze en hôtellerie-restauration, euh... j'ai fait du gastro, du traiteur... j'ai tout fait sauf de la collectivité.

20 **E. C. :** D'accord. Une riche expérience, quoi.

E. 3 : Oui, c'est tout, je... autre chose, dans l'éducatif, j'ai... j'ai entraîné... j'ai des diplômes d'entraîneurs de football.

E. C. : Ah ! d'accord ! Donc, ça t'aide pour les coacher en cuisine ou... ?

25 **E. 3 :** Euh... je sais pas en fait si ça m'aide, ça fait partie d'un relationnel qu'on peut avoir mais on marque pas de but en cuisine ou... y a pas de stratégie d'équipe particulière... euh... non. Sans doute, au niveau du relationnel, mais c'est surtout que, lorsque je suis rentrée dans l'Éducation nationale, toute la problématique du relationnel avec les adolescents et tout, ben, je la connaissais déjà... voilà. Et j'étais donc une femme qui entraînait des hommes.

E. C. : Ah, intéressant...

30 **E. 3 :** (rires)

E. C. : ...encore plus intéressant pour le sujet qui nous amène ici, aujourd'hui. (rires) Très bien, ben oui c'est bien pour la présentation. Euh... je vais commencer tout de suite, comme on parle de l'éducati... de l'égalité filles-garçons, je sais pas si tu sais, mais y a certains enseignants qui, pour promouvoir cette égalité, ils féminisent systématiquement les noms de métiers ou bien, et/ou les consignes, dans leurs cours. Est-ce que ça te semble une bonne méthode ? Et si oui ou si non, pourquoi ?

35

E. 3 : Euh... oui, je pense. À partir du moment où tu es à l'aise avec la méthode, euh... donc euh... je crois que la méthode est bonne, parce que si tu te l'appropries euh... l'élève, il va forcément la comprendre. Euh... par contre, je dois avouer que, pour moi-même, que... je serai sans doute en difficulté, d'employer un féminin sur certains mots, mais c'est pas que... c'est, c'est... souvent, c'est sur l'habitude que j'ai eue
40 d'employer euh... ce mot-là, donc, le mettre au féminin, ça, ça... "cuisinière", c'est difficile pour moi à prononcer, alors si je l'entends dans la bouche de quelqu'un d'autre, bon... mais, pour moi, "cuisinière" c'était un... ça faisait un peu... à la maison, ou alors ça faisait référence au matériel... et voilà. Et pourtant, ça serait le mot qui... c'est le mot qu'il faut employer.

E. C. : Et du coup, tu dis "cuisinier femme" ou... par exemple, pour "cuisinière" ?

45 **E. 3 :** Euh... (Silence 1) Non, enfin, je sais pas. Je l'emploie... en fait, je vais faire un pluriel... le plus souvent, je crois.

E. C. : D'accord. Tu vas t'adresser au groupe, en fait...

E. 3 : Ou sinon, je dis que je travaille dans la cuisine Je dis pas que je suis cuisinière.

E. C. : Oui. D'accord...

50 **E. 3 :** (rires) Je fais de la cuisine !

E. C. : Tu fais de la cuisine...

E. 3 : Mais c'était pareil, j'avais la même problématique avec entraîneuse...

E. C. : Ah oui...

55 **E. 3 :** "Entraîneuse", ça allait pas du tout... Donc euh... mais, mais j'entends que féminiser, ça soit... c'est aussi une très bonne solution...

E. C. : Ça peut... pour certains, en tout cas...

60 **E. 3 :** Voilà, oui. Mais c'est... enfin, c'est sans doute aussi euh... générationnel. Ça arrive maintenant, plus... j'entends beaucoup plus facilement... mon oreille s'habitue beaucoup plus facilement à auteure -e, écrivaine -e, que... que, sans doute, y a dix ans, je me disais "mais qu'est-ce que c'est ?" Donc, nous aussi, les femmes, on doit faire des efforts par rapport à ça... (rires)

E. C. : Oui, c'est sûr que c'est un effort... collectif. (Silence 2) D'accord. Tu penses qu'il y a des freins à la promotion de l'égalité filles-garçons dans le système éducatif ?

E. 3 : (Silence 2) De moins en moins... euh... alors, dans le système éducatif en général ? ou en hôtellerie-restauration ?

65 **E. C. :** Dans le système éducatif en général. On va parler après de l'hôtellerie-restauration.

E. 3 : Alors, dans le système éducatif en général, euh... je vais... je peux parler que de ce que j'entends, c'est-à-dire que les problématiques par rapport au filières scientifiques, euh... là, elles sont... enfin, apparemment y a des freins par rapport à... au... au, oui, au fait que les filles, on les dirige pas de manière naturelle en sciences, c'était un petit peu la même chose pour les filles quand j'ai démarré en cuisine, quand j'ai moi-même passé le BEP. Euh... une fille, ça allait pas forcément en cuisine, on la dirigeait plutôt en service. Tout ça a changé...

E. C. : Du coup à ton époque... enfin, je m'excuse, je te coupe... euh... à ton époque, ça avait été difficile, pour toi, de rentrer dans un BEP cuisine ?

75 **E. 3 :** AH non, non. Et non, ils m'auraient pas mis en service, j'étais trop... euh... oh, je pense qu'avec les... non... avec les clients, j'étais plutôt un peu rugueuse... et j'étais pas... il valait mieux me cacher dans la cuisine (rires)

E. C. : Ah, d'accord. Ça t'a pas posé de soucis, du coup ?

E. 3 : Non, du tout. Je... j'avais beaucoup de mal avec euh... ouais... bon, c'était cette période-là, hein... Après j'ai eu du relationnel clientèle, notamment en traiteur...

80 **E. C. :** Donc t'as pas eu de problèmes...

E. 3 : Non, et puis c'était vraiment ce que je voulais faire, donc euh... en tout cas, plus que la salle.

E. C. : Oui, je comprends.

85 **E. 3 :** Euh... mes autres connaissances par rapport à ce que tu disais, au niveau du système éducatif en général, elles s'arrêtent à peu près là. Bon, je sais que y a des difficultés, y a peu de filles dans certaines filières et on les encourage pas forcément à y aller. Comme y a peu de garçons dans d'autres filières ; parce que j'ai travaillé, par exemple, dans un lycée hôtelier, dans un lycée professionnel qui faisait aussi coiffure-esthétique, et y avait du mal à rentrer des esthéticiens... c'était compliqué l'esthéticien, c'était très... bien entendu, un professeur... enfin, bien entendu... c'est difficile pour un professeur de... professeur principal de 3^e, de diriger un garçon en esthétique et ça... y avait un garçon, cette année-là, et ça créait aussi des
90 problèmes dans le groupe pour l'épilation... Parce que, en fait, ils s'épilent entre eux. Donc, évidemment, épiler le maillot dans... voilà, tu vois... ça créait des problématiques particulières dans ce sens-là aussi... Avec un regard des professeurs "ah, ben non, pas un garçon !"... donc ça marche dans les deux sens, en fait.

E. C. : Ah ouais, tout à fait. Ouais, ouais, c'est intéressant. (Silence 1) Maintenant, si tu veux bien, on va parler des enseignements. Et, euh... quels constats tu peux faire, par rapport à tes enseignements, sur l'égalité filles-garçons ? Donc, on est plus vraiment, dans le cœur de tes enseignements, là.
95

E. 3 : Euh... sur ce qui se passe ou sur ce que je fais ?

E. C. : Alors, déjà dans un premier temps, sur ce qui se passe, puis après on parlera dans un deuxième temps sur ce que tu fais.

100 **E. 3 :** (Silence 1) Je trouve que ça va de mieux en mieux (Silence 1) Oui... sur ce que je constate, alors, je vais parler en TP. La... le partage, il se fait un petit peu plus que quand j'ai commencé, je veux dire le partage des tâches. Euh... souvent... on va parler vaisselle, tout de suite, puisque c'est "tâches ménagères". Euh... les filles... je suis presque obligée d'aller voir les filles pour leur dire "Mais, non...", pas "laisse ta place aux garçons", mais "les garçons peuvent aussi faire la vaisselle" et il faut aussi qu'ils... les laisser s'exprimer à la vaisselle et ne pas, tout de suite, avoir ce réflexe qui doit être...je l'analyse plutôt comme ça... le réflexe
105 d'une continuité des tâches ménagères qu'elles voient faire par leur mère, et donc, naturellement, les filles vont vers la plonge.

E. C. : Donc, en fait, ce que tu dis, c'est que c'est pas les garçons qui refilent le travail aux filles...

E. 3 : Après, ils en profitent !

E. C. : Oui, après. Mais dans un premier temps ?...

110 **E. 3 :** ...c'est les filles qui vont naturellement vers les tâches ménagères... et ça, à déconstruire, c'est pas simple, laisser la place aussi aux garçons, ben de les apprendre, eux, pour le coup, les tâches ménagères. Alors, certains le savent, mais peu, hein... Et, euh... même si on interroge... bon... balayer ou... souvent, il m'arrive au réunion parents-professeurs d'expliquer aux mamans, et aux mamans ! hélas ! c'est comme ça... que peut-être c'est l'enfant qui pourrait repasser sa tenue ou... "ah mais oui, mais vous savez, mais

115 oui..." ; "vous lui faites le sac, madame ?" ; "bah oui..." ; "bah, faudrait peut-être qu'il commence à...". Voilà, ça c'est très très souvent, tu vois ?... (Silence 1) donc, y a encore un partage à faire... Donc ça, c'est un constat que je fais, mais je vois de plus en plus de garçons qui le font naturellement... oui... qui en profitent moins dans... ouais... y a une évolution comme ça. Elle est pas exceptionnelle, mais... Et l'acceptation des filles en cuisine, elle se fait complètement naturellement. (Silence 1) Euh... avant, il me semblait qu'on était plus testé quand on était une fille surtout... enfin quand moi j'ai passé le BEP, par exemple, puisque là, j'ai des élèves qui vont passer le BEP ; si je fais une comparaison à 25 ans en arrière, euh... on était un petit peu chahuté euh... par les garçons, enfin moi j'avais l'habitude... j'avais l'avantage de mon physique donc on m'ennuyait moins, mais j'avais des copines où c'était un peu chahuté parce que, un peu plus lente ou... oui... un peu plus timide ou un peu moins de confiance en soi, tout simplement et là... c'est naturel, en fait.

120

125 Voilà, y a des filles, des garçons. C'est plus prégnant en CAP, notamment quand on a des élèves FLE (Français langue étrangère [NDLR]), parce que, autre culture... et donc, il m'est arrivé... bon c'est l'anecdote, mais qui est assez révélatrice... donc, c'est ma première année de titularisation, donc j'ai un élève FLE, et donc j'explique voilà... et il vient me voir et il me fait : "moi, pas suivre femme" ; "pardon ?" ; "Ah non ! Moi, pas suivre femme, hein !" ; je lui dis "ah oui, mais ici, je suis ton chef". Ça a été compliqué pour lui... Donc, quand y a des élèves qui arrivent d'une autre culture où, ben, la femme n'a pas la même place que dans la société française, c'est un peu difficile pour les filles qui sont dans cette même classe. Je pense que c'est exactement ce qui se passe, là, pour les CAP cuisine. Y a une fille, et les garçons... euh... qui sont d'horizons différents, c'est pas simple.

E. C. : J'imagine... Du coup, en fait, tu... par ces élèves FLE, tu te rends encore plus compte de l'évolution qu'il y a eu ces quelques années en France, quoi ?

E. 3 : Oui, oui... Notamment en hôtellerie-restauration, mais même dans le métier en général. On peut que constater que ça a évolué...

E. C. : Tu le constates, euh...

E. 3 : les maitres de stages

140 **E. C. :** Oui, voilà, dans les stages ou...

E. 3 : Oui, le discours des maitres de stage, il a changé. Euh... oui... les discours que j'entends, ça a changé. Moi, je suis euh... c'est encore une anecdote mais... on doit être en 94, 95 peut-être, je bosse chez Jean-Marie Amat, deux macarons Michelin à Bouliac, et y a Vinexpo tous les deux ans, et quand c'est Vinexpo, c'est le feu, on est obligé de faire les stands à Vinexpo, le restaurant est plein et tout, et il est 2 heures du matin, Paul Bocuse rentre dans la cuisine, il me croise et fait "ahah, t'as des filles dans ta cuisine, toi !" , et Jean-Marie Amat me défend... et là, tout part. Voilà ! c'est euh... deux générations, en fait ! euh... même si Amat est décédé avant Bocuse, je pense qu'ils ont 15 ans d'écart, et je crois qu'il y a eu cette évolution-là, et j'ai été la première fille à entrer chez Michel Trama, et euh... ils m'en ont fait voir de toutes les couleurs... et j'espère que maintenant, c'est différent. Quand j'ai fait un... sur un des concours que j'ai fait. Euh... j'ai rencontré... j'avais comme commis une jeune femme qui avait fait son stage chez Paul Bocuse. Et là, ça m'a fait trop plaisir ! Je me suis dit, bah voilà, maintenant y a aussi des filles, chez Paul Bocuse.

145

150

E. C. : Et ce concours, là, que tu parles, c'était combien d'année après ?

E. 3 : C'était y a euh... trois ans.

E. C. : D'accord.

155 **E. 3 :** Comme quoi, les choses changent. Et euh... en entreprise, souvent, quand on plaçait euh... on pouvait s'entendre dire... oh, ben non, eux, ils veulent pas de garçons. (Silence 1) Et maintenant, y a plus personne

qui vous... les maitres de stage, ils veulent ou deux filles ou deux garçons pour les faire dormir dans la même chambre, un cuisinier un serveur. Mais plus personne ne vous dit, nous on prend pas de filles. Alors que ça s'est fait avant.

160 **E. C. :** Ah oui, d'accord. Donc ils disent juste, on veut le même sexe ou...

E. 3 : Oui, parce que... pour avoir, oui... Non, y a une... il me semble, qu'il y a une évolution positive là-dessus.

165 **E. C. :** Super. (Silence 2) Est-ce que tu pourrais évoquer une séance durant laquelle tu as particulièrement promu l'égalité filles-garçons ? Donc une séance de cours mais ça peut être une manifestation, ça peut être autre chose.

170 **E. 3 :** (Silence 4) Non, je pense p... dans mes séances, dans tous mes exemples, j'essaie de mettre dans mes illustrations autant d'hommes que de femmes. Euh... dans mes petits chapeaux, mes concepts... y a autant de chefs femmes ou de gérants femmes que d'hommes. Et y a autant de noms à consonnances étrangères que d'autres... je fais pareil. Je fais attention à tout ça. Mais je fais pas un cours exprès en disant, non... J'essaie que ce soit naturel.

E. C. : D'accord. C'est dans tous tes cours, en fait, que tu la promeus ?

E. 3 : Oui, j'essaie de toujours faire attention de mettre... euh... toujours une mixité

E. C. : D'accord. Et tu le généralise, du coup, sur l'ensemble de tes cours ? Et, du point de vue des élèves, parce que... donc, déjà, du point de vue des élèves. Quelle classe ça concerne, les CAP, les Bac Pro ?

175 **E. 3 :** Euh... oui, CAP, Bac Pro. J'ai les mentions, mais euh... je les ai plus en TP. Là, c'est différent. Là, les apprentis... (Silence 2) Non, c'est vrai qu'il y a moins... (Silence 1) Mes cours de techno, il faut que... comme il y a une année, ils sont quatorze semaines ici et j'ai vingt-huit thèmes à traiter...

E. C. : Donc, ouais, ça y va...

E. 3 : Pfffiou... y a pas de concepts, y a pas de chapeau, y a pas de mise en situation, c'est...

180 **E. C. :** Pour les mentions ?

E. 3 : Oui, pour les mentions. Uniquement pour les mentions.

E. C. : Donc sur tes autres classes, CAP Bac Pro, tu vas mettre ça en place, et du coup, les élèves, ils accueillent ça, ils accueillent l'idée comment ?

185 **E. 3 :** Euh... en fait, pour eux, j'espère que c'est naturel. Du coup, ça devient naturel. Y a personne, quand je dis "bon ben, vous êtes dans le restaurant untel, votre cheffeux vous demande", personne ne me dit, ah non, je ne peux pas... voilà. Euh... si j'ai des illustrations ou je fais parler des personnages, une bulle ou... ben, y a autant de personnages féminins qui ont une grande toque que... qu'on pourrait apparenter comme chef, que de personnages masculins. Qu'est-ce que je pourrais dire d'autre ? (Silence 2) Oui, en fait, c'est pfffiou...

190 **E. C. :** Donc y a pas de... enfin, mis à part, d'inclure ça dans tous tes trucs. C'est ta stratégie pédagogique pour promouvoir l'égalité filles-garçons ?

E. 3 : Oui. Mais aussi pour... pas que. Je mets des noms à consonnances étrangères, si je fais des exemples, bah, y aura autant de filles que de garçons, mais dedans je vais mettre un Karim, un Mohammed... pas que des Jean et des Paul... Voilà.

195 **E. C. :** D'accord. Est-ce que tu as utilisé déjà des outils pour ça ? Parce que il en exis... enfin, est-ce que tu as la connaissance d'outils ?

- E. 3 :** Non. Pas du tout. En fait, non, je connais pas d'outils... non. (Silence 1) Après, j'en ai pas eu besoins aussi.
- E. C. :** Oui, c'est parce que tu l'as fait naturellement ?
- 200 **E. 3 :** Oui, enfin... j'ai pas ressenti non plus un besoin dans une classe de devoir faire quelque chose vraiment en particulier, pour... parce que je ressentais un besoin de faire quelque chose pour l'égalité hommes-femmes...
- E. C. :** Jamais de propos sexistes ou... ?
- E. 3 :** Mmmh... (Silence 2) Non, plu... Sexiste, mais plutôt pour l'homosexualité.
- 205 **E. C. :** D'accord.
- E. 3 :** Voilà, euh... donc ça, c'est... de toute façon, tous les propos sexistes, je fais un rappel à la loi (Silence 1) Tous les propos... à chaque fois, c'est un rappel à la loi. Et euh... donc à partir de là, ça pose...
- E. C. :** Oui, du coup... ça revient pas. (Silence 1) Tu penses que la posture de l'enseignant, ça peut jouer ?
- E. 3 :** Oui
- 210 **E. C. :** Ça influence, du coup, les élèves ?
- E. 3 :** Ben oui. Ben, je suis une femme et en cuisine. Et y en a pas énormément, donc c'est un peu référent... pour les filles, et puis aussi, j'encourage les garçons, enfin, je parle... enfin, il m'arrive bien entendu de parler de mon parcours, et euh... de... de dire que, en tant que femme, ça n'a pas toujours été simple... au tout début. Et donc, à encourager les garçons... parfois ça leur pose des questions, ah bon ? et pourquoi ? et... et j'encourage les garçons, justement à nous ouvrir les portes et à faire en sorte que... ben, ça perdure pas.
- 215 **E. C. :** Et qu'est-ce qu'ils disent, les garçons ?
- E. 3 :** Ils sont d'accords.
- E. C. :** Ah oui.
- E. 3 :** Oui. Généralement, les élèves de bac pro... oui, ça... (Silence 1) Je travaille aussi av... enfin, je travaille, je fonctionne comme ça dans mon enseignement. Y a la valeur de l'exemple. C'est-à-dire, dans mon enseignement, essayer de le baser sur ça. J'essaye d'être euh... assez exemplaire. Donc euh... je... (Silence 1) je vais pas valoriser une fille pour des qualités de filles, un garçon pour des qualité de garçons ; des qualités dites de filles ou de garçons, euh... j'essaye de traiter en mixité, et je... euh... dans... si je crée des binômes, ça sera fille-garçon, je mettrai pas des gens en valeur pour euh... oui, leur sexe ou créer des équipes... non, c'est euh... je sais pas comment expliquer ça...
- 225 **E. C. :** Tu mets en valeur plus leurs compétences, avant... ?
- E. 3 :** Oui, c'est ça ! ... avant le fait d'être un homme ou une femme.
- E. 3 :** Ok. Tu penses que... enfin, ça va être une question large : Que penses-tu de la parité ? C'est un des moyens qu'on peut avoir pour atteindre l'égalité.
- 230 **E. 3 :** Euh... en politique, j'ai trouvé que ça avait été nécessaire, en fait. Parce que j'ai bien peur, que sinon, on en serait encore comme avant. Euh... parce que les places de pouvoir, elles sont difficiles à déboulonner et euh... du coup, si les femmes s'habituent aussi un peu aux places de pouvoir et que les jeunes voient ça, euh... bah, j'espère que, à force, ça sera... euh payant pour la pari... enfin, oui, une parité naturelle. Euh... je... j'ai tout de suite, quand je suis rentrée dans l'Éducation nationale, euh... j'ai démontré aux autres par
- 235 A + B que..., j'ai fait des comptes pendant 5 ans après mon concours, qu'il y avait toujours qu'un tiers de

filles... profs de cuisine prises. Que c'était pas normal ! Donc la première année mon compagnon m'a dit... la deuxième année, boah ! tu exagères, et puis après, il a bien compris que... non. Y avait un... alors je sais pas si, à la base, y autant d'hommes que de femmes qui présentent les concours, mais le résultat est là, à la fin je constatais ça. Alors, est-ce qu'il faudrait une parité dans les résultats ? euh... je sais pas, mais... bon, parce que là on pense que c'est au point... (Silence 2) Mais, est-ce que c'est vraiment au point ? (Silence 1) Parce que le fait d'être un homme ou une femme... donc ! en bref ! je pense que la parité est peut-être un outil... mais qu'un jour, j'aimerais bien qu'elle existe plus, enfin, en tout cas qu'elle soit naturelle... enfin, la parité, qu'une règle, qu'on applique des règles pour la... comme en politique pour avoir une parité, ensuite j'aimerais bien que ce soit naturel... (Silence 3)

245 **E. C. :** Du coup, si on prend l'exemple, tu sais, tu parlais des CAP, qu'il y a qu'une fille pour tous les cuisiniers, enfin pour tous les garçons ; si y avait eu une règle de parité, est-ce que tu penses que ça aurait été mieux ? ou est-ce que tu penses que ça aurait dommage, parce que, du coup, comme il y avait une règle de parité, on aurait été obligé de refuser des garçons ?

E. 3 : Bon, hélas ! ça serait dans un monde merveilleux parce que là on remplit pas la classe... euh... (Silence 5) euh... je serais pas déçue de refuser des garçons parce que sinon, si je prends tous les garçons je refuse les filles, donc... finalement, oui ! je trouverai que... oui, ça serait... si y a autant de filles, enfin si... (Silence 1) Si y a autant de filles que de garçons qui demandent, en aucun cas je vais éliminer l'un ou l'autre, donc il vaudrait mieux qu'il y ait six et six, et voilà.

255 **E. C. :** Et y a encore une autre chose, t'en as parlé un tout petit peu, pareil, est-ce que tu penses que de dégenrer les individus, c'est une méthode adaptée ? Par exemple, appeler un groupe "les jeunes !", à la place de "les filles !" ou "les garçons !" ?

260 **E. 3 :** (Silence 2) Euh... je le fais pas... j'ai tendance d'ailleurs à dire "le gars" ... et... (Silence 1) et y a des élèves filles qui m'ont... de temps en temps qui me... alors, je me rattrape à chaque fois, mais euh... c'est... c'est un réflexe... idiot... euh... non, je pense... je... ça me gênerais, ça serait compliqué en tout cas pour moi, d'adapter pour dégenrer les jeunes... les enfants ?... non... quel mot je vais employer ? non... Des fois, en cuisine, je dis "la brigade !" (Silence 2)

E. C. : Oui, donc là tu t'adresses à...

265 **E. 3 :** oui, là, c'est l'ensemble. Euh... mais euh... ou alors, je leur dis... enfin, quand je suis en techno, je leur parle, je leur dis : "vous, les futurs professionnels" (Silence 1) Donc, je dis pas "les filles" ou... si y a deux filles, je peux dire " bon, les filles !"

E. C. : Ok.

E. 3 : Alors, "les jeunes !", non... je suis pas à l'aise (rires)

270 **E. C. :** Du coup, je vais quand même te poser la question, parce que c'est intéressant, même si tu y as déjà un peu répondu... euh... c'était : Est-ce que la promotion de l'égalité filles-garçons dépasse le rôle de l'enseignant ?

E. 3 : Oui. Oui, clairement.

E. C. : En quoi ?

E. 3 : C'est... c'est de la société. (Silence 1)

E. C. : Donc, ça serait pas... c'est pas, non... pour toi, c'est pas de notre rôle, en fait ?

275 **E. 3 :** Si ! Bien sûr, que c'est de notre rôle. Mais ce n'est pas que de notre rôle.

E. C. : D'accord, oui, ok.

280 **E. 3 :** C'est... euh... c'est en ça que ça dépasse, puisque tu me demandes si ça dépasse...euh... bien sûr, nous, on a notre part... euh... on a notre part à apporter, mais on peut pas tout apporter. Même si on voudrait qu'on le fasse. Mais, la société dans son ensemble a sa part à apporter. L'individu lui-même... quel que soit son sexe... a sa part à apporter pour... travailler sur cette égalité (Silence 1) et voilà ! (Silence 1) Y a pas que l'école.

E. C. : Chaque citoyen, quoi ?

E. 3 : Exactement.

285 **E. C. :** Tu penses que toutes les démarches que tu as mises en place pour promouvoir l'égalité filles-garçons, est plutôt positive ?

E. 3 : En fait, j'ai pas l'impression de faire des choses pour promouvoir. J'ai l'impression de faire des choses mixtes. Et euh... je sais pas, j'ai vraiment pas l'impression de promouvoir quelque chose.

E. C. : Pourtant, tu mixtes tes cours, tes discours..., tu fais des groupes mixtes...

E. 3 : oui... oui... (Silence 2)

290 **E. C. :** Tu as compté le nombre de... (rires)

E. 3 : (rires) oui, je compte le nombre, c'est vrai, tout ça. Mais c'est pas de la promotion.

E. C. : D'accord. Ça serait quoi, alors, de la promotion, pour toi ?

E. 3 : Euh... ben, peut-être ce que vous fai... enfin, le projet qu'il y a ici.

E. C. : Ok. À faire des manifestations en plus des cours...

295 **E. 3 :** C'est ça ! voilà... ça, oui c'est une réelle...

E. C. : D'accord. Donc tu... si tu avais quelque chose à changer dans tout ton discours, en fait... mixte et cetera, qu'est-ce que tu changerais ? Ou est-ce que tu penses que tu es plutôt... enfin, t'es bien.

E. 3 : Mmh... j'arrêtera de dire "les gars !", ça j'essaye... euh... (Silence 2) Qu'est-ce que je changerais ? (Silence 1) Ça ! (Silence 2) et après ? (Silence 3) Non, non, je vois pas autre chose, désolée...

300 **E. C. :** Non, non... mais c'est pas grave.

E. 3 : Ce réflexe, là ! En fait, je... c'est un réflexe en profession, bon je travaille avec des garçons, après j'entraînais les garçons : "les gars !"... non, faut que j'arrête... (rires)... (Silence 2) Ça, c'était dans mon enseignement, hein ?

305 **E. C. :** Oui, oui. On parlait de l'enseignement, on parlait de l'enseignement... Euh... est-ce que tu penses que on devrait... enfin, est-ce qu'il faudrait être davantage accompagné pour promouvoir sereinement et correctement l'égalité filles-garçons ?

E. 3 : Oui ! Mais, euh... oui, parce que... ben, on en a déjà un petit peu discuter, parce que parfois, j'ai l'impression que l'on se trompe. Euh... c'est-à-dire que, en voulant l'égalité hommes-femmes, on fait du
310 femmes-femmes. Alors que je pense que ça serait si précieux euh... de faire aussi euh... parce que parfois, dans l'égalité hommes-femmes, on va mettre en valeur des... je sais pas... des métiers masculins... euh, non, les métiers, je m'exprime pas bien, mais euh... là, par exemple sur ce qui a été choisi sur le... les films que vous... que le projet, ici, a choisi ; et bien, ce n'est que de la promotion sociale pour des filles, et par exemple, les interventions qui ont été choisies, ben, c'est souvent de la promotion pour les filles. Alors que, je pense
315 qu'on y gagnerait à déconstruire tout ce qui est... tout ce que l'on fait pour la virilité masculine, à déconstruire... nous, les femmes, on gagnerait à ça et euh... je sais pas... venir faire quelqu'un... euh... faire venir quelqu'un, pardon... faire venir quelqu'un qui explique que, lui, il veut absolument son congé maternité... euh... que... je sais pas... que la discussion dans un couple des tâches ménagères, ban que ça devrait se partager, que un homme a le droit de pleurer, euh... que un homme a le droit d'exprimer des sentiments,
320 des émotions... et euh... parce que sinon, si on fait que de la promotion pour... féminine, eh bien, euh... le garçon, il a tendance à se sentir parfois un peu culpabiliser, surtout sur ce qu'on entend en ce moment... moi j'imagine, l'homme euh... qui n'a, de sa vie, jamais oser, interpeler un femme, lui mettre une main aux fesses ou... ben, il doit se sentir un peu... blesser ? Et euh... je crois qu'il faudrait mettre en avant aussi les hommes qui font plein de choses pour les femmes et... euh... oui, parfois je trouve que c'est euh... contre-productif. Parce que le jeune qui va entendre que des femmes, femmes, femmes toute la journée, il va pas
325 comprendre... (Silence 2)

E. C. : Faudrait mettre en valeur aussi les hommes et... ?

E. 3 : Bien sûr ! pour...

E. C. : Pour déconstruire, le patriarcat ?

330 **E. 3 :** Oui. (Silence 1)

E. C. : Ok. (Silence 1) Et, est-ce que, enfin, tu penses que tout ça, là, la promotion de l'égalité filles-garçons, ça a sa place dans l'avenir de l'enseignement professionnel hôtelier ?

E. 3 : Ah oui ! Et oui, euh... Bah, tout simplement pour... oui, pour avoir des équipes ensuite en... des brigades hommes-femmes... (Silence 1) ...des brigades hommes-femmes... Quand tu regardes ce film, avec les
335 femmes cheffes, oui ! y a une femme cheffe. Tu as regardé la brigade derrière ?

E. C. : Non, je n'ai pas regardé. J'ai choisi un autre film pour le festival du film, du coup je l'ai pas regardé.

E. 3 : Voilà, tu regardes ce film, ce sont des femmes cheffes, et derrière, au fond quand elles sont interviewer, tu regardes la brigade ; c'est des hommes ! (Silence 1) c'est que des hommes (Silence 1) Voilà... et ça, ben, c'est... donc... une femme de pouvoir reproduit la même chose qu'un homme de pouvoir !

340 **E. C. :** Dommage, oui...

E. 3 : Et dommage, bien sûr. Donc, oui, c'est très important. Je pense que euh... ben, là pour le coup, si on promeut... ah, tu vois, j'emploie promeut, hein !... si, ça semble naturelle euh... aux filles et aux garçons de... d'être...

[Interruption de l'entretien 46"]

345 ...Donc je disais que si on s'habitue à euh... à avoir euh... de la mixité à l'école, ensuite on sera habitué à avoir de la mixité en professionnel... de manière naturelle.

E. C. : Très bien. Est-ce que tu veux rajouter quelque chose ?

E. 3 : Oui, parce que tout à l'heure, j'ai dit qu'il y avait des choses qui changeaient pas, mais par exemple je fais des concours de cuisine et je les fais aussi parce que je me rends compte que les filles vont pas dans les
350 concours... et, y en a pas, elles s'inscrivent pas. Lorsque je les fais, alors il y a deux phénomènes. Deux phénomènes rigolos, donc c'est de l'anecdote. Déjà, les filles me regard... je suis toujours félicitée, toujours encouragée par les femmes, "ah, c'est bien d'avoir une femme", et tout ça... tout le temps. Par exemple, quand je suis, je fais les MOF euh... et qu'on se retrouve à Paris, on est quatre-vingts et on est deux femmes... donc c'est... on rentre dans une salle où on est surveillé pour passer l'écrit et les femmes nous
355 encouragent, elles peuvent pas s'empêcher. Y a ça, qui arrive. Et quand... si jamais on est classé, y a les jeunes filles qui vous regardent comme ça, qui ont leur tenue dans les lycées hôteliers. Et quand je suis sélectionnée, sur mes feuilles de sélection c'est écrit : "Monsieur, vous êtes sélectionné..." (rires)... toujours... donc oui, y a encore...

E. C. : Y a du boulot...

360 **E. 3 :** Y a du boulot... Alors, y a des envies de femmes, on le sent...

E. C. : Comment tu expliques ça ? Enfin, tu as une explication sur le fait que, pour les concours... par exemple, là tu entraînes un élève au concours, mais c'est UN élève, c'est pas une élève.

E. 3 : Et j'en ai pas.

E. C. : Ah, y en a pas dans la promotion ?

365 **E. 3 :** Et non, j'ai pas de filles... enfin, j'ai une fille mais elle est trop vieille pour passer le concours... J'ai déjà amener des filles à ce concours-là.

E. C. : Ok. Mais naturellement, elles y vont plus difficilement que les garçons ?

E. 3 : Oui... confiance...

E. C. : Manque de confiance en elles ?

370 **E. 3 :** Oui, oui... confiance. C'est un peu comme dans l'Éducation nationale, quand on s'est rendu compte qu'on... quand on fait les études où on se rendait compte que, ben qu'il y avait moins de promotion chez les femmes... les femmes étaient moins payées dans l'Éducation nationale que les garçons. Parce que elles demandaient moins d'inspection... voilà... manque de confiance. Mais moi-même, hein, je les ai pas passées tôt, mais là je me bouscule... je les ai pas passées tôt, parce que... est-ce que je suis légitime ? et je me pose
375 beaucoup trop de questions... et euh... à 45 ans je me suis trouvée légitime, je me suis dit, il faut y aller, parce que... et ça sert, oui...

E. C. : C'est bien, parce que tu peux le transmettre aux élèves.

E. 3 : C'est la valeur de l'exemple ! (rires)

E. C. : (rires) Bon, on va s'arrêter là, enfin sauf si tu veux rajouter quelque chose, je te remercie beaucoup...
380 et puis je te tiendrai informé de l'avancement de mes études.

Annexe I – Verbatim de Enseignant 4

Professeur de service et commercialisation au lycée d'hôtellerie et de tourisme d'Occitanie, Toulouse

Entretien réalisé le 22 janvier 2020 qui a duré 24 minutes 41

Étienne CHAUVIN : Alors, je vais commencer par te présenter un peu le master, même si tu le connais un peu dans les grandes lignes, je te redis. Donc, dans la deuxième année de master, on prépare un mémoire de recherche. Dans ce mémoire de recherche, il y a trois parties...

Enseignant 4 : C'est le questionnaire qui a été envoyé, en partie de ça ?

5 **E. C. :** Alors... euh, non pas que... enfin, oui mais pas que. En fait, dans le mémoire de recherche, y a trois parties ; une première partie où c'est revue de littérature, donc on va chercher les écrits qui ont été faits les recherches ; deuxième partie, ça s'appelle l'étude empirique, c'est ce que je fais là, c'est l'étude de terrain, on est en plein dedans, donc. Ma problématique c'est, l'égalité filles-garçons, c'est une cause nationale, est-ce qu'elle promue dans l'enseignement professionnel ? Et donc, pour répondre à ma problématique, j'axe sur deux questions de recherche, d'une part, comment l'égalité filles-garçons, elle est perçue en lycée professionnel et d'autre part, est-ce que l'égalité filles-garçons nécessite la mise en place de stratégies pédagogiques spécifiques en lycée professionnel hôtelier. Et pour répondre à ça, j'ai un questionnaire que j'ai envoyé, auquel tu as déjà répondu. Et, je m'entretiens avec différents personnels de l'Éducation nationale dont des professeurs, cuisine-service, des... cuisine-service, matières générales en lycée professionnel mais pas que, y a aussi avec l'I-EN 1, avec le proviseur du lycée et cetera. Donc, voilà...

E. 4 : Tu essaie de choper un max de personnes pour avoir... pour étayer un peu...

E. C. : C'est ça. Suite à ça, en fait, je... j'analyserai toutes les données que j'ai récoltées, et j'essaierai d'avoir des préconisations... constructives (rires)

E. 4 : Ok !

20 **E. C. :** Donc si tu veux bien, je te laisse te présenter, sachant que j'anonymiserai après.

E. 4 : Donc Enseignant 4, ça tu le savais. J'ai passé le concours en 2003, j'ai été prof stagiaire ici, après je suis allé me promener et... ça doit faire la huitième rentrée, je crois, depuis septembre 2012 ici. Euh... avec, au début du CAP, quand je suis arrivé ici, du bac pro. Et puis, depuis deux ans, les mentions sommellerie à part entière... Ça te va ?

25 **E. C. :** Oui, ça me va très bien. Donc, on va rentrer un peu dans le sujet. Euh... je sais pas si tu sais, mais y a certains enseignants qui, pour promouvoir l'égalité filles-garçons, féminisent systématiquement ou le nom des métiers ou/et les consignes dans leurs cours. Est-ce que ça te paraît une bonne méthode ? et pourquoi ?

E. 4 : Alors, qu'est-ce j'aurais pu te dire ? Euh... cette année sur ma classe de onze, j'ai neuf filles. Ça, tu le savais peut-être... non. J'ai neuf filles dans cette classe de sommellerie, et je n'ai que deux garçons qui sont parmi les plus jeunes de la classe, et en plus c'est eux qui se font remonter les bretelles. Euh... donc ça c'est en plus... sommelier, sommelière, ça je le dis. Euh... mais après je pense pas. Je dis pas "barwoman", je dis barman... qui est-ce qui est barman, qui est-ce qui est plongeur, non... ben, non parce qu'on s'adresse à la classe. On dit pas plongeuse... non. Non, non. Je réfléchis... non, je vois pas... féminiser... non... la langue française, elle est comme on l'a appris, et puis je... et puis certains trucs, c'est pas beau en plus... sincèrement, je trouve pas ça beau, visuellement déjà c'est beau... Alors, je sais bien que quand on dit proviseur et proviseureux... à l'oral, ça se dit pareil mais y a un truc qui me choque... quand je vois écrit, ça me choque, c'est l'orthographe qui me choque surtout, c'est pas... pas que ce soit une femme, tu comprends le truc,

40 c'est pas le sujet... c'est pas que ce soit une femme qui me ch... que ce soit une femme proviseur, ça me choque pas du tout, mais c'est l'orthographe qui me choque, qui me fait bizarre, ouais, voilà... mais, bon... c'est ça.

E. C. : Tu penses qu'il y a des freins à la promotion de l'égalité filles-garçons ?

E. 4 : À l'école ?

E. C. : Dans le système éducatif, ouais.

E. 4 : Je ne pense pas, non... j'ai pas cette impression, non.

45 **E. C. :** Tu le ressens pas trop, en tout cas.

E. 4 : Non, je pense pas.

E. C. : Ok, très bien. Euh... Du coup, quel constat tu peux faire, dans tes enseignements sur l'égalité filles-garçons ?

E. 4 : Dans les cours, au quotidien ?

50 **E. C. :** Ouais, dans tes enseignements.

E. 4 : (Silence 3) Ben, moi je peux pas te dire... enfin, pour moi, y a pas de distinction, tu vois, quand ils parlent... qu'est-ce qui pourrait changer ? euh... je réfléchis parce que... pas par rapport à cette, puisque c'est un peu fausser puisqu'il y a plus de filles... euh... quoiqu'il arrive, par exemple, les stages, puisque c'est les stages de restaurant, c'est moi qui les trouve et c'est plutôt par rapport à un profil d'élève, euh... par exemple, chez Guérard, je sais qu'il faut quelqu'un de costaud, bon cette année, c'est... bon, tu me diras avec neuf filles et deux garçons, c'est une fille qui part sur ces trucs-là. Tu me diras sur les... par exemple, cette année, euh... cette année, sur ces stages plus costauds en trois mac' et deux mac', j'envoie des filles, ouais... euh... parce que mes deux garçons, y en a un qui est un peu... qui est pas assez concentré, qui va exploser en vol euh... voilà...

60 **E. C. :** En fait, tu fais des choix par rapport au sexe mais par rapport aux compétences, quoi ?

E. 4 : Ah oui. Ah oui, oui. C'est flagrant. Guérard, tu sais qu'il faut quelqu'un de costaud, tu demandes pas un garçon, une fille ; tu demandes quelqu'un qui va tenir la route, et tu sais qu'en trois mac' euh... c'est pas... c'est pas la question garçons, filles. Bien sûr. Après tu as des entreprises qui te de... qui éventuellement... je sais, par exemple, que à Bouillac, bon, c'est une question de logement, comme ils ont déjà un garçon en cuisine, il leur faut un garçon en salle, mais c'est le logement, y a que ça qui peut bloquer...

65 **E. C. :** D'accord ; s'ils avaient eu une fille en cuisine...

E. 4 : Oui, ils auraient demandé une fille... je pense, je réfléchis... pour toi, je sais pas si c'est une question qui viendra après euh... ben, tu sais que sur les concours, en général, ceux qui ont brillés avec moi, c'est les filles, alors... Pourquoi ? Elles sont certainement plus sérieuses, peut-être que... je sais pas, peut-être que j'ai plus de facilité avec les filles, je sais pas... enfin, peut-être, ça peut le faire, hein ?... mais à âge égal, c'est plus mature, façon elles sont plus matures... donc, c'est flagrant cette année où j'ai des filles, j'ai trois filles qui sortent de BTS, donc qui ont deux ans de plus que les élèves de bac pro, bon... déjà au même âge une fille est plus mature, donc en plus, avec deux ans de plus... y a pas photos, quoi ! Et puis, celles qui tirent le groupe classe, Justine, Maeva, Margaux... c'est elles qui disent, bon on y va et on finit, quoi. Donc, ouais, c'est les filles... toute façon, moi, c'est les filles qui tirent le groupe.

75 **E. C. :** Elles sont plus sérieuses, c'est ça, que les garçons ?

- E. 4 :** Ah ouais ! plus sérieuses. Et au niveau des résultats, c'est les meilleures. Euh... Maeva, meilleure élève de la classe, 17 de moyenne, c'est... bon, tu me diras avec neuf fille sur onze, c'est sûr que... eheh... y a des chances que ce soit une fille meilleure de la classe, mais... même l'année dernière, tu l'as vu, toi, euh...
- 80 **Sylvie,** ben c'était la meilleure, voilà, mais bon... c'est le peu... avec moins d'élèves l'année dernière et plus équilibré garçons-filles, ben c'était quand même Mathilde et Sylvie... ouais, c'est flagrant.
- E. C. :** Et donc ça, c'est au niveau des élèves. Tu as parlé un peu de la profession ; comment tu la perçois, toi, dans la profession, l'égalité filles-garçons ? Alors, soit par tes expériences professionnelles antérieures, soit lors de tes visites de stage...
- 85 **E. 4 :** Bon, alors, avec le recul euh... avec le recul... dans la profession ? (Silence 3) Ben... enfin, même moi... je le suis un peu, des fois, en balançant deux trois conneries, un peu macho, misogynne, bien sûr... Mais bon, est-ce que c'est le côté chambreur du prof, oui ça le fait... dans la profession, je réfléchis, où j'ai travaillé euh... non, enfin, j'ai pas eu cette impression euh... non...
- E. C. :** Et là, dans les stages ? ... Y a pas des élèves qui se sont plaint... de propos sexistes ou...
- 90 **E. 4 :** Ben, cette année, on a quand même... à première vue, moi je l'ai pas en élève, Eva, en 1 pro qui, à première vue, son maître d'hôtel euh... qui a été viré dans la foulée, je crois, mais qui était plutôt... qu'était proche d'elle, trop proche d'elle même je crois... mais bon... est-ce que... c'est pas lié... enfin, c'est pas lié à la profession. Enfin, dans toutes les professions, tu as ça... non, non... je réfléchis... bien sûr, ça doit exister, mais bon, après...
- 95 **E. C. :** Toi, t'as pas été témoin de ça, personnellement ?
- E. 4 :** Non. Non, je réfléchis, non.
- E. C. :** Ok. Est-ce que tu pourrais évoquer une séance ou une manifestation durant laquelle tu as particulièrement promue l'égalité filles-garçons ? Où tu as particulièrement insisté sur ça.
- E. 4 :** Aucune. Non. J'ai même tendance à faire l'inverse. À dire des conneries pour que... pour faire réagir, pour voir comment ils réagissent, mais euh...
- 100 **E. C. :** Ah, quelque part, c'est promouvoir l'égalité, puisque...
- E. 4 :** ...oui, c'est vrai. Ça serait plutôt dans l'autre sens, pour voir si ça réagit et savoir si y en a qui... parce que tu as dû me voir le faire... en disant, tiens le prof, il dit des conneries et personne ne bouge, quoi... et donc, ça siffle un peu comme ça, en déconnant, mais... c'est plutôt ça, ouais ! c'est plutôt ça. Oui c'est plutôt dans ce sens-là. C'est pas du tout moralisateur en disant : "il faudrait égaliser...", non !
- 105 **E. C. :** Non, non... peu importe la méthode, c'est...
- E. 4 :** Pour moi, y a pas de raison d'être, puisque... enfin, y a pas de raison de faire quoi... (Silence 2)
- E. C. :** Ok. Les élèves, ils le prennent comment quand... ils l'accueillent comment, quand tu fais ça, justement ?
- 110 **E. 4 :** Ben, des fois, au début... quand ils te connaissent pas, ils disent rien parce que... en fait, y a ... je pense qu'il y a le respect du prof. Et c'est de suite, quand je rebondis, je dis mais le prof il dit n'importe quoi et vous di... vous bronchez pas. Là, là ça réagit ; mais au début quand il te connaissent pas, ils savent pas...
- E. C. :** Ah oui, d'accord.
- E. 4 :** Après, toi tu le sais que j'aime bien chambreur, donc si ça déconne un peu, ça me dérange pas, ouais...
- 115 **E. C. :** Mais ils accueillent plutôt... l'idée, enfin, l'égalité filles-garçons, ils sont plutôt pour... ?

E. 4 : Ben, cette année, ils sont plus grands... et c'est des MC... euh Justine, elle est née en 94, donc euh... à 25 ans, il y a plus de recul que des élèves... j'ai plus de première année du coup, j'ai plus de... donc je peux pas... enfin, maintenant depuis deux ans, je le vois qu'à travers mes... qu'à travers les som', donc là, y a... enfin, bon, y a égalité... mais, mais je me souviens de Manon Benarbeau qu'on a eu ici en Bac pro, BTS, MC, BP, l'année dernière, elle a dû quitter son entreprise parce que son chef de cuisine était un peu trop... entreprenant, donc c'est... voilà, quoi...

E. C. : Donc, oui, ça existe encore un peu dans la profession, malheureusement...

E. 4 : Ça existe, bah bien sûr. Mais demain tu bosseras à Carrefour, ça existerait aussi...

E. C. : Ah oui, tout à fait...

125 **E. 4 :** Après, c'est sûr quand tu travailles avec des élèves qui ont 18, 19, 20 ans, ben... ou même un peu plus, tu as... par exemple, tu as des filles qui sont jolies, quoi... c'est logique... enfin, c'est logique... elles sont jolies, mais au bout d'un moment, faut faire la part des choses, c'est pas parce que j'ai neuf filles dans la classe que je dois les draguer toutes les neuf, quoi... voilà... non, mais t'es d'accord ?... Tu comprends ce que je dis... (rires)

130 **E. C. :** Et euh... est-ce que tu sais, déjà, s'il existe des outils pour promouvoir l'égalité filles-garçons ?

E. 4 : (Silence 3) L'Éducation nationale produit beaucoup d'outils. C'est une usine à gaz, je crois. Mais... il faut arrêter... (rires)

E. C. : Beaucoup trop d'outils ?

E. 4 : ...ouais...

135 **E. C. :** ...et pas d'informations, quoi ?

E. 4 : Oui, ils existent parce que... bon, tu sais que ma femme est principale adjointe, et... bon, des fois, on reçoit pas mal de trucs, y a pas mal de choses qui existent, quoi, mais, pffiu... (Silence 1) C'est lourd quoi ! enfin, tous ces trucs, c'est lourd, sérieux.

E. C. : Tu penses que tu peux pas forcément les utiliser... au cours de tes enseignements, quoi ?

140 **E. 4 :** Non, voilà, c'est ça. Non, y a eu un cas de figure cette année, euh, avec les som'. C'était avec Anouck, euh... premier stage, elle m'a appelé... comme ils ont tous mon numéro de téléphone, ils... elle m'a appelé, elle avait... je sais pas, suite à des produits, elle avait, à première vue, des allergies. Donc, elle allait être en arrêt, donc je lui dis, ok, en arrêt. Mais j'ai senti qu'il y avait un... j'ai eu sa maman au téléphone, très longuement, et euh... je lui avais proposé de changer de stage. Parce qu'en plus, où elle était, c'est une maison

145 qu'on connaît bien, puisqu'on y met chaque année quelqu'un, mais sa femme est partie en laissant le, le... qui travaille avec lui... un domaine à Gaillac, sa femme est partie, lui, il était complètement largué, en général c'est moi qui pose les élèves parce que... que ce soit l'année dernière... et cette année, c'était des élèves mineures, donc c'est moi qui les pose à l'entre... dans l'entreprise, bien qu'on doit pas transporter d'élèves dans sa bagnole, mais... quand j'appelle les... par exemple, cette année Margaux qui était mineure

150 à cette époque-là, comme j'étais déjà son prof principal, y a deux ans, euh... je connaissais déjà maman, donc je l'ai appelé et elle m'a dit oui, je préfère que vous la... parce que y a des parents normaux qui te disent... qui préfèrent que le prof pose l'élève chez... dans l'entreprise, bon... c'est quand même rassurant qu'on est ça. Donc, Margaux c'est moi qui l'ai posé, et avant on avait posé une autre élève et euh... lui, il avait l'air complètement largué parce que sa femme, elle était partie, il avait... il fallait qu'il gère les vendanges, le personnel et cetera, donc les papiers c'est moi qui les ai trouvés sur le bureau, là tu signes là,

155 c'est moi qui ai fait... donc la seconde semaine, elle était en arrêt maladie, et j'ai eu sa maman, j'ai dit "est-

ce qu'on doit la changer ?" , elle, elle pensait que oui, et Anouck, l'élève, ne voulait pas changer de stage. C'est vrai, que quand on a fait le bilan, après coup, j'ai discuté avec Gwendoline qui était la... Gwendoline, c'est celle qui s'occupe de tous les stages qu'il y a à Gaillac la saison des vins, elle m'a dit, on aurait dû la changer. Je lui ai dit : " oui je pense qu'on aurait dû la changer, mais elle voulait pas changer". Parce que je pense qu'il était un peu lourd, un peu grivois... bon, dans les vendanges, des fois, c'est lourd et... un repas de midi ou un repas du soir, il suffit qu'il y ait un verre de trop, et puis quelques blagues salasses... mais bon, voilà... mais on aurait dû, après coup... on aurait dû la changer. J'en ai parlé avec ma femme, bon... on en a parlé à la maison, le week-end puisque elle, elle me raconte tout ce qui se passe dans son collège, et moi tout ce qui a au lycée... ouais, non, il s'en passe plus au collège qu'au lycée... Mais elle me disait, il faut la changer, j'en ai discuté avec sa mère, elle voulait, mais Anouck, qui est majeure, ne voulait pas changer de stage. (Silence 2) Bon, elle a pas été violée, ou agressée et cetera, mais euh... mais je pense, que pour elle, il aurait été... ça devait être un peu lourd, quoi...

E. C. : Ça devait être des remarques sexistes ou...

E. 4 : Bah bien sûr, il devait en avoir... mais elle l'a jamais évoqué, elle n'a pas voulu... non, non, même si ça allait... ça allait et cetera. Quand on a fait un bilan de stage avec... tu sais, on fait un tour de table avec tous les vigneron, j'ai peut-être dû t'en parler, euh... ça allait, pour tout le monde ça allait, ça va toujours nickel, mais lui, ça a été la pire élève qu'il ait eu, et cetera et cetera, bon... on s'est dit, avec Gwendoline qui est là-bas, lui, l'année prochain, il y aura personne chez lui, c'est sûr. Mais voilà, mais quand tu as une entreprise où tu mettais toujours quelqu'un et que ça se passait bien, tu as du mal à imaginer que ça pourrait mal se passer, mais... voilà.

E. C. : Ok. (Silence 1) Est-ce que... je vais parler plutôt de la posture, maintenant, de l'enseignant. Parce que c'est vrai qu'il y a les outils, enfin on a parlé de tout ça. Est-ce que tu penses que ça peut influencer... enfin, de quelle manière, ça influence les élèves sur l'égalité filles-garçons ? Puisque je parle de l'égalité filles-garçons. Est-ce que la posture est importante, d'après toi ?

E. 4 : C'est-à-dire comment je me tiens ou comme l'élève se tient ?

E. C. : Ta posture. Comment tu te tiens. Penses-tu que la posture de l'enseignant influence les élèves sur l'égalité filles-garçons ? La façon dont tu vas être toi... toi ou tes collègues, d'ailleurs.

E. 4 : La posture. Comment je me tiens, ou comment... ce que je dis ou ce que je fais ou comment...

E. C. : Tout. En fait, ta posture ça va être...

E. 4 : La posture élève ou...

E. C. : Non, posture enseignant Donc, ce que tu vas dire, ce que tu vas faire et comment tu tiens. De quelle manière ça influence... l'égalité filles-garçons ?

E. 4 : Qu'est-ce que je vais dire ? Parce que je dis des conneries, donc... euh... Mais c'est pour faire réagir comme tu as dit... comme on a dit tout à l'heure. La posture ? Bon déjà, la tenue, nous c'est toujours costume-cravate... euh... des fois... oui, des fois, ça m'arrive d'être... ça m'arrive de dire quand on voit que l'élève est un peu... parce que cette année, j'ai des filles plutôt jolies, quand tu sens que c'est un peu court et cetera, bon... quelque fois, faire remarquer que parfois la coiffure c'est un peu light, bon... bon t'es obligé, mais c'est aussi, pour eux, dans leur vie future, t'es obligé de dire, ben tiens... t'as oublié de te coiffer ce matin... mais, bon, bah...

E. C. : Oui, c'est plus par rapport à...

E. 4 : Bon après, quand tu as neuf filles, tu es obligé... y a ça aussi, alors, je pense que c'est pas mal... enfin, façon c'est pas mal interpréter ici. Façon, quoiqu'il arrive, dès que j'ai un truc à leur dire, je leur dis. Euh...

ça tu le sais... euh... posture, oui... Après, c'est plutôt des fois, dans la déconn... enfin, dans la déconnante, c'est une façon de regar... ouais, quand tu regardes l'élève tu fais un clin d'œil, ça m'arrive de le faire ça, ou ça m'arrive de les appeler "allez, chouchou, au travail !", mais ça c'est la façon... c'est d'avoir passé trop de temps dans les entreprises, ça le fait aussi, c'est pas...

E. C. : Et peu importe si c'est une fille ou un garçon ?

E. 4 : Ah oui, je peux dire chouchou à un garçon, même... même hier, je suis arrivé à l'intendance, j'ai dit "bonjour mes chéries !", et... Noëlle, ça l'a fait rire, Annick aussi, et y avait un garçon, j'ai dit ben toi aussi, hein... bon ben, voilà... c'est plutôt ma façon de faire mais euh... ouais, après on peut tout... après si tu prends juste la phrase dans le contexte, tu dis mais, c'est n'importe quoi, mais en fait il faut voir tout le reste quoi... je pense c'est ça... la posture... après, oui, pour déconner, pour faire passer un message, quand tu regardes l'élève dans les yeux, tu lui fais un petit clin d'œil, bon, c'est vrai que le message il passe, mais ça... (Silence 1) façon, quoiqu'il arrive... ouais... tiens, comment te dire ça, mais...le cours que tu fais passer, y a un côté euh... c'est entre guillemets, mais y a un côté séduction, quand même... tu aimes bien tes élèves, ils t'aiment bien, euh...alors...

E. C. : Oui, y a un peu d'émotionnel, dedans ?

E. 4 : Bien sûr, je pense plus sur des classes plus jeunes, c'est flagrant, je pense que les élèves plus jeunes qui ont des soucis à la maison, ils se disent tiens, on aime bien notre prof, mais on aime bien avec un cœur, je pense des fois. Que ce soit des garçons avec des profs femmes, et l'inverse c'est vrai aussi. Voilà... posture... je sais pas...

E. C. : Ok. Euh...là, c'est flagrant. Tu me dis sur onze élèves, tu as neuf filles... euh... qu'est-ce que tu penses de la parité ? Est-ce que tu penses que ça serait un outil...

E. 4 : Ben, je suis pas bon, là, déjà. La parité, je m'en branle, c'est pas le... avec toutes ces classes-là, il faut avoir douze élèves, donc derrière, si l'année prochaine j'ai douze filles, je prendrais douze filles... euh... ah ouais, on pourrait dire, par rapport au recrutement, j'aurais peut-être... on pourrait dire, ah tiens, il a pris que des filles... mais en fait, en gros j'ai refusé personne... (rires) j'aurais pu avoir un fille de plus, on aurait pu avoir douze et une fille de plus, parce qu'elle est partie à... c'est une fille qui faisait un bac pro à Saint Gaudens, elle devait avoir 11,5 de moyenne en bac pro... et il l'ont pris à Lourdes parce que... à Lourdes, tu sais, ils ont un BTS en alternance, faut bien qu'ils meublent donc, ils ont fait miroiter, mais quand tu sors de bac pro, et faire un BTS en alternance, faudra m'expliquer quand même... donc j'aurais pu avoir, même une fille de plus, donc.. (rires) j'aurais pu avoir même une fille de plus, mais ça c'est... c'est lié aussi cette année, c'est lié au concours. Parce que beaucoup sont passés par le Sud-Ouest et au Sud-Ouest, c'est surtout des filles. D'ailleurs, dans ma classe, j'en ai deux qui ont gagné le concours en cadet, donc, je les ai retrouvées cette année, quoi. Mais... ouais, que ce soit Anouck, Clothilde... Clothilde que tu as vue l'année dernière, euh... qui est-ce que j'ai oublié... bon Thomas, c'est un garçon, Fiona qui a gagné, Maeva qui a gagné, voilà, et voilà... euh... j'ai une classe de... oui, qui sont passé par là, quoi...

E. C. : Ok. Après, y a une autre méthode pour promouvoir l'égalité, c'est... tu sais, dégenrer les individus, c'est-à-dire, s'adresser en fait, au groupe classe comme un groupe en entier ou alors de les appeler "les jeunes" par exemple, ou juste les élèves, au lieu de les nommer "les filles", "les garçons" et cetera. Est-ce que tu penses que c'est une méthode adaptée ?

E. 4 : (Silence 3) Ben, si cette année, je fais les filles, les garçons ; les deux mecs ils sont mal quand même... (rires) mais ça peut m'arriver de dire, je pense... bon, cette année, non c'est sûr... non, je les nomme parce que si y a un travail à faire, ben on y va, franco, quoi... non, je pense que je nomme l'élève directement. Allez, hop, tu y vas. Ou quand on fait des analyses sensorielles, en groupe, je dis, allez, qui est-ce qui se

lance, mais quand tu as neuf filles, qui est-ce qui se lance... euh... trois chances sur quatre que ce soit une fille qui fait le... qui fassent le job, mais... non, non, je pense que filles, garçons, oui, allez... mais, bon, toute façon, cette année.... euh... cette année, j'ai pas cet exemple à te donner, quoi...

245 **E. C. :** Est-ce que tu penses que la promotion de l'égalité filles-garçons, ça dépasse le rôle de l'enseignant ?

E. 4 : (Silence 4)

E. C. : Tu penses que plutôt notre rôle, c'est...

250 **E. 4 :** Tu vois, je pense pas à tout ça, quand même... C'est notre rôle... ben, nous, on doit surveiller, mais... c'est au niveau... enfin, c'est au niveau national, après c'est toujours pareil, c'est qu'est-ce que fait l'État, mais avant de voir l'État, qu'est-ce qu'on fait au quotidien, quoi ? (Silence 1) Ma femme te dirait que je... que des fois je suis profondément misogyne, et macho, mais j'ai quand même une femme et deux filles... et euh... mine de rien... et huit nièces quand même, qui sont arrivées toutes en premier... euh... donc... sur mes treize neveux et nièces, y a que cinq neveux. On a une maison de filles quand même... de filles et... ça veut dire que quand tu as tes filles, maintenant qui sont plus grandes, et que... leurs copines depuis tout
255 longtemps c'est que des filles, donc tu as toujours que des filles à la maison quoi... je sais pas quoi...

E. C. : Tu t'es pas posé la question, pour toi si y a des remarques sexistes, tu les reprendras et...

E. 4 : Ouais, non, je me pose pas cette question, Étienne, je sais pas... (rires)

E. C. : Ok. Euh... Après, enfin, est-ce que tu penses qu'on devrait être plus accompagné, en tant qu'enseignant pour promouvoir, correctement l'égalité filles-garçons.

260 **E. 4 :** Plus accompagné ? Déjà il faudrait qu'on soit accompagné au quotidien avant de penser à ça... (Silence 1) Oui, une inspection en... depuis 2003, alors que... l'accompagnement, il est bon quand même ! Non, accompagné ? non, pipeau...

E. C. : Donc, on devrait plus l'être, quoi ? Comme y en a pas...

E. 4 : ...peut-être ouais, mais même pour d'autres choses...

265 **E. C. :** Ouais, même pour d'autres choses, ok...

E. 4 : Pas forcément, pour mettre en place en CAP, où on va donner un diplôme à tout le monde, ça c'est off, ça servira pas, mais... On fait beaucoup de chose pour le CAP, quand même... on va tous les diplômés, quand même, hein... savoir si nos évaluations, elles sont... je sais pas quoi... significatives ? qu'est-ce que j'ai entendu comme conneries, l'autre jour. Le chef d'œuvre, ça c'est un grand moment... ouais, ça c'est un grand moment, ouais, on va tous les diplômés... Mais, c'est autre chose... accompagner... ouais, ouais, accompagner, oui... (rires)

270 **E. C. :** Ok. Et enfin, pour finir, euh... est-ce que tu penses que la promotion de l'égalité filles-garçons a sa place dans l'avenir de l'enseignement professionnel hôtelier ?

E. 4 : Ben, déjà, ça a évolué... quand j'ai commencé à bosser, en cuisine, y avait jamais de filles. Ou à la plonge, éventuellement, si y avait une plongeuse, et encore... elles avaient le beau rôle, en plus... tu avais quoi... ouais, c'est vrai, quand j'ai commencé à travailler, euh... y avait pas de filles en cuisine, elles étaient en chambre, elles faisaient les chambres, en fait, c'est vrai... et je réfléchis en salle et... et non, je crois qu'on était deux mecs, et souvent on avait quelques filles en stage, mais... c'était plutôt ça l'image y a... quand j'ai commencé à bosser en 88, c'était des garçons en cuisine, presque, beaucoup... plus équilibré en salle, mais
280 c'était souvent ça... les mecs choisissaient cuisine et les filles choisissaient service ou hébergement quoi...

E. C. : Et du coup, tu penses que ça a évolué depuis ?

E. 4 : Ah, ça a vachement évolué, ouais...

E. C. : Et tu penses que ça évoluera encore dans le bon sens, enfin, qu'il faut...

285 **E. 4 :** Ben, est-ce que c'est le bon sens ? Ça, on peut se poser la question. Ça évolue pour l'égalité, mais est-ce que c'est le bon sens, parce que... je sais pas si c'est le bon sens... la question se pose pas, si tu veux, donc... euh... ça me dérangerai pas qui est une cuisine où tu as neuf mecs et qu'une fille, et l'inverse aussi...

E. C. : D'accord, ouais...

E. 4 : Je réfléchis... est-ce que j'ai déjà travaillé avec une cheffe fille ? je crois jamais, en fait. C'est-à-dire, c'est les hauts niveaux, mais après c'est autre chose, quoi... euh... non...

290 **E. C. :** Pour toi, ça n'a pas d'importance le sexe ?

E. 4 : Non...

E. C. : ...le plus important, c'est les compétences...

E. 4 : ... c'est les compétences, ouais, c'est flagrant, enfin...

E. C. : Tu veux rajouter quelque chose ?

295 **E. 4 :** Non, j'ai pas en tête... (rires)

E. C. : Ben, écoute, je te remercie de m'avoir accordé cet entretien.

E. 4 : De rien, Étienne...

E. C. : Je te tiendrai, façon de l'avancement...

E. 4 : Oui.

300

Annexe J – Verbatim de Enseignant 5

Professeure de service et commercialisation au lycée d'hôtellerie et de tourisme d'Occitanie, Toulouse

Entretien réalisé le 24 janvier 2020 qui a duré 27 minutes 22

Étienne CHAUVIN : On s'entretient aujourd'hui parce que je fais un mémoire sur la promotion de l'égalité filles-garçons dans l'enseignement professionnel hôtelier. Pour ça, je me suis posé deux questions essentielles : "Comment l'égalité filles-garçons est-elle perçue en lycée professionnel hôtelier ?" et "est-ce qu'elle nécessite une mise en place de stratégies pédagogiques spécifiques en lycée professionnel ?". Et, pour répondre à ces questions, j'ai prévu deux canaux, un questionnaire que j'ai envoyé à l'ensemble des professeurs, et des entretiens, donc, que je réalise avec un panel de personnels de l'Éducation nationale. Donc, y a des professeurs de service, des professeurs de cuisine, hommes-femmes, des professeurs de matières générales, mais... l'I-EN 1, un proviseur, le référent de mon établissement... de l'égalité de mon établissement... j'essaye de ratisser large. Donc voilà. Je vais laisser te présenter, sachant que ça sera anonymé, ton nom sera effacé du mémoire, et si tu cites des personnes, aussi. Donc, à toi, je te laisse... donc, ton nom, prénom, ta profession exacte, ton expérience...

Enseignant 5 : OK. ENSEIGNANT 5, je suis PLP, j'enseigne le service et la commercialisation en lycée pro. Et c'est ma cinquième année, en comptant mon année de stagiaire également. C'est mon troisième lycée. Et avant ça, j'ai eu un parcours, uniquement pro, euh... je suis issue de l'apprentissage, pour la formation de base jusqu'au BTS, et après j'ai travaillé en étoilé Michelin, donc, jusqu'à des postes de direction. Donc, euh... finalement, je travaille depuis l'âge de 19 ans. Et j'en ai 40 aujourd'hui ; donc ça me fait une petite expérience.

E. C. : Très bien... Euh... pour rentrer dans le sujet assez rapidement... il y a certains enseignants qui promeuvent l'égalité filles-garçons dans leurs cours, en féminisant soit les noms des métiers quand ils les présentent, soit les consignes. Est-ce que ça te paraît une bonne méthode, et pourquoi ?

E. 5 : Euh... la question se pose très régulièrement, je trouve, avec les jeunes filles dans mes cours. Euh... ça m'est arrivé, il me semble, encore mardi, où y avait un nom justement, de métier, et une jeune fille m'a repris en le féminisant... je suis pas familière avec ça, encore ; c'est pas ma génération... pourtant je n'ai travaillé que dans des établissements de femmes... gérés par des femmes...mais pour autant, l'égalité n'était pas tellement dans le vocabulaire, elle était plus dans l'action.

E. C. : D'accord, ok... et du coup, ça te paraît une bonne méthode, ou pas ?

E. 5 : Je crois que oui... pas pour ma génération, parce que je crois que nous... les femmes de ma génération, elle en ont pas trop grand-chose à faire ; mais pour les jeunes, oui. Mais parce qu'il y a un mouvement hyper important : #metoo, #balancetonporc, et cetera... qui a une influence énorme actuellement sur euh... sur toutes cette jeunesse, et je dis bien la jeunesse, incluant les garçons comme les filles... moi, j'ai été confronté cette année à du harcèlement avéré, et euh... des suppositions d'attouchements, et... du coup euh... du coup, la place de la femme, on sent... en tout cas, elles prennent leur place, elles disent les choses...

E. C. : D'accord, ok. Est-ce que tu penses qu'il y a des freins à la promotion de l'égalité filles-garçons dans le système éducatif ?

E. 5 : (Silence 2) non...

E. C. : Enfin, j'avais pensé à des contraintes de temps, ou des manques d'informations ou ces choses-là...

E. 5 : Non... je t'aurais dit oui, il y a quelques années... parce que les mentalités étaient peut-être rétrogrades, mais franchement, depuis un an et demi tout s'est accéléré. Y a les réseaux sociaux, en plus. Donc, euh... y a toujours un manque d'informations mais je vois, cette année par exemple, euh... on a eu la chance dans le lycée, je sais pas si c'est le cas dans tous les lycées, mais d'avoir deux interventions à ce sujet ; une faite par l'infirmière et une faite par la police.

E. C. : Ah, par la police ?

E. 5 : Sur des sujets d'harcèlement, donc ça rejoint quand même l'égalité hommes-femmes. C'est-à-dire que le sujet était vraiment euh... la personne en tant que personne morale, comme la personne physique et son intégrité.

E. C. : D'accord. Euh... Quel constat tu peux faire de l'égalité filles-garçons, dans tes enseignements ?

E. 5 : (Silence 2) oh, pour moi, ils sont égaux. Ben, en fait, je me... je me pose jamais la question. C'est quand je vois quelque chose qui ne me convient pas, une dérive... soit dans le vocabulaire, mais c'est pareil avec la grossièreté, soit dans le contact physique où j'interviens, mais euh... quand j'interviens pas, c'est que les choses me paraissent normales. Et pour moi, la normalité, c'est l'égalité, en fait.

E. C. : D'accord, très bien. Et euh... comment tu la perçois dans la profession ? Donc, surtout que tu as eu une expérience professionnelle, comme tu nous as dit, est-ce que tu as vu une évolution ces derniers temps, peut-être lors des visites de stages ou si tu as encore un pied dans la profession... comment tu peux la percevoir ?

E. 5 : Alors... quand j'ai travaillé, euh... donc j'ai commencé par la cuisine avant de faire du service, et la cuisine est réputée pour être assez machiste, hein, comme... comme univers. Euh... j'ai jamais souffert de ça. Euh... peut-être un regard appuyé des hommes sur moi, mais... mais euh... rarement plus. Et euh... beaucoup de bienveillance, ils voulaient toujours porter mes gamelles, je voulais pas... je voulais montrer que j'étais peut-être un homme comme un autre, quoi. En tout cas un travailleur comme un autre. (Silence 1) Quand je suis devenu directrice de salle, j'étais sur, du coup... j'étais, ben, l'autorité... et, du coup, je me suis jamais posée la question de l'égalité de mes équipiers, pour moi, hommes ou femmes, ils étaient tous valables, pourvu qu'ils fassent simplement le travail...et qu'ils aient un bon état d'esprit. Euh, au fil des années, le regard professionnel... (Silence 2) Euh... jusqu'à présent, je m'étais dit que tout était normal dans les entreprises. Je dis jusqu'à présent, parce que cette année, c'est la première fois où je suis confrontée, sur des périodes de stages, avec des dérives... Donc, euh... parce qu'il y a eu le mouvement #metoo, en tout cas, c'est ce que ma proviseure m'a expliquée, les jeunes filles osent parler, et donc, j'ai eu le cas de jeunes filles qui ont subi des attouchements, cette année... (Silence 1) euh... par des hommes... euh, j'ai eu... et qui l'ont dit, qui l'ont dit tard, qui l'ont dit après le stage, mais qui l'ont dit quand même... (Silence 1) Et j'ai eu le cas aussi, de jeunes filles qui ont subi des bizutages au dernier jour un peu... un peu déviant aussi... (Silence 1) Donc, est-ce que la profession a changé ? du coup, je m'interroge, je sais pas si ça a vraiment évolué, je sais pas si c'est... les attouchements, pour moi, on est dans la dérive, et du coup, on... y a pas d'évolution, hein. C'est rétrograde. Le bizutage, je peux supposer que ça pourrait arriver aussi à un garçon, là c'était deux jeunes filles dans le même lieu de stage... je peux pas jurer qu'il ne l'aurait pas fait à des garçons... pour autant, ils seraient pas aller regarder des garçons dans la douche... je sais pas.

E. C. : Donc, c'est encore un peu rétrograde, selon toi, dans la profession ?

E. 5 : C'est la première année où je m'interroge, jusque-là, j'étais toujours très confiante, parce que... quand on place un élève en stage, on connaît l'entreprise, souvent, parce qu'on y a déjà placé des élèves, on sait à quel point l'entreprise peut être dure ou justement pas assez, on sait jusqu'à quel point, les équipiers peuvent prendre en charge de façon maternelle ou pas, nos élèves... et là, c'est la première fois que... je me

80 suis rendue compte que notre élève était laissée vraiment... seule. Et ça s'est passé sur des lieux de stages, loin... Donc ça m'a interrogé ; ouais...

E. C. : Très bien... Euh... Maintenant, on va aborder plutôt les pratiques pédagogiques qui peuvent exister pour la promotion de l'égalité ; est-ce que tu pourrais évoquer une séance, alors, j'ai dit séance, mais ça peut être manifestation, pendant laquelle tu aurais particulièrement promue l'égalité filles-garçons ?

85 **E. 5 :** (Silence 1) Non, euh... pas vraiment, quand je fais la présentation, en règle générale, du métier en tout début d'année, c'est vrai que je montre des photos de jeunes filles et de jeunes hommes... qui font les mêmes tâches, que ce soit des tâches de maitre d'hôtel ou de serveur simplement... quand on passe, aussi, aux concepts de restauration... je me suis rendu compte que j'avais des photos... parce que, du coup, je savais que j'avais cette... interrogation aujourd'hui... donc j'ai regardé un peu, et assez spontanément euh...
90 je le fais naturellement, en fait, je m'interroge pas du tout là-dessus...

E. C. : D'accord. Donc, c'est quelque chose que tu fais naturellement, avec l'ensemble de tes classes ? c'est tout au long de l'année...

E. 5 : Oui, en tout cas, c'est mon sentiment. Peut-être qu'un regard extérieur... pourrait m'aider, justement à améliorer mes pratiques... (Silence 2)

95 **E. C. :** Mmmh... Comment les élèves, ils le prennent ? Est-ce que, enfin... parce que, quelque part c'est une promotion de l'égalité, puisque, tu me dis, tu mets des photos autant femmes que hommes, et cetera... Comment les élèves, ils accueillent cette idée-là ?

E. 5 : (Silence 2) Euh... ben, de toute façon, avec moi, mes élèves, ils ont compris que... il y est pas question qu'il y est euh... d'insultes entre eux, que ce soit entre filles, entre garçons ou mixés... euh... je suis... je suis...
100 hyper attentive à ça, en fait. Même un gros, je... j'ai toujours l'oreille qui traîne et je leur dis, "attention ! hein, je suis vieille, mais j'entends !" (rires) " qu'est-ce que tu as dit ?", et donc ils se corrigent automatiquement. Et je le fais systématiquement, parce que... je pense qu'il y a des enfants qui grandissent, aussi, dans des milieux où il y a pas forcément le respect... et euh... pour moi, c'est un point d'honneur le respect. On et dans un métier difficile, un métier aussi de représentations, de communication... et il est très important que... ben, au-delà de l'affect, on soit juste, au moins, dans le respect.
105

E. C. : Ok. Et, du coup, est-ce que tu penses que la perception de tes élèves a évolué de manière bénéfique ou négative, par rapport à cette égalité ?

E. 5 : Souvent, quand ils disent des bêtises, ils me regardent après, pour voir si j'ai entendu, donc je suppose que ça... ça porte un peu ses fruits. Je... je sais pas. Plus généralement, je pense vraiment que le mouvement #metoo a fait un... un gros coup de pied dans la fourmilière... euh, les réseaux sociaux, tout ça... (Silence 2)
110 La parole est plus libérée... euh... (Silence 2) Je m'interroge, du coup, sur la place que les hommes vont avoir, je pense pendant un petit moment, je crois qu'ils vont être un petit peu perdu, parce que le codes qu'on leur transmet malgré eux dans la sphère familiale... (Silence 1) Ben, sont complètement déconnectés de la réalité de la société, aujourd'hui, à l'instant T... je prends l'exemple d'un jeune homme qui a été vraiment trop loin avec des jeunes filles... donc, il est allé jusqu'aux attouchements... et en fait, quand on a rencontré les parents, on s'est rendu compte... le proviseur adjoint a dit qu'ils étaient très sexués... c'est-à-dire que la dame, elle était vraiment en mini-jupe, bottes en cuir, talons aiguilles, décolletés ; et le monsieur avec un vocabulaire très macho... et du coup, quelque part, c'était pas étonnant que ce jeune homme, qui est dans ma classe, dont je suis PP, serveur, ait été peut-être trop loin dans ses gestes ou dans sa façon de
115 parler avec les jeunes filles, parce que peut-être qui reproduit un schéma. (Silence 2)
120

E. C. : D'accord. Du coup, ça m'a m'amène à ma prochaine question. Euh... tu penses du coup, que là, c'est la posture des parents, de l'éducation des parents... et, donc, tu penses que la posture de l'enseignant, ça pourrait influencer les élèves, sur l'égalité filles-garçons ?

125 **E. 5 :** (Silence 3) Je pense que oui. Après, euh... (Silence 3) j'ai pas... j'ai pas vraiment observé des professeurs qui pouvaient être misogynes ou... (Silence 1) ne serait-ce que trop machiste... (Silence 3) Peut-être que je l'ai pas... que j'ai pas voulu le voir non plus, j'en sais rien, euh... (Silence 1) Il m'a semblé qu'il y avait quand même du respect de la part du corps enseignant envers les élèves... (Silence 1) Mais, oui, après l'adulte, de toute façon... tant qu'on est adolescent, l'adulte est une référence... donc, euh... si l'adulte marque l'enfant dans la sphère familiale, l'adulte marquera aussi l'enfant dans la sphère éducative.

130 **E. C. :** Ok. Tu me disais tout à l'heure que tu faisais une promotion de l'égalité sans t'en rendre compte, en fait, dans tes enseignements, c'était naturel pour toi. Est-ce que tu sais qu'il existe des outils... as-tu connaissance d'outils spécifiques ?

E. 5 : Je l'ai découvert.

E. C. : D'accord.

135 **E. 5 :** Je crois que c'est dans ton questionnaire... d'abord j'ai découvert qu'on devait avoir certainement un référent égalité hommes-femmes dans le lycée, je l'ignorais complètement. Euh... après les outils, non, je les connais absolument pas, euh... je sais du coup, par le biais institutionnel, quand il y a des dérives on peut contacter de suite, euh... ben, l'infirmière... euh... le chef des travaux, le chef d'établissement surtout et alerter, en fait. Mais je, je... j'ai pas connaissance des outils.

140 **E. C. :** Tu penses que ce serait bien qu'on soit accompagné, justement pour avoir cette connaissance des outils pour promouvoir... en fait, pour prévenir plutôt que guérir et avant qu'il y ait des attouchements ou qu'il y ait des dérives, comme tu dis, on puisse former, entre guillemets, les élèves à l'égalité filles-garçons... sensibiliser, euh... enfin, est-ce que ça serait intéressant qu'on soit accompagné, plus ?

145 **E. 5 :** Bah oui. Pour moi, c'est une forme de pédagogie et... de toute façon, sans instruction, il y a des dérives, donc il faut instruire pour que les choses deviennent... normales, ne serait-ce que normales. Pour que chacun, en fait... enfin, quand je dis normal, c'est que chacun, qu'il soit filles ou garçons, trouve sa place et de façon équilibrée. Donc, il faut éduquer. Donc, euh... il faut que les enseignants soient formés pour pouvoir transmettre le mes... le BON message. Parce que peut-être que, malgré nous, euh... en plus, on peut pas corriger... on peut pas corriger les dérives familiales, on peut pas... enfin, on reçoit, les jeunes gens, ils n'ont pas 8 ans, ils ont 15 ans, ils ont déjà un vécu, en fait. Ils ont déjà, ou une souffrance, ou une réactivité, ou euh... une réelle méconnaissance, ou ils reproduisent simplement quelque chose, je sais pas, mais ils ont... ils ont déjà quelque chose qui est ancré en eux, donc euh... si on a pas les outils, on peut pas les aider à déconstruire le mauvais schéma.

155 **E. C. :** Ok. Très bien. Euh... il y a des outils, des jeux et cetera. Ils existent aussi d'autres méthodes comme la parité qui existe, hein, dans le milieu politique, par exemple. Qu'est-ce que tu penses de ça ? Est-ce que tu penses que c'est une bonne méthode ou... ?

160 **E. 5 :** Ben, la parité est une grosse blague, déjà. Parce qu'on parle de parité mais la parité n'existe pas. (Silence 3) On le sait euh... ne serait-ce que dans le privé... parce que dans le public, encore, les... les salaires sont égaux, dans le privé ce n'est pas le cas. On estime qu'une femme, étant potentiellement une maman à x période de sa vie, elle peut gagner moins... (Silence 1) C'est une estimation que je ne partage pas... Euh... la parité, non, ça n'existe pas. Après, euh... est-ce que ça doit être le sujet ? je sais pas. Moi, en fait, ce que je pense, ce qui est indispensable, aujourd'hui, c'est que les jeunes femmes aient confiance en elles, suffi-

samment pour dire qu'elles existent. Ça déjà, ça serait un truc... un bond immense. Qu'elles aient conscience, non seulement qu'elles existent, mais c'est qu'elles ont une place dans la société. Qu'elles ne sont pas juste faites pour être des mères au foyer ou des caissières et que elles peuvent avoir des postes à responsabilité, elles peuvent... elles peuvent être des références aussi dans leur métier ou dans quoique ce soit qu'elles aient envie de faire. En fait, elles ne sont pas à reléguer dans un coin, elles existent. Et si elles pouvaient en avoir conscience et du coup prendre confiance en elles, ça déjà, c'est un truc énorme. Ça changerait énormément la société, la vision des femmes elles-mêmes et la vision du monde sur les femmes. (Silence 1) Ça existe dans d'autres sociétés, ça existe pas encore dans le monde occidental, mais j'ai le sentiment que c'est en train de changer.

E. C. : Ok. Y a encore une autre méthode que je voudrais parler ; c'est dégenrer les individus. Donc, je m'explique ; par exemple au lieu d'appeler un groupe "les filles !" ou " les garçons !", on pourrait les appeler "les jeunes !"... Est-ce que tu penses, pareil, que c'est une méthode adaptée ?

E. 5 : (Silence 4) Euh... je le fais souvent... mais je m'interdis pas de dire les filles quand c'est les filles... alors, je... par exemple, j'ai eu le cas d'attouchements dans mon... dans mes séances de TP. Et il a fallu que je recadre vraiment tout le monde, en disant : "les garçons au arrières", puisque les problèmes se passaient aux arrières et "les filles, devant, en salle", pour terminer le TP avec moi. Les garçons m'ont crié haro ; ils m'ont dit : "mais c'est injuste ! c'est pas normal ! pourquoi nous ?" et je leur ai dit "et, pourquoi pas ?", vu tout ce que vous avez fait et que je ne peux pas contrôler, et c'est moi le chef. Donc, oui, je suis passé en force, oui, j'ai dit les filles, oui, j'ai dit les garçons. Je le regrette pas. Souvent, je dis les jeunes, mais je vais pas nier qui ils sont non plus. Ce sont des filles, ce sont de garçons. Euh... y a... ce sont des adolescents, donc y a les hormones qui les travaillent, y a plein de choses qui les travaillent... et moi, je me dois de les mettre en sécurité. Donc, euh... je sais pas... je m'interdis pas.

E. C. : Très bien... (Silence 2) Est-ce que tu penses que la promotion de l'égalité filles-garçons dépasse le rôle de l'enseignant ?

E. 5 : Oui.

E. C. : En quoi ?

E. 5 : (Silence 2) En fait, c'est un schéma sociétal qu'il faut modifier. C'est-à-dire qu'on est encore dans une société patriarcale où euh... l'homme représente l'autorité, le salaire... euh... le rayonnement et cetera. Ce n'est qu'une représentation, parce que maintenant, dans la réalité, on sait que les jeunes hommes sont beaucoup plus impliqués dans la vie familiale et cetera, et que même le poids sociétal peut les écraser pour certains... mais euh... (Silence 2) C'était quoi la question ?

E. C. : Est-ce que la promotion de l'égalité filles-garçons dépasse le rôle de l'enseignant ?

E. 5 : Oui. C'est sociétal pour moi. C'est un truc... en fait, plus on va en parler... comme d'une norme, finalement, on est tous égaux et puis c'est vraiment euh... enfin... c'est ça la France aussi, Liberté, Égalité, Fraternité. C'est bizarre d'avoir à le repréciser, mais pourtant c'est la réalité. Il faut le faire et une fois que ça sera acquis, je pense qu'on se posera plus la question. Ça sera normal d'ailleurs de ne plus se poser la question. (Silence 1) mais c'est sociétal.

E. C. : Ok. Est-ce que toutes les démarches que t'as entrepris, là, pour promouvoir l'égalité filles-garçons est positive selon toi ?

E. 5 : (Silence 1) Oui, c'est positif... mais c'est super lourd. C'est-à-dire que je vois bien que... (Silence 1) que les filles osent parler, du coup... ben... nous, en tant qu'enseignant, il faut qu'on... qu'on libère la parole,

205 qu'on sécurise également l'élève voire les élèves... donc il faut mettre en place tout un tas de... de... d'organisation et cetera. Ça demande du temps, beaucoup d'énergie, il faut expliquer aussi, derrière au groupe, pourquoi on fait tout ça... (Silence 1) On est sur une phase de changement, je pense, mais ça demande beaucoup d'énergie.

E. C. : Tu continueras cette pratique ?

E. 5 : Ouais, ben, toute façon, c'est dans mon ADN, donc... je n'ai pas le choix, c'est moi.

210 **E. C. :** Et, est-ce qu'il y a quelque chose que tu changerais ?

E. 5 : (Silence 3) C'est-à-dire, dans mon enseignement ?

E. C. : Plutôt dans la promotion de l'égalité, donc soit dans tes enseignements soit à côté dans...

215 **E. C. :** Ben, en fait, j'ai déjà demandé à la proviseure... j'ai demandé à la proviseure qu'en début d'année, on est... on est une autre forme de formation euh... aux élèves, pas aux enseignants, mais c'est vrai que dans tes questions, la formation de l'enseignant, là, elle se pose et tu as raison. Et... mais, j'aimerais pouvoir mieux prévenir que guérir. (Silence 1) Mais après, c'est la vie aussi, enfin, il faut que je relativise aussi. C'est-à-dire qu'on peut pas protéger nos élèves et nos enfants de tout... euh... il se passera toujours quelque chose, on peut pas tout prévoir, tout baliser, tout cadrer... euh... on est dans un lycée avec une proviseure qui essaie justement, le plus possible d'encadrer les choses, de... de respecter les lois, les règles et cetera... 220 mais on voit bien que... c'est pas parce qu'on signe un convention, par exemple avec une entreprise, donc un contrat ; qu'on balise bien les horaires, qu'on a bien pris contact avec l'entreprise, qu'on a bien fait le suivi, qu'on est en contact en plus avec l'élève, qu'il ne se passera rien. Donc, il y a aussi... c'est la vie. C'est le destin aussi de chacun, et on peut pas... on peut pas échapper à tout.

225 **E. C. :** Tu penses qu'il faudrait être davantage accompagné, pour promouvoir correctement et sereinement l'égalité ? en tant qu'enseignant.

E. 5 : Je pense, oui... Je pense que déjà, être formé. Accompagné, ben une fois qu'on tire la sonnette d'alarme, l'accompagnement il y est. Mais je pense que, peut-être, certaines fois on n'a pas tiré la sonnette d'alarme parce qu'on n'était pas conscient aussi. Peut-être qu'on n'est pas formé, pas assez et pas conscient. Donc y a des petits... des petites choses que l'élève, peut-être, a dites... enfin, je m'interroge maintenant. C'est vrai qu'il y a des choses que les élèves ont dit et qu'on... on se dit, bon, c'est peut-être pas si grave... parce que on l'a peut-être vécu ou on l'a déjà vu et puis c'était une norme avant... sauf que maintenant, non, c'est pas une norme... donc, oui, peut-être, il faut être mieux formé, plus accompagné. L'élève aussi... en fait, il faudrait des campagnes de... de prévention, comme pour le tabac, comme pour le sida, et cetera. Il faudrait des affichages dans les lycées qui nous disent, l'égalité hommes-femmes, c'est quoi ? 235 Parce qu'ils savent pas, nos jeunes. Ils savent pas qu'il faut le respect de la parole, le respect du corps... le respect aussi, dans les réseaux sociaux, de l'image... ils savent sans savoir. Je m'en suis rendu compte, parce que quand on a eu les policiers qui sont intervenus dans notre classe, on avait un de nos jeunes qui posait énormément de questions, mais énormément. Et... avec le professeur de français, on s'est dit "Ouah, il est impliqué !"... et après, on s'est rendu compte, qu'il faisait partie des attoucheurs !... (Silence 2) Donc euh... 240 y a un problème de conscience... (Silence 1) Ils font sans savoir, donc ils ne savent pas... enfin, c'est pas concret pour eux... je sais pas, c'est très bizarre. Donc, il faut... il faut plus de promotion, de... plus de paroles.

E. C. : Ok. Et pour finir ; penses-tu que la promotion de l'égalité filles-garçons a sa place dans l'avenir de l'enseignement hôtelier ?

245 **E. 5 :** (Silence 3) Et oui... Ah, j'ai dit oui, je suis une fille. Je sais pas ce que les hommes vont dire, mais euh... cette année, en tout cas, je suis vraiment confrontée à des dérives. Et... c'est pas normal, en fait. Donc, si

c'est pas normal, il faut qu'on mette en place des choses pour que on ne soit plus dans la dérive. Donc, on sait très bien que les acteurs professionnels, les entreprises, ce sont d'anciens élèves, finalement. Donc, si nous formons nos élèves, y a des chances pour que les entreprises soient plus conscientes aussi, ça va faire l'effet boule de neige. Euh... donc euh... oui, il faut... oui...

250 **E. C. :** Ok. Tu veux rajouter quelque chose ?

E. 5 : Je sais pas... je crois que j'ai beaucoup parlé, déjà (rires)

E. C. : (Rires) C'était le but ! OK, donc c'est comme ça qu'on termine. Je te remercie de m'avoir accordé cet entretien et puis je te tiendrai au courant de mon avancé...

E. 5 : Oui, avec plaisir !... Je suis désolé, j'ai trop parlé...

255 **E. C. :** Ah ! Non, au contraire, c'est très très bien...

Annexe K – Verbatim d'enseignante référente égalité

Enseignante de service et commercialisation, référente égalité filles-garçons du lycée François Camel, Saint Girons

Entretien réalisé le 7 janvier 2020 qui a duré 36 minutes 05

Etienne CHAUVIN : Bonjour, je suis en train de réaliser un mémoire sur la promotion de l'égalité filles-garçons dans l'enseignement professionnel hôtelier, et dans ce cadre-là je réalise, pour mon étude empirique : et un questionnaire que j'ai déjà diffusé, et des entretiens avec un panel, en fait, représentatif de personnels de l'Éducation nationale ; donc il y a des profs de lycée professionnel mais il y a aussi des chefs d'établissement, des I-EN 1s et autre... donc, euh... Quand je me suis posé les questions, je me suis demandé comment l'égalité filles-garçons, elle est perçue en lycée professionnel et est-ce qu'elle nécessite une mise en place de stratégies pédagogiques spécifiques. Donc, c'est à travers ces entretiens et le questionnaire que j'ai envoyé que je vais essayer de répondre à ces questions.

Enseignante Référente Égalité : Très bien, très intéressant.

10 **E. C. :** Voilà pour moi, c'est certainement toi qui vas parler le plus. Euh... Je te laisse te présenter, sachant que ça restera anonyme, hein, ton nom et ton prénom seront effacés du mémoire.

ERE : Euh... donc Enseignante référente égalité, je suis professeur en service commercialisation et également la référente égalité au sein du lycée François Camel. J'enseigne depuis 2006 et je suis donc interrogée cette année puisque nous réalisons un projet égalité femmes-hommes au sein du lycée, donc euh...

E. C. : ... donc c'est en tant que référente de l'établissement, de l'égalité femmes-hommes de l'établissement que... qu'on s'entretient.

ERE : Voilà...

20 **E. C. :** euh... (silence) à l'issue de mes recherches, en fait on fait tout une première partie dans le mémoire où on... c'est une revue de littérature en fait, on va voir un peu les écrits qui ont été faits et cetera, euh, et aux vues de toutes mes recherches je me suis rendu compte que certains enseignants promeuvent l'égalité filles-garçons en féminisant, par exemple, systématiquement le nom des métiers, ou bien les consignes selon les matières. Est-ce que tu penses que, euh... ça te paraît une bonne méthode ?

25 **ERE :** Oui, je pense que ça me paraît une méthode indispensable parce que ça doit rentrer dans le collectif et c'est une façon donc de le rendre plus banal, en fait... donc euh... utiliser des noms en féminisant par exemple les postes dans les... en TP ou encore, voilà... en mettant en féminisant aussi les consignes ou même dans la communication en interne, je pense que c'est vraiment primordial puisque c'est le début pour enclencher, en fait, une sensibilisation en général, quoi.

30 **E. C. :** Mmh mmh, là, d'accord (silence). Tu le fais toi-même dans tes communications ?

ERE : Oui, tout à fait, je le fais dans mes communications en... ouais, tout à fait, donc que ce soit des mails et je le fais également pour les élèves quand j'écris un texto ou quand j'écris un mail aux élèves, forcément je... j'utilise l'écriture inclusive quoi.

35 **E. C. :** D'accord, euh... d'après toi est-ce qu'il y a des freins et quelles sont-ils, s'il y en a, à la promotion de l'égalité filles-garçons, dans le système éducatif en général ? Je ne parle pas que dans le lycée professionnel.

ERE : (Silence 2) Euh... (Silence 1) Je... Je vois pas vraiment de freins, en tout cas pas de freins institutionnels, ensuite j'ai l'impression que les freins, si j'ai bien compris la question, c'est plutôt... ce sont plutôt à des automatismes, en fait... de profs mais y compris moi, évidemment et euh... c'est, c'est
40 plutôt ça ; on a tellement des automatismes, on pense pas forcément à ça, à féminiser les noms, à... à éviter les remarques sexistes ou des choses comme ça, surtout dans... dans l'hôtellerie- restauration euh... du coup c'est plutôt ça le frein, en fait. C'est plutôt une éducation qui n'a pas été faite jusqu'à présent et... je sais pas si je réponds à ta question...

E. C. : Oui, oui... 'fin. Oui, ça répond à ma question. Euh, tu penses qu'y a assez d'outils, on est assez
45 informé dans les établissements, le personnel ?

ERE : Je pense que non...

E. C. : D'accord...

ERE : Par contre, non, on est pas du tout informé. Je pense que si y avait pas la volonté des... de l'équipe
50 pédagogique, ça, ça... ça pourrait ne pas se faire du tout alors que c'est quand même une grande cause nationale, quoi.

E. C. : mmh mmh

ERE : On n'est pas assez informé. Moi j'ai appris euh... j'ai appris, en fait, au moins de juin dernier que...
donc en montant ce projet égalité femmes-hommes, qu'il y avait des référentes égalité. Chose qui existe en fait depuis 2015...

55 **E. C. :** En fait, c'est obligatoire dans les établissements depuis la rentrée 2018.

ERE : 2018 ? D'accord, donc euh...c'est assez récent mais on ne sait pas que ça existe quoi...Donc non,
je pense que non (Silence 2)

E. C. : D'accord. Euh... (Silence 2) Au niveau de (silence), de tes enseignements, en général, quel constat
tu peux faire sur l'égalité filles-garçons ?

60 **ERE :** (Silence 1)

E. C. : Dans tes enseignements ?

ERE : Dans mes enseignements... donc c'est assez disparate. Y a, par exemple avec une de mes classes
de 1^{ère}, j'ai l'impression qu'ils sont très sensibilisés, et euh... à chaque fois qu'on a évoqué ce sujet, que
ce soit en projet ou même au quotidien, en fait, ils savent... ils savent quoi répondre, en fait... ils savent
65 euh...oui, voilà ils savent ce qu'on attend comme réponse en termes d'égalité et cetera, quoi... euh...
est-ce que j'ai un exemple ? (Silence 2) Non, j'ai pas d'exemple là, précis (rires). Oui, en tout cas, ils
sont très sensibilisés. Euh... par contre, au niveau, par exemple, des CAP... 1^{ère} année CAP, c'est une
classe où euh..., avec des profils très différents, et on a en fait, des élèves qui se parlent très mal, donc
qui supportent pas les ordres des filles, par exemple, qui se parlent très mal... y a un vrai clivage... et
70 avec des remarques sexistes qui sont très courantes. Donc euh... est-ce que c'est une question de...
c'est un hasard en tout cas. Mais, en tout cas, les 1^{ères} années CAP cette année, c'est vraiment très

particulier, là-dessus y a un vrai travail à faire, tandis que les 1^{ères} bac pro, on sent qu'y a vraiment déjà une sensibilisation, quoi.

E. C. : D'accord, donc c'est un constat qu'est plutôt très mitigé, enfin, hétérogène ?

75 **ERE :** Très mitigé, oui, plutôt très mitigé. Par contre, j'ai l'impression que, oui, ils entendent... ils savent que c'est déjà quelque chose qui euh... qui a dans l'éducation, on fait attention à l'égalité femmes-hommes, mais par contre, je les sens pas euh... j'ai l'impression que pour eux c'est un faux débat, quoi, vraiment. Quand on en discute, euh... voilà ils vont plutôt euh... partir sur oui mais, vous pensez que c'est normal ceci, cela ; des choses comme ça, quoi, mais ils ont pas la m... enfin, pour eux, c'est une
80 peu un faux débat... j'ai l'impression.

E. C. : D'accord...

ERE : ...parce que, sûrement que l'éducation n'a pas été faite dans ce sens-là aussi, quoi... (Silence 2)

E. C. : Ah oui, mmh. L'éducation, donc c'est ?...

ERE : L'éducation des élèves ?

85 **E. C. :** Oui, mais l'éducation par les parents ?...

ERE : Par les parents...

E. C. : ou par l'enseignement primaire, par exemple ? ou ?...

ERE : Oui aussi peut-être, c'est quand même assez récent, on en parle depuis assez récemment, en fin de compte. Et aussi par les parents, je pense.

90 **E. C. :** D'accord...

ERE : Enfin, on est capable... enfin, moi j'ai entendu des remarques qui sont assez affligeantes, même... même venant de filles...

E. C. : Ah oui ?

ERE : Même venant de filles, c'est... (silence) qu'est-ce que je peux te sortir comme exemple ? (Silence

95 2) Oui ! Par ex... oui, enfin voilà ! Il peut y avoir des personnes qui disent : "est-ce que par exemple c'est normal que un restaurant n'accepte que des garçons ?" euh, voilà... et y en a d'autres qui vont dire : "oui, ben est-ce que c'est normal qu'un restaurant n'accepte que des filles parce qu'elles sont mignonnes ?" et cetera, et ça, ça peut venir aussi de... autant des garçons que... que des filles, quoi, si tu veux. Et euh...

100 **E. C. :** Donc en fait, les filles sont capables... enfin, euh... font des remarques sexistes ?

ERE : Mais, bien sûr. Mais, en fin de compte... (Silence 1) même moi, je suis capable de faire des remarques sexistes. Exemple, quand je dis "les femmes, elles sont capables de faire plusieurs choses en même temps", ça, c'est une remarque sexiste, tu vois ? Parce que y a des automatismes, comme ça, en fait...

105 **E. C. :** Oui, bien sûr, ouais...

ERE : ...et il faut qu'on s'oblige à faire attention à ça, nous les premiers (Silence 3). J'crois que j'ai pas été très clair sur une grosse partie...

E. C. : Si, si... Non, non, si, c'est clair, c'est clair, c'est clair...euh... du coup, euh... comment est-ce que... là c'était un constat qu'on a fait sur ce qui se passer, mais comment tu peux euh... percevoir... comment tu la perçois ? Comment tu te la représente ou/et comment tu te la perçois, l'égalité filles-garçons ? Au niveau de ton enseignement... d'une part et d'autre part au niveau de... enfin, dans la profession ? Donc soit, par ton expérience professionnelle antérieure si tu en as eu une, soit lors des visites de stage actuellement, quoi.

ERE : (Silence 1)

E. C. : Elle est un peu compliquée, ma question ? ou...

ERE : Non, elle est s... elle est... y a plusieurs axes. Comment je la perçois, comment je la représente et comment je la perçois ?

E. C. : Oui, alors, comment tu te la représente, déjà, c'est... comment tu te représentes le mieux l'égalité dans ta pratique professionnelle ?

ERE : Dans ma pratique professionnelle, donc face aux élèves ?

E. C. : Oui.

ERE : Euh... tu veux dire, par quelles actions pédagogiques ? ou comment je la ressens ?

E. C. : La démarche, c'est... y a ce constat, ça on peut rien y faire, comment chaque enseignant ou personnel de l'Éducation nationale se le représente. Et après, comment on la perçoit... comment on l'idéalise, si tu préfères, au niveau de l'enseignement et comment on la perçoit au niveau de la profession elle-même en fait. Puisque... on est que un passage, enfin... (silence) notre enseignement n'est qu'un passage des élèves vers la profession, notamment en lycée professionnel.

ERE : Tout à fait. Euh... Je vais essayer d'y répondre, tu me coupes et tu me redirige si c'est pas dans la bonne direction.

E. C. : Oui !

ERE : Moi, comment je la représente... j'ai l'impression que... (Silence 1) qu'entre eux, on est très loin de l'égalité filles-garçons. Est-ce que c'est ça ? Je sais pas trop... Par exemple... euh (Silence 2) Comment te dire ? J'ai l'impression que beaucoup de choses... euh... (Silence 2) ... Attends... (Silence 2) Donc, comment je la représente... (Silence 2) Voilà, donc, oui, c'est ça, c'est... je trouve, en fait, c'est... c'est... pour eux, c'est pas du tout quelque chose de... d'acquis et ça... comment dire ?... ça n'est pas encore l'égalité filles-garçons. Quand je vois dans les couloirs, quand je vois dans la... leur façon de se parler en cours, ou des choses comme ça. Est-ce que c'est ça ta question ?

E. C. : Oui.

ERE : Oui. Donc, par exemple les filles vont se laisser euh... bah, on va les laisser faire la serpillère, des choses comme ça, sans problème, quoi. Parce que ça a été vraiment ancré, pour elles c'est une habitude. Même elles, elles vont se mettre en position, par exemple, de dire qu'elles vont mieux le faire, ce genre de tâches par exemple.

E. C. : D'accord. Donc, en fait ce que tu dis, c'est que c'est pas forcément les garçons qui vont dire "fais la serpillère !" à la fille, pour reprendre cet exemple, c'est les filles qui vont automatiquement aller faire ce genre de tâches ?

ERE : Oui, tout à fait. Ou alors, ça va être, par exemple, accepter... accepter, bah, qu'un garçon la prenne par la taille, ou des choses comme ça, force à s'asseoir sur des genoux, des choses comme ça. Alors, ça peut être qu'un jeu, mais euh... mais c'est un peu ancré, euh... c'est un peu une pratique qu'ils ont de façon courante, sans se rendre compte forcément qu'y a une inégalité, quoi de...

150 **E. C. :** D'accord.

ERE : Je sais pas si... ça répond à ta question.

E. C. : Ça répond. Et du coup, comment tu la perçois, toi, maintenant, au niveau de ton enseignement et après dans un second temps, au niveau de la profession.

155 **ERE :** Alors, dans mon enseignement cette année, vue qu'on l'a mis en place et que du coup euh... j'en ai parlé à chacun des élèves et que j'ai mis en place des choses avec ces élèves, ils y sont très sensibles, ils y font attention, et donc c'est un débat qui revient euh... qui revient assez souvent, en fait. (Silence) Après, concernant la profession, (Silence 1) j'ai un peu du mal à répondre... euh... j'ai plutôt l'impression que maintenant les directeurs font attention à ça. Et, je me souviens notamment d'un... (silence) c'est ça ta question ? ... d'un responsable de salle à l'auberge d'Antan à Saint Girons qui m'avait dit
160 qu'il avait remis en place euh... donc, un élève (silence)... je vais pas citer l'élève... parce que il n'acceptait pas les remarques d'une supérieure qui était une femme euh... à telle point que, donc, c'était parti en clivage et il avait dû téléphoner, donc au responsable légal qui était venu et il y avait eu une discussion là-dessus. Donc, ça a été une chose importante pour le responsable et il a mis en place ce qu'il fallait pour... euh... pour désengrener la situation.

165 **E. C. :** D'accord. Donc là, c'était y a... récemment...

ERE : C'était y a deux mois, oui...

E. C. : Ah oui. Donc très récemment, donc tu penses que, là, actuellement dans la profession, c'est en train de changer ?

170 **ERE :** J'ai l'impression... En tout cas, peut-être qu'on fait attention là où on place les élèves, et on... oui !

E. C. : Ok, très bien. Si tu veux bien, je... j'aimerais qu'on parle maintenant d'une séance, si tu en as une, durant laquelle tu as particulièrement promu l'égalité filles-garçons. Est-ce que tu peux en évoquer une ?

175 **ERE :** Ah oui ! euh... en fait, y a plusieurs séances puisque euh... (Silence 1) ouais, y a plusieurs séances, puisqu'on travaille un peu dessus avec les élèves, avec les premières, par exemple, on a fait une séance, euh... (Silence 1) alors, je sais pas si c'est ce que tu attends comme thème ?...

E. C. : Bah, an fait... Oui, enfin, pourquoi pas ? C'était n'importe... euh... n'importe quelle séance, pourvu qu'elle promeuve l'égalité filles-garçons.

180 **ERE :** Alors, par ex... Alors, les premières années CAP, par exemple, on a regardé un film qui s'appelle "A la recherche des femmes chefs" et ensuite on a réalisé une fiche de... donc... euh... une fiche de synthèse de cette... euh... de ce film. Euh... voilà ! Après, avec un débat qui a enclenché un débat, et cetera... ça, c'est une des séances qu'on a réalisées. Euh... une autre séance, donc, c'était euh... sur des portraits de restauratrices et de productrices euh... (Silence 1), c'était française et ariégeoises aussi, donc on a fait des recherches sur des femmes, et on a ensuite réalisé des portraits, donc c'était inté-
185 ressant aussi. (Silence 2). C'était ça ta question ?

E. C. : Oui, en fait avec quelle classe c'était, comment ça s'est passé, enfin, c'est exactement ça.

ERE : Et ensuite on a aussi fait, par exemple, un jeu qui est contre le harcèlement et la prévention du sexisme et cetera, donc ça aussi, c'était un petit jeu de l'oie avec les élèves qui amène le débat, voilà. Et en plus, y a un guide qui est très bien fait sur des réponses qu'on peut amener aux élèves (Silence 1). Voilà des exemples de séances...

E. C. : D'accord. Et euh... au niveau des élèves ? Comment ça a été accueilli cette idée de promotion de l'égalité ?

ERE : Euh... Comment ça a été accueilli ?... Alors, ça dépend encore des classes, voilà. Pour les premières ça s'est... très naturellement, en fait, et pour les première année CAP, par exemple, c'était plus dans le débat, plus dans la confrontation et certains n'en démordent pas du... (Silence 2) ils pensent que les femmes sont... (Silence 1) sont inférieures.

E. C. : D'accord, même aujourd'hui en fait ?

ERE : Même aujourd'hui ; ou alors, en tout cas, pensent qu'ils ont des droits sur euh... sur les femmes. Exemple de remarque d'un élève qui dit : "ma femme n'ira jamais voir un gynécologue euh... un gynécologue homme"... donc, bah voilà ! Ce à quoi une élève a répondu : "ta femme, elle fera ce qu'elle veut !". (Silence 1) Bon, voilà, c'est vraiment un débat... on sent que c'est un débat tendu quand même et... (Silence 4)

E. C. : D'accord. Et, mis à part cet élève, sinon, est-ce que la perception des élèves pour cette valeur, enfin, l'égalité du coup ; est-ce que tu penses qu'elle a changé depuis ce... cette mise en place de promotion d'égalité ?

ERE : Depuis le début de l'année, depuis septembre ?

E. C. : Depuis septembre ou même avant, depuis que t'as commencé, en fait, à en parler et...

ERE : Alors, moi, j'ai l'impression que oui, parce que euh... parce que j'ai l'impression, comme on l'a instauré depuis le début de l'année et que à chaque fois que... qu'y a une remarque et cetera, oui, j'ai l'impression qu'ils font de plus en plus attention. Alors, est-ce que c'est juste pour me faire plaisir dans le cadre du cours parce qu'ils savent ce... parce qu'ils savent quoi répondre, en fait. Ils savent ce qu'il faut faire et pas faire, ils savent très bien. Mais euh... en tout cas, oui, je sens un changement quand même. (Silence 2)

E. C. : Ok. Du coup, tu as dit que tu avais utilisé euh... le jeu de l'oie et... c'est ça que tu m'as dit ? Le jeu de l'oie ? Un film ? Enfin, c'est des outils un peu particulier... euh... (Silence) Est-ce que tu as été accompagnée dans le choix de ces outils ?

ERE : Euh... Alors, en fait, un petit peu, quand même. Euh... au mois de juin donc quand j'ai... oui juin-juillet... quand j'ai posé ce projet, en fait. Donc j'ai téléphoné à tous les partenaires que je pouvais essayer de trouver, donc, c'est-à-dire rectorat, évidemment, les délégués au droits des femmes... je me souviens plus de l'intitulé... donc de l'Ariège, de l'Occitanie, euh... j'ai évidemment contacté la mairie... enfin voilà, j'ai vraiment fait... (Silence 1) euh... contacter une vingtaine de personnes, quoi, pour essayer d'avoir des informations et en fait, j'ai eu énormément de répondant et de réponse et plus je téléphonais à des personnes plus on m'orientait vers d'autres personnes et à chaque fois on m'a proposé des outils, en fait. Et... Alors que, avant, je n'en avais jamais entendu parler. Par exemple, j'ai appris que sur Canopé y a, sur un site de Canopé à Foix, y a énormément d'outils pédagogiques... euh...

voilà, le jeu de l'oie, par exemple ce sont des choses que finalement on a amené, même ici, en me les prêtant ou quoi... Après y a eu des expositions qu'on nous a prêtées. Des expositions sur les métiers euh... les métiers pour elle et pour lui et y a une autre exposition qui est l'exposition... (Silence 2) euh quoi d'autre.... (Silence 2) Attends, je cherche, comment elle s'appelle?... (Silence 2) euh... "les métiers ont-ils un sexe ?"... Voilà, donc au fur et à mesure, en fait, il y a eu comme ça un réseau qui s'est créé et on m'a apporté des réponses et des outils assez intéressants, quoi.

230

E. C. : Une fois que tu as eu tes outils, enfin une fois que tu as eu ces outils, est-ce que y a une formation... est-ce que y a eu une formation particulière ? Par exemple, je prends le jeu de l'oie, un film... effectivement c'est bien, mais il pourrait y avoir derrière un questionnaire qui va avec ou quoi... ou par exemple le jeu de l'oie, est-ce qu'il y a eu des outils... euh est-ce qu'il y a eu des formations, pardon ?

235

ERE : Non, alors y a pas du tout eu de formation par contre l'idée euh... l'idée que j'avais lancée, donc au mois de juin, c'était de faire une conférence avec une géographe du genre pour poser, en fait... l'idée, c'était de poser au mois de septembre, quoi, des choses, des termes précis, par exemple les préjugés euh... le sexisme... enfin des termes que... sur lesquelles nous... même nous, on est pas formé, quoi. On connaît pas forcément, les différentes définitions, donc après les expliquer aux élèves de façon pragmatique, c'est encore plus complexe, donc l'idée c'était ça, déjà. Et ensuite... (Silence 2) Qu'est-ce que je voulais dire, déjà ? euh... oui ! au niveau des formations, j'avais eu Virginie Wadeck qui est une inspectrice, aussi référente égalité qui m'avait parlé de proposer une FIL, en fait, mais c'était trop tard pour donner une FIL, mais...

240

245

E. C. : Une FIL ?

ERE : Une formation en interne, en fait. Donc l'idée, c'est de la demander pour l'année prochaine.

E. C. : Donc c'est à toi de faire les démarches pour avoir une formation...

ERE : Il faut faire les démarches auprès du proviseur, et ensuite voilà... remplir une demande de FIL.

E. C. : D'accord. Très bien.

250

ERE : Mais ça serait intéressant, évidemment. Mais on va y penser, poser tout ça... ça n'a pas été fait... Après, grâce à tous les contacts que j'ai eus, progressivement... voilà, j'ai aussi acquis des connaissances sur... sur des sujets... un petit peu plus quoi... mais c'est d'autres formations. ...ça serait indispensable, même pour les profs... pour les profs et pour l'ensemble de la communauté éducative, tous les agents... (Silence 1)

255

E. C. : Donc ces outils, ok. C'est intéressant, enfin c'est bien et ça permet de faire des leviers. Est-ce que tu penses que la posture de l'enseignant, lui-même en fait, peut influencer les élèves ? Et si c'est le cas de quelle manière ?

260

ERE : C'est évident, bien sûr. Euh... la posture de l'enseignant... de quelle manière ? Toute façon, l'enseignant, il est un référent, donc forcément, s'il entend un enseignant qui est capable de faire des remarques sexistes, forcément il pense que c'est une normalité, quoi. Euh... (Silence 3) Alors de quelle manière ? (Silence 1) De quelle manière, bah parce que c'est un référent, donc c'est un exemple, donc il doit forcément montrer l'exemple.

E. C. : Donc faut qu'il soit lui-même, dans l'égalité filles-garçons, enfin dans le respect...

ERE : Mmmh

265 **E. C. :** D'accord.

ERE : Et qu'il montre que les femmes... les filles sont égales à l'homme, à... aux garçons.

E. C. : Y a une autre chose que... je voudrais parler aussi... Euh... quand on parle égalité filles-garçons, on parle souvent de parité... et bah, du coup, que penses-tu de la parité ?

ERE : Alors, tu peux me donner une définition précise de la parité ?

270 **E. C. :** Euh... Ben, la parité c'est... euh... définition j'ai pas, je vais te donner un exemple. Par exemple, on fait en sorte que dans une classe donnée, il y ait autant de garçons que de filles. Voilà. Est-ce que tu penses que... (Silence 1) Qu'est-ce que t'en penses, en fait ? Est-ce que tu penses que c'est quelque chose... (Silence 1) est-ce que ça peut être un outil, est-ce que c'est un outil pratique ? enfin qui va permettre la promotion de l'égalité filles-garçons ? est-ce que c'est surfait ? est-ce que c'est pas nécessaire ? Qu'est-ce que t'en penses, en fait ?

ERE : Moi, ce que je pense de la parité ? Donc, ce qui est compliqué, c'est qu'au sein du classe au a forcément pas le choix de la parité. Le mettre en place dans des classes qu'on n'arrive pas à remplir, forcément c'est impossible.

E. C. : Mais admettons qu'on puisse ?

280 **ERE :** Par contre, oui, en termes de notion, ça me semble indispensable. Je pense qu'il est important que dans... dans nos institutions il y ait des critères de parité qui soient respectés parce que je pense que les compétences sont... sont... autant masculine que féminine et je pense aussi que ça permet, encore une fois, de montrer un exemple au plus jeunes, quoi... on est capable d'y accéder. (Silence 2)

E. C. : D'accord ; très bien

285 **ERE :** En tout cas, en tout cas, c'est... en tout cas, c'est un des moyens qui a été... qui est mis en place pour essayer de lutter contre l'égalité, peut-être qu'on aura plus besoin de ça, et tant mieux. Mais en attendant euh...

E. C. : Pour l'instant, à l'heure d'aujourd'hui

290 **ERE :** Pour l'instant, à l'heure d'aujourd'hui, ça me paraît nécessaire... Mais ça c'est une question très personnelle et un peu politique, finalement...

E. C. : Oui, enfin, c'est... c'est pour avoir justement le ressenti euh... de tout le monde par rapport à ça. Et... parce que ça existe ! Et y a une autre... un autre levier qui peut exister aussi pour valoriser... enfin pour promouvoir l'égalité filles-garçons, c'est euh... de dégenrer les individus, par exemple on pourrait appeler « Les jeunes ! » à la place de « Les filles ! » ou « Les garçons ! ». Est-ce que tu penses que ça peut être une méthode adaptée ?

ERE : (Silence 1) ça, j'ai pas assez de recul là-dessus. (Silence 3). Finalement, ça serait intéressant, effectivement, de dégenrer comme tu dis...

300 **E. C. :** En fait, c'est un concept qui marche beaucoup outre-manche, vu que la langue le permet, et ça arrive un peu en France, forcément, on prend souvent modèle sur le anglo-saxons... ça arrive un peu mais ça a pas autant percé en fait que, par exemple, l'écriture inclusive ou la féminisation, la mise en avant des noms féminins... Est-ce que tu penses que, au sein d'une classe, ça pourrait fonctionner, en fait, tu vois ? de considérer le groupe classe, comme une entité à part entière et ne pas faire de différence...

305 **ERE :** C'est vrai que c'est intéressant, c'est peut-être ce qu'il faudrait faire finalement. C'est montrer que tout le monde est au même niveau et... qu'y a pas de... ouais, je pense que c'est intéressant. Maintenant, je le fais pas du tout. Encore une fois, tous les automatismes forcément... mais... oui, ça me paraît intéressant... À mettre en place. J'ai l'impression qu'on est un peu loin de... (Silence 1) enfin, j'ai l'impression que... oui, on n'est pas... encore une fois on n'est pas formé et on n'est pas... on a trop d'automatisme pour aller jusque-là, quoi. Oui, c'est intéressant...

310 **E. C. :** Tu dis que... enfin, « on n'est pas formé », tu le dis. Euh... Toi, personnellement, tu as jamais été formée, que ce soit à l'IUFM ou l'ESPE, enfin dans ta période de formation pour être prof, ou même ailleurs, après pendant ta pratique professionnelle en tant que prof ?

ERE : (Silence 2) Euh...

E. C. : T'as jamais été formée à l'égalité filles-garçons, en fait ?

315 **ERE :** Moi, je crois pas avoir... enfin, si j'ai été formée l'année dernière, y eu effectivement des notions qui ont été amenées, l'année dernière, parce que j'ai passé mon master 2, ça évidemment. Mais après, en tant que prof et hors master, il y a dû avoir des circulaires ou des choses comme ça mais c'est pas une formation, c'est juste des textes qui sont envoyés, quoi. Donc, non j'ai pas eu de formation là-dessus.

320 **E. C. :** D'accord.

ERE : Après, peut-être qu'ils en existent et que j'ai jamais... été m'inscrire à ces formations, aussi.

E. C. : Oui, oui c'est sûr, après... je me rends compte qu'on reçoit beaucoup de mails donc on peut pas forcément tout traiter, mais bon, toi, tu n'as pas eu de formation, en tout cas ?

325 **ERE :** Non, moi j'ai pas eu de formation. Après c'est une sensibilité qui est très personnelle, très familiale, donc... c'est dans ce sens-là. J'ai une sœur qui travaille là-dedans donc, ben évidemment... (silence)

E. C. : ... tu es sensible à ça un peu plus que d'autres ? (Silence)

330 Après, je me demandais euh... est-ce que euh... Je me demandais si la promotion de l'égalité filles-garçons dépassait le rôle de l'enseignant ? En ça, dans cette question, j'entends : est-ce que tu penses que ça peut être... de promouvoir l'égalité filles-garçons, ça peut engendrer un... une... enfin, comment expliquer ? ça peut prendre du temps, en fait, sur les apprentissages... et, du coup, ça serait pas notre rôle, il faudrait un enseignant juste pour ça, par exemple ? Est-ce que ça dépasse, en fait, le rôle de l'enseignant ?

335 **ERE :** (Silence 2) Euh... Parce que quand tu dis promouvoir, en fait, tu le dis euh... tu le dis dans le sens où il faut le mettre en exergue, en fait ?

E. C. : Oui, le sensibiliser...

ERE : Le poser, le sensibiliser ?... et l'idéal, ça serait, évidemment, que ce soit fait de façon naturelle sur tous les enseignants et dans n'importe quelle classe (Silence 4)

E. C. : Donc, ça fait partie intégrante du rôle de l'enseignant, en fait ?... Ça pourrait faire ?...

340 **ERE :** Pour moi, ça fait partie du rôle de l'enseignant, l'heure actuelle... parce que c'est pas quelque chose d'acquis, c'est quelque chose qui n'est pas encore... mais... et puis de toute façon, c'est une

345 chose auquel l'enseignant doit, forcément, prêter attention. Donc, pas forcément, promouvoir l'égalité filles-garçons, mais en tout cas, y faire attention dans sa pratique au quotidien. Et dans la sensibilisation des jeunes. Et ça passe, notamment, par exemple, faire attention aux ressources qu'ils prennent pour leur... pour leur cours... Voilà ! ça passe par la façon dont ils parlent, dont ils placent les élèves en classe, dont ils... voilà ! dont ils s'adressent à eux, dont ils... euh... enfin euh... dispatcher les tâches, des choses comme ça, quoi... des choses qui sont très concrètes et...

E. C. : D'accord, donc c'est prégnant en fait, dans... dans le rôle de l'enseignant ?

350 **ERE :** Oui (Silence 2) Ben, comme on apprend aux élèves à parler correctement, donc apprendre aux élèves à se respecter, ... mais pas que l'égalité filles-garçons, c'est aussi se respecter entre eux, quoi... (Silence 3). C'est au-delà de la question de genre (Silence 1)

E. C. : Ok. Si on parle maintenant des perspectives, dans l'avenir, est-ce que tu penses que tes démarches, toujours de sensibilisation et de promotion en faveur de l'égalité, est plutôt positive, et si c'est le cas, est-ce que tu penses continuer cette pratique ?

355 **ERE :** Mmmh... est plutôt positive ? euh... honnêtement, donc, on a mis en place à la semaine du 25 au 29 novembre, euh... donc... dans le hall de l'établissement, tout plein d'actions pédagogiques liées à l'égalité filles-garçons. Quand je vois l'émulsion que ça a créée et le fait que tous les profs participent, que les élèves s'y intéressent, y soient sensibilisés et cetera ; je pense que c'est très positif, je pense qu'il faut le faire. Maintenant de continuer, oui de continuer dans ma pratique au quotidien, peut-être
360 l'année prochaine le continuer en faisant des actions, en faisant venir des... voilà qu'il y ait des intervenants professionnels, y a une multitude de choses à faire ; aller à la rencontre des professionnels, y a plein de concours sur le thème aussi qui sont proposés... donc, vraiment c'est un sujet... on peut faire vraiment beaucoup de choses. Maintenant (Silence 2), maintenant est-ce que je vais le faire sur dix
365 ans, je sais pas, je suis pas sûre. Je suis pas sûre, je sais pas si on le fait comme ça pendant des années et des années, je sais pas si ça aura le même impact que de le faire là et de poser les choses pour une promotion, par exemple, tu vois ?...

E. C. : Tu as peur de te lasser, toi, de tes actions ou... ?

370 **ERE :** Pas de me lasser moi, mais peut-être de banaliser, en fait, j'veux dire... je sais pas. J'en sais rien... c'est à voir. Façon, là j'agis progressivement, on fait les choses... on a des idées, on essaye de les mettre en place, si ça fonctionne tant mieux et si y a un essoufflement, bah on arrêtera et puis... et puis voilà.

E. C. : D'accord. Et si tu continues encore quelques années, y aura quelque chose que tu changerais ? Si tu peux faire déjà un petit bilan, enfin si tu peux prendre un peu de recul par rapport à ce que tu as fait.

375 **ERE :** Une des choses que je changerais euh... (Silence 2). Non. Non, non. En fait, je changerais pas ce qu'on a fait. Pour l'instant, ce qui a été fait, bah on avant, encore une fois, progressivement, donc on met... on a des idées, on les met en place progressivement, après on le fait sans financement parce que c'est là le gros problème. Donc, oui, peut-être que si y a un truc que je devrais changer, c'est m'y prendre au mois de juin pour trouver des financements pour l'année d'après, quoi, un an après. (Silence) Mais sinon...

380 **E. C. :** Des actions ?...

ERE : Des actions, voilà... il faut juste avoir des idées d'actions et essayer de les mettre en place. Essayer de mobiliser les gens et les élèves, les collègues et les élèves et puis... (Silence 2) et ça peut continuer des années et des années parce que... on a toujours plein d'idées, quoi... (Silence 3)

385 **E. C. :** Penses-tu qu'il faudrait que les... être accompagnés d'avantage pour promouvoir l'égalité filles-garçons ?

ERE : Nous en tant qu'enseignant ?

E. C. : Oui.

390 **ERE :** Très clairement (Silence) Très clairement, oui. Là c'est lié... vraiment on a une équipe pédagogique qui est extrêmement dynamique qui est extrêmement tolérante et ouverte, donc quand on... quand on pose cette question-là ; tout de suite, y a énormément de personnes qui répondent mais ce n'est pas le cas dans tous les établissements, il me semble, et euh... et je pense que... pourquoi ?... parce que aussi on est pas... on est pas équipé, quoi. On est pas formé, donc on sait pas quoi mettre en place derrière pour euh... (Silence) pour euh... pour les élèves et pour répondre à cette question, quoi. (Silence) J'ai répondu à ta question, là ?

395 **E. C. :** Oui, tu as répondu entièrement à ma question. (Silence) Est-ce que tu penses, toujours la sensibilisation ou la promotion de l'égalité filles-garçons, à sa place dans l'avenir de l'enseignement professionnel hôtelier ?

400 **ERE :** (Silence 2) Mmmh... dans un avenir proche, oui. Moi, je pense que oui, parce que pour l'instant, y a encore beaucoup, beaucoup de travail... en fait, euh... (Silence 2) Mais j'aimerais bien que non, finalement, c'est toujours le même débat : pourquoi être obligé de faire en sorte de faire des projets égalité filles-garçons alors que ça devrait juste, être totalement naturel et qu'on soit pas obligé de légiférer ou... voilà de mettre des actions... et cetera donc, oui ! Je pense que... c'est un peu pessimiste... mais, oui, je pense qu'il faudra continuer. (Silence 2) même si on voit des avancés quand même, si les choses, elles bougent... (Silence)

405 **E. C. :** Écoute, je te remercie, hein. Et je te tiendrais au courant, de l'avancé de tout ça...

ERE : Oui, tout à fait. Tu reviendras dessus, si besoin...

Annexe L – Guide d'entretien proviseur

PHASE INTRODUCTIVE

- ✓ Demande d'autorisation d'enregistrement
- ✓ Présentation du master
- ✓ Présentation du thème du mémoire
- ✓ Présentation rapide des questions de recherche et des objectifs généraux de l'étude
- ✓ Présentation de la personne (Nom, prénom, profession, expérience...)

PHASE DE CENTRAGE DU SUJET

- ✓ **Certains enseignants promeuvent l'égalité filles-garçons dans leur cours en féminisant systématiquement les noms de métiers et/ou les consignes.**
 - Cela vous paraît-il une bonne méthode ?
 - Pourquoi ?
- ✓ **Quels sont les freins à la promotion de l'égalité filles-garçons au sein de système éducatif ?**
 - Les contraintes de temps
 - Le manque d'information
 - Le manque d'outils
 - ...

PHASE D'APPROFONDISSEMENT

THÈME	SOUS-THÈME	EXEMPLES DE QUESTIONS
PRÉSENTATION GÉNÉRALE	Rôle dans l'académie	Pourriez-vous présenter succinctement les missions qui sont les vôtres ?
	Constat sur l'égalité	Quel constat pouvez-vous faire sur l'égalité filles-garçons dans l'enseignement professionnel ?
	Représentation de l'égalité par le répondant	Qu'est ce qui représente le mieux l'égalité dans votre pratique professionnelle ? (Compréhension)
	Perception de l'égalité filles-garçons	Comment la percevez-vous au niveau de votre quotidien professionnel ? (Sentiment)
Comment la percevez-vous dans la profession (expérience professionnelle antérieure ou lors des visites de stages) ?		
PRATIQUES PÉDAGOGIQUES POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS	POUVEZ-VOUS ÉVOQUER UNE SÉANCE (OU UNE MANIFESTATION) DURANT LAQUELLE VOUS AVEZ PARTICULIÈREMENT PROMUE (OU OBSERVER LA PROMOTION DE) L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS ?	
	Classes concernées	Avec quelles classes était-ce ?
		Comment cela s'est-il passé ?
	Point de vue des élèves	Comment les élèves ont-ils accueilli l'idée de promouvoir l'égalité filles-garçons ?
		Diriez-vous que depuis la promotion de l'égalité, la perception des élèves pour cette valeur a évolué ?
	POUVEZ-VOUS INDIQUER QUELS SONT LES STRATÉGIES MISES EN PLACE POUR ARRIVER À UNE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS ?	
En rapport avec les outils	Avez-vous utilisé des outils spécifiques ?	
	Lesquels étaient-ce ?	

THÈME	SOUS-THÈME	EXEMPLES DE QUESTIONS
		Avez-vous été accompagné dans le choix de ces outils ?
		Avez-vous été formé à ces outils le cas échéant ? De quelle manière ?
	En rapport avec la posture de l'enseignant lui-même	Pensez-vous que la posture de l'enseignant influence les élèves sur l'égalité filles -garçons ?
		De quelles manières ?
		Que pensez-vous de la parité ?
		Pensez-vous que de dégenrer les individus est une méthode adaptée ? (ex. : « les jeunes ! » à la place de « les filles ! » ou « les garçons ! »)
BILAN	Rôle de l'enseignant	Pensez-vous que la promotion de l'égalité filles-garçons dépassent le rôle de l'enseignant ?
	Perspectives	Direz-vous que vos démarches de promotion en faveur de l'égalité filles-garçons est positive ? Pensez-vous continuer cette pratique ? Si oui que changeriez-vous ?
		Pensez-vous qu'il faudrait davantage être accompagné pour promouvoir correctement et sereinement l'égalité filles-garçons ?
		Pensez-vous que la promotion de l'égalité filles-garçons à sa place dans l'avenir de l'enseignement professionnel hôtelier ?

PHASE DE CONCLUSION

- ✓ Vérifier si tous les thèmes ont été abordés
- ✓ Synthèse
- ✓ Remerciements

Annexe M – Verbatim de Proviseur

Proviseur au lycée professionnel François Camel, Saint-Girons

Entretien réalisé le 10 janvier 2020 qui a duré 34 minutes 55

Etienne CHAUVIN : Bonjour. Donc, en fait on se retrouve aujourd'hui, parce que, vous savez je suis étudiant en master 2, et dans le cadre de mes études, donc, je réalise un mémoire, et pour mener à bien ce mémoire, donc, y a une première partie où c'est une revue de littérature où on va aller chercher, en fait, ce qui a été... les recherches qui ont déjà été faites et cetera, la deuxième partie dans laquelle je suis, là, actuellement, c'est ce qu'on appelle l'étude empirique, donc on va faire une étude de terrain ; donc, pour ce faire, moi, j'ai créé un questionnaire et je m'entretiens avec différents personnels de l'Éducation nationale sur le thème, donc, de mon mémoire qui est La promotion de l'égalité filles-garçons dans l'enseignement professionnel hôtelier. C'est assez précis...

Proviseur : Ah oui, c'est très précis, oui.

10 **E. C. :** En fait, je n'interviens que... pas que, plutôt, avec des enseignants de l'hôtellerie, mais avec différents personnels de l'Éducation nationale, comme M. Simonneau, certainement, je vais lui demander un entretien, vous, en tant que proviseur, et puis des enseignants aussi de matières générales, par exemple ENSEIGNANT 1 tout à l'heure... voilà. Ça me permet, en fait, d'avoir un peu des réponses, même si on n'est pas forcément impliqué dans la promotion de l'égalité filles-garçons, ça me permet de voir justement le ressenti qui peut exister. Donc, voilà comment ça se passe. Je vous ai présenté un peu tout ça... euh... je me pose en particulier les questions de "Comment l'égalité filles-garçons est-elle perçue en lycée professionnel hôtelier ?" et "Est-ce qu'elle nécessite une mise en place de stratégies pédagogiques ?" donc, selon, en fait, les personnes avec qui j'ai affaire je vais partir sur ce genre de questions ou sur l'autre... Donc, si vous voulez bien... Ah, il y a une autre chose que je voulais vous dire aussi, c'est que vous pouvez dire des noms, les

15
20

vôtre ou citer des personnes, je les effacerai systématiquement du mémoire puisque ça reste anonyme.

Proviseur : D'accord, ok.

E. C. : Est-ce que vous pouvez déjà commencer par vous présenter... donc votre profession, votre nom, votre prénom et puis un peu vos... vous présentez, votre expérience et cetera...

Proviseur : Oui, ben, Proviseur, je suis dans l'Éducation nationale depuis 1990, donc j'ai commencé comme enseignant en Espagnol dans un lycée, après j'ai enseigné en ZEP dans le Nord, après je suis revenu en collège dans le Sud, un peu de lycée et en 2005, donc j'ai passé le concours pour être personnel de direction. Donc j'ai débuté dans un collège comme adjoint pendant trois ans, ensuite j'ai pris une direction de petit collège au Mas-d'Azil pendant quatre ans, ensuite je suis parti quatre ans au Gabon où j'ai dirigé un lycée français, y avait la partie lycée et la partie collège. Alors c'était un peu particulier, c'était une expérience intéressante parce que c'était un lycée euh... hybride entre guillemets. C'était un lycée qui était financé par

25
30

une entreprise... et qui délivrait à la fois des diplômes gabonais et des diplômes français, donc fallait jouer sur les deux systèmes. Ça, c'était avec la mission laïque française. Donc, après je suis revenu en France, où j'ai dirigé un collège pendant trois ans, à Saverdun, et là je suis sur ce poste, actuellement en intérim, voilà... (Silence 1)

35 **E. C. :** D'accord.

Proviseur : Donc, je suis pas encore titulaire du poste et je ne suis pas sûr de l'être, en fin d'année, voilà. Et c'est la première fois que je suis dans un lycée professionnel, aussi bien... en tant qu'enseignant, j'y ai jamais été et en tant que personnel de direction non plus. Donc, c'est vraiment une découverte pour moi... (Silence

40 1) Et c'était mon souhait, donc j'espère que je pourrais, même si c'est pas ici, continuer dans un lycée professionnel.

E. C. : D'accord. Très bien.

Provisieur : Voilà en gros, mon parcours, partie professionnelle.

45 **E. C. :** Bah, c'est bien, parce que y a des questions qui ont attiré un peu aux enseignants, donc vous pourrez voir et votre ancienne... votre passé d'enseignant et ce que vous avez peut-être pu observer en tant que personnel de direction. Vous savez peut-être que par rapport à l'égalité filles-garçons, il y a des enseignants qui le promeuvent en féminisant par exemple, les noms des métiers ou les consignes. Est-ce que vous en avez connaissance ? et est-ce que vous pensez que c'est une bonne méthode ?

50 **Provisieur :** Alors, j'en ai connaissance, j'avoue qu'au départ j'étais un peu... quand on a commencé à parler de l'écriture inclusive et tout ça, j'étais un peu... (Silence 1) un peu perplexe, on va dire. Et finalement, je m'oblige un peu à le faire, mais j'ai un peu du mal, donc je mets de... des fois, par exemple, quand j'écris aux collègues, je mets systématiquement "Chères collègues" au féminin et "chers collègues" au masculin, pour bien montrer que je prends en compte... et la féminisation des, des... du nom des métiers me paraît vraiment important. Je pense que c'est quelque chose qu'il faut... il faut que ça rentre dans les mœurs, il faut que ce soit... parce que je trouve ridicule, par exemple de dire "madame le proviseur" ou "madame le ministre", enfin c'est des formules qui me paraissent curieuses. Ceci dit, euh... y a des collègues qui tiennent... des collègues femmes, (Silence 1) qui tiennent à rester sur "madame LE proviseur"... oui, ça c'est surprenant... Oui, oui, oui... Après les collègues, oui je parle, vous me parliez des collègues que... je sais que ça se fait mais j'avoue que je ne sais pas qui le fait exactement... Voilà. (rires)

60 **E. C. :** Très bien. Et euh... donc ça c'est les façons de promouvoir, et est-ce que vous pensez qu'il y a des freins, qui existent des freins dans la promotion de l'égalité filles-garçons ? (Silence 1) Ça pourrait être, je sais pas, je vous donne des pistes, hein, des contraintes de temps ou manque d'information ou autres...

65 **Provisieur :** Bah, le premier frein, j'ai envie de dire, c'est l'inertie, le poids des habitudes... euh... (Silence 2). Ensuite, effectivement, comme je disais, ça peut être des... et ça faut pas le... (Silence 3) faut pas le... l'oublier ça peut être aussi des femmes ou des filles qui, elles-mêmes sont dans une démarche qui va nous surprendre... qui... comme le cas que je citais tout à l'heure... (Silence 1) Euh... le poids des habitudes, donc, et ensuite euh... (Silence 2) Bah, tout ce qui est stéréotype, hein, y a des professions qui sont quand même... (Silence 1) plus ou moins féminine ou plus ou moins masculine, hein. (Silence 1) et ça marche dans les deux sens... euh... ensuite, au niveau de l'institution, y a quand même des choses... (Silence 1) bon, je sais pas si on pourra le mettre officiellement dans le rapport, mais... (Silence 1) y a quand même des représentations qui sont encore très très fortes, hein... (Silence 2) J'ai déjà entendu dire... qu'il y a des gens pour qui euh... (Silence 1) euh... (Silence 1) l'équipe idéale dans un gros établissement, c'est un homme à la tête et une femme comme adjointe... (Silence 1) Ça, ça peut s'entendre encore...

E. C. : Ah oui...

75 **Provisieur :** C'est en train de changer, hein. Parce que, quand on regarde le mouvement, on se rend compte qu'il y a de plus en plus de femmes qui ont accès à des postes, euh... des gros établissements. Avant si vous preniez un peu le... si vous regardiez un peu les chiffres, la plupart des gros établissements étaient dirigés par des hommes...

E. C. : D'accord...

80 **Proviseur :** oui, oui, oui... Et même, quand on regarde le taux de féminisation du corps enseignant, le taux de féminisation du corps des cadres, enfin... parce qu'on peut être considéré comme des cadres... euh... bon, c'est en train de se rééquilibrer.

E. C. : D'accord... mais jusqu'à maintenant, il y avait plus d'hommes que de femmes ?

Proviseur : Oui, tout à fait.

E. C. : Et, quelqu'un l'explique ? Les femmes ont moins envie de passer le concours ?... ou...

85 **Proviseur :** (Silence 1) Je ne sais pas comment expliquer ça. (Silence 1) Je sais pas si elles ont moins envie de passer le concours ou euh... (Silence 3) C'est vrai que j'ai déjà vu des collègues qui m'ont dit : "j'attends" (Silence 1) "j'attends que les enfants soient grands" et cetera, c'est vrai que nous, on se pose moins ce genre de questions... (Silence 1). Bon, on se les pose quand même... mais on est quand même... on a plus tendance à... à foncer entre guillemets (Silence 1)

90 **E. C. :** Ah oui, je comprends...

Proviseur : Et ceci dit, pardon, pour aller jusqu'au bout...

E. C. : Oui, bien sûr

95 **Proviseur :** Y a... alors je ne saurais pas donner les chiffres... (Silence 1) mais dans les premières années (Silence 1) d'exercice de cette fonction, y a un gros taux de divorce... Dans ma promotion, euh... je crois qu'on était vingt-neuf, je crois qu'il y a eu trois collègues qui ont divorcé. Aussi bien hommes que femmes...

E. C. : Ah oui ! C'est pas un peu...

Proviseur : Bah oui, sur trente ça fait déjà 10 %...

100 **E. C. :** Vous m'avez dit que vous débutiez, en fait, dans l'enseignement professionnel... Est-ce que... en fait, ma question, c'était quel constat pouvez-vous faire sur l'égalité filles-garçons dans l'enseignement professionnel, mais du coup, même hors enseignement professionnel, même dans l'enseignement, peut-être au collège ou quand vous étiez enseignant avec votre poste... Ou peut-être que vous avez vu déjà depuis septembre un peu... des choses sur l'égalité... par rapport aux élèves ou par rapport aux enseignants, d'ailleurs ?

105 **Proviseur :** Oui, oui... je vais juste parler des élèves... (Silence 2) On est quand même encore sur des représentations, hein, quand on regarde le... le choix des élèves, dans les sections, même en hôtellerie, côté service, côté restauration... euh... d'ailleurs, j'ai été surpris de voir qu'il y a quand même pas mal de filles en cuisine, ça c'est bien, et j'ai échangé avec les enseignants et ils m'ont dit que c'était un peu à la hausse, parce ça c'est... c'est à promouvoir... Ensuite, malheureusement, j'ai été amené à intervenir déjà deux fois auprès de jeunes qui avaient des comportements... très limites, avec les filles... et même pour un d'entre eux, euh... (Silence 1) c'était vis-à-vis d'une CPE avec qui, y avait eu des propos un peu sexiste... (Silence 1) et on s'est rendu compte que l'élève ne comprenait pas ce qu'on lui disait.

E. C. : D'accord, oui.

115 **Proviseur :** Bon, il a fini par... à force d'expliquer, de... mais au départ, vraiment, il voyait pas où était le problème, il pensait qu'il pouvait se permettre de dire à un adulte, qu'il trouvait qu'elle était belle, voilà... pour lui, c'était un compliment, il ne voyait pas où était le problème... Voilà, c'est pour dire, que voilà, y a quand même des... des choses qui ne sont pas réglées... et là, bon, on a pris le temps d'expliquer, bon, on a sanctionné derrière, mais on a pris le temps d'expliquer, mais est-ce que ce jeune... (Silence 1) a vraiment intégré ce qu'on lui a dit, je ne suis pas sûr... Sur le coup, bien-sûr, il a accusé le coup finalement, il a... mais

120 est-ce que, une fois franchi le pas de la porte, d'ici quelques années, est-ce que il va pas reprendre ses mauvaises habitudes ? (Silence 1)

E. C. : Oui, pas sûr que ce soit intégrer... oui, oui, je comprends... Est-ce que vous pourriez nous présenter succinctement les missions qui sont les vôtres ? En fait, quel rôle vous avez au sein de l'établissement, pour qu'on comprenne un peu les enjeux...

Proviseur : Par rapport à l'égalité hommes-femmes ou... ?

125 **E. C. :** De façon générale, et après peut-être au niveau de l'égalité...

Proviseur : Ben, de façon générale, j'ai un rôle... Je dirais deux pôles pour faire simple, un rôle administratif et un rôle pédagogique.

E. C. : D'accord.

130 **Proviseur :** Donc, administratif, ça va être tout ce qui est... euh... (Silence 2) ben, recrutement, alors... (Silence 1). Ben, tous les aspects administratif, quand vous arrivez, par exemple, il faut faire remonter tous les PV et tout ce genre de choses, donc ça, c'est au quotidien ; tout ce qui est organisation des emplois du temps, euh... et ensuite le suivi de l'enseignement, même si je vais pas tous les jours venir voir ce que vous faites, mais je suis garant de... euh... du fait que les cours sont dispensés de manière satisfaisante, du fait que l'internat fonctionne correctement, le service restauration-hébergement, voilà et cetera, et cetera... voilà.

135 **E. C. :** D'accord, donc ça, c'est le point de vue administratif. Et le côté pédagogique ?

Proviseur : Alors le côté pédagogique, ensuite, ben là, on va entrer en plein dedans, voilà un exemple concret, là on va avoir ce qu'on appelle la... (Silence 4) la DGH, donc la dotation globale horaire, euh... pour moi c'est un acte pédagogique ce qu'on va faire derrière. C'est-à-dire qu'au lieu de... d'ailleurs, on en a discuté en conseil pédagogique, et certains enseignants étaient un peu surpris... euh... il y a des décisions qu'on doit prendre ensemble, on a des moyens, y a des horaires obligatoires, des horaires planchers mais ensuite... j'espère qu'on aura... je dis pas qu'on va avoir pléthores d'heures mais il va rester une enveloppe d'heures et là, il va falloir qu'on se pose, pour dire, qu'est-ce qu'on fait de ces heures ?... Euh... concrètement, est-ce que on va dédoubler tel ou tel groupe, et si on le fait, pourquoi ? Sur telle ou telle classe, si on le fait, pourquoi ? Est-ce que on estime que... euh... le volume horaire qui est proposé, là, est un peu juste par rapport aux profils de nos élèves... voilà, ça c'est des décisions qu'on doit prendre ensemble.

145 **E. C. :** D'accord.

Proviseur : Et ça, je... c'est important pour moi, parce que je pourrais très bien, dans mon bureau, euh... décider : allez ! on va dédoubler telle classe, et cetera... c'est pas la meilleure formule, mais c'est une possibilité...

150 **E. C. :** Donc, vous préférez voir, du coup, avec les enseignants...

Proviseur : Voilà, quels sont leurs besoins... euh... quels sont les choix, et puis après s'il y a des choses où, effectivement, on n'a pas suffisamment d'heures, ben faudra arbitrer à un moment donné, hein...

E. C. : D'accord, ok. Donc, du coup, vous pouvez être présent... enfin, vous pouvez avoir... comment dire ? participer, voilà, je cherchais le mot, à des activités pédagogiques ? Euh, je me souviens que vous étiez présent aussi à la réunion qu'on avait eu avec Enseignante référente égalité, à Foix, pour...

Proviseur : Ah ! Le Soroptimist !?

E. C. : Oui, voilà... Il y a eu des projets qui ont été menés dans l'établissement, peut-être que vous y avez participé, ou du moins, vous avez vu un peu comment... vous avez observé. Est-ce que vous pouvez nous

160 en parler ?... Comment vous l'avez vécu, vous ? Quelles classes étaient concernées ? Comment ça s'est passé ? Par exemple, ce projet pendant la semaine du 25 novembre...

Proviseur : Oui, alors j'ai pas le souvenir des classes, hein, par contre, qui ont participées. Euh... (Silence 2) Donc, euh... effectivement, la première étape, c'est que, un enseignant vienne me voir et me présente son projet. Voilà, donc, euh... (Silence 1) Donc, là moi, ça me paraissait un projet intéressant, donc j'ai tout de suite donné mon aval. Et ensuite, j'ai pensé qu'il était important aussi d'accompagner, pas juste de dire "oui, vous pouvez le faire !", mais comme c'est un sujet qui me paraissait intéressant, je me suis aussi dit... j'ai essayé de... d'être présent, d'accompagner, effectivement à Soroptimist... Ensuite, lorsque le projet s'est déroulé de façon concrète aussi, essayer de le valoriser, c'est pour ça aussi que j'en ai parlé aux institutions, donc I-EN 1s de l'académie, et aussi à monsieur le préfet, euh monsieur le sous-préfet, pardon, qui est venu, qui s'est déplacé pour voir un peu... de quoi il s'agissait. Ensuite, il y a eu un troisième volet qui euh... qui était de le diffuser à l'extérieur, d'ailleurs je ne sais plus, je ne sais pas où on en est, il faudrait que j'en reparle avec Enseignante référente égalité ... euh... donc, il était question que l'exposition voyage, concrètement, il y a l'assistance sociale de l'hôpital, du CHAC (Centre hospitalier Ariège Couserans [NDLR]) qui est venue, sauf qu'il y a eu un problème de logistique, puisque il n'avait pas de grilles pour... pour présenter les affiches. Voilà, donc, du coup euh... finalement, c'est un peu tombé à l'eau, puisque je leur ai dit qu'il fallait qu'ils viennent chercher les grilles, je voulais bien les prêter, mais pour un problème de logistique, finalement, on a plus eu de suivi, ils sont pas... ils m'ont même pas rappeler, donc... voilà. Après, euh... le retour que j'en ai eu, c'était un retour positif de la part des élèves, par contre je saurais pas vous dire quelles classes exactement...

E. C. : Oui, bon c'est pas grave...

180 **Proviseur :** Mais je sais que sur les ateliers, ça a tourné...

E. C. : Ça a été bien accueilli par les élèves vous pensez ?

Proviseur : Oui, oui, oui, oui, oui.

E. C. : Vous avez peut-être eu l'occasion d'y aller, de voir un peu ?

Proviseur : Oui, oui, oui, tout à fait. Sur l'atelier entre midi et deux.

185 **E. C. :** C'était quoi comme atelier, si vous pouvez nous le repréciser ?

Proviseur : Alors, les ateliers... euh... je ne me souviens plus très bien... Oui, y avait un atelier sur euh... J'avoue que je me souviens plus très bien...

E. C. : Je sais qu'il y avait un atelier sur... y avait un débat, y avait euh... des métiers hommes et femmes...

190 **Proviseur :** Ah oui, c'était sur la représentation des métiers, voilà, c'était ça... ouais, ouais, ouais. Le débat, par contre j'y ai pas assisté à ça... je sais pas ce que ça a donné...

E. C. : D'accord. Et ça a été plutôt bien accueilli par les élèves, vous nous dites. Est-ce que vous avez remarqué que depuis ça, les élèves ont changé de comportement ou alors la perception des élèves a évolué ?

195 **Proviseur :** Ah ça, je sais pas (rires)... je peux pas le mesurer... Par contre, c'est vrai quand j'ai vu les élèves qui... quand j'ai été amené à... j'ai été amené à sanctionner des élèves, j'en parlais au tout début, qui avaient des comportements, oui, qu'on peut qualifier de sexistes, hein, qui se permettaient de bousculer les filles, leur demander de nettoyer, ce genre de choses m'ont été rapportées... donc, les deux élèves concernés, ils ont été sanctionnés... effectivement, on a fait référence à ce... pour nous, c'était surprenant, parce que on se disait, ben finalement, y a eu cette action de faite et on a ce genre de comportement, c'est...

E. C. : D'accord. Parce que c'est intervenu après ?

- 200 **Proviseur** : Oui, voilà...
- E. C.** : Donc, ça n'a pas touché tout le monde alors ?
- Proviseur** : Non ! (rires)
- E. C.** : Et donc, je sais que pour ce projet, il y a eu des outils qui ont été utilisés. Il y a eu un jeu de l'oie, je crois, qui avait été prêté par la MAE...
- 205 **Proviseur** : Oui.
- E. C.** : ...enfin, ce genre-là. Est-ce que, vous-même, vous avez... vous avez connaissance d'autres outils ? Enfin, est-ce que c'est vous qui avez amené, en fait, des idées d'outils ou est-ce que... ?
- Proviseur** : Ah non, pas du tout...
- E. C.** : ...donc, vous n'aviez pas de connaissances même de...
- 210 **Proviseur** : Non, non, non.
- E. C.** : D'accord, parce que, en fait, je pensais que en étant... euh... chef d'établissement, vous étiez peut-être plus accompagné par l'académie ou par le ministère pour valoriser...
- Proviseur** : Non, non, non, pas vraiment... On va nous dire, qu'il faut le faire mais... concrètement, non je n'ai pas vraiment d'accompagnement là-dessus... (Silence 3). Je ne dis pas que ça n'existe pas... (rires)
- 215 **E. C.** : Oui, enfin, si vous n'allez pas le chercher, vous, y a personne qui vient... vous prenez la main pour vous le dire... c'est ça que je veux dire dans ma question.
- Proviseur** : Non,non,non
- E. C.** : D'accord. (Silence 2) Après, c'était tout... enfin, je me posais des questions, en rapport avec la posture de l'enseignant lui-même, c'est quelques questions comme ça. Il y a plusieurs méthodes pour valoriser l'égalité filles-garçons ; déjà la posture de l'enseignant, est-ce que vous pensez qu'elle peut influencer les élèves, sur l'égalité filles-garçons ? Donc, enseignants, mais je pourrais élargir à personnel de l'établissement, en fait.
- 220 **Proviseur** : (Silence 1) Oui. (Silence 1) Ben, déjà, je pense qu'on a une posture et un comportement à... qui doit être exemplaire. Euh... (Silence 1) Il faut avoir euh... Chacun fonctionne avec les valeurs qu'ils portent, j'ai envie de dire, et essaye de les transmettre, alors après euh... (Silence 2) il faut s'appuyer sur les bonnes valeurs, je le dis parce que pour moi, il n'est pas exclu... (Silence 4) et c'est plus qu'il n'est pas exclu, y a quand même des gens, j'ai déjà été amené à rappeler certaines personnes à l'ordre...
- 225 **E. C.** : D'accord. Pas des élèves, là, du coup des personnels ?
- Proviseur** : Voilà, qui peuvent faire des remarques ou des choses un peu déplacées, quoi. Après le contraire, ça existe aussi, bien sûr. Mais, effectivement, il est important de savoir qu'on doit avoir une posture exemplaire, et si on n'a pas des... si on a certaines idées un peu déplacées, j'ai envie de dire, il faut savoir les... les ranger, voilà. Même si à l'extérieur, on est comme on est, quand on est ici, et ben... faut savoir pourquoi on est là.
- 230 **E. C.** : Je comprends. Tout à l'heure, vous parliez des... qu'il y avait de plus en plus de filles dans les classes de cuisine notamment, est-ce que... du coup, ça m'amène à parler de la parité. Qu'est-ce que vous en pensez ? Vous pensez que c'est une bonne méthode, d'obliger, en fait, la parité ?...
- 235 **Proviseur** : Ah ! Oui, oui, oui... bon, je suis très dubitatif là-dessus, hein... Je suis très dubitatif, mais après je... j'ai pas assez de recul pour dire que c'est la bonne mé... pour juger, affirmer que c'est pas la bonne

240 méthode et cetera... mais euh... je veux dire, la société évolue et peut-être que euh... (Silence 1) qu'il faut être patient, mais je pense que les choses sont quand même en train de changer...

E. C. : Ah oui, il y a certaines choses qui changent, oui...

245 **Proviseur :** ...voilà. Et j'ai envie de faire un parallèle, de par mes origines, euh... je sais pas si c'est une bonne comparaison, mais quand il y a eu... quand on parlait de discrimination positive, il faut mettre des quotas, et cetera... (Silence 2) Moi, je pense que... (Silence 2) que petit à petit les choses changent et que par le mérite, par le travail on arrive à... on y arrive... voilà, le système est pas f... (Silence 1) Je suis pas sûr que le système tel qu'il est fait actuellement euh... soit forcément inadapté... Voilà... (Silence 1) après je suis un homme, ceci dit... (rires) je suis pas une femme... Mais c'est le côté euh... je suis pas sûr qu'on règle tout en faisant des lois, voilà, c'est ça mon idée. (Silence 2) Souvent, on a un problème, allez, on fait une loi.

E. C. : Oui. Donc, la parité, c'est : "oui, pourquoi pas, mais..."

250 **Proviseur :** Voilà ! Mais je suis pas sûr que ce soit la solution miracle, c'est ça le truc. Je suis pas vraiment contre, mais je suis pas sûr que ce soit la solution miracle.

E. C. : Et il y a une autre solution, aussi, à la place, enfin à la place ou avec la parité c'est de dégenrer les individus, donc, je donne un exemple à la place d'interpeller "les filles !", "les garçons !", dire "les jeunes !". Est-ce que vous pensez que ça serait plus adapté que la parité ou que l'écriture inclusive ou... que d'autres choses ?

255 **Proviseur :** (Silence 2) Alors, quand c'est un groupe, c'est facile ; mais après quand on s'adresse à un individu, euh... ?

E. C. : En fait, là oui, c'est par rapport à l'enseignant dans sa classe, ou le personnel face à un groupe d'élève...

260 **Proviseur :** Oui, face à un groupe, je pense que c'est faisable, oui. Mais de façon individuelle, c'est un peu plus compliqué... (Silence 2) Après, en... je pense à l'enseignement professionnel, notamment, je pense qu'il faut être prudent au moment de l'attribution des tâches aussi, euh... (Silence 1) je pense, euh... je prends un exemple concret... y a des tâches de nettoyage, y a des tâches de... voilà, là on est vraiment en plein dedans, donc là je pense qu'il faut vraiment être vigilant à ce que il n'y ait pas de, de... (Silence 3) qu'on ne reproduise pas certaines choses. Que ce soit équitable. Voilà, que la répartition des tâches soit équitable.

265 **E. C. :** Très bien... (Silence 2) Est-ce que vous pensez qu'il faudrait d'avantage être accompagné pour promouvoir correctement et sereinement l'égalité filles-garçons ?

Proviseur : Ah oui, c'est clair...

E. C. : A tout point de vue ? à tout niveau ?

270 **Proviseur :** Ah oui, c'est sûr. Parce que je pense qu'on est beaucoup à être convaincus qu'il faut faire quelque chose, qu'il faut agir, qu'il faut... (Silence 2) Mais après, concrètement, si je décide, tout à l'heure vous me parliez de mon rôle, y a aussi ce qu'on... (Silence 2) y a aussi impulser, on est censé impulser des choses, voilà. Et quand on veut impulser, c'est bien d'arriver avec des propositions et des outils concrets, voilà ce qu'on peut faire, voilà ce qu'on pourrait, et cetera... euh... là-dessus euh... si ! je peux... je pourrais peut-être aller me renseigner et cetera... mais, voilà, je me sens pas... si je vais pas chercher l'information, elle va pas venir à moi... Voilà... (Silence 3) Après je sais pas ce que vous, vous en pensez mais... (rires)

275 **E. C. :** Oui, enfin... je suis en plein analyse pour l'instant, donc, c'est difficile d'avoir une pensée pour l'instant, enfin... qui soit clair, disons... mais euh... ceci dit, je comprends tout à fait, ce que vous voulez dire,

280 quoi. Et euh... ok, l'accompagnement et tout ça... vous pensez que la promotion de l'égalité filles-garçons, toujours, elle a sa place dans l'avenir de l'enseignement professionnel hôtelier ou... ou pas ?

Proviseur : (Silence 2) Ah, ben si. (Silence 1) Et moi, j'ai envie de dire euh... (Silence 2) je serais... alors je connais pas tous les métiers, mais euh... mais j'ai envie de dire qu'elle a plus que jamais sa place, enfin, si y a un endroit euh... justement, pour moi, ce lycée euh... (Silence 1) on deux secteurs où on est vraiment sur du... sur des représentations genrées...

285 **E. C. :** D'accord. Lesquelles ? Auxquels vous pensez ?

Proviseur : Ben, je pense aux services à la personne, où on va plutôt penser aux filles et ensuite en cuisine où, voilà, les chefs c'est plus des hommes, en général. Voilà, donc pour moi, on est sur deux secteurs là, où y a un gros travail à faire.

290 **E. C. :** Et du coup, sur ce genre de... par exemple les ASSP, c'est pour ça, je parlais de la parité, j'avais un peu ça en tête, vous pensez pas que exiger la parité, ça aiderait ? Ou au contraire, ça voudrait dire, refuser du monde ?

Proviseur : (Silence 2) Ouais, c'est vrai que je suis partagé là-dessus... Peut-être qu'il faut euh... (Silence 3) ou alors, plus que rendre obligatoire, moi ce que je ferais c'est... le problème, c'est que en lycée professionnel on peut pas trop, mais je pense aux moins professionnels, il pourrait y avoir des mesures incitatives...
295 euh... (Silence 3) mais après, faire les choses obligatoires, c'est pas toujours simple (Silence 1) Parce que, moi, je... j'imagine qu'à mérite égal... c'est surtout ça qui me pose problème quand on fait des quotas... qu'on arrive, qu'il y est des gens qui soient pas pris alors qu'ils avaient... ils avaient un bon profil. Mais ils sont pas pris juste parce que ils sont un homme ou une femme...

E. C. : Finalement, on revient au même problème, en fait ?

300 **Proviseur :** Voilà ! Ça, ça me... (Silence 2) il faudrait arriver à trouver un mix entre les deux, mais... (Silence 2) ou alors un... peut-être pas un quotas cinquante cinquante mais dire, il faut absolument qu'il y est, on pourrait dire, je vais dire n'importe quoi, je sais pas quel pourcentage il y a en ASSP de... d'hommes, enfin de garçons, mais mettre un quota minimum, pour commencer... Mais après, est-ce qu'il y aura les candidats ? ça c'est autre chose.

305 **E. C. :** Ouais, donc, finalement le problème ne réside peut-être pas dans la parité mais dans les mœurs comme vous disiez au départ ?

Proviseur : Oui, oui, oui, oui... oui. Et puis même le public, y a des gens qui vont avoir des réactions bizarres quand ils vont voir arriver euh... ne serait-ce que... je connais le fils d'une amie, qui a voulu faire du baby-sitting... eh ben, oui, il a réussi enfin, mais au départ il a quand même eu des gens qui ont... qui ont refusé...
310 (Silence 2)

E. C. : Oui, donc après c'est... ça peut poser des problèmes dans le milieu professionnel ? Pas que dans le lycée, quoi... oui, je comprends.

Proviseur : Oui, oui

E. C. : Je comprends, effectivement... Est-ce que vous voulez rajouter quelque chose ?

315 **Proviseur :** Mmh... Ouais ! Ben, j'ai envie de vous demander à vous, comment vous... (rires) en classe, comment vous... ?

E. C. : Ah ! Moi, ma posture pour promouvoir ça dans ma classe ?

Proviseur : Oui, oui.

320 **E. C. :** Déjà, je féminise systématiquement les noms de métiers. Donc, dans mes consignes c'est elle ou il, enfin je mets par ordre alphabétique, en fait, par forcément la femme en premier, puisque... je féminise donc, le maître d'hôtel, la maîtresse d'hôtel ; ou je dégenre aussi, la personne responsable de la salle, par exemple.

Provisieur : D'accord, oui.

325 **E. C. :** Comme ça, ça peut être... je laisse place à l'imagination, et quand je m'adresse à eux, j'essaie de les nommer et pas de faire un groupe et après je fais très très très attention à la répartition des tâches.

Provisieur : Oui, d'accord, c'est ce que je disais tout à l'heure... (rires)

E. C. : Et ce que je vois, en fait, ce qui est assez troublant, c'est que, souvent, les filles vont systématiquement prendre le balai des mains des garçons, prendre le fer à repasser, enfin...

Provisieur : Donc elles sont BIEN conditionnées...

330 **E. C. :** Donc... Ça me tenait à cœur de faire ce sujet parce que c'est, enfin... j'ai toujours été... enfin... mon père était profondément dans l'égalité femmes-hommes et cetera, et du coup j'ai été élevé un peu comme ça, quoi...

Provisieur : oui, oui, oui...

335 **E. C. :** Et, y a encore beaucoup de progrès à faire, quoi... et c'est vrai qu'en restauration c'était... enfin, j'ai eu mon restaurant, et j'ai été accompagné par l'ancien gérant pour les premiers mois, et il fallait notamment... enfin, c'est une anecdote, mais... il fallait notamment, recruter du personnel pour la saison, et je me souviens qu'il me dit : "non, mais il faut recruter des FILLES, parce que les filles, ça fait entrer le client..." et cetera...

Provisieur : Oui, bien sûr, oui... on est sur les grosses ficelles là, quand même...

340 **E. C. :** Et c'est que ça, c'est beaucoup beaucoup ça en restauration, donc du coup... toute ma démarche est... enfin... ça continue, en fait, c'est d'un même trait, quoi, de devenir enseignant, pour former, pour... peut-être inculquer autre chose...

Provisieur : Oui, oui, oui... mais c'est un combat de longue haleine, quand même.

E. C. : Je pense, ouais...

345 **Provisieur :** (rires)

350 **E. C. :** Mais après les autorités, enfin, là, dans ma revue de littérature, j'ai découvert beaucoup de choses, mais c'est vrai qu'il faut vraiment aller chercher loin pour voir tout ce qui se fait, mais ça fait de nombreuses années... depuis la constitution de l'Europe, donc 57, c'était déjà l'égalité filles-garçons. C'est l'article 3 ou l'article 2, enfin c'est dans les fondements. Et, euh... donc c'était l'union européenne, c'est l'ONU aussi qui s'est battue, qui fait des colloques, qui fait des... enfin, y a beaucoup, beaucoup de choses qui sont faites... Mais après entre les lois, comme vous disiez, hein, on doit pas forcément légiférer. Entre les lois, ce qu'il faudrait faire, et ce qu'on fait, il faut les générations...

355 **Provisieur :** Oui, oui... Par contre, la parité, là où je suis pour, je serai pour, c'est au niveau politique. Quand je vois les compositions des gouvernements, quand je vois tout ce qu'on a entendu quand Edith Cresson a été... bon, remarque, vous êtes plus jeune...

E. C. : 1^{er} ministre ?

Provisieur : 1^{er} ministre, oh là là... on a entendu des choses, mais c'était honteux quoi ! Alors qu'il y a des pays, ou non, y a pas ce problème, que ce soit l'Allemagne, que ce soit les pays anglo-saxons... je me dis, en France, je sais pas si une femme pourrait être présidente, un jour ?

360 **E. C. :** Ça paraît difficile. Quand on voit les dernières femmes qui se sont présentées... Bon après peut-être qu'il y avait l'étiquette politique qui ne convenait pas...

Provisieur : Oui, oui, bien sûr, mais je suis sûr qu'il y avait une part de ça... c'est vrai qu'il y a du boulot... Et c'est vrai que moi, j'ai été éduqué un peu comme vous, aussi, parce que on était... toujours tout fait à la maison, donc... (Silence 2) pareil chez moi, je suis habitué...

365 **E. C. :** Oui, pareil, presque je vire ma copine de la cuisine... (rires)

Provisieur : (rires)

E. C. : Bon, ben, très bien, ben je vous remercie de cet entretien...

Provisieur : Je vous en prie !

E. C. : Je vous tiendrai au courant de l'avancement...

370 **Provisieur :** Oui, ben oui, je suis curieux de voir ce que ça donnera...

Annexe N – Guide d'entretien inspection

PHASE INTRODUCTIVE

- ✓ Demande d'autorisation d'enregistrement
- ✓ Présentation du master
- ✓ Présentation du thème du mémoire
- ✓ Présentation rapide des questions de recherche et des objectifs généraux de l'étude
- ✓ Présentation de la personne (Nom, prénom, profession, expérience...)

PHASE DE CENTRAGE DU SUJET

- ✓ **Pourriez-vous présenter succinctement les missions qui sont les vôtres ?**
- ✓ **Certains enseignants promeuvent l'égalité filles-garçons dans leur cours en féminisant systématiquement les noms de métiers et/ou les consignes.**
 - Cela vous paraît-il une bonne méthode ?
 - Pourquoi ?
- ✓ **Quels sont les freins à la promotion de l'égalité filles-garçons au sein de système éducatif ?**
 - Les contraintes de temps
 - Le manque d'information
 - Le manque d'outils
 - ...

PHASE D'APPROFONDISSEMENT

THÈME	SOUS-THÈME	EXEMPLES DE QUESTIONS
PRÉSENTATION GÉNÉRALE	Constat sur l'égalité	Quel constat pouvez-vous faire sur l'égalité filles-garçons dans l'enseignement professionnel ?
	Représentation de l'égalité par le répondant	Qu'est ce qui représente le mieux l'égalité dans votre pratique professionnelle ? (Compréhension)
	Perception de l'égalité filles-garçons	Comment la percevez-vous au niveau de votre quotidien professionnel ? (Sentiment)
Comment la percevez-vous dans la profession (expérience professionnelle antérieure ou lors des visites de stages) ?		
PRATIQUES PÉDAGOGIQUES POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS	POUVEZ-VOUS ÉVOQUER UNE SÉANCE (OU UNE MANIFESTATION) DURANT LAQUELLE VOUS AVEZ OBSERVÉ LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS ?	
	Classes concernées	Avec quelles classes était-ce ?
		Comment cela s'est-il passé ?
	Point de vue des élèves	Comment les élèves ont-ils accueilli l'idée de promouvoir l'égalité filles-garçons ?
Avez-vous eu des retours d'enseignants sur une évolution de la perception de l'égalité filles-garçons par les élèves ?		

THÈME	SOUS-THÈME	EXEMPLES DE QUESTIONS
	POUVEZ-VOUS INDIQUER QUELS SONT LES STRATÉGIES MISES EN PLACE POUR ARRIVER À UNE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS ?	
	En rapport avec les outils	Connaissez-vous des outils spécifiques ?
		Quels sont-ils ?
		Y a-t-il des accompagnements dans le choix de ces outils ?
		Y a-t-il des formations à ces outils le cas échéant ? - Pour les enseignants ? - Pour les I-EN 1s ?
	En rapport avec la posture de l'enseignant lui-même	Pensez-vous que la posture de l'enseignant influence les élèves sur l'égalité filles -garçons ?
		De quelles manières ?
		Que pensez-vous de la parité ?
		Pensez-vous que de dégenrer les individus est une méthode adaptée ? (Ex. : « les jeunes ! » à la place de « les filles ! » ou « les garçons ! »)
	BILAN	Rôle de l'enseignant
Rôle de l'I-EN 1		Est-ce dans vos missions de vérifier/conseiller l'application de l'égalité filles-garçons dans l'enseignement professionnel ?
Perspectives		Direz-vous que vos démarches sont positives ? Pensez-vous continuer cette pratique ? Si oui que changeriez-vous ?
		Pensez-vous qu'il faudrait davantage être accompagné pour promouvoir correctement et sereinement l'égalité filles-garçons ? - Pour les enseignants ? - Pour les I-EN 1s ?
		Pensez-vous que la promotion de l'égalité filles-garçons à sa place dans l'avenir de l'enseignement professionnel hôtelier ?

PHASE DE CONCLUSION

- ✓ Vérifier si tous les thèmes ont été abordés
- ✓ Synthèse
- ✓ Remerciements

Annexe O – Verbatim de I-EN 1

Inspecteur de l'Éducation nationale Économie-Gestion co-pilote de la filière hôtellerie-restauration, académie de Toulouse

Entretien réalisé le 3 février 2020 qui a duré 20 minutes 56

Étienne CHAUVIN : Donc, je vous ai déjà présenté, du coup, le master, le thème du mémoire. Euh... je vous laisse vous présenter, sachant que ce sera anonyme.

I-EN 1 : D'accord, donc, I-EN 1 IEN Économie-Gestion co-pilote de la filière hôtellerie-restauration.

5 **E. C. :** Très bien. Est-ce que vous pouvez commencer par présenter succinctement, les missions qui sont les vôtres ?

I-EN 1 : Alors, les missions d'un I-EN 1 de l'Éducation nationale est la mise en œuvre de la politique éducative au sein du territoire, c'est-à-dire, ben, sur l'académie de Toulouse.

E. C. : Très bien. Vous œuvrez essentiellement sur l'hôtellerie-restauration, ou que sur l'hôtellerie-restauration ?

10 **I-EN 1 :** Alors, essentiellement sur l'hôtellerie-restauration, j'interviens également sur les... sur les SEGPA et sur un champ particulier de commerce et vente qui s'appelle vente-distribution-logistique.

E. C. : D'accord. Euh... certains enseignants promeuvent l'égalité filles-garçons dans leurs cours, en féminisant systématiquement les noms de métiers ou bien les consignes. Est-ce que cela vous paraît une bonne méthode ?

15 **I-EN 1 :** La méthode, oui, pourquoi pas ? Moi, je pense qu'on a vécu plutôt le contraire auparavant ; c'est-à-dire qu'on masculinisait beaucoup, donc l'idée de féminiser... ça sera le cas, par exemple dans un support national que l'on a fait, là, pour la famille des métiers de l'hôtellerie-restauration, dans le cadre d'une situation professionnelle, dans lequel le directeur s'est transformé en directrice parce que au niveau de... de la communication c'était très bien de pouvoir le faire.

20 **E. C. :** D'accord. Est-ce que vous pensez qu'il existe, et quels sont-ils si c'est le cas, des freins à la promotion de l'égalité filles-garçons au sein du système éducatif ?

25 **I-EN 1 :** (Silence 2) C'est peut-être de la représentation. La représentation que l'on a... c'est... oui ! en fait, elle existe et elle est liée, finalement à ces représentations qu'ont les élèves eux-mêmes des filles. La filière du bâtiment est clairement représentative d'une... d'une... d'un métier masculin. Donc, beaucoup beaucoup d'élèves, filles, se retrouvent à ne pas vouloir faire... suivre ces filières-là parce qu'elles sont... elles sont, dans l'esprit, elles sont masculines. Et ça, c'est un vrai... c'est une vraie lutte parce que les métiers de la production sont genrés garçons et du tertiaire sont genrés, généralement, dans les représentations, filles.

E. C. : D'accord, donc ça serait ces freins-là. Quel constat vous pouvez faire sur l'égalité filles-garçons dans l'enseignement professionnel ?

30 **I-EN 1 :** Ce que je viens de dire. Clairement. Moi, je vous invite à lire les rapports de l'inspection générale ; donc de Michel Lugnier, d'il y a deux-trois ans, il a fait un rapport général... euh de l'inspection générale justement sur ces éléments-là. En montrant que les métiers... les formations liées à la production sont clairement... euh... suivies par des garçons... entre autres.

E. C. : Euh... Comment vous la percevez, l'égalité filles-garçons au niveau de votre quotidien professionnel ?

35 **I-EN 1 :** (Silence 2)

E. C. : Donc... là, ici, au rectorat ou lors de vos visites conseil...

I-EN 1 : (Silence 1) Je la perçois pas, c'est quelque chose de naturel. Cet élément-là ne rentre pas du tout en compte dans le... dans notre quotidien professionnel. C'est-à-dire que... cette question-là, est-ce qu'elle est liée à la formation, est-ce qu'elle est liée à notre quotidien de travail, c'est quoi ? Est-ce que vous pouvez

40 préciser ?

E. C. : Alors, c'est d'une part votre quotidien de travail, ici... par exemple, dans le... au sein du rectorat. Mais, votre quotidien professionnel, c'est aussi aller visiter les... les profs. Euh, c'est aussi faire des manifestations en lien avec l'hôtellerie-restauration, donc c'est vraiment tout votre quotidien.

I-EN 1 : Dans ce cadre de l'égalité hommes-femmes ?

45 **E. C. :** Oui.

I-EN 1 : Non, je... je perçois pas de choses particulières là-dessus. Oui, vraiment.

E. C. : Ni de positif, ni de négatif ?

I-EN 1 : Non, non... Non, je... c'est pas un élément... c'est un élément qu'on a ponctuellement, qui... qui nous revient ponctuellement, dans le cadre dont je vous ai parlé juste avant, mais...voilà, sinon je vois pas... non.

50 Rien de particulier dessus.

E. C. : D'accord. Et au niveau de la profession, donc l'hôtellerie-restauration, vous avez peut-être eu une expérience professionnelle avant... euh comment vous l'avez perçue, comment vous la percevez encore aujourd'hui ?

I-EN 1 : Alors, sur l'hôtellerie-restauration, on a eu un... (Silence 1) un vrai changement, profond. Moi, quand j'étais à Saint Girons, j'étais élève à Saint-Girons, sur une classe de vingt-quatre de CAP cuisine, y avait deux filles, deux ou trois filles maximums. Bon, vous pouvez le constater, que les choses changent. Euh... l'idée qu'on se faisait que le service était pour les filles et la cuisine pour le garçon ; les temps ont changé. Je pense que les médias ont beaucoup participé à cela. Et on voit des choses, on voit une féminisation de ces métiers-là qui étaient, un petit peu comme le bâtiment hein, très souvent réservés, dans l'esprit

55 de chacun, aux hommes. Donc, oui, y a un vrai vrai changement dessus. Avec une féminisation aussi en poste dans les métiers de l'hôtellerie-restauration. Les postes à responsabilité sont maintenant accessibles et ouverts aux femmes qui ont un vrai pouvoir, qu'elles n'avaient pas auparavant, et c'est très bien, hein.

E. C. : Très bien. Est-ce que vous pouvez évoquer une séance ou une manifestation durant laquelle vous avez observé la promotion de l'égalité filles-garçons ?

65 **I-EN 1 :** (Silence 2) Non. Je... non, non... ça a jamais été... j'ai jamais eu affaire à des éléments dans lesquels on met en exergue cette égalité. Bon, je sais que Enseignante référente égalité, le met en place à travers son chef d'œuvre sur Saint Girons, mais sinon c'est pas... c'est pas un objet d'étude en soit, l'égalité hommes-femmes dans... dans ce que je peux voir dans mon quotidien ou dans ce que je peux voir aussi dans les enseignements.

70 **E. C. :** D'accord. Vous n'avez jamais assisté à des propos sexistes ou des... lors de vos visites ? ou des retours d'enseignants qui vous ont dit peut-être ?

I-EN 1 : Ah, non, non... En tant qu'I-EN 1 ?

E. C. : Oui.

I-EN 1 : Clairement, non.

75 **E. C. :** D'accord. Tant mieux, tant mieux...

I-EN 1 : Oui, oui. Non, clairement, non... C'est plus à l'ordre du jour, ça, hein. Ça, ce sont... Alors, je dis pas qu'ensuite dans la profession, ils existent et je l'ai constaté. Maintenant, les enseignants ont dépassé clairement ça...

80 **E. C. :** Ah oui, oui... en fait, je pensais pas que les enseignants fassent des propos sexistes, mais des élèves en fassent, les uns contre les autres...

I-EN 1 : Ah, quand... nous, si vous voulez, on a pas la vision qu'on les enseignants. Quand on est là, c'est de façon ponctuelle, les élèves savent qu'il y a un I-EN 1, et donc, généralement, on le constate très peu, ça.

E. C. : Des propos d'enseignants ?

I-EN 1 : ...qui constatent des propos sexistes en hôtellerie-restauration ?

85 **E. C. :** Oui, et qui vous en ferez part.

I-EN 1 : Non, très honnêtement, non.

E. C. : Très bien. Il y a différentes pédagogies, notamment des outils qui sont mis en place sur Éduscol, notamment, euh... sur le réseau Canopé. Est-ce que vous connaissez des outils spécifiques pour la mise en place de la promotion de l'égalité filles-garçons ?

90 **I-EN 1 :** Non. On n'a pas ce... ce champ d'étude, là, on l'approfondit pas. Si vous voulez, comme on est sur le disciplinaire, sur la pédagogie, et cetera ; bien sûr que tous ces éléments-là sont pour nous, des invariants, on les a en fond d'écran ; ils sont pas forcément des choses que l'on travaille quand on va voir des enseignants sur des temps qui sont courts. Soit ça fait objet de groupe de travail avec des missions transversales d'I-EN 1s qui ont ces missions-là au niveau académique... mais c'est vrai que l'I-EN 1 disciplinaire, c'est pas un objet d'étude en soit. C'est un invariant qui revient en permanence si on a constaté que... mais c'est pas
95 notre objet d'étude ; on est vraiment sur la pédagogie, et souvent sur le disciplinaire.

E. C. : D'accord. Très bien... Donc, vous n'avez pas non plus la connaissance de formations qui pourrait y avoir pour ces outils, le cas échéant.

I-EN 1 : Non, non.

100 **E. C. :** Et, vous, en tant qu'I-EN 1, vous n'êtes pas formé ou sensibilisé à l'égalité filles-garçons ?

I-EN 1 : Si, à travers tous ces éléments-là. Mais c'est de la veille informationnelle que l'on fait. C'est-à-dire que quand on a un rapport de l'inspection générale qui... qui montre que... je dis au hasard, hein... 80 % des élèves qui sont dans les secteurs de la production sont des hommes ou des garçons, ça, ça questionne. Maintenant, des actions proprement dites, dessus, ce sont plus les IENIO, les I-EN 1s chargés de l'orientation qui... pour lesquels, c'est un objet d'étude qui est relativement fin. Et eux, donc, ont des analyses statistiques qui leur permettent d'avoir ce regard-là.

105 **E. C. :** D'accord. Est-ce que vous pensez que la posture de l'enseignant influence les élèves sur l'égalité filles-garçons ?

I-EN 1 : Clairement.

110 **E. C. :** De quelle manière ?

I-EN 1 : Par ses... par le vocabulaire qu'il emploie. Par sa... par la gestion même de classe, dans sa relation aussi avec les élèves filles ou hommes. L'idée que chaque élève est traitée peut-être de la même manière et que la différenciation se fait uniquement sur des problématiques d'ordre d'adaptation, du handicap et

115 cetera ; et que l'enseignement, finalement, est équitable et égalitaire pour chacun, qu'on soit garçon ou fille.

E. C. : D'accord. Tout à l'heure, vous parliez des... de certaines filières qui sont particulièrement genrées, plutôt garçons ou plutôt filles. Du coup, ça m'amène à penser à la parité. Est-ce que vous pensez que c'est un outil adapté ? Qui pourrait justement... avec lequel on pourrait faire levier pour éviter ce genre de...

120 **I-EN 1 :** Alors, après c'est une approche un petit peu politique, là, que vous demandez. Après, ce sont des choix d'ordre politique. La parité, est-ce qu'on... est-ce qu'on peut imposer la parité dans une formation ?

E. C. : Oui, c'est un peu ça, ma question.

125 **I-EN 1 :** Est-ce que, on a les moyens de le faire, et est-ce que c'est souhaitable ? Si demain, euh... si demain, vous décidez que, dans les formations du bâtiment ou tailleur de pierre, il faut la parité, je suis pas certain que ce soit la solution, parce que vous allez vous retrouver avec des classes de vingt-quatre, avec douze garçons et une fille Donc, sur une classe de vingt-quatre on va se retrouver avec treize... Donc, en fait, c'est... avec treize élèves au lieu de vingt-quatre... c'est un travail de fond qui doit être fait, c'est un travail de fond sur les représentations. Et je pense que... sur... on a besoin d'ouvrir ces formations et de communiquer sur l'idée que on peut pas les réserver uniquement à un genre, et le faire tomber. Comme ça, je pense que ça sera pas efficace du tout. Mais, c'est un avis perso...

130 **E. C. :** Très bien. Pensez-vous que la promotion de l'égalité filles-garçons dépasse le rôle de l'enseignant ?

135 **I-EN 1 :** Oui, oui, oui... c'est tout à fait global. C'est méta. C'est-à-dire que c'est... je vous disais que vous vouliez une opinion un petit peu politique, politique dans le sens noble du terme... euh, là, vraiment, c'est une vraie volonté politique. Cette volonté politique, elle existe clairement. Après, chacun s'en empare comme il le souhaite, comme il le peut. Et moi, je crois que les enseignants s'en emparent également. Un enseignant qui est en commerce-vente qui n'a que des filles dans ses... prend clairement conscience que le fait que ce soit généré, ça soit pas très bon... parce que il faut amener à ouvrir un peu les formations à tout le monde. Donc, oui, oui, c'est méta, c'est-à-dire que ça dépasse clairement le cadre de l'enseignement, c'est une vraie politique générale.

140 **E. C. :** D'accord. Plus dans le... dans le rôle de l'I-EN 1 ? C'est peut-être dans vos missions de vérifier ou de conseiller justement la bonne application de l'égalité ?

145 **I-EN 1 :** Non. Non, non. C'est... non, quand je dis que c'est d'ordre politique, c'est-à-dire que c'est le ministre qui ensuite met en place des actions visant à l'égalité hommes-femmes. C'est de la communication, ça peut être une politique de communication, également, du recteur d'académie qui ensuite mettra en œuvre, soit des équipes, dont des I-EN 1s, éventuellement qui pourraient entrer dedans, qui feront la promotion de cette égalité.

E. C. : D'accord. Est-ce que vous pensez que toutes les démarches, pour cette promotion, là, qui sont mis en place, quand même, sont plutôt positives dans l'ensemble ?

150 **I-EN 1 :** J'ai pas d'éléments pour... Alors, moi, je suis tout à fait pour, mais est-ce positif ou pas ? Bon... comme on... comme on l'a dit, on voit sur certaines filières les choses changer, se féminiser souvent. Je sais pas, il faudrait que, chacun dans ses filières, c'est-à-dire mes collègues IEN puissent faire le constat dans leur filière. Nous, on voit que ça change, est-ce que sur le commerce, sur le bâtiment ça change ? J'en suis pas certain, mais j'ai aucune donnée pour pouvoir le... l'expliquer.

155 **E. C. :** Est-ce que vous pensez qu'il faudrait être davantage accompagné pour promouvoir correctement et sereinement l'égalité filles-garçons ? Alors, au niveau des enseignants, dans un premier temps ; et puis après, au niveau de l'inspection.

I-EN 1 : Pourquoi "sereinement" ? En quoi l'égalité hommes-femmes ne serait pas serein ? Enfin, la mise en place d'une politique d'égalité hommes-femmes ne serait pas sereine ?

160 **E. C. :** Sereinement, dans le sens où si on arrive... enfin, au détour des entretiens que j'ai déjà effectués et de ma revue de littérature, je me suis rendu compte que elle était pas acquises pour tout le monde, cette égalité ; et que parfois, elle était... elle était malvenue. Dans le sens où... enfin, les personnes pour qui, ce n'est pas acquis, refusaient en bloc, en fait et ça pouvait amener à certains conflits. Donc c'est dans ce sens-là, sereinement. Des outils, en fait ou des...

165 **I-EN 1 :** Alors, je pense qu'il faut qu'on se mette d'accord pour tout ça, sur ce qui est égalité hommes-femmes. Est-ce que l'égalité, c'est la parité ? ou est-ce que c'est un accès égalitaire aux formations ? C'est ça qu'il faut clairement définir. Parce que quand vous me parlez de parité, c'est-à-dire que c'est un... c'est le constat de... c'est le constat ou la mise en place de quotas posés de façon autoritaire. Si c'est ça, moi, je suis pas forcément très pour. On le voit sur la politique, où là on a... on peut éventuellement le faire. Je vous l'ai expliqué, pour moi, les quotas, dire en bâtiment, c'est cinquante-cinquante ou rien...on voit qu'on peut pas réfléchir comme ça. Donc pour moi, l'égalité hommes-femmes, c'est l'idée de se dire on réfléchit différemment ; et on considère chacun au même niveau, c'est ça, pour moi. Donc, sereinement... je vois pas en quoi, euh... l'égalité hommes-femmes pourraient pas être considérée comme sereine dans un établissement ou pour un enseignant. Ça veut dire qu'il ferait une différence entre les hommes et les femmes, et là clairement il est dans une faute, hein.

175 **E. C. :** C'est pas dans ce sens-là. Je m'exprime certainement mal, c'est-à-dire, quand l'enseignant va promouvoir l'égalité en expliquant justement que égalité des chances, égalité des accès, euh... si les élèves le prennent mal, ou... enfin, refusent son point de vue ; est-ce qu'il pourrait être accompagner pour avoir des outils, qui l'aiderait à promouvoir ça, plus sereinement... quand il va se retrouver face à un conflit, face à... vous voyez ? C'est dans ce sens-là, en fait.

I-EN 1 : Alors... ouais... donnez-moi un exemple de conflit, là... parce que j'ai besoin de comprendre.

180 **E. C. :** Euh... je discutais avec l'infirmière qui me disait que... elle... elle intervenait dans des classes et des élèves disaient clairement que : "moi, ma femme n'ira pas voir un gynécologue masculin !" et en fait, ils ne démordent pas de cette idée, ou alors lors de diffusion de films genre "les femmes cheffes" et cetera, c'est inconcevable pour eux... la femme c'est à la maison, l'homme va travailler... enfin...

185 **I-EN 1 :** D'accord. Alors, là, euh... vous voyez, c'est toute l'ambiguïté de votre questionnement... c'est que là on dépasse clairement le cadre de la filière et du disciplinaire, là. Là, on est sur l'éducatif. C'est-à-dire que ça, c'est... c'est un état d'esprit... c'est une formation et un accompagnement qui doit se faire... a priori et tout jeune. C'est-à-dire que... on le voit bien, certains enseignants sont en difficultés sur certaines disciplines, euh... sur ces genres de choses. L'accompagnement ? Comment est-ce qu'on peut accompagner ? On est sur de l'éducatif, quoi. C'est-à-dire que là, euh... c'est du... je sais pas, il faut y réfléchir. Il faut y réfléchir. Est-ce que vous voyez mettre en place des brigades de... comme c'est fait pour d'autres choses, de gens qui peuvent venir pour accompagner les élèves sur une réflexion, pourquoi pas ? Et je pense que c'est quelque chose de beaucoup plus profond, quoi... que quelque chose de purement conjoncturelle. Cette réflexion, alors, vous l'avez dit, sur la partie médicale, et cetera... on connaît ces problématiques-là, qui sont extrêmement profondes... et c'est pas l'enseignant, avec ses outils qui peut accompagner, ça. C'est
195 compliqué. Maintenant, en termes de représentation, je veux dire, oui, l'enseignant, là, dans les représentation hommes-femmes, on le voit... par exemple Anne-Sophie Pic... je veux dire, Anne-Sophie Pic, elle... personne ne peut contester ses trois étoiles, son rôle et cetera... c'est justement, en faisant, comme fait Enseignante référente égalité, en faisant de véritable projet dans lequel on inclut cette égalité, dans lequel on la valorise, dans lequel on amène à réfléchir les élèves, qu'on peut faire quelque chose. Mais arriver de

200 façon autoritaire, en disant non ! c'est comme ça ! ; ça mène à rien. On est vraiment sur l'éducatif et sur l'accompagnement.

E. C. : D'accord. Très bien. Vous pensez que cette promotion a sa place dans l'avenir de l'enseignement professionnel hôtelier ?

205 **I-EN 1 :** La promotion égalité hommes-femmes ? Oui, oui. Bien sûr. OUI ! mais elle l'a, mais elle l'a toujours eue. Elle l'aura peut-être un petit peu moins dans l'avenir parce que les choses, et de façon naturelle, elles seront... elles seront dans les esprits. Ce qui n'était pas le cas, et là, très sincèrement, on peut remercier, malgré ça, malgré le fait que ce soit très commercial, on peut vraiment remercier les médias, qui par le biais de Top Chef et cetera, a mis en exergue et a valorisé le travail créatif, des femmes qui n'étaient pas là
210 uniquement pour faire la cuisine à la maison pour les enfants, qui montraient que les filles étaient totalement créatives, et qu'elles étaient... elle étaient... elles avaient une autorité différentes mais tout aussi efficace que les hommes. Ça, on peut remercier... maintenant, je pense que c'est progressif, on peut pas dépasser... alors, je parle dans la filière hôtellerie, on dépassera pas encore des idées... des idées qui sont un petit peu dépassées. Mais au fur et à mesure, ça change, hein. Et moi, je suis très très optimiste là-dessus. Vraiment.

215 **E. C. :** Vous voulez rajouter quelque chose ?

I-EN 1 : Non. Non, non. Euh... peut-être, si, dire, vraiment, cet élément-là, quoi... que... je pense que toutes les choses, on ne les décrète pas... on décrète pas que... c'est comme ça, y a un travail de fond et c'est un travail qui est permanent. On peut venir et faire un focus sur ce thème-là, mais ça veut dire que si on en parle pendant une demi-journée, et qu'après on en parle plus du tout, c'est passé... il doit y avoir un vrai
220 accompagnement qui se fait. Je pense pas que sur les... sur cette thématique-là, les enseignants en hôtellerie-restauration soient en difficulté parce que on voit beaucoup d'enseignants femmes, d'enseignantes femmes, qui représentent clairement la réussite dans les parcours de l'hôtellerie-restauration. Voilà.

E. C. : Bon, je vous remercie pour cet entretien...

I-EN 1 : Je vous en prie.

225 **E. C. :** ...je ne manquerai pas de vous tenir informé de l'avancement de mes études.

I-EN 1 : Oui ! Parfait.

Annexe P – Verbatim de I-EN 2 et de Chargée de mission

Inspecteur de l'Éducation nationale Économie-Gestion co-pilote de la filière hôtellerie-restauration, Adjoint au DRAFPIC, académie de Toulouse

Enseignante de sciences économique et sociale, Chargée de mission académique pour l'égalité filles-garçons, académie de Toulouse

Entretien réalisé le 16 mars qui a duré 36 minutes 37

E. C. : Je vais vous présenter dans un premier temps le but de ma visite, de notre entrevue. Donc je réalise... je suis en deuxième année de Master à l'INSPE ; je réalise, donc, un mémoire de fin d'étude sur la promotion de l'égalité filles-garçons dans l'enseignement professionnel hôtelier. En fait, je me suis demandé quel constat on pouvait faire sur l'égalité filles-garçons dans le système éducatif et je n'en ai retiré une problématique qui est que l'égalité filles-garçons c'est une cause nationale, décrétée par Emmanuel MACRON, et je me suis demandé si elle était promue dans l'enseignement professionnel et particulièrement l'hôtellerie puisque c'est ma discipline. Donc, je me suis entretenu avec différents personnels de l'Éducation nationale, des enseignants de service et de cuisine, de matières générales qui travaillent dans des lycées hôteliers... euh... avec déjà un I-EN 1 de l'Éducation nationale, votre collègue ; le référent égalité de l'établissement, mon proviseur et du coup, j'ai cherché à m'entretenir avec le ou la chargé-e de mission académique pour la promotion de l'égalité filles-garçons. Ça a été un peu difficile, jusqu'à là pour qu'on se voit, mais ça y est, nous y sommes. Donc, je vais commencer par vous demander de vous présenter. Madame, peut-être, si vous voulez, donc votre nom, votre prénom, ça sera dans tous les cas barrés, votre profession, votre expérience et vos missions, succinctement.

Chargée de mission : Alors je suis Chargée de mission, donc je suis la référente égalité filles-garçons par intérim, donc j'ai pris mes fonctions, il y a très peu de temps, c'est-à-dire à peu près, deux semaines. Donc, c'est normal que vous ayez eu quelques difficultés à me trouver parce que je n'existais pas. Donc, j'ai un profil... je suis enseignante, de sciences économiques et sociales, avec un cursus à la fois en économie et en sociologie, et ensuite je suis également chargée d'orientation et d'insertion professionnelle. J'ai été pendant trois ans, chargée d'orientation et d'insertion professionnelle dans l'enseignement supérieur. J'occupe actuellement aussi un poste de chargée de mission au sein du service régional académique d'information et d'orientation et de lutte contre le décrochage scolaire... au sein duquel j'ai plusieurs missions, en particulier les questions de l'ouverture sociale de l'enseignement supérieur. Donc, il y avait une cohérence à avoir ces missions rapprochées de ce qu'on appelle l'intersectionnalité, l'idée que les discriminations, les inégalités sont souvent cumulatives. Donc, les politiques de lutte contre les inégalités doivent être articulées.

I-EN 2 : Donc, moi, je suis I-EN 1 de l'Éducation nationale en charge de l'hôtellerie restauration, de la filière tertiaire administratif et adjoint au délégué régional de la formation professionnelle initiale et continue.

E. C. : D'accord. Est-ce que vous pouvez nous expliquer succinctement les missions qui sont les vôtres ?

I-EN 2 : Alors au titre de l'inspection, évaluer les enseignants, les recruter, les titulariser. Participer à la titularisation, c'est pas moi qui les titularise tout seul. Ensuite, accompagner les réformes, euh... faire des expertises disciplinaires, pédagogiques auprès des établissements, conseiller le recteur sur un certain nombre de points qui peuvent toucher... la carte des formations par exemple, conseiller la région pour les équipements, organiser les examens, suivre des projets pédagogiques particuliers, notamment j'en suis un à l'international... euh... participer à des jurys nationaux, du meilleur ouvrier de France ou du meilleur ouvrier de France, ou du recrutement d'enseignant, ça c'est mon cas. Bon, je pense que j'ai fait à peu près le

40 tour. Et au niveau de ma mission d'adjoint au DRAFPIC, j'ai en charge principalement trois dossiers : celui des campus des métiers, des qualifications ; celui de la carte des formations et celui des équipements. Voilà. Et à travers tout ça, je balaye beaucoup de choses. J'ai des dossiers en lien avec le SAIO (Service académique d'information et d'orientation [NDLR]) sur l'organisation des salons par exemple dans des campus des métiers, sur le travail de la construction de la carte des formations. J'ai besoin d'informations statistiques qui viennent de ce service-là. Puis parfois, je suis interrogé sur bien d'autres choses, donc... on est un peu cou-

45 **E. C. :** D'accord, très bien. Je vous remercie. Je vais entrer un peu dans le vif du sujet. Vous savez certainement que quelques enseignants promeuvent l'égalité filles-garçons dans leur cours en féminisant systématiquement les noms des métiers et/ou les consignes. Est-ce que cela vous paraît une bonne méthode ? vous pouvez répondre chacun votre tour, ou que un... comme vous voulez, je vous laisse...

Chargée de mission : C'est une question sur la communication inclusive ?...

50 **E. C. :** C'est... la féminisation, peu importe la méthode de féminisation, c'est la féminisation des consignes ou des noms de métiers. Est-ce que vous pensez que c'est une bonne méthode pour promouvoir l'égalité filles-garçons ?

55 **Chargée de mission :** On travaille sur l'idée de.... Alors, peut-être c'est un moyen, mais peut-être plus généralement l'optique c'est quand même de travailler sur l'absence... enfin de lutter contre les stéréotypes. Donc, du coup, ça peut être un moyen mais y a pas... enfin, en tout cas, moi, j'ai pas l'impression qu'il y a un moyen précis... c'est une palette d'outil. C'est un objectif... clair de lutter contre les stéréotypes genre sur...

I-EN 2 : Oui, oui... j'avoue j'ai pas rebondi sur la question, je me la suis jamais posée. Mais euh... pourquoi pas ? Pourquoi pas, je sais pas si c'est bien ou pas, j'ai pas... j'ai vraiment pas d'avis pour savoir si c'est bien. Je me dis : « pourquoi pas. »

60 **Chargée de mission :** Le travail... je sais pas si vous l'avez, c'est la convention interministérielle qui vient de sortir pour l'égalité entre les filles et les garçons.

E. C. : Ah non, j'ai l'ancienne...

Chargée de mission : Voilà, la nouvelle qui vient de sortir. Donc ça, c'est la base... les éléments (Silence 2)

65 **E. C. :** D'accord, donc en fait, vous vous basez... donc c'est la convention interministérielle qui fait suite aux travaux de 2013, déjà ? La convention de 2013, c'est ça ?

Chargée de mission : Oui, enfin, c'est la nouvelle.

E. C. : D'accord, et euh... vous vous basez, en fait sur cette convention...

70 **Chargée de mission :** En fait, ce qui est compliqué c'est qu'on est en cours de déclinaison régionale de cette convention. Donc, c'est difficile de prendre des positions alors même que... y a un travail qui est mené, un travail en cours, qui est mené pour décliner et partager les partenaires, les différents ministères signataires, les axes stratégiques. Donc, ça c'est une base. Et donc, voyez ! ce que je vous disais, déconstruire les stéréotypes liés au sexe et à la sexualité. Voilà. pour favoriser le dialogue avec le secteur de l'édition pour lutter contre les stéréotypes, pour une plus grande représentation des femmes dans les manuels scolaires. Donc, c'est un petit peu écho à ce que vous indiquez...

75 **I-EN 2 :** Oui, pourquoi pas, pourquoi pas... si ça ne tenait que ça, évidemment... c'est loin d'être suffisant, mais je crois que de la même manière qu'on doit ouvrir les élèves sur la question de... des métiers dans les

situations de formations professionnelles, on peut très bien le faire aussi en féminisant l'approche du métier sans le cantonner à quelques métiers spécifiques, bien sûr...

80 **E. C. :** D'accord, très bien. Est-ce que, selon vous, il y a des freins à la promotion de l'égalité filles-garçons au sein du système éducatif ? actuellement.

I-EN 2 : (Silence 2) Des freins à la promotion ?

E. C. : Oui.

I-EN 2 : (Silence 3) Moi, je dirais qu'il n'y a pas de freins institutionnels, si y a des freins, ils sont liés à des personnes. C'est des individus, c'est pas l'institution qui freine.

85 **Chargée de mission :** Je trouve qu'une des difficultés peut-être, c'est le caractère transversal de la problématique. Alors qu'on est plutôt nous structuré par thème, et que je vois la difficulté pour la signature de la convention, c'est que ça concerne à la fois les violences sexistes et sexuelles, à la fois la question des métiers qui est plutôt la DRAFPIC, la question de l'orientation qui est plutôt le SAIO auquel j'appartiens, la question des discipline, ça c'est le collège des IA-IPR, euh... éducation aux médias, éducation à la santé... euh... inspection EVS -vie scolaire... ça c'est une difficulté... structurelle...

90 **E. C. :** C'est un des freins que vous voyez ?

I-EN 2 : Oui, oui. Ça peut être... en fait, on peut faire un parallèle avec la question du numérique par exemple ou de l'ODD, qui sont les mêmes entrées transversales et qu'on voit qu'on arrive pas à traiter... par exemple disciplinairement. Par exemple, le numérique...ça tourne depuis des années et des années parce qu'on a voulu en faire quelque chose de transversale, et donc qui n'appartenait à personne. Donc personne ne s'en empare... Peut-être que ça peut être, la même chose.

E. C. : D'accord. Vous... y a aucune discipline ? Enfin, j'avais discuté avec un professeur d'EMC, enseignement moral et civique, et il me disait que c'était dans le programme l'égalité filles-garçons. La place des femmes, le droit des femmes, et cetera. Donc, du coup, ça... c'est dans ces disciplines-là ?

100 **Chargée de mission :** Je crois que c'est de la culture de l'égalité, c'est ça, je pense qui est important. C'est que ça doit infuser... vous l'avez là, aux jeunes, une culture de l'égalité, donc, c'est favoriser la création de module de l'enseignement de l'égalité femmes-hommes à tous les niveaux, dans tous les domaines de l'enseignement supérieur, favoriser la mixité dans les études, éducation à l'image, éducation à la sexualité, éducation artistique et culturel, enseignement artistique, éducation physique et sportive, donc c'est quand même très transversal aussi en termes de contenu d'enseignement. Et, une des difficultés peut-être de pilotage, c'est que y a des actions qui sont estampillées « promotion de la culture de l'égalité filles-garçons », donc ça on peut éventuellement bien les identifier, mais y a tout un travail souterrain de, par les collègues, de sensibilisation qui est invisible mais qui est réel. Par exemple, quand on va présenter un scientifique, on peut présenter la situation d'une femme scientifique... voilà... mais ça peut être cinq minutes dans un cours, et puis on passe à une autre activité, donc ça sera pas identifié peut-être pour les élèves, mais ça participe à un mouvement général. Y a un travail dans l'enseignement supérieur de... pour nommer les amphithéâtres avec des noms de femmes scientifiques. Ce sont pas forcément des actions qui sont visibles ou qui font l'objet de communication, mais ça peut l'être, mais ça peut avoir un impact, mais c'est quelque chose qui est assez global et diffus...

110 **E. C. :** D'accord, je comprends. Quel constat vous pouvez faire au sein de l'académie, du coup, pas forcément au niveau de la classe, sur l'égalité filles-garçons dans l'enseignement professionnel ? Est-ce que vous avez des retours par rapport à ça ?

120 **I-EN 2 :** Si, on sait que, en termes d'affectation et d'orientation, les filières industrielles sont... attirent peu les filles. Pour autant, il y a une vraie volonté de les promouvoir. Par la cellule école-entreprise à côté, où il y a un travail sur l'égalité. Donc, y a une volonté de l'institution d'aller vers. Mais après, y a la représentation des familles, puis des enfants aussi, qui font que ça reste difficile. Et, à l'opposé, on a les filières ASSP, soins et services à la personne, ou GA, gestion-administration, où on a quasiment que des filles. Et en hôtellerie, on voit bien qu'en cuisine on a davantage de garçons, et qu'en salle on a davantage de filles. Pour autant, il n'y a pas de communication... enfin la communication va dans le sens opposé.

125 **E. C. :** D'accord, il n'y a pas de corrélation entre la communication que l'académie peut avoir envers les familles et ce que les familles font, finalement ?

130 **I-EN 2 :** C'est-à-dire que pour changer les mentalités, il faudra certainement plus d'une génération. Pour faire en sorte que la communication qui sort du rectorat soit accueillie par les familles et par les jeunes... mais aussi, c'est plus complexe que ça, c'est que les branches professionnelles le fassent aussi. Parce que si... parce que, nous, on est dans la voie pro, donc on raisonne par rapport à un métier, on se projette... quand on vient dans les lycées professionnels, on se projette sur un métier ; et donc la projection, elle est liée à ce qu'on reçoit aussi du monde professionnel. Donc, à nous tout seul, on peut pas tout faire.

135 **Chargée de mission :** Et puis, la question de l'orientation selon le genre, elle est liée à des... on va dire... des facteurs, des processus qui peuvent dépasser l'école, qui dépassent même les branches professionnelles, qui sont liés aux représentations sexuées des rôles. Et sur lequel, il faut agir de manière volontariste mais c'est des dimensions assez profondes... donc c'est un chantier qui est important...

I-EN 2 : ... qui dépasse le cadre de l'école.

140 **Chargée de mission :** ... si la thématique vous intéresse, je vous invite à regarder les travaux de , peut-être vous l'avez déjà fait de Françoise VUILLLOT, la spécialiste de l'orientation selon le genre... voilà, qui a beaucoup écrit sur ce sujet-là ; qui est à la retraite mais qui reste encore un peu active...

E. C. : Très bien... est-ce que vous pouvez une séance ou une manifestation durant laquelle vous avez observé ou vous avez participé activement à la promotion de l'égalité filles-garçons ? Donc, je pense à des manifestations qui auraient pu avoir lieu, là lors de la journée du 8 mars ou lors du 25 novembre, dans des établissements ou alors...

145 **I-EN 2 :** Moi, non. Moi, non... j'ai pas assisté à ça, parce que le 8 mars... c'était un dimanche... donc on était pas dans les établissements et le 25 novembre... qu'est-ce qu'il y avait de particulier le 25 novembre... je vais vous dire où j'étais... c'était un lundi et euh... ah du coup, j'étais sur une journée de préparation d'immersion croisée dans le Lot, avec le SAIO justement. Je pense que la question a été abordée, à ce moment-là ; puisque il est question d'études supérieures et y compris le lycée professionnel... et je pense que les formations et notamment les BTS indus', elles portent ce genre de problèmes aussi. Je pense que la thématique a été abordée.

E. C. : D'accord. Donc là, c'était avec des BTS, c'est ça ?

I-EN 2 : Non, là on était avec des enseignants et des chefs d'établissements du second degré et des enseignants de l'enseignement supérieur.

155 **E. C. :** D'accord, très bien... et pour vous ?

Chargée de mission : Euh... la semaine dernière, j'étais... je suis allé... à un événement qui s'appelle Campus au féminin, un événement qui est organisé par les ISAE-SUPAERO, donc qui est à destination des collégiennes et lycéennes et qui visait à leur faire découvrir un campus, y avait un stand d'activité, un programme structuré... je peux vous en citer deux dans le cadre de la journée ; y avait un... une simulation... enfin les

160 jeunes filles pouvaient devenir pilote d'un jour sur un vrai simulateur de vol... voilà, donc ça c'est vraiment quelque chose d'assez exceptionnel. Et ensuite, il y avait un atelier organisé sur la déconstruction des stéréotypes. Donc j'ai pu un peu débriefé avec elles...

E. C. : D'accord. Du coup, ça a été accueillis comment par les élèves ? Y avait que des filles ?

Chargée de mission : Oui, c'était que des filles.

165 **E. C. :** C'était que des filles...

Chargée de mission : Mais après, y a d'autres actions... avec SUPAERO mais celle-là, c'était avec cette thématique-là.

E. C. : D'accord. Et ça a été accueilli comment cette idée, par les élèves ?

170 **Chargée de mission :** Après, celles qui étaient là, elles étaient intéressées... et c'était assez intéressant parce que ça ouvrait des perspectives. On a pu prendre du plaisir dans cette découverte. C'est toujours pareil, c'est un petit peu de la sensibilisation...

E. C. : Très bien. Et là, il y avait des enseignants aussi ?

Chargée de mission : Oui, tout à fait.

175 **E. C. :** Oui ? et, est-ce que... pas forcément sur cette manifestation, mais euh... est-ce que vous avez eu des retours d'enseignants sur la perception que les élèves ont de l'égalité filles-garçons ? Est-ce que cette perception, à la suite de manifestations comme celle-ci, les perceptions évoluent ? est-ce que les stéréotypes tombent, par exemple ?... vous parliez des stéréotypes tout à l'heure...

180 **Chargée de mission :** (Silence 6) C'est difficile de mesurer ça de manière scientifique, donc... là pour vous répondre de manière scientifique c'est compliqué. Il y a quand même un travail de sensibilisation, des conventions... enfin, y a une politique publique qui est portée...

E. C. : Oui, oui...

I-EN 2 : De là, à dire si ça a changé les choses... moi, je peux pas le dire non plus... on est pas dans des filières où... même si la cuisine c'est un peu genré mais de moins en moins quand même...

Chargée de mission : Ah ! je peux vous montrer les stats, alors.

185 **I-EN 2 :** Ouais, peut-être... On serait dans des filières dures, sur ces questions-là, on pourrait mesurer si les choses ont évolué. Mais, j'ai pas de retour.

[distribue les feuilles de statistiques : « Taux de filles dans la première année des filières HR professionnelles de l'académie »]

190 **Chargée de mission :** Les premières années, hein, de formation avant tout, de cette thématique professionnelle.

I-EN 2 : Donc, vous voyez qu'on est plus ou moins, en fonction des départements...et bah oui on voit qu'en cuisine on est qu'à 30 % filles en bac pro quand on est à 44 % en commercialisation... 6 % chez les bouchers.

Chargée de mission : C'est quand même, globalement, un secteur relativement paritaire...

195 **E. C. :** Après, je sais pas si vous avez eu du recul de quelques années, est-ce que ça a changé depuis la médiatisation des métiers de bouche ? Je pense à Top Chef ou...

I-EN 2 : Surement... Surement, depuis qu'on a eu l'émission du meilleur pâtissier on a enregistré le double ou le triple d'inscription de CAP pâtissier.

E. C. : D'accord, ouais. Et du coup, garçons et filles ?

200 **I-EN 2 :** Oui, c'est mélangé... beaucoup de filles d'ailleurs en pâtisserie. Euh... donc, inévitablement, dire de combien... j'en sais rien. Mais vu l'impact que ça a sur l'inscription aux examens, je peux vous dire que, oui, les médias changent la représentation des métiers et peuvent être des vraies locomotives pour pouvoir attirer des jeunes dans les formations.

E. C. : D'accord. Donc, ça serait un outil qu'on pourrait utiliser, les médias, pour... pour justement faire changer ces représentations au sein des familles et montrer que l'école est égalitaire. Vous pensez ?

205 **I-EN 2 :** Moi, je pense pas que l'école le soit... faut pas... et non, c'est justement notre travail au quotidien de la rendre égalitaire... quand on regarde les statistiques internationales, on voit bien que les inégalités se creusent, en fonction des catégories sociales. Et l'école n'arrive pas... n'arrive plus à réparer ça. Donc, nous, notre travail du quotidien, par l'orientation, par l'affectation, par les méthodes pédagogiques, par ce que vous évoquez là, on travaille tous à faire en sorte qu'elle le soit le plus possible. Et les statistiques nous
210 montrent combien on a encore du travail à faire.

E. C. : D'accord. Est-ce que... en fait, je vais parler de la posture de l'enseignant. Est-ce que vous pensez que la posture de l'enseignant, puisque c'est lui, quand même, qui est au cœur de l'école, enfin, face aux élèves disons, influence les élèves sur l'égalité filles-garçons ? et de quelle manière ?

Chargée de mission : Alors, en sociologie, y a des auteurs qui ont déterminé un effet « enseignant » ...

215 **I-EN 2 :** Oui, c'est clair, c'est clair...

Chargée de mission : Donc, euh... le travail de l'enseignant à un impact qui est important sur une certaine dimension... enfin j'espère que Monsieur l'I-EN 1...

I-EN 2 : Oui, oui... non, mais... évidemment, l'effet « maitre », il a été mesuré à de nombreuses reprises... sur énormément de... comment, à travers énormément de prismes d'observations, sur ce que peut être un
220 élève. Donc, évidemment que si on a un enseignant qui fait porter une focale particulière sur cette question-là et... mais ça entre dans la sphère particulière des élèves, il y aura des répercussions...

E. C. : D'accord.

I-EN 2 : Autant que pour le reste, autant que pour la motivation, autant que pour la présence en classe, sur tous ces éléments-là, il est vecteur. Le problème, c'est ça en fait. En même temps, c'est un problème. Parce
225 que ça tient presque à la personne en elle-même. Et on devrait être sur des compétences professionnelles partagées par tout un corps. Mais on sait que l'effet « maitre », justement, c'est presque tout sauf professionnel. C'est plus personnel que professionnel. Donc, c'est une difficulté.

Chargée de mission : Sachant que la question de la ... de l'effet « maitre » ou... enfin y a des dynamiques qui agissent en sens contraire. La question des stéréotypes de genre elle est massive, donc si on peut faire
230 de actions dans l'autre sens, mais y a quand même une question d'influences croisées qui est importante.

E. C. : Je comprends... Toujours avec la posture... on parle de chiffre, là, à l'instant...qu'est-ce que vous pensez de la parité ? Ma question est un peu courte, mais c'est justement pour vous laisser... libre court.

Chargée de mission : Vous évoquez la parité en politique ?

E. C. : Non, j'évoque la parité au sein de l'école... au sein des filières...

235 **Chargée de mission :** La mixité des filières ?

E. C. : Non, la parité, vraiment.

Chargée de mission : La parité.

I-EN 2 : Déjà, la parité n'existe pas. On doit être à 80 % de féminisation, de taux de féminisation dans le public enseignant... de ce côté-là, y a pas de parité.

240 **E. C. :** (Silence 4) en fait... j'ai délibérément fait une question courte, mais je peux aller un peu plus loin, c'est est-ce que vous pensez que ça pourrait être un outil, un levier, qui permettrait justement d'éviter des inégalités... je vois là, il y avait 0 % de représentation de filles dans certaines filières ou voire 100 %, est-ce que ... obliger la parité dans les filières, ça serait ...

245 **I-EN 2 :** Non, on peut pas faire ça. Moi je trouve, ça n'a pas de sens. Parce que si on fait ça, ça veut dire qu'on oblige des gens à aller là où ils ont pas envie d'aller, et puis on va enlever des gens de là où ils voulaient aller qui pourront pas y aller, je vois pas très bien ce qu'on apporterait de bénéfique... pour tout le monde. Enfin, pour moi, c'est pas la bonne entrée.

250 **Chargée de mission :** En termes d'orientation, c'est aussi une question de... de projet personnel. Ça veut dire que ce qui est compliqué, c'est que ça cristallise à la fois des dimensions individuelles et des dimensions collectives. Si on enlève la question de la dimension individuelle du projet... on enlève une partie du sens de l'orientation.

E. C. : Donc, vous pensez que ça ne serait pas favorable d'avoir une parité stricte ?

255 **I-EN 2 :** Non. Si on regarde cet objet, et n'importe lequel autre. Vous avez deux façons de le voir. C'est soit, c'est porté par le terrain et on a une chance que ce soit soutenu ; soit, c'est décidé par le haut et on a peu de chance de voir de l'adhésion. Là, ce que vous proposez, c'est décidé par le haut. Donc l'adhésion, derrière, j'y crois peu, moi.

260 **Chargée de mission :** De toute façon, dans les filières très masculines, où il y a une forte propension de garçons, je pense que les équipes de directions et les équipes pédagogiques sont favorables au fait de voir arriver des filles, et inversement l'autre sexe. Donc, c'est pas une question... ils sont pas bloqués par la question de l'affectation. C'est plutôt une question de vivier...

I-EN 2 : Après, pour élargir un peu votre question... on travaille, nous, quand on fait la carte des formations... à essayer de faire la mixité dans les établissements. C'est-à-dire que quand on est sur un établissement industriel, où il y a quasiment que des garçons, on essaye de mettre aussi des formations tertiaires pour qu'à l'échelle de l'établissement, il y est aussi des filles.

265 **Chargée de mission :** Ça, c'est très important et c'est dans la convention interministérielle. Si on peut pas arriver à la mixité des formations, allons vers la mixité des établissements. Pas des établissements de filles ou des établissements de garçons, comme ça avait été souvent le cas.

270 **I-EN 2 :** Donc, on essaie d'introduire, cette forme là... mais, ça peut s'entendre dans le sens où on a des formations qui sont connoté et qui attire plus, parce qu'il y a de l'appétence pour ça. Ce qui n'empêche pas qu'une fille puisse aller faire de la mécanique à Gallieni... pas à Gallieni à Rolland Garros... et y en a. Mais c'est vrai que le jour où on a mis deux classes de bac pro, gestion-administration, d'un seul coup, l'établissement a vu arriver des filles. Et ça a changé la physionomie de l'établissement, en termes de comportement d'élèves. Y a eu des... ça a généré un effet positif sur la vie de l'établissement.

275 **E. C. :** D'accord. Donc, finalement la parité, dans certaines mesures, ça peut être bien... pardon la mixite, en fait, pas la parité...

I-EN 2 : Ça dépend, à quoi on l'applique, et ça dépend du niveau de gradualité. Aller jusqu'au niveau de la formation dans l'établissement, ça n'a pas de sens, mais l'introduire à l'échelle de l'établissement de manière globale, c'est différent.

Chargée de mission : Quelle distinction vous faites entre parité et mixité ?

280 **E. C. :** Ben, la parité ça va être vraiment du 50-50, un peu comme en politique où il faut autant d'hommes que de femmes ou autant de femmes que d'hommes. Alors que la mixité, c'est... même si certaines filières il y a un peu plus d'hommes ou il y a un peu plus de femmes, mais que c'est 60-40, disons, voyez...

Chargée de mission : Oui, non, je vous pose la question parce que, effectivement, on peut avoir aussi, sur d'autres critères que le critère... genre des taux minimum ou maximum. Et c'est toujours en fonction d'un vivier, en fait ; donc c'est peut-être ça qu'il faut introduire dans le raisonnement aussi.

285 **E. C. :** Ah d'accord !

Chargée de mission : C'est en fonction des candidatures.

E. C. : Oui, oui...bien sûr. Est-ce que vous pensez que la promotion de l'égalité filles-garçons dépasse le rôle de l'enseignant ?

290 **Chargée de mission :** Je crois que c'est dans le système éducatif...

I-EN 2 : Oui, c'est... oui. C'est dans l'institution.

Chargée de mission : Et plus largement dans la société...

I-EN 2 : Oui, oui... après, on sait que tous les matins, on a un quart de la population qui rentre dans les écoles, qui y passent la journée et qui rentrent chez elle le soir. Donc, évidemment qu'on a un impact fort, par rapport à la totalité du public qu'on touche.

295 **E. C. :** Est-ce que... donc, c'est du rôle de l'enseignant et c'est transversal, on l'a vu tout à l'heure. Est-ce que c'est dans vos missions, dans vos missions d'I-EN 1 ou dans vos missions au sein du SAIO, de vérifier ou de conseiller l'application de l'égalité dans l'enseignement ?... professionnel, puisque là, on parle de l'enseignement professionnel.
300 (Silence 3)

E. C. : Je répète ?

I-EN 2 : Oui, s'il vous plaît.

E. C. : Donc on disait que le... ça faisait partie du rôle de l'enseignant mais que c'était transversal, la promotion de l'égalité filles-garçons. Est-ce que, en tant qu'I-EN 1 ou au sein du SAIO, c'est dans vos missions de vérifier et/ou de conseiller l'application de cette égalité dans l'enseignement ?

305 **Chargée de mission :** Dans le rôle des enseignants ?

E. C. : En fait, ma question... j'essaie de comprendre comment de Emmanuel MACRON qui dit « c'est une grande cause nationale ». Comment ça peut arriver jusqu'à nous, enseignants ? Est-ce que ça passe par les I-EN 1s ? est-ce que ça passe par la SAIO ? Enfin... j'imagine que c'est un peu en pyramide comme ça... le Président, le ministre de l'Éducation nationale, puis les recteurs et enfin les I-EN 1s... est-ce que je me trompe, ou est-ce que c'est ça ?

I-EN 2 : Non, non... vous vous trompez pas trop, mais... en fait, il y a un cadre encore, dont vous n'avez pas parler qui est le projet académique. Et le projet académique, il est négocié au niveau du recteur, euh... il est écrit par une équipe de... une équipe qui est autour de lui qui est composée de chefs d'établissement, d'I-

315 EN 1s, de plein de gens et ce sont des axes politiques qui sont portés par l'académie... donc par toute l'académie. Et il est affiché dans tous les établissements scolaires et il appartient à chaque fonctionnaire d'État de l'Éducation nationale, d'inscrire son action professionnelle dans le cadre de ce projet académique. Et donc, très certainement que si on va y regarder, on va y trouver quelque chose par rapport à ça. Donc, il appartient aussi à la responsabilité individuelle de s'emparer de cet élément qui, lui, est collectif.

320 **Chargée de mission :** Et, il y a aussi des référent égalité dans les établissements scolaires.

E. C. : Oui, il devrait. En fait, je me suis rendu compte, là, en piochant à droite à gauche, qu'ils sont pas forcément mis partout, quoi.

Chargée de mission : Oui, oui... effectivement, c'est compliqué. Bon je pense qu'il y avait un peu une forme de flottement... donc, effectivement, y a un réseau de référent égalité.

325 **E. C. :** Et est-ce que vous avez un moyen de vérifier que c'est bien appliqué ? Parce que, ok, il y a le projet académique, en tant qu'enseignant on...

I-EN 2 : Y a une évaluation du projet académique qui est fait à son issue, mais... euh... (silence 3) c'est tellement difficile à mesurer. En fait, il faut vraiment... je ne pense pas que ce soit quelque chose quantifier à un moment donné. C'est vraiment une modification des comportements individuels qui doit être fait.

330 **Chargée de mission :** et je pense que ça, c'est vraiment une des difficultés qu'évoque I-EN 2 Adjoint DRAFPIC, qu'on pourrait ajouter, c'est : quels indicateurs ? en fait. C'est pas évident, parce que même quand on demande du reporting, comme là vous avez fait l'action et cetera. Les collègues sur le terrain, ils ont envie de faire des choses qui ont du sens pour leur élèves. Est-ce qu'ils ont envie de faire remonter les informations, c'est... c'est pour ça, que c'est l'idée d'une culture de l'égalité aussi.

335 **E. C. :** Du coup, vous pensez qu'il faudrait être d'avantage accompagné pour promouvoir correctement, sereinement l'égalité filles-garçons ? Alors, dans un premier temps, au niveau des enseignants parce que ça serait mieux qu'il soit plus accompagné. Et puis au niveau de l'inspection... à votre niveau académique.

I-EN 2 : Moi, je pense que clairement, ça doit faire partie des éléments de formation qui doivent être apporté par les INSPE, en formation initiale. Pour moi, la placer là. Nous, sur la formation continue, on peut avoir au PAF des formations un peu générales, transversales, mais ces questions-là, on voit bien qu'elles se réfèrent davantage à des comportements individuels qui s'appuient sur la culture des personnes, qu'ils ont embarqué de leur vie privée, que sur un geste professionnel. Nous, on est là pour des gestes professionnels. Donc, c'est vrai que c'est compliqué à...

Chargée de mission : Il faut une stratégie, effectivement qui embarque les différents parties prenantes...

345 **I-EN 2 :** Et comme tu disais tout à l'heure, on doit pouvoir croiser, dans la formation initiale des enseignants le travail sur les différentes inégalités.

E. C. : Et pour l'ensemble des enseignants qui ne sont pas passés par l'INSPE, ou qui... tout le monde n'a pas vu cette problématique d'égalité filles-garçons...

Chargée de mission : Il y a des formations qui sont organisées pour les référents égalité, donc l'idée c'est peut-être de travailler sur une stratégie de formation et de sensibilisation... J'ajoute que y a cette convention qui va être déclinée. Y a ce qu'on appelle le réseau, c'est une charte qui a été signé par Monsieur le recteur qui mobilise différents acteurs de l'Occitanie à ce sujet. Y a également un groupe de travail dans le cadre d'un projet qui s'appelle ACORDA, qui est projet structurant d'un continuum à trois plus trois à la dimension de l'académie de Toulouse, où il va y avoir des dispositifs déployés spécifiquement sur la question du genre et de l'orientation. Y a plein d'action qui sont portées aussi, je pense ici à la DRAFPIC ou au

SAIO, sur des questions pas forcément estampillées « égalité filles-garçons » mais égalité au sens large. Donc, il y a beaucoup de chose qui se font. C'est compliqué d'avoir un panorama complet. En fait, c'est très très riche, mais... c'est compliqué, en fait, de vous rendre compte de tout ce qui se fait.

360 **E. C. :** D'accord. Je comprends. Et pour conclure, est-ce que vous pensez que la promotion de l'égalité filles-garçons a sa place dans l'avenir de l'enseignement professionnel hôtelier, puisque je parle de ça ?

I-EN 2 : On peut pas dire non.

Chargée de mission : Partout.

I-EN 2 : Oui, partout. On peut pas dire non.

E. C. : Est-ce que vous vous voulez rajouter quelque chose ? L'un ou l'autre ?

365 **I-EN 2 :** Non, non. Par contre, si. Enfin, c'est qu'une question. En quoi, ça peut déboucher en termes de préconisations, votre mémoire ?

370 **E. C. :** Euh... Pour l'instant, j'étais parti sur un guide pour l'enseignant mais je me rends compte que c'est pas... je pense qu'il faut davantage s'appuyer sur la communication. Parce qu'effectivement, il y a des actions qui sont menées, vous venez de me le dire, et au sein des équipes, on est pas au courant. Bon après, je suis tout neuf, moi en tant qu'enseignant...

I-EN 2 : Oui, mais... très honnêtement, si vous me demandez lesquelles elles sont, j'en sais rien non plus.

Annexe Q – Synthèse des verbatims

PRÉSENTATION	CENTRAGE DU SUJET		PRÉSENTATION GÉNÉRALE (CONSTAT, REPRÉSENTATION)	PRATIQUES PÉDAGOGIQUES			BILAN ET PERSPECTIVE
	FÉMINISER, BONNE MÉTHODE ?	FREINS ?		LORS D'UNE SÉANCE (MENÉE OU OBSERVÉE)	EN RAPPORT AVEC LES OUTILS	EN RAPPORT AVEC L'ENSEIGNANT	
<p>RÉFÉRENTE ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS AU LYCÉE PROFESSIONNEL FRANÇOIS CAMEL À SAINT-GIRONS. ENSEIGNANTE DE SERVICE ET COMMERCIALISATION DEPUIS 2006 (13 ANS).</p>	<p>Indispensable, ça doit entrer dans le collectif, doit le rendre banal.</p> <p>C'est primordial, c'est le début pour enclencher une sensibilisation générale.</p> <p>Utilisation de l'écriture inclusive.</p>	<p>Pas de freins institutionnels.</p> <p>Plutôt lié aux automatismes, comme ne pas féminiser, éviter les remarques sexistes.</p> <p>C'est une éducation qui n'a pas été faite jusqu'à présent, notamment dans l'hôtellerie-restauration.</p> <p>Peut-être lié au fait que le corps enseignant n'est pas informé, les actions réalisées sont de la seule volonté de l'équipe en place.</p> <p>Par exemple, l'existence des référent·e·s égalité est passé inaperçu.</p>	<p>Constat très disparate, certaines classes sont très sensibilisées, ils savent quoi répondre, d'autres ont des comportements proportionnellement inverses, l'égalité filles-garçons est un faux débat pour certains.</p> <p>Il y a des remarques sexistes qui subsistent, venant des garçons comme des filles. Même les professeurs sont capables de faire des remarques sexistes, car il y a des automatismes liés à l'éducation aussi.</p> <p>Dans la relation</p>	<p>Plusieurs séances de réalisées comme visionnage de films avec réalisation de fiche de synthèse. Puis des débats. Des portraits de restauratrices ariégeoises, avec des recherches sur ces femmes. Un jeu sur la prévention du sexisme, la lutte contre le harcèlement.</p> <p>Accueil très mitigé selon les classes. Des 1^{ère} bacs pros pour qui c'est naturel et des 1^{ère} année CAP où c'est plus dans le débat, la confrontation.</p> <p>Stéréotypes patriarcaux très ancrés. Exemple d'un élève qui refuse que sa future femme aille voir</p>	<p>Connaissance et utilisation d'outil : Expositions sur les métiers : "les métiers ont-ils un sexe".</p> <p>Jeu de l'oie autour de la prévention du sexisme.</p> <p>Guide à destination des enseignants avec des réponses qu'on peut amener aux élèves.</p> <p>Volonté de faire intervenir une géographe du genre pour poser les choses dès septembre.</p>	<p>Posture : L'enseignant est un référent ; un exemple. Il influence nécessairement les élèves</p> <p>Parité : C'est impossible de mettre en place une quelconque parité dans des classes qu'on a du mal à remplir. Cependant en termes de notion c'est indispensable.</p> <p>Les compétences sont autant masculines que féminines.</p> <p>Pour montrer l'exemple au plus</p>	<p>L'idéal c'est que ça soit fait de façon naturelle, par tous les enseignants dans toutes les classes.</p> <p>Ça fait partie du rôle de l'enseignant. Apprendre que l'égalité filles-garçons c'est se respecter entre eux. C'est au-delà de la question de genre.</p> <p>Retour très positif sur les actions menées.</p> <p>Il faut continuer. On peut faire beaucoup de choses (concours, intervenants...).</p> <p>Mais attention, à trop long terme, pas sûr que ça ait le même impact. Ne pas banaliser les actions. Si y a un essoufflement, on arrêtera.</p> <p>S'y prendre un peu plus en avance pour réaliser</p>

PRÉSENTATION	CENTRAGE DU SUJET		PRÉSENTATION GÉNÉRALE (CONSTAT, REPRÉSENTATION)	PRATIQUES PÉDAGOGIQUES			BILAN ET PERSPECTIVE
	FÉMINISER, BONNE MÉTHODE ?	FREINS ?		LORS D'UNE SÉANCE (MENÉE OU OBSERVÉE)	EN RAPPORT AVEC LES OUTILS	EN RAPPORT AVEC L'ENSEIGNANT	
			<p>que les élèves entretiennent entre eux, on est loin de l'égalité filles-garçons en lycée pro (action, paroles...)</p> <p>On va laisser faire les tâches ménagères aux filles, car c'est ancré, c'est une habitude. Elles-mêmes vont se mettre en position d'infériorité de sexe. C'est ancré, il ne se rend pas compte dans leur pratique au quotidien.</p> <p>Le fait d'avoir un projet égalité dans le lycée pousse les élèves à faire davantage attention.</p> <p>Dans la profession, on perçoit</p>	<p>un gynécologue homme.</p> <p>Le fait d'avoir instauré ce type de projet dans l'établissement depuis le début de l'année incitent les élèves à faire plus attention et ça se ressent.</p> <p>Ils savent quoi répondre, ils savent ce qu'il faut faire.</p> <p>Constat d'un changement certain.</p>	<p>Accompagnement dans le choix des outils par le rectorat, les délégués aux droits des femmes, la mairie... car la demande de renseignement a été formulé. Des personnes en amenant d'autres...</p> <p>Pas de formation. Éventuellement une FIL (formation en interne). Ça serait indispensable pour les profs, mais aussi l'ensemble de la communauté éducative.</p>	<p>jeune.</p> <p>Nécessaire à l'heure d'aujourd'hui car l'inégalité est encore trop présente.</p> <p>Dégenerer : Serait intéressant de dégenerer. C'est montrer que tout le monde est au même niveau.</p>	<p>des projets afin de décrocher des financements.</p> <p>Pas de formation qui existe.</p> <p>L'accompagnement pourrait être plus important car pour l'instant les actions menées dans le lycée reposent sur la volonté et la sensibilité de l'équipe pédagogique.</p> <p>Place de l'égalité dans l'avenir de l'enseignement ?</p> <p>Oui, indéniablement. Il y a beaucoup de travail. Aimerais bien que non, car ça devrait être naturel.</p> <p>Pourquoi être obligé de légiférer ?</p> <p>Il faudra continuer.</p>

PRÉSENTATION	CENTRAGE DU SUJET		PRÉSENTATION GÉNÉRALE (CONSTAT, REPRÉSENTATION)	PRATIQUES PÉDAGOGIQUES			BILAN ET PERSPECTIVE
	FÉMINISER, BONNE MÉTHODE ?	FREINS ?		LORS D'UNE SÉANCE (MENÉE OU OBSERVÉE)	EN RAPPORT AVEC LES OUTILS	EN RAPPORT AVEC L'ENSEIGNANT	
			une amélioration ces dernières années du respect de l'égalité filles-garçons.				
<p>PROVISEUR DU LYCÉE FRANÇOIS CAMEL À SAINT-GIRONS.</p> <p>ANCIEN ENSEIGNANT CAPES ESPAGNOL DEPUIS 1990.</p> <p>PROVISEUR DEPUIS 2005 (14 ANS).</p> <p>PREMIER POSTE EN LYCÉE PROFESSIONNEL.</p>	<p>Un peu perplexe au départ sur l'écriture inclusive, etc.</p> <p>S'oblige aujourd'hui à le faire.</p> <p>La féminisation des noms de métiers lui paraît important.</p> <p>Il faut que ça rentre dans les mœurs.</p> <p>Des formules comme madame LE proviseur, parais-</p>	<p>Inertie, poids des habitudes.</p> <p>Stéréotypes.</p> <p>Exemple de professions plus ou moins féminines ou l'inverse.</p> <p>Il existe des représentations très fortes, ex. : direction idéale : homme direction et femme adjointe.</p>	<p>Encore sur des représentations par rapport au choix d'orientation.</p> <p>Mixité qui s'améliore dans les sections H.-R. ces dernières années.</p> <p>Intervention encore nécessaire auprès d'élèves ayant des propos sexistes envers d'autres camarades ou envers des adultes de l'établissement.</p> <p>Il reste des professions qui sont très genrées dans l'inconscient collectif.</p>	<p>Projet mené par l'équipe éducative très intéressant.</p> <p>A choisi d'être présent et d'accompagner.</p> <p>A essayé de valoriser le projet par une communication aux institutions. Puis l'a diffusé à l'extérieur de l'établissement.</p> <p>Retour très positif de la part des élèves.</p> <p>Malgré l'action menée, des élèves continuent à avoir des comportements sexistes.</p> <p>Mais il est difficile de mesurer l'évolution de la perception des</p>	<p>Aucune connaissance d'outil.</p> <p>Peut-être que les outils existent, mais il n'y a ni formation, ni accompagnement dans le choix de ces outils.</p>	<p>Posture : La posture et le comportement doivent être exemplaires.</p> <p>Lorsqu'on est dans les locaux, face aux élèves, on se doit d'être irréprochable sur sa tenue, ses paroles...</p> <p>Au niveau de l'enseignement professionnel, c'est au professeur de veiller à une répartition des tâches équitable.</p> <p>Parité : La parité n'est pas</p>	<p>Il faut être davantage accompagné.</p> <p>Beaucoup sont convaincus qu'il faut agir, mais sont démunis, car il faut arriver avec des propositions et des outils concrets.</p> <p>Peut-être que l'information existe, mais si on ne va pas la chercher, elle ne viendra pas à soi.</p> <p>Place de l'égalité dans l'avenir de l'enseignement ?</p> <p>La promotion a plus que jamais sa place dans l'avenir de l'enseignement hôtelier, car il existe encore des représentations genrées.</p>

PRÉSENTATION	CENTRAGE DU SUJET		PRÉSENTATION GÉNÉRALE (CONSTAT, REPRÉSENTATION)	PRATIQUES PÉDAGOGIQUES			BILAN ET PERSPECTIVE
	FÉMINISER, BONNE MÉTHODE ?	FREINS ?		LORS D'UNE SÉANCE (MENÉE OU OBSERVÉE)	EN RAPPORT AVEC LES OUTILS	EN RAPPORT AVEC L'ENSEIGNANT	
	sent curieuses.		<p>Les choses changent au niveau des chefs d'établissement avec des femmes qui accèdent à des postes sur des gros établissements.</p> <p>Le taux de féminisation des chefs se rééquilibre.</p> <p>Le problème étant les situations familiales qui freinent les femmes à passer les concours de recrutement.</p>	élèves.		<p>la solution miracle.</p> <p>Cela s'est vu par la discrimination positive qui s'appliquait pour lutter contre le racisme.</p> <p>Le système actuel n'est pas inadapté.</p> <p>Ce ne sont pas les lois qui font changer les choses.</p> <p>Peut-être que des mesures incitatives seraient préférable à une obligation de parité stricte, dans le système éducatif.</p> <p>Dégenrer : Pas d'avis.</p>	
ENSEIGNANT 1 : PROFESSEUR DE	Bonne méthode et il le	L'inconscient collectif.	Il y a un changement d'attitude notoire chez les	Élaboration de portraits de femmes comme Coco Chanel	Pas d'outils,	Posture : Le prof est un référent, conscient	Ça dépasse le rôle de l'enseignant seul.

PRÉSENTATION	CENTRAGE DU SUJET		PRÉSENTATION GÉNÉRALE (CONSTAT, REPRÉSENTATION)	PRATIQUES PÉDAGOGIQUES			BILAN ET PERSPECTIVE
	FÉMINISER, BONNE MÉTHODE ?	FREINS ?		LORS D'UNE SÉANCE (MENÉE OU OBSERVÉE)	EN RAPPORT AVEC LES OUTILS	EN RAPPORT AVEC L'ENSEIGNANT	
LETTRES-HISTOIRE AU LYCÉE FRANÇOIS CAMEL À SAINT-GIRONS ENSEIGNANT EN LYCÉE PROFESSIONNEL DEPUIS 1998 (21 ANS), A TOUJOURS ENSEIGNÉ EN LYCÉE HÔTELIER.	faut. En cours de lettres, on explique pourquoi les noms étaient féminisés, puis plus et que c'est une nouvelle volonté politique de recommencer à le faire.	Pas d'élève clairement misogyne au sein du lycée. Paradoxalement, le frein vient souvent des filles elles-mêmes. Certaines restent dans des postures de servilité, de retrait. Ce qui n'aide pas les garçons à lever leurs automatismes. Les filles doutent beaucoup de leur capacité, de leur légitimité. Il y a une idée de complexe chez les filles qui demeure. Il y a un poids culturel familial et/ou scolaire.	professeurs, notamment de cuisine, hommes. Il y a moins de misogynie, de plaisanteries, un changement de mentalité fort. Dans la profession, on le voit au niveau des retours des élèves. Ce qui revient souvent chez les filles, c'est la peur de ne pas être à la hauteur dans un milieu majoritairement masculin, surtout en cuisine. Il y a beaucoup de retours de misogynie, sous le ton de la plaisanteries mais bien présent.	qui est profondément engagée dans l'égalité filles-garçons et qui est une femme belle, ce n'est pas antinomique. Le thème de l'égalité fait partie intégrante du programme d'EMC ; il peut être mis en parallèle avec l'histoire. Les accroches de leçons sont abordées par l'absurde : "si on interdisait aux femmes de voter ?", ça fait réagir les élèves et ça fait sens. Il y a des temps plus individuels lors de PPCP par exemple où on engage le dialogue avec des élèves en particulier. Les élèves sont très curieux et ne restent	plutôt une méthode. Méthode plus évidente pour les professeurs de matières professionnelles que pour ceux des matières générales : le professeur de matières professionnelle est avec les élèves tandis que le professeur de matières générales et face aux élèves. Il faut donc imaginer des stratégies pour être plus près d'eux, comme des îlots, du travail de	ou inconscient pour l'élève. L'exemple d'une élève qui raconte la façon dont elle a été "hypnotisée" par son futur prof de cuisine lors des journées portes ouvertes, illustre bien le fait que le prof est un référent, un exemple. Parité : La parité est précieuse. De nombreux enseignants témoignent que lorsqu'il y a une parité, le groupe classe est plus stabilisé, les échanges sont plus riches. Un équilibre se	Il faut un signal fort, ensemble. Il faut être capable de créer l'évènement au sein d'une équipe éducative. Ce qui a été fait lors de manifestation au sein du lycée a eu un bon impact car l'exigence était là et ça a contribué à amener de la caution, du sérieux et de la force au propos ; en dehors du cadre disciplinaire. Ce qu'il faut s'attacher à faire évoluer, c'est de pérenniser les actions, tout ou partie. Il faut réexploiter les éléments, continuer à être créatif, imaginatif, faire évoluer le concept. Renouveler par d'autres promotions d'élèves pour générer une mise

PRÉSENTATION	CENTRAGE DU SUJET		PRÉSENTATION GÉNÉRALE (CONSTAT, REPRÉSENTATION)	PRATIQUES PÉDAGOGIQUES			BILAN ET PERSPECTIVE
	FÉMINISER, BONNE MÉTHODE ?	FREINS ?		LORS D'UNE SÉANCE (MENÉE OU OBSERVÉE)	EN RAPPORT AVEC LES OUTILS	EN RAPPORT AVEC L'ENSEIGNANT	
			<p>La différence flagrante c'est que les langues se délient.</p> <p>Certainement que les propos sexistes sont moins nombreux qu'avant mais aujourd'hui, les filles les relèvent.</p>	<p>pas insensibles.</p> <p>L'exposition de portraits de figures de femmes dans le hall du lycée fait prendre conscience aux élèves que c'est réalisable.</p> <p>Les filles prennent de plus en plus la tête de la classe en cuisine par exemple.</p> <p>Elles se donnent la possibilité, la légitimité de prendre la place qui normalement était alloué à l'homme.</p>	<p>groupe... ce qui permettra de s'asseoir parmi eux et d'engager des discussions ; c'est plutôt une posture.</p> <p>Il n'y a pas de formation sur les outils, ni au PAF, ni évoquée par les I-EN 1s.</p> <p>Mais l'égalité filles-garçons est inscrit au programme d'EMC, donc on se doit de le travailler.</p>	<p>créé.</p> <p>Dégenrer : Le premier problème, c'est qu'il faut que ça soit spontané chez l'enseignant.</p> <p>Interpeler les élèves par "les filles !" ou "les garçons", ça peut être très affectif aussi.</p> <p>Les élèves sont davantage sensibles au fait qu'on considère l'un et l'autre sexe plutôt que de dégenrer.</p>	<p>en intrigue. Ne jamais leur faire lâcher.</p> <p>Il faut être davantage accompagné. Notamment par la connaissance de l'état de la recherche scientifique sur ces sujets-là. Que les enseignants puissent être capable de toujours se mettre à jour.</p> <p>Il faudrait un contact direct chercheur-enseignant. "Dans tout ce qui est du registre de la vie affective de nos élèves, là aussi, y a des choses[...] il nous faut des billes"</p> <p>Place de l'égalité dans l'avenir de l'enseignement ? Oui, plus qu'ailleurs.</p> <p>Les jeunes se font une image de la profession,</p>

PRÉSENTATION	CENTRAGE DU SUJET		PRÉSENTATION GÉNÉRALE (CONSTAT, REPRÉSENTATION)	PRATIQUES PÉDAGOGIQUES			BILAN ET PERSPECTIVE
	FÉMINISER, BONNE MÉTHODE ?	FREINS ?		LORS D'UNE SÉANCE (MENÉE OU OBSERVÉE)	EN RAPPORT AVEC LES OUTILS	EN RAPPORT AVEC L'ENSEIGNANT	
							<p>en entrant au lycée, véhiculée par les médias.</p> <p>Les femmes mises en avant par les médias demeurent des femmes d'exceptions, comme les grands chefs. Les élèves filles ont des difficultés à les prendre comme personnes référentes, car elles restent inaccessibles.</p> <p>Et à l'inverse, le maître d'hôtel reste majoritairement masculin dans les mentalités.</p> <p>L'image de l'hôtellerie dans les médias, c'est une porte d'entrée pour les enseignants.</p>
ENSEIGNANT 2 : PROFESSEUR D'OPC AU LYCÉE FRANÇOIS CAMEL À SAINT-GIRONS.	<p>Ça peut être une bonne idée, ne le fait pas.</p> <p>Considère le groupe</p>	<p>Dans le privé, difficultés à l'embauche des femmes du fait de la probabilité accrue de prise de congés maternité.</p> <p>Dans le public, il n'y a</p>	<p>Les phases de nettoyage ne sont pas vues comme masculines pour la plupart des garçons, d'où une vigilance</p>	<p>Aucune séance spécifiquement dédiée à ce sujet, mais on en parle ; pas forcément en TP.</p> <p>Cette année, il y a le cas d'une élève qui</p>	<p>Pas de connaissance d'outil en particulier, mais si un problème se pose, il ira prendre</p>	<p>Posture : A une posture paternaliste face à des situations qui le dépassent parfois avant de mettre en place</p>	<p>Attention à ne pas tomber dans l'effet inverse, c'est-à-dire une inégalité en défaveur des hommes.</p> <p>L'équilibre risque d'être</p>

PRÉSENTATION	CENTRAGE DU SUJET		PRÉSENTATION GÉNÉRALE (CONSTAT, REPRÉSENTATION)	PRATIQUES PÉDAGOGIQUES			BILAN ET PERSPECTIVE
	FÉMINISER, BONNE MÉTHODE ?	FREINS ?		LORS D'UNE SÉANCE (MENÉE OU OBSERVÉE)	EN RAPPORT AVEC LES OUTILS	EN RAPPORT AVEC L'ENSEIGNANT	
ENSEIGNANT DEPUIS 14 ANS.	comme un groupe.	pas ce genre de problème. Il y a même peut-être plus de femmes que d'hommes enseignants.	accrue des professeurs. Il faut préparer les élèves au fait que le métier de cuisinier est difficile, et notamment pour les filles, puisqu'elles entrent dans un milieu majoritairement masculin, voire machiste. Que ce soit fille ou garçon, à partir du moment où un élève est exclu du groupe, il faut intervenir. La classe est considérée comme groupe à part entière, donc c'est tout le monde au même niveau. Au niveau de la	rencontre des difficultés à s'intégrer à un groupe composé exclusivement de garçons ; Surveillance de très près qu'il n'y ait pas de remarques sexistes et accompagner cette élève-là particulièrement.	des informations auprès des collègues. Mais c'est plus une question de dialogue, de posture que d'outils. C'est une éducation qui doit se faire dès le plus jeune âge, dès la crèche. Il faut dire aux filles qu'elles ont les mêmes droits que les garçons. Car on n'arrivera pas à gommer les stéréotypes et les automatismes seulement dans les années lycée. C'est un travail qui doit se faire	certaines pédagogies. Si ça ne fonctionne pas, se rapprocher des collègues Parité : C'était très prégnant il y a quelques années, les filles en salle car c'était vendeur, les garçons en cuisine car c'était dur. Ça commence à se lisser, ce n'est pas paritaire, mais c'est mieux qu'avant. Il est important de ne pas imposer quoi que ce soit, notamment dans les métiers H.-R., qui sont des métiers difficiles et pour lesquels il	dur à trouver. Bien qu'on remarque une inégalité au sein de certains de nos politiciens, il s'avère que les compétences sont asexuées. Le travail pour la promotion de l'égalité filles-garçons par les enseignants doit continuer à se faire puisqu'il faut montrer l'exemple mais pas seulement à ce niveau-là. Les perceptions évoluent. C'est certainement avec les générations montantes qu'on s'en rendra compte. Place de l'égalité dans l'avenir de l'enseignement ? Plus que jamais. Les jeunes qui arrivent

PRÉSENTATION	CENTRAGE DU SUJET		PRÉSENTATION GÉNÉRALE (CONSTAT, REPRÉSENTATION)	PRATIQUES PÉDAGOGIQUES			BILAN ET PERSPECTIVE
	FÉMINISER, BONNE MÉTHODE ?	FREINS ?		LORS D'UNE SÉANCE (MENÉE OU OBSERVÉE)	EN RAPPORT AVEC LES OUTILS	EN RAPPORT AVEC L'ENSEIGNANT	
			<p>société, il est incroyable de voir que certaines femmes politiques remettent en cause le droit à l'avortement, qui est une des bases des libertés féminines.</p> <p>On ne devrait pas être obligé de se poser la question sur l'égalité filles-garçons, ça devrait être naturel.</p> <p>Au sein de la profession, il existe encore une répartition genrée des métiers, filles en salle et garçons en cuisine. Il est vrai que ça commence à s'équilibrer et que les filières sont de plus en</p>		<p>sur l'intégralité de la scolarité et dans la société aussi.</p> <p>Pas d'utilisation d'outils puisque pas de problème particulier lié à ce thème.</p> <p>Le travail en équipe permet cependant de faire face s'il y a problème un jour.</p> <p>Établie plutôt des règles pour la vie en société, en groupe que des outils spécifiquement liés à l'égalité filles-garçons.</p>	<p>faut une véritable vocation.</p> <p>Il existe encore des barrières par rapport à l'orientation au niveau des familles.</p> <p>Dégenrer : Pas d'avis</p>	<p>sont plus ouverts, et donc il faut profiter de ça pour la valoriser.</p> <p>Il faut expliquer aux filles qu'elles ont les mêmes chances que les garçons.</p>

PRÉSENTATION	CENTRAGE DU SUJET		PRÉSENTATION GÉNÉRALE (CONSTAT, REPRÉSENTATION)	PRATIQUES PÉDAGOGIQUES			BILAN ET PERSPECTIVE
	FÉMINISER, BONNE MÉTHODE ?	FREINS ?		LORS D'UNE SÉANCE (MENÉE OU OBSERVÉE)	EN RAPPORT AVEC LES OUTILS	EN RAPPORT AVEC L'ENSEIGNANT	
			plus mixtes. Du fait aussi à la raréfaction du personnel, les entrepreneurs sont obligés de faire confiance à du personnel féminin, même en cuisine.				
ENSEIGNANT 3 : PROFESSEURE D'OPC AU LYCÉE FRANÇOIS CAMEL À SAINT-GIRONS. ENSEIGNANTE DEPUIS DIX ANS ; DEPUIS CINQ ANS À SAINT-GIRONS.	C'est une bonne méthode à condition d'être à l'aise avec. Parfois difficile à l'oreille comme cuisinière qui peut être connoté au matériel ou à la femme au foyer. Mais l'oreille s'habitue de plus en plus à	Il y a de moins en moins de freins. Même s'il est vrai que certaines filières sont typiquement genrées. Pour exemple la difficulté des filles à entrer dans les études supérieures scientifiques. C'était le cas en cuisine il y a 20 ou 30 ans, aujourd'hui, ça se lisse.	C'est de mieux en mieux. Néanmoins, le partage des tâches, et notamment les tâches dites ménagères sont appropriées par les filles. C'est le réflexe d'une continuité de ce qu'elles voient à la maison. C'est difficile à déconstruire.	Pas de séance spécialement dédiée à l'égalité mais une sensibilisation filée tout au long de l'année dans les concepts et situations de cours avec autant de chefs femmes ou de gérants femmes que d'hommes. Ça devient naturel de parler de chefs et de cheffes. Les élèves accueillent bien cette idée.	Pas de connaissance d'outils. Pas eu besoin de faire quelque chose en particulier dans une classe.	Posture : L'enseignant est un référent. Le fait d'être une femme en cuisine joue forcément pour les filles. Parler de son expérience de femme cuisinière permet aussi d'ouvrir le dialogue avec les garçons et les filles. Il y a la valeur de	C'est au-delà du rôle de l'enseignant, c'est au niveau de la société. Chaque individu, quel que soit son sexe à sa part à apporter. Ça ne se limite pas à l'école. Va faire plus attention aux automatismes ("les gars" par ex.) Attention à ne pas tomber dans la trop forte valorisation des femmes au détriment des hommes.

PRÉSENTATION	CENTRAGE DU SUJET		PRÉSENTATION GÉNÉRALE (CONSTAT, REPRÉSENTATION)	PRATIQUES PÉDAGOGIQUES			BILAN ET PERSPECTIVE
	FÉMINISER, BONNE MÉTHODE ?	FREINS ?		LORS D'UNE SÉANCE (MENÉE OU OBSERVÉE)	EN RAPPORT AVEC LES OUTILS	EN RAPPORT AVEC L'ENSEIGNANT	
	<p>ces féminisations comme auteure ou écrivaine.</p> <p>Les femmes aussi doivent faire des efforts par rapport à ça.</p>		<p>Des difficultés relatives à la culture, par exemple pour les élèves FLE, qui n'ont pas l'habitudes des codes de la société française.</p> <p>Dans les concours de cuisine, les femmes ne sont pas très présentes.</p> <p>Et quand on est reçue, en tant que femme, on se voit donner une lettre où est inscrit, "cher monsieur".</p> <p>Les femmes sont très peu présentes dans ces concours car elles ont un problème de confiance en elle.</p> <p>On peut faire le</p>			<p>l'exemple.</p> <p>Favorise la mixité dans les groupes, l'équité dans la répartition des tâches.</p> <p>Parité : La parité est nécessaire en politique, ça a permis de faire changer les choses.</p> <p>Si les jeunes générations voient des places de pouvoir aux femmes, alors ça fera changer les mentalités.</p> <p>Néanmoins la parité a ses limites. On ne remplit déjà pas les classes, donc refuser un sexe ou l'autre ne ferait qu'empirer les</p>	<p>Peut-être que ça devrait passer par la déconstruction du patriarcat, qu'un homme a le droit d'exprimer des sentiments, des émotions, etc.</p> <p>Il faut aussi mettre en avant les hommes qui font des choses bien pour les femmes.</p> <p>Place de l'égalité dans l'avenir de l'enseignement ? Nécessité de continuer à cette promotion dans l'enseignement hôtelier pour avoir des brigades mixtes dans les années à venir.</p> <p>On se rend compte que les femmes qui arrivent aux postes de cheffes (en cuisine) reproduisent les mêmes schémas que leurs pairs, avec des brigades exclusivement masculines !</p>

PRÉSENTATION	CENTRAGE DU SUJET		PRÉSENTATION GÉNÉRALE (CONSTAT, REPRÉSENTATION)	PRATIQUES PÉDAGOGIQUES			BILAN ET PERSPECTIVE
	FÉMINISER, BONNE MÉTHODE ?	FREINS ?		LORS D'UNE SÉANCE (MENÉE OU OBSERVÉE)	EN RAPPORT AVEC LES OUTILS	EN RAPPORT AVEC L'ENSEIGNANT	
			<p>parallèle dans l'éducation nationale où les femmes ont moins de promotion car elle doute de leur capacité et ne demande moins d'inspection.</p> <p>Dans le métier, ça a changé.</p> <p>Le discours des maitres de stage à évolué, plus personne ne refuse des filles.</p> <p>Il y a quelques années encore, il était impensable pour les grands chefs étoilés de prendre une femme dans leur cuisine, aujourd'hui ce n'est plus forcément le cas.</p>			<p>choses</p> <p>Il faut le voir plus comme un outil, car il faudrait qu'un jour la parité soit naturelle.</p> <p>Dégenerer :</p> <p>Pas très à l'aise avec.</p>	

PRÉSENTATION	CENTRAGE DU SUJET		PRÉSENTATION GÉNÉRALE (CONSTAT, REPRÉSENTATION)	PRATIQUES PÉDAGOGIQUES			BILAN ET PERSPECTIVE
	FÉMINISER, BONNE MÉTHODE ?	FREINS ?		LORS D'UNE SÉANCE (MENÉE OU OBSERVÉE)	EN RAPPORT AVEC LES OUTILS	EN RAPPORT AVEC L'ENSEIGNANT	
			Il y a une évolution positive				
<p>ENSEIGNANT 4. PROFESSEUR DE SERVICE ET COMMERCIALISATION AU LYCÉE D'OCCITANIE À TOULOUSE.</p> <p>ENSEIGNANT DEPUIS 2003 (16 ANS). SUIVIT LES MENTION COMPLÉMENTAIRE SOMMELLIERIE DEPUIS 2 ANS.</p>	<p>Pas habitué à cette orthographe.</p> <p>Ne trouve pas ça très beau.</p> <p>Peu importe que la personne qui fait le métier soit un homme ou une femme, c'est l'orthographe qui choque.</p> <p>Ça vient de la langue française qui est ce qu'elle est.</p>	<p>Non, n'a pas cette impression.</p>	<p>Difficile de faire un constat cette année puisque la classe est majoritairement féminine. (9/11)</p> <p>Cependant, remarque que les filles sont plus sérieuses, plus matures.</p> <p>« C'est elles qui brillent lors des concours. »</p> <p>Donne plusieurs exemples de filles qui ont connu des situations particulières de harcèlement dans leurs entreprises.</p> <p>Constate que ça peut exister dans toutes les entreprises, pas plus</p>	<p>Pas de séance particulièrement liée à la promotion de l'égalité filles-garçons.</p> <p>Cela arrive plutôt de manière filée dans les cours où il lancera des propos un peu limites pour faire réagir les élèves.</p> <p>Les élèves n'osent pas réagir au début de l'année. Mais après quelques séances, les réactions fusent, et c'est là que se crée le débat.</p> <p>N'a pas trop de recul sur l'évolution de la perception des élèves dans ce niveau de classe qu'il n'a que depuis deux ans.</p>	<p>Il y a beaucoup d'outils qui existent.</p> <p>Le problème étant qu'il y en a peut-être trop justement, et qu'on ne sait plus lequel choisir</p>	<p>Posture : N'a pas l'impression que sa posture influence l'élève.</p> <p>Bien sûr que les plaisanteries lancées sont là pour faire réagir.</p> <p>Il y a une exigence liée au métier exercé sur la tenue vestimentaire professionnelle ou la coiffure.</p> <p>Il y a une sorte de séduction dans la transmission des cours, notamment chez les élèves des classes plus jeunes.</p> <p>Parité : Difficile de parler de parité</p>	<p>C'est du rôle de l'enseignant, mais ça le dépasse.</p> <p>C'est au niveau national, de la société.</p> <p>C'est ce que fait l'État.</p> <p>Il faut être plus accompagné, c'est sûr mais pas seulement pour l'égalité filles-garçons.</p> <p>Place de l'égalité dans l'avenir de l'enseignement ?</p> <p>La profession a évolué. Il y a quelques années il n'y avait jamais de filles en cuisine alors qu'aujourd'hui oui.</p> <p>Ce qui est important ce n'est pas de savoir si y a tant de filles ou tant d'hommes, ce qui compte le plus ce sont les compétences.</p>

PRÉSENTATION	CENTRAGE DU SUJET		PRÉSENTATION GÉNÉRALE (CONSTAT, REPRÉSENTATION)	PRATIQUES PÉDAGOGIQUES			BILAN ET PERSPECTIVE
	FÉMINISER, BONNE MÉTHODE ?	FREINS ?		LORS D'UNE SÉANCE (MENÉE OU OBSERVÉE)	EN RAPPORT AVEC LES OUTILS	EN RAPPORT AVEC L'ENSEIGNANT	
			<p>dans la restauration qu'ailleurs.</p> <p>Exemple d'une élève pour qui le stage chez un vigneron s'est mal passé pour ces mêmes problèmes</p>			<p>lorsqu'on a des difficultés à remplir les classes.</p> <p>En sommellerie, notamment, le recrutement est lié aux concours qui sont surtout gagnés par des filles.</p> <p>Dégenerer : N'en use pas lorsqu'il s'adresse aux élèves.</p> <p>S'adresse plutôt individuellement à eux, sans les catégoriser dans des groupes sexués.</p>	
ENSEIGNANT 5 : PROFESSEURE DE SERVICE ET COMMERCIALISATION AU	<p>Pas familière avec ça, pas sa génération.</p> <p>Des élèves la reprennent</p>	<p>Pas de freins particuliers.</p> <p>Depuis quelques années les mentalités ont évolué.</p> <p>Notamment avec les</p>	<p>Ne se pose pas la question sur la promotion de l'égalité qui est un fait dans ses enseignements.</p> <p>Intervient dès</p>	<p>Pas de séance dédiée particulièrement à l'égalité filles-garçons,</p> <p>mais des présentations de métiers ou</p>	<p>N'a aucune connaissance des outils à disposition.</p> <p>A découvert très récem-</p>	<p>Posture : N'a pas observé de professeurs qui pouvaient être misogynes ou machistes.</p> <p>« Si l'adulte</p>	<p>Ça dépasse le rôle de l'enseignant car c'est un schéma sociétal à modifier.</p> <p>Les représentations de l'homme par l'autorité,</p>

PRÉSENTATION	CENTRAGE DU SUJET		PRÉSENTATION GÉNÉRALE (CONSTAT, REPRÉSENTATION)	PRATIQUES PÉDAGOGIQUES			BILAN ET PERSPECTIVE
	FÉMINISER, BONNE MÉTHODE ?	FREINS ?		LORS D'UNE SÉANCE (MENÉE OU OBSERVÉE)	EN RAPPORT AVEC LES OUTILS	EN RAPPORT AVEC L'ENSEIGNANT	
<p>LYCÉE D'OCCITANIE À TOULOUSE. ENSEIGNANTE DEPUIS 4 ANS, SOLIDE EXPÉRIENCE PASSÉE EN RESTAURATION</p>	<p>parfois dessus.</p> <p>Pourtant a travaillé dans des établissements de femmes, mais l'égalité se plaçait dans l'action et non dans le vocabulaire.</p> <p>Cependant, la jeunesse montante a du travail à faire là-dessus, influencée par les réseaux sociaux et les mouvements de libération de la parole féminine.</p>	<p>réseaux sociaux ces tous derniers temps et les différents hashtags.</p> <p>Il y a toujours un manque d'information.</p>	<p>l'observation de dérives (vocabulaire, gestes...). La normalité, c'est l'égalité.</p> <p>Dans la profession, n'a jamais souffert de machisme ou autre, bien qu'ayant commencé sa carrière en cuisine, a plutôt noté de la bienveillance.</p> <p>Ne s'est jamais posé la question jusque récemment où une élève a été victime d'harcèlement lors d'un stage.</p> <p>S'interroge maintenant sur cette évolution : y a-t-il plus de problèmes</p>	<p>des postes à responsabilité mixtes.</p> <p>C'est du devoir de l'enseignant d'apporter ce respect dans l'individu, pense que c'est quelque chose de primordial dans le métier.</p> <p>Les élèves réservent un bon accueil.</p> <p>Est hyper attentive aux écarts de conduites, conduisant les élèves à se corriger eux-mêmes.</p>	<p>ment l'existence des référent-e-s égalité femmes-hommes.</p> <p>Pense qu'il faudrait être accompagné dans le choix de ces outils, car c'est une forme de pédagogie.</p> <p>L'instruction évite les dérives.</p> <p>Il faut que les enseignants soient formés pour délivrer le bon message.</p> <p>Il faut garder à l'esprit que les élèves reçus au lycée ont un passé scolaire et familial.</p> <p>L'éducation</p>	<p>marque l'enfant dans la sphère familiale, [il] marquera aussi l'enfant dans la sphère éducative. »</p> <p>L'adulte est une référence.</p> <p>Parité : Pense que la parité n'existe pas.</p> <p>Dans le privé les salaires ne sont pas égaux.</p> <p>Il est plus important de favoriser la confiance des filles en elles, leur inculquer qu'elles existent et ont leur place dans la société, qu'elles peuvent accéder à des postes à responsabilité, qu'elles ne sont</p>	<p>le salaire sont à gommer.</p> <p>Dans la réalité, de plus en plus d'hommes ne correspondent plus à ce schéma patriarcal.</p> <p>Plus on en parlera comme d'une norme, l'égalité, et plus ça rentrera dans les mœurs. L'égalité fait partie de la devise de la nation.</p> <p>Les choses changent. Ça implique beaucoup de travail, d'investissement et d'accompagnement des élèves par les enseignants. On est sur une phase de changement demandant beaucoup d'énergie.</p> <p>Il y a indéniablement une évolution des mentalités, grâce aussi aux différents mouvements sur les réseaux sociaux et la médiatisation qui en a découlé. Mais le</p>

PRÉSENTATION	CENTRAGE DU SUJET		PRÉSENTATION GÉNÉRALE (CONSTAT, REPRÉSENTATION)	PRATIQUES PÉDAGOGIQUES			BILAN ET PERSPECTIVE
	FÉMINISER, BONNE MÉTHODE ?	FREINS ?		LORS D'UNE SÉANCE (MENÉE OU OBSERVÉE)	EN RAPPORT AVEC LES OUTILS	EN RAPPORT AVEC L'ENSEIGNANT	
			<p>qu'avant ? ou les filles osent enfin parler ?</p> <p>Des interventions de prévention du harcèlement ont lieu, par exemple au début d'année au lycée, organisé par la police et l'infirmière</p>		<p>n'est pas du seul ressort des enseignants.</p> <p>Connaître des outils permettrait d'aider à déconstruire les mauvais schémas.</p>	<p>pas que des mères.</p> <p>Changer la vision des femmes sur elles-mêmes et la vision du monde sur les femmes.</p> <p>Dégenrer : Interpelle souvent les élèves par "les jeunes", mais ne peux pas nier non plus qui ils sont, et ne s'interdit pas de les genrer quand elle les appelle.</p>	<p>cœur du problème réside encore dans l'éducation au sein de la cellule familiale. Quid des hommes pour qui tous les codes appris jusqu'ici vont s'effondrer ?</p> <p>Continuera ces actions.</p> <p>Aimerait avoir une formation dédiée aux enseignants qui permettrait de mieux prévenir plutôt que de devoir guérir. Garde à l'esprit qu'on ne peut pas non plus tout contrôler, malgré toutes les informations qu'on pourrait donner, il y a des choses qui font partie de la vie, et on est impuissant.</p> <p>Il faudrait être plus accompagné avant qu'il n'arrive quelque chose</p> <p>Être formé pour déceler les signaux d'alerte.</p> <p>Les choses changent et</p>

PRÉSENTATION	CENTRAGE DU SUJET		PRÉSENTATION GÉNÉRALE (CONSTAT, REPRÉSENTATION)	PRATIQUES PÉDAGOGIQUES			BILAN ET PERSPECTIVE
	FÉMINISER, BONNE MÉTHODE ?	FREINS ?		LORS D'UNE SÉANCE (MENÉE OU OBSERVÉE)	EN RAPPORT AVEC LES OUTILS	EN RAPPORT AVEC L'ENSEIGNANT	
							<p>les enseignants doivent suivre ce rythme. Il faudrait des campagnes de préventions comme pour le sida ou le tabac, des affichages dans le lycée pour expliquer ce qu'est l'égalité femmes-hommes.</p> <p>Place de l'égalité dans l'avenir de l'enseignement ?</p> <p>Il a plus que jamais sa place dans l'avenir de l'enseignement hôtelier, car les acteurs professionnels sont d'anciens élèves. Si les élèves sont formés, les futurs professionnels le seront.</p>
INSPETEUR : IEN ÉCONOMIE-GESTION CO-PILOTE DE LA FILIÈRE HÔTELLERIE-RESTAURATION	<p>Oui, pourquoi pas.</p> <p>C'est plutôt le contraire qui a été vécu jusqu'ici.</p>	<p>La représentation qu'ont les élèves des files.</p> <p>Exemple des métiers du bâtiment majoritairement masculin, dans lesquels les</p>	<p>Un rapport de l'inspection générale constate que certaines filières sont typiquement genrées.</p> <p>L'égalité ne</p>	<p>Pas de séance observée liée à l'égalité filles-garçons.</p> <p>Ce n'est pas un objet d'étude en soit.</p> <p>Les enseignants ne</p>	<p>Ce champ d'étude n'est pas présent dans son travail qui reste sur le disciplinaire, la pédagogie.</p>	<p>Posture : Oui, la posture est importante. Par le vocabulaire employé, par la gestion de la</p>	<p>Ça dépasse le rôle de l'enseignant car c'est global.</p> <p>C'est une vraie politique générale, chacun doit et peut s'en emparer, au</p>

PRÉSENTATION	CENTRAGE DU SUJET		PRÉSENTATION GÉNÉRALE (CONSTAT, REPRÉSENTATION)	PRATIQUES PÉDAGOGIQUES			BILAN ET PERSPECTIVE
	FÉMINISER, BONNE MÉTHODE ?	FREINS ?		LORS D'UNE SÉANCE (MENÉE OU OBSERVÉE)	EN RAPPORT AVEC LES OUTILS	EN RAPPORT AVEC L'ENSEIGNANT	
DE L'ACADÉMIE DE TOULOUSE.	<p>Ça sera le cas sur un support nationale en rapport avec la famille des métiers H.-R. dans lequel le directeur s'est transformé en directrice.</p> <p>C'est très bien de pouvoir le faire.</p>	<p>filles ne veulent pas aller à cause de leur représentation masculine.</p> <p>Les filières genrées posent un problème : tertiaire plutôt filles et production plutôt garçons.</p>	<p>rentre pas en compte dans son quotidien professionnel, c'est un élément perçu ponctuellement.</p> <p>Dans la profession, il y a eu un profond changement, constaté déjà sur la présence de filles dans la filière.</p> <p>Les médias ont beaucoup participé à ça, notamment en cuisine où le métier était réservé aux hommes dans l'esprit de chacun.</p> <p>Les postes à responsabilité sont aujourd'hui ouverts aux femmes.</p>	<p>sont plus dans ce genre de représentation, comme ça pouvait l'être il y a quelques années.</p> <p>Au niveau des élèves, lors des visites conseils, les élèves savent qu'on est là et on ne constate que très peu de propos sexistes ou autre.</p>	<p>Ces éléments restent des invariants, ils feront plus l'objet de groupe de travail avec des missions transversales avec des I-EN 1s qui ont ces missions-là au niveau académique.</p> <p>Pas de formation particulière à des outils, mise à part la veille informationnelle.</p> <p>Lors de la lecture d'un rapport stipulant une majorité écrasante d'un sexe dans une filière, on se questionne.</p> <p>Les actions en</p>	<p>classe, par la relation avec les élèves.</p> <p>Que la différenciation se fait uniquement sur des problématiques d'ordre d'adaptation, de handicap et cetera et que l'enseignement est équitable et égalitaire pour chacun.</p> <p>Parité : Est-ce qu'il est souhaitable d'avoir une parité ?</p> <p>Est-ce qu'on a les moyens de le faire ?</p> <p>Pense que c'est un travail de fond qui doit être fait sur les représentations et non une parité stricte</p>	<p>niveau de ces enseignements.</p> <p>C'est d'ordre politique, c'est le ministre qui met en place des actions visant à l'égalité filles-garçons, c'est de la communication du recteur d'académie qui mettra en œuvre des équipes ou des I-EN 1s qui pourront faire éventuellement la promotion de l'égalité.</p> <p>Pas d'éléments concrets pour constater une évolution positive ou non. Il est vrai que sur certaines filières, il existe une féminisation mais il faudrait que chaque IEN dans sa filière fasse un retour.</p> <p>« l'égalité hommes-femmes, c'est l'idée de se dire on réfléchit différemment ; et on considère chacun au même</p>

PRÉSENTATION	CENTRAGE DU SUJET		PRÉSENTATION GÉNÉRALE (CONSTAT, REPRÉSENTATION)	PRATIQUES PÉDAGOGIQUES			BILAN ET PERSPECTIVE
	FÉMINISER, BONNE MÉTHODE ?	FREINS ?		LORS D'UNE SÉANCE (MENÉE OU OBSERVÉE)	EN RAPPORT AVEC LES OUTILS	EN RAPPORT AVEC L'ENSEIGNANT	
					elles-mêmes vont plutôt être mené par les I-EN 1s chargé de l'orientation avec des analyses statistiques qui leur permettent d'avoir ce regard-là.	où on attribuerait des places sexuées, où on passerait en force. Dégenrer : Pas d'avis	niveau. » Pourquoi ne pas mettre en place des brigades qui pourraient venir pour accompagner les élèves sur une réflexion. C'est en faisant de véritables projets incluant l'égalité, la valorisant, amenant les élèves à réfléchir qu'on pourra faire avancer les choses. Certainement pas de façon autoritaire. Place de l'égalité dans l'avenir de l'enseignement ? Elle a sa place dans l'avenir de l'enseignement hôtelier, en espérant qu'elle l'ait de moins en moins car les choses seront dans les esprits. Les médias jouent un rôle majeur en mettant

PRÉSENTATION	CENTRAGE DU SUJET		PRÉSENTATION GÉNÉRALE (CONSTAT, REPRÉSENTATION)	PRATIQUES PÉDAGOGIQUES			BILAN ET PERSPECTIVE
	FÉMINISER, BONNE MÉTHODE ?	FREINS ?		LORS D'UNE SÉANCE (MENÉE OU OBSERVÉE)	EN RAPPORT AVEC LES OUTILS	EN RAPPORT AVEC L'ENSEIGNANT	
							<p>en exergue et en valorisant le travail créatif des femmes qui ne sont pas là uniquement pour faire à manger à la maison.</p> <p>Mais en gardant à l'esprit qu'aucune chose ne se décrète, c'est un travail de fond, permanent.</p> <p>« On peut venir et faire un focus sur ce thème-là, mais ça veut dire que si on en parle pendant une demi-journée, et qu'après on en parle plus du tout, c'est passé... il doit y avoir un vrai accompagnement qui se fait. [...] les enseignants en hôtellerie-restauration ne sont pas en difficulté parce qu'on voit beaucoup d'enseignantes femmes qui représentent la réussite dans les parcours de</p>

PRÉSENTATION	CENTRAGE DU SUJET		PRÉSENTATION GÉNÉRALE (CONSTAT, REPRÉSENTATION)	PRATIQUES PÉDAGOGIQUES			BILAN ET PERSPECTIVE
	FÉMINISER, BONNE MÉTHODE ?	FREINS ?		LORS D'UNE SÉANCE (MENÉE OU OBSERVÉE)	EN RAPPORT AVEC LES OUTILS	EN RAPPORT AVEC L'ENSEIGNANT	
							l'hôtellerie-restauration. »
I-EN 2 AD-JOINT DRAFPIC & CHARGÉ DE MISSION ACADEMIQUE FILLES-GARÇONS	<p>La communication inclusive est une bonne idée mais plus généralement l'optique est de lutter contre les stéréotypes liés au sexe et à la sexualité.</p> <p>Ce n'est pas une fin en soi, c'est un moyen, parmi une palette d'outil.</p> <p>Ça passe aussi par une plus grande représentation des femmes dans les manuels</p>	<p>Pas de frein institutionnel.</p> <p>Ce sont les individus qui freinent.</p> <p>La difficulté est le thème transversal de la problématique, c'est une difficulté structurelle, car elle concerne différents pôles (disciplinaire, orientation...).</p> <p>On peut faire un parallèle avec la question du numérique qui a des difficultés à être traitée ; comme ça n'appartient à personne, personne ne s'en empare.</p> <p>C'est de la culture à l'égalité, c'est ça qui est important.</p>	<p>En termes d'affectation et d'orientation les filières industrielles attirent peu les filles.</p> <p>Il y a une vraie volonté de les promouvoir par l'institution qui se heurte à la représentation des familles, des enfants.</p> <p>Et inversement dans des filières de soins et services à la personne ou de gestion-administration.</p> <p>On observe ces phénomènes en H.-R. avec des filles en salle et</p>	<p>Pas de séance particulièrement liée à l'égalité filles-garçons mais une journée de préparation d'immersion croisée où la question a été soulevé puisqu'il s'agissait de formations industrielles qui portent ce genre de problématique.</p> <p>Un événement qui s'appelle "le Campus féminin" organisé par les ISAE-SUPAERO à destination des collégiennes et des lycéennes dans le but de déconstruire des stéréotypes.</p> <p>Ça a été bien accueilli par les élèves qui étaient intéressées car ça ouvrait des</p>	<p>Les médias font changer les choses, depuis l'émission du meilleur pâtissier, les inscriptions en CAP pâtisserie ont doublé ou triplé, avec une bonne représentation des filles.</p> <p>L'école n'est pas égalitaire, c'est justement du travail de l'inspection de la rendre égalitaire.</p> <p>Les statistiques internationales nous montrent que les inégalités se creusent</p>	<p>Posture : En sociologie, des auteurs ont déterminé un effet "enseignant" ou effet "maitre".</p> <p>Le travail de l'enseignant a un impact important sur les élèves.</p> <p>Si un enseignant fait porter une focale particulière sur cette question-là, il y aura des répercussions. Il est vecteur.</p> <p>Dans un même temps c'est un problème car ça tient à la personne elle-même.</p> <p>On devrait être</p>	<p>Ça dépasse le rôle de l'enseignant car c'est du cadre du système éducatif, de l'institution, de la société.</p> <p>Il faut avoir à l'esprit que les élèves représentent un quart de la population donc, l'éducation à un impact fort par rapport à la totalité du public touché.</p> <p>Il y a aussi un autre cadre qui est le projet académique qui porte les valeurs du ministre au sein de l'académie ; chaque enseignant doit s'emparer individuellement de cet élément collectif et inscrire son action professionnelle dans ce projet.</p> <p>Il y a aussi des référents au sein des EPLE. C'est une modification des</p>

PRÉSENTATION	CENTRAGE DU SUJET		PRÉSENTATION GÉNÉRALE (CONSTAT, REPRÉSENTATION)	PRATIQUES PÉDAGOGIQUES			BILAN ET PERSPECTIVE
	FÉMINISER, BONNE MÉTHODE ?	FREINS ?		LORS D'UNE SÉANCE (MENÉE OU OBSERVÉE)	EN RAPPORT AVEC LES OUTILS	EN RAPPORT AVEC L'ENSEIGNANT	
	<p>scolaires. C'est ouvrir les élèves sur la question des métiers dans les situations de formation professionnelles en féminisant l'approche du métier, oui.</p>	<p>« Une des difficultés peut-être de pilotage, c'est que y a des actions qui sont estampillées "promotion de la culture de l'égalité filles-garçons", donc ça on peut éventuellement bien les identifier, mais y a tout un travail souterrain [par les enseignants] de sensibilisation qui est invisible mais qui est réel. »</p>	<p>des garçons plutôt en cuisine. Pour changer les mentalités il faudra certainement plus d'une génération, pour faire en sorte que la communication qui sort du rectorat soit accueillie par les familles, et par les branches professionnelles aussi. La question de l'orientation selon le genre est liée à des représentations sexuées des rôles, qui peuvent dépasser l'école ou même les branches professionnelles et sur laquelle il faut agir de manière</p>	<p>perspectives. Il est difficile de mesurer de manière scientifique l'évolution de la perception des élèves. Il y a une politique publique qui est portée par une sensibilisation à travers des conventions. Mais il est difficile de dire si ça a porté ses fruits. Quand on regarde les statistiques de la répartition des filles dans les filières de l'hôtellerie restauration en moyenne dans l'académie de Toulouse les filles ne représente que 30% des effectifs en cuisine alors qu'elles sont présentes à 44% en commercialisation, et seulement</p>	<p>aussi en fonction des catégories sociales et l'école n'arrive plus à réparer ça. Donc le travail du quotidien, par l'orientation, par l'affectation, par les méthodes pédagogiques, est de faire en sorte qu'elle le soit le plus possible. Et les statistiques nous montrent combien on a encore du travail à faire.</p>	<p>sur des compétences professionnelles partagées pas tout un corps et c'est plus personnel que professionnel, donc c'est une difficulté. Parité : Déjà, la parité n'existe pas. On doit être à 80 % de féminisation, de taux de féminisation dans le public enseignant... de ce côté-là, il n'y a pas de parité. Si on oblige à une parité, des personnes vont aller là où elles n'ont pas envie et inversement, ça ne serait pas bénéfique.</p>	<p>comportements individuels qui est difficile à mesurer. Ça doit faire partie des éléments de formations qui doivent être apporté par les INSPE, en formation initiale. En formation continue, il peut y avoir au PAF des formations un peu générales, transversales, mais ces questions-là se réfèrent davantage à des comportements individuels. Il y a des formations qui sont organisées pour les référents égalité, l'idée étant de travailler sur une stratégie de formation et de sensibilisation. Il y a aussi pleins d'actions qui sont portées à la DRAFPIC ou au SAIO sur des questions d'égalité au sens large où il</p>

PRÉSENTATION	CENTRAGE DU SUJET		PRÉSENTATION GÉNÉRALE (CONSTAT, REPRÉSENTATION)	PRATIQUES PÉDAGOGIQUES			BILAN ET PERSPECTIVE
	FÉMINISER, BONNE MÉTHODE ?	FREINS ?		LORS D'UNE SÉANCE (MENÉE OU OBSERVÉE)	EN RAPPORT AVEC LES OUTILS	EN RAPPORT AVEC L'ENSEIGNANT	
			<p>volontariste. Ce sont des dimensions assez profondes et c'est un chantier qui est important, qui dépasse le cadre de l'école.</p>	<p>6% chez les bouchers. Mais globalement c'est équitable.</p>		<p>L'orientation comprend une dimension personnelle qu'on enlèverait. Pour ce genre de solutions, soit c'est porté par le terrain et c'est soutenu, soit ça vient du haut et il y a peu de chance d'adhésion. Cependant, il y a un travail qui est fait pour arriver à une mixité dans les établissements à défaut d'en avoir dans la filière. Ce qui permet de changer la physionomie de l'établissement en termes de comportement d'élèves, ce qui</p>	<p>pourrait être retrouvé l'égalité filles-garçons. Place de l'égalité dans l'avenir de l'enseignement ? La promotion de l'égalité filles-garçons a sa place dans tous les enseignements. Vu l'impact qu'ils ont, les médias peuvent être des vraies locomotives pour pouvoir attirer des jeunes dans les formations.</p>

PRÉSENTATION	CENTRAGE DU SUJET		PRÉSENTATION GÉNÉRALE (CONSTAT, REPRÉSENTATION)	PRATIQUES PÉDAGOGIQUES			BILAN ET PERSPECTIVE
	FÉMINISER, BONNE MÉTHODE ?	FREINS ?		LORS D'UNE SÉANCE (MENÉE OU OBSERVÉE)	EN RAPPORT AVEC LES OUTILS	EN RAPPORT AVEC L'ENSEIGNANT	
						permet de générer un effet positif sur la vie de l'établissement.	

Annexe R – Questionnaire

L'égalité filles-garçons dans l'enseignement professionnel

Étudiant en 2e année de Master Hôtellerie-Restaurant Service et Commercialisation, je réalise un mémoire sur le thème de l'égalité filles-garçons dans l'enseignement professionnel.

C'est pourquoi, je sollicite votre bienveillante attention pour m'accorder 10 minutes de votre temps afin de répondre à ce questionnaire.

***Obligatoire**

1. Adresse e-mail *

Questions générales

Pour mieux se connaître

2. Êtes-vous ? *

Une seule réponse possible.

Une femme

Un homme

3. Quelle matière enseignez-vous ? *

4. Avez-vous suivi une formation dans un institut particulier (IUFM, ESPE, INSPE) afin de devenir enseignant ? *

Une seule réponse possible.

Oui

Non

5. Depuis combien d'année enseignez-vous ? *

Une seule réponse possible.

- Moins de 5 ans
 5 à 10 ans
 10 à 20 ans
 Plus de 20 ans

6. Quel(s) niveau(x) de classe avez-vous ? *

Plusieurs réponses possibles.

- CAP
 Bac Pro

Autre : _____

L'égalité filles-garçons pour soi

7. Pouvez-vous donner les 5 premiers mots qui vous viennent en tête lorsqu'on parle d'égalité femmes-hommes : *

8. Avez-vous été formé à l'égalité filles-garçons ? *

Une seule réponse possible par ligne.

	Oui	Non
IUFM/ESPE/INSPE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. L'égalité filles-garçons dans le système éducatif, c'est selon vous *

Plusieurs réponses possibles.

- Un enjeu prioritaire
- Un effet de mode
- Un sujet complexe
- Un problème insoluble
- Une contrainte de plus
- Ne sait pas (NSP)

10. À ce sujet, vous estimez être *

Une seule réponse possible.

- Très bien informé-e
- Moyennement informé-e
- Pas du tout informé-e

Concernant votre établissement

11. Je pense que l'égalité filles-garçons est importante dans l'enseignement professionnel. *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	
Pas du tout d'accord	<input type="radio"/>	Tout à fait d'accord				

12. Le Président Emmanuel Macron a déclaré l'Égalité entre les femmes et les hommes "grande cause nationale" du quinquennat. Avez-vous connaissance de cette information ? *

Une seule réponse possible.

- Oui, très bien
- J'en ai vaguement entendu parler
- Non, pas du tout
- NSP

13. Connaissez-vous la référente ou le référent égalité filles-garçons de votre établissement ? *

Une seule réponse possible.

- Oui, je peux le nommer
- Oui, mais je ne sais pas comment le contacter
- Non, mais je sais à qui demander pour le contacter
- Non

14. Avez-vous eu une interaction avec elle ou lui ? *

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

15. Si oui, quelle sorte d'interaction ?

16. Connaissez-vous la personne chargée de mission académique pour l'égalité filles-garçons de votre établissement ? *

Une seule réponse possible.

- Oui, je peux le nommer
- Oui, mais je ne sais pas comment le contacter
- Non, mais je sais à qui demander pour le contacter
- Non

17. Avez-vous eu une interaction avec elle ? *

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

18. Si oui, quelle sorte d'interaction ?

19. La parité dans les disciplines est indispensable pour garantir l'égalité filles-garçons. *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	
Pas du tout d'accord	<input type="radio"/>	Tout à fait d'accord				

24. La posture de l'enseignant face à l'égalité filles-garçons est un atout considérable dans la transmission de cette valeur. *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	
Pas du tout d'accord	<input type="radio"/>	Tout à fait d'accord				

25. Si oui, sous quelle(s) forme(s) ?

26. Connaissez-vous l'existence des outils mis à disposition pour promouvoir l'égalité filles-garçons ? *

Une seule réponse possible.

- Oui, très bien
- J'en ai vaguement entendu parler
- Non, pas du tout
- NSP

27. Si oui, pouvez-vous en citer ?

20. Mon établissement agit concrètement dans la promotion de l'égalité filles-garçons. *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	
Pas du tout d'accord	<input type="radio"/>	Tout à fait d'accord				

21. Si votre établissement agit concrètement dans la promotion de l'égalité filles-garçons, sous quelle forme est-ce ?

Concernant l'enseignant et la classe

22. Je mets en place des stratégies pédagogiques spécifiques nécessaire à la promotion de l'égalité filles-garçons. *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	
Jamais	<input type="radio"/>	Systématiquement				

23. Si oui, lesquelles ?

28. Les utilisez-vous ? *

Une seule réponse possible par ligne.

	Jamais	Rarement	De temps en temps	Souvent	Toujours
.	<input type="radio"/>				

29. Pourriez-vous dire que les stratégies pédagogiques mises en place pour promouvoir l'égalité filles-garçons au sein de votre enseignement a eu un impact positif sur vos élèves ? *

Une seule réponse possible.

- Oui
 Non

30. Si oui, lesquelles ?

Ce contenu n'est ni rédigé, ni cautionné par Google.

Google Forms

Annexe S – Verbatim de la question 7

Pouvez-vous donner les 5 premiers mots qui vous viennent en tête lorsqu'on parle d'égalité femmes-hommes ?

RÉ- PON- DANTS	LÉGENDES DES RÉPONSES : HOMMES FEMMES
R1	Respect salaires travail genre sexe
R2	égalité, société, atavisme, paternel, machisme
R3	inégalité salaire responsabilité machisme autorité
R4	Salaire, chance,
R5	salaire, chef, pénibilité, contrainte,
R6	Tenues, salaires, fonctions, responsabilités, estime
R7	salaire, discrimination, équité, parité, représentativité
R8	Salaire condition parité égalité normalité
R9	Principe, fondamental, professionnelle, rémunération, actions
R10	inégalité, salaire,
R11	Équité, Inégalité, Combat, Patriarcal, Société
R12	Normalité reconnaissance répartition des tâches exemplarité équilibre
R13	Reconnaissance / éducation / discrimination / féminisation et inégalité
R14	travail salaire responsabilité droit éducation
R15	Parité, équilibre, équité, salaire, logique
R16	retard, juste, normal, parité
R17	Ensemble, travail, emploi, salaire, antique
R18	égalité des droits vivre ensemble valeurs de la république
R19	Mentalité, droit, salaire, retraite, futur
R20	Égalité salaire statut travail communication
R21	Égalité Femmes-Hommes entente collaboration
R22	Salaire abus respect charge mentale liberté
R23	la question ne devrait même pas se poser
R24	salaire traitement de faveur justice liberté droit
R25	Salaire, capacité, célibat, modularité, proximité
R26	Pas de différence
R27	Compétences, égalité
R28	respect égalité droits échange salaire
R29	Égalité salariale, respect, droit, inégalités de traitement de la part des élèves, triste qu'on doive encore en parler aujourd'hui.
R30	Liberté Partage Altruisme Solidarité Sociabilité
R31	genre classes sexisme patriarcat luttes
R32	Cours d'Histoire
R33	harcèlement, salaires, responsabilité, discrimination, féminisation

RÉ- PON- DANTS	LÉGENDES DES RÉPONSES : HOMMES FEMMES
R34	société, normalité, 1946, discrimination, ressource
R35	Respect, courtoisie, égalité, parité, sensibilité autre.
R36	Droit, salaire, devoirs, partage, égalité
R37	Égalité, Équivalence, Niveau, Salaire, Force
R38	Parité, équilibre, équité, logique, ponctualité
R39	CHANCE EGALITE EQUITE NIVEAU
R40	salaire, carrière, équité, reconnaissance, actualité
R41	Salaire crédibilité injustice combat
R42	Ancestral d'actualité cuisine jugement de valeur
R43	Force, leurre, inégalités, beauté, salaire
R44	Utopie, théorie, hypocrisie, société patriarcale, peur des femmes fortes
R45	Emploi respect image
R46	discrimination, peu reconnue
R47	Pas vrai. Complicé. Injuste.
R48	Théorie du genre, cliché, inégalité, éducation
R49	Salaire pouvoir inégalités colère impuissance
R50	Illusoire mode infondé
R51	vœu éducation parents école société
R52	Utopie Combat Préjugés
R53	droit de vote, droit d'être élu(e), inégalités salariales, sexisme, théorie du genre
R54	Inégalité salariale, emplois genrés, avancées
R55	oui lutte évidence particularités respect
R56	Salaires, utopie
R57	respect équité mépris milieu professionnel
R58	Parité partage reconnaissance tâche éducation
R59	Salaires, temps pour soi, charge mentale, respect, espoir
R60	Réussite promotion métier reconnaissance politique
R61	salaire horaires enfants à élever pénibilité du travail
R62	Fonction, salaire, évolution carrière,
R63	Inégale
R64	Question de mode légitime surtout dans l'hôtellerie restauration
R65	Balai, serpillière, ménage, charges lourdes
R66	Utopie, combat, éducation des garçons
R67	Maçonnerie lois du travail charges lourdes muscles poids
R68	légitimité, évidence, respect, études, sexisme
R69	Féminisme salaire droits travail enfants

RÉ- PON- DANTS	LÉGENDES DES RÉPONSES : HOMMES FEMMES
R70	vœu pieu, domination masculine, il y a encore du travail, formation
R71	ODD, genre, juste, parité, juste
R72	Respect Salaire
R73	droit, cause nationale, égalité, parité, sexisme et préjugés
R74	Salaire, emploi, respect, chance,
R75	Salaire parentalité évolution respect reconnaissance
R76	sexisme, à priori, difficultés, misogynie, machisme
R77	#metoo, #balancetonporc, égalité des salaires, respect, reconnaissance
R78	en cours, possible, difficile, incertain, mobilisation
R79	Normalité Utopie loi salaire traitement
R80	égalité, droits, salaire, discrimination, pénibilité
R81	Salaire responsabilité quotidien charge mentale
R82	parité, sexisme, machisme, réussite pour tous, utopique
R83	Sexes, parité différence, rémunération, discrimination
R84	Respect, salaire, horaires, vestiaire, sexisme
R85	Partage, équité, statut, discrimination, étiquette
R86	fiction, but, normal, futur, injustice
R87	encore du travail à faire, du chemin à parcourir pour quelques élèves
R88	salaire, métier, sexisme, supérieur, inégalité
R89	inégalité salaire emploi tâches stéréotype
R90	Priorité, égalité, appartenance, culture, société
R91	droit de vote/salaire/sexualité/éducation/sexisme
R92	Inégalité salaires conditions discrimination
R93	salaire inégalité injustice
R94	parité imposture évolution performance injustice
R95	droit fondamental, nécessité d'éducation, lutte permanente, plafond de verre, nécessité de légiférer pour changer les mentalités
R96	Prioritaire indispensable progrès secteur non acquise
R97	IDENTIQUE JUSTICE MODERNITE SOCIETE REUSSITE
R98	inégalité, sexisme, féminisme, domination, lutte
R99	Machisme, parité, phalocratie, ruse, manipulation
R100	Combat inégalité injustice histoire sujet
R101	Justice discrimination démocratie république droit
R102	Inégale salaire ménage parité
R103	Salaires, Autorité, Reconnaissance, Patriarcal, Misogynie
R104	Sexisme harcèlement discrimination éducation "ouverture d'esprit"

RÉ- PON- DANTS	LÉGENDES DES RÉPONSES : <div style="display: inline-block; border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 0 10px;">HOMMES</div> <div style="display: inline-block; border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 0 10px;">FEMMES</div>
R105	salaire, charge mentale
R106	Machisme
R107	Sexisme misogynie discrimination plafond de verre
R108	leurre moindre considération salaire éternel combat
R109	Inégalité parité discrimination évolution salaires
R110	Parité, insuffisante, investissement double pour une reconnaissance, répartition, manque de considération
R111	lutte
R112	Mixité, communication, compréhension, enjeu sociétés, partage.
R113	inégalité éducation préjugé couple sexualité
R114	intelligence réactivité responsabilités salaire réflexion

Annexe T – Étude des verbatims des questions 15 et 18

Question 15 : Si vous avez eu des interactions avec la personne référente, quelles sont-elles ?

RÉPON-DANT	ACTIONS	INFORMATIONS
R1	Idées d'actions	
R2	Réunions de projets	
R3	C'est moi le référent	
R4	Lors de la réalisation d'un projet	
R5	Réflexions sur les actions éducatives à mener.	
R6	Discussion informelle	
R7	Prévention, actions en prévision.	
R8	Si c'est Enseignante Référente Égalité j'ai eu de nombreuses interactions mais je ne sais pas si c'est elle qui est référente ! Organisation d'évènements au lycée, Chef d'œuvre des CAP	
R9	Discussions	
R10	Je travaille avec elle	
R11	Travail en commun	
R12	Réunion en vue de préparer des actions éducatives pour promouvoir l'égalité filles-garçons	
R13	Réunion	
R14	C'est la première année,	

Question 18 : Si vous avez eu des interactions avec la personne chargée de mission, quelles sont-elles ?

RÉPON-DANT	ACTIONS/PROJET	POLITIQUE D'ÉTABLISSEMENT/VIE SCOLAIRE
R1	Téléphone	
R2	Un questionnaire à remplir sur nos actions dans le lycée je crois	

Annexe U – Étude du verbatim de la question 21

Si votre établissement agit concrètement dans la promotion de l'égalité filles-garçons, sous quelle forme est-ce ?

RÉ- PON- DANT	ACTIONS/PROJET	POLITIQUE D'ÉTABLISSEMENT/VIE SCOLAIRE
R1		Égalité des chances, et prise en compte des contraintes pour les filles ou pour les garçons dans le milieu professionnel
R2		Je ne perçois pas que cette cause soit vraiment prioritaire...
R3	Journée anti-harcèlement	
R4		Délégués élèves fille et garçon dans chaque classe
R5	Projets	
R6		Lutte contre le harcèlement, sanction en cas de propos sexiste, promotion des orientations postbac sans discrimination,
R7		Lors de l'inscription à un concours et dans la communication
R8		Attribution des stages
R9		Aucune différence
R10	Expositions	rencontre des "élèves" concernés
R11	Actions-événements.	
R12		la question ne se pose même pas car c'est effectif, le cyber harcèlement est notre priorité
R13	Prévention, Débats, Pourparlers, Actions	à définir prochainement
R14		Par tous moyens nécessaires et adaptés à toute situation
R15		Communication et mise en valeur des travaux de chacun
R16		lutte contre la discrimination, lutte contre le sexisme
R17	événements ponctuels	
R18		découverte filières à tout public
R19		parité fille garçon dans les classes
R20		Sensibilisation auprès des élèves
R21		Petit établissement de 20 profs donc tout le monde aide et écoute, les réunions nous permettent de soumettre les cas de tensions et le chef d'établissement agit sur le champ
R22		Aucune distinction de traitement
R23	Projet d'établissement	
R24	Actions pédagogiques, projets, interventions et événements	ponctuels
R25		choix des tenues professionnelles (jupe non obligatoire)
R26		lutte contre le harcèlement et libération de la parole
R27		toutes les formations ouvertes aux garçons et aux filles de
R28	Journée, débat	
R29		interventions, organisations d'évènements, films...
R30		différentes interventions, activités
R31		une journée banalisée pour discuter
R32		Plusieurs actions et projets.

R33	Des expositions chaque année sur cette thématique, des interventions de partenaires extérieurs (ADEJ, CIDFF...)
R34	Actions en cas de manquement
R35	Pas action spécifique
R36	actions éducatives pour promouvoir l'égalité fille-garçon (expositions , projections , débats , sélection d'ouvrages au CDI)
R37	Financement du projet d'intervention d'une association qui lutte pour cette cause
R38	actions de sensibilisation pendant l'année

Annexe V – Étude du Verbatim de la question 23

Quelles sont les stratégies pédagogiques spécifiques mises en place ?

RÉPON- DANT	INDIFFÉRENCIATION	MIXITÉ-PARITÉ	SENSIBILISATION	SANCTION SI ÉCART
R1	Je ne fais pas de différence	entre les élèves		
R2	C'est logique	pour moi		
R3	J'estime enseigner de manière identique	que ce soit une fille ou un garçon	je ne vois qu'un élève	
R4	Je repartis les fonctions équitablement	entre les élèves	sans tenir compte de leur genre...	Par contre j'impose un respect sans faille entre les personnes et condamne tout écart misogyne ou irrévérencieux... mais sans tenir compte du genre de mes élèves.
R5	sensibilisation	affiches, projets		
R6	Présentation des discriminations			
R7	Jeux de rôles	sujets d'actualité	parité	
R8	Féminisation	des supports, répartition des tâches mixtes,	reprises des écarts	
R9	Travail mixte,	rotation des tâches		
R10	j'applique la parité	dans les groupes	dans la mesure du possible	
R11	écriture inclusive			
R12	Mise en avant de l'individu			
R13	Questions à traiter en EMC et en histoire			
R14	Difficile car je n'ai que des garçons en cours. Je suis malgré tout très attentif aux propos des élèves et j'essaie de les faire réfléchir sur cette question	quand c'est possible.		
R15	Fil conducteur pédagogique	sur la conquête du droit des femmes.		
R16	Enseignement moral et civique			
R17	binômes mixte			
R18	Donner aux garçons les mêmes missions/objectifs que pour les filles	Faire preuve d'équité dans les tâches		
	La polyvalence est déjà mis en place dans notre établissement ainsi les choix d'orientation ne sont stéréotypés (garçon cuisine/fille service) j'ai d'ailleurs seulement 2 filles en service pour 8 garçons.	invitation de professionnels mixtes		
R19	Fiche de poste avec missions sans différence de genre	Conseil à l'orientation pro sans clichés ancestraux	Cesser d'orientation l'argumentation com en fonction des genres	
R20	Je valorise autant les figures féminines que masculines			
R21	représentation du métier,	textes proposés		
R22	l'évite les clichés dans les situations professionnelles	et veille à la parité.	Je forme des groupes de travail mixtes.	
R23	En mettant au féminin les professions			
R24	représentation sociale	du métier		
R25	Dialogue			
R26	En féminisant la classe	(1 seule garçon)		

RÉPON- DANT	INDIFFÉRENCIATION	MIXITÉ-PARITÉ	SENSIBILISATION	SANCTION SI ÉCART
R27	Je ne mets rien de spécifique en place dans la mesure où je ne fais pas la distinction	entre les filles et les garçons. Ils sont "traités" de manière égale		
R28	Tache proposant la mixité	et valorisation des initiatives des filles		dans les matches par exemple
R29	L'attribution des rôles change toutes les semaines de manière équitable			
R30	Je ne fais pas de différence entre les tâches	demandées aux filles et celles demandées au garçon		sauf pour le port de charges lourdes et sauf si les garçons sont plus chétifs que les filles.
R31	Rappel à la loi	quelles sont les sanctions		
R32	Genrer les noms de métier	sur mes présentations, et	stigmatisation le moins possible	
R33	L'orthographe			
R34	Féminisation des postes,	définition de certaines notions,	rappels systématiques,	répartition équitable
	des tâches,	mise en avant autant des professionnels hommes et femmes		
R35	travail en groupes,	valorisation du travail de chacun,	temps de parole à peu près égaux,	écoute active,
	images représentant aussi bien des hommes que des femmes dans mes cours			
R36	pédagogie différenciée	suivant les activités		
R37	Mixité des groupes	dans la classe		
R38	Faire des groupes de travail mixtes			
R39	des discussions,	expositions au CDI		
R40	Je propose des situations de lancement de séquences	avec des sujets où l'égalité garçons fille est abordée		(notamment sur le module contraception)
R41	Groupe mixte	de travail, usage du il/elle et (e)		
R42	Valoriser des actrices féminines de ma discipline,	attention particulière sur les cours,	exercices et exemples donnés à ne pas "genrer".	
R43	Création de binômes travail en commun	évaluation mixée	présentation de parcours de filles en études sup	
R44	Recadrage des débordements,	motivation,	mise en avant de tous	
R45	J'essaie de promouvoir l'égalité fille-garçon	en mettant l'accent sur les inégalités historiques et persistantes et de les faire réagir sur les sujets d'actualités		qui concernent cette thématique ce qui est assez facile à mettre en place dans mes disciplines (notamment en histoire et EMC). De plus, je ne laisse jamais passer de remarques sexistes ou homophobes et j'arrête le cours pour engager la discussion (sans aller jusqu'à la sanction à moins que les propos soient vraiment orduriers).
R46	J'interviens quand j'entends des propos sexistes.			
R47	En Enseignement moral et civique			
R48	composition des groupes	pour des études, des recherches		
R49	Les garçons et les filles repassent, font la vaisselle etc...			
R50	Mes simples stratégies pédagogiques sont basées sur la mixité	(exemples : illustrations de cours mettant autant en scène des hommes que des femmes, conceptualisation de cours avec des chefs femmes comme hommes, support vidéo avec intervenants des 2 sexes)		
R51	constitution de groupes mixtes/	mêmes objectifs à atteindre /	mêmes rôles	etc. ...

Annexe W – Étude du verbatim de la question 25

Sous quelle forme la posture de l'enseignant face à l'égalité filles-garçons est un atout considérable dans la transmission de cette valeur ?

RÉPON- DANT	EXEMPLARITÉ	MISE EN AVANT/DIA- LOGUE	INDIFFÉRENCIATION	GESTION CLASSE
R1				être vigilant aux paroles, aux actes
R2				Je répète : c'est tout à fait normal et il n'y a rien à prévoir de plus pour moi
R3			genre ne prime en rien	Il y a avant tout des élèves avec leurs qualités, défaut et le genre ne prime en rien. Il faut avant tout voir l'individu dans son intégralité
R4	exemplarité			condamnant toute attitude qui irait dans le sens contraire à cette cause.
R5		façon d'aborder ce thème		Dans la façon d'aborder ce thème dans les cours et avec les élèves en fonction des supports utilisés.
R6		rencontre avec des intervenants, création d'animations		au sujet de l'égalité fille-garçon
R7			distribution des rôles	Dans la distribution des rôles
R8	sa propre relation avec ces dernières			Dans sa propre relation avec ces dernières
R9		l'approche qu'il a avec sa classe sur les métiers		Dans l'approche qu'il a avec sa classe sur les métiers et sur la société
R10				Celui-ci peut s'aider l'orthographe inclusive
R11	son discours et son comportement			par son discours et son comportement
R12	l'exemple tous les jours		prises de parole en groupe	Par l'exemple tous les jours notamment dans les prises de parole en groupe, dans la considération et l'attention non feinte que montre l'enseignant(e) en classe face aux revendications, aux besoins, aux remarques formulés par l'élève de sexe féminin.
R13	Ne pas être sectaire			Ne pas être sectaire
R14				je suis plus "délicat" avec les filles
R15		un espace de dialogue permanent		Créer un espace de dialogue permanent.
R16		sujet soit abordé en cours		Que ce sujet soit abordé en cours. Étudier des autrices en français par exemple. Il faut aussi aborder cette question dès qu'elle apparaît en cours !
R17	L'exemple		reprise quand il y'a un dérapage	L'exemple, la reprise quand il y'a un dérapage en classe.
R18			gestion des remarques	Gestion de la parole / gestion des remarques et de la classe.
R19				l'équité ou égalité fait partie de notre constitution, à l'enseignant d'informer
R20	Respect, exemplarité			Respect, exemplarité, lutter contre les clichés et le machisme, etc.
R21	Le respect			Le respect
R22		parlant du sujet avec les élèves		en parlant du sujet avec les élèves, en reprenant des réflexions faites par les élèves
R23	Absence de jugement de valeur			Absence de jugement de valeur et de clichés des métiers ou postes
R24			ne fais pas de différence	Je ne fais pas de différence, sauf pour la force : soulever des choses lourdes je demande plus à des garçons musclés
R25	Dans son parlé	dans les cours		Dans son parlé, dans les cours
R26				Casser les idées préconçus
R27	Montrer notre implication			Montrer notre implication
R28				Toujours expliquer
R29	Être un exemple			Être un exemple

RÉPON- DANT	EXEMPLARITÉ	MISE EN AVANT/DIA- LOGUE	INDIFFÉRENCIATION	GESTION CLASSE
R30				Prendre les élèves sur d'éventuelles paroles ou actes allant à l'encontre de l'autre sexe.
R31			Répartition des tâches entre les filles et les garçons	
R32		Accompagnement aide à l'orientation		
R33				Adapté nos discours, remarques ou conseils en fonction d'un garçon ou d'une fille
R34		écoute et empathie		mais avec du cadre et des valeurs.
R35				L'enseignant doit montrer l'exemple
R36	réflexions non sexistes			
R37			Égalité de traitement dans les différentes tâches	
R38				tache de nettoyage
R39				Le/la professeur-e est un-e référent-e qui inculque une posture professionnelle et civique.
R40		information,		transmissions projet
R41				corriger les écarts verbaux ou physiques des élèves, faire remonter les problématiques éventuelles à la Direction
R42	pas de discrimination			
R43			combattre les discriminations en mettant en valeur les atouts de chacun	
R44				Ne jamais laisser passer des petites réflexions et toujours repartir le travail entre filles et garçons même pour les charges lourdes
R45		un discours juste et encourageant		
R46				Nous sommes professeur dans un lycée essentiellement composé de garçons à 95%
R47				Notamment dans la manière de s'adresser aux élèves
R48	exemples,	rappel de la loi,		
R49				par l'exemplarité dans le contenu des cours et supports proposés aux élèves, en favorisant le débat et la prise de paroles sur ce thème
R50				La favorisation de l'égalité
R51	propos adaptés			
R52				Il semble difficile de transmettre cette valeur sans être convaincu de son importance et des réelles inégalités existantes ou en portant un discours sexiste... Cela dit on se définit rarement soit même comme "sexiste" et nos positions sur ce type de notion sont souvent très subjectives.
R53				Mettre en forme des cours sans distinction, animer sans favoriser un sexe et surtout pas de discrimination positive...
R54				Interroger autant filles et garçons. Travailler sur les stéréotypes
R55				En ne faisant pas de distinction entre filles et garçons
R56				Idem, pour ne pas "fermer les yeux" et essayer de faire ouvrir ceux des jeunes endoctrinés par le machisme familial.
R57				Notation, tâches identiques (porter des charges lourdes' nettoyage, décoration...)
R58	Dans son discours au quotidien			
R59	Exemplarité			
R60				Oui si c'est une posture qui prend en compte le respect de la mixité

RÉPON- DANT	EXEMPLARITÉ	MISE EN AVANT/DIA- LOGUE	INDIFFÉRENCIATION	GESTION CLASSE
R61	En ne laissant pas des propos sexistes s'exprimer dans la classe sans intervenir, en faisant attention à citer autant de femmes que d'hommes dans les références de cours. En faisant réfléchir sur le sujet dans le cadre de l'EMC			
R62	posture ????? vous voulez dire la gestuelle, ou l'attitude générale ? dans le 2d cas : langage identique, pas de différenciation des attentes dans le cours etc. ...			

Annexe X – Étude du verbatim de la question 27

Pouvez-vous citer des outils mis à disposition pour promouvoir l'égalité filles-garçons ?

RÉPON- DANT	OUTILS LUDIQUES	RESSOURCES	OUTILS INFORMATION- NELS
R1	Jeux, films, livres pédagogiques,	expositions	
R2	Plein de trucs là : https://eduscol.education.fr/pid23262/egalitefillesgarcons.html		
R3	Affiche théâtre-forum		
R4	Jeux, affiches, débats, films, journée de la jupe... ?		
R5	Concours Buzzons contre le sexisme, exposition Onisep les métiers ont-ils un sexe, Académie Occitanie exposition des métiers pour Elle et pour Lui, Département Ariège film Elle ou Lui, Jeu de l'oie pour la lutte contre les remarques sexistes, les préjugés et le harcèlement...		
R6	Je sais qu'ils existent mais hormis la visite de quelques sites internet je ne les connais pas.		
R7	Théâtre forum / e-learning		
R8	site internet http://www.genrimages.org/ action éducative « filles garçons : état des lieux" proposé par la compagnie Kartoffeln / il y a quelques années un forum de la fondation Wyeth intitulé "garçon filles : mode d'emploi" / de nombreux outils présents sur le site de Canopé		

Annexe Y – Étude du verbatim de la question 30

Quels impacts positifs sur les élèves ?

RÉPON- DANT	COMPORTEMENT	ORIENTATION	MISES EN PLACE DE CHOSES
R1	Sensibilisation, attitudes face à cette thématique		
R2	Une parité dans les commissions exemple : représentants élèves mixte		
R3	Résultats aux examens et présence des filles dans le secteur hôtelier		
R4	Faire évoluer les représentations.		
R5	Une ouverture dans la recherche des stages à des domaines autrefois non mixtes.		
R6	Prise de conscience, dénonciation, libération de la parole encore à parfaire		
R7	Sensibilisation citoyenne, Intérêt, prise de conscience, se projeter différemment dans son milieu professionnel, sensibilisation sur le respect de la parole de chacune pendant les cours...		
R8	En réalité je ne sais pas mais cette réponse n'est pas proposée.		
R9	Dans le futur métier qui sera exercé		
R10	Je ne sais pas		
R11	Le respect de chaque individu		
R12	Cela favorise l'ambition professionnelle chez les filles		
R13	Orientation post bac		
R14	Plus de tolérance		
R15	Une réduction des inégalités		
R16	Si j'avais pu j'aurais répondu "je ne sais pas" à la question précédente car il me semble très difficile de mesurer l'impact que l'on a sur nos élèves, là encore c'est très subjectif. Cela dit en organisant des débats, j'ai fait naître des discussions entre eux. Dans ce cadre, il me semble que les jeunes filles d'aujourd'hui affirment de plus en plus leur liberté et se revendiquent égales aux garçons ; et que les garçons font de plus en plus attention à ce qu'ils disent...		
R17	Prise de conscience de l'importance du respect		
R18	Lutte contre les propos sexistes, fiche pédagogiques, projection de film		
R19	La réussite de certaines élèves dans des cuisines entièrement masculine		
R20	Prise de conscience, meilleur comportement envers les filles		
R21	Au lycée général davantage car les professeurs à l'origine du projet exercent au lycée général		
R22	Les élèves posent des questions et des débats sont lancés		
R23	Un changement de regard		
R24	Projet sur le harcèlement scolaire		
R25	1h30 de discussion avec un professionnel du sexisme permet de bouger un peu les choses... Mais l'action devrait être prolongé en interne		
R26	Questionnement, réflexion sur la problématique qui est un début pour faire évoluer leur représentations		
R27	Voir les réponses précédentes, en cours ...		

Annexe Z – Contrats de formation

Utilisation d'un contrat de formation, 1ère année BTS, lycée d'Occitanie, Toulouse⁹⁴ :

TRAVAUX PRATIQUES DE RESTAURANT RESTAURANT D'APPLICATION

CONTRAT DE FORMATION **POSTE : CHEF/CHEFFE DE RANG**

DATE : NOM, PRENOM :

TECHNIQUES DU JOUR	COMPETENCES CIBLES	OBJECTIF PERSONNEL
Carrière d'agneau	Respecter les bases du service	- je travaille en équipe TB - ne pas avoir de trou durant les explications TB

COMPETENCES	CRITERES ET INDICATEURS DE PERFORMANCE	OBSERVATIONS / AXES D'AMELIORATIONS	COMPETENCES			BAREME	
			NM	ECA	M		
Agir en professionnel ou professionnelle	Tenue et hygiène TB	Tenue impeccable, cheveux bien coiffés et propres			(X)	4/4	
	Attitude Excellente	Professionnelle et esprit d'équipe			(X)		
	Préparation du TP TB	Argumentations commerciales, fiche de préparation			(X)		
	Travail et esprit d'équipe Super	Aide quand je peux (pas trop de temps)			(X)		
Respecter les bases du service	Respecter les règles de base en tout genre (préséance, service par la droite, rotation autour de la table, etc.)	Oublie parfois de servir par la droite Oui , sinon Non			(X)	5/5	
	Service du pain	Je pense m'être beaucoup améliorée Oui		(X)	(X)		
	Couverts adaptés sur table	Parfois ne sait pas si il faut changer entre MEB et entrée			(X)		
	Débarrassage (technique et restes sur table)	Pour la grande table j'ai du débarrasser en 2 fois. C'est normal!		(X)	(X)		
Servir les apéritifs	Argumentaire commercial	Pas d'oublier mais peut être pas assez développé Non c'était bon			(X)	(X)	
	Rédaction des bons	Un petit oubli au début de service (CB)			(X)	4,5/5	
	Service au plateau	Bien RAS			(X)		(X)
	Ne pas oublier la commande des eaux	OK RAS			(X)		
Maîtriser les techniques de salle	Organisation du guéridon	Guéridon bien mis en place. Oui			(X)		4,5/5
	Réalisation de la découpe du carré d'agneau C'était bon!	Assez difficile car je suis passée en première fois (à côté par (côté) 2 ^{ème} fois mieux		(X)	(X)		
	Service cloché et verse et moulin à poivre	Martin OK RAS			(X)		
	Organisation générale Bonne orga	Difficile de gérer les 2 tables car j'ai eu une conversation pleinement avec clients		(X)	(X)		
Note Auto-évaluation 18/20	OBSERVATIONS GENERALES Bien dans l'ensemble je sens des améliorations depuis le début de l'année. Tu te sous-estimes encore quelques difficultés d'organisation. Mais repère. Tu es réaliste un excellent TP, tu peux être fière de toi!						

Document E. CHAUVIN (LP ST-GIRONS) NM : Non maîtrisé ECA : en cours d'acquisition M : Maîtrisé

⁹⁴ Mis en application par A. Laborie, année scolaire 2019-2020.

Utilisation d'un contrat de formation, 2nde bac pro CSR, lycée François Camel, Saint-Girons :

TRAVAUX PRATIQUES DE RESTAURANT

RESTAURANT D'INITIATION

CONTRAT DE FORMATION

POSTE : BARMAID/BARMAN

DATE : 07/02/2020

NOM, PRÉNOM :

TECHNIQUES DU JOUR	COMPÉTENCES ÉVALUÉES *	OBJECTIF PERSONNEL
	Commercialiser les cocktails et le menu Ouvrir une bouteille de vin debout Assurer le service du vin	réussir les cocktails

COMPÉTENCES	CRITÈRES ET INDICATEURS DE PERFORMANCE	OBSERVATIONS / AXES D'AMÉLIORATIONS	COMPÉTENCES			BAREME
			NM	ECA	M	
Préparation écrite	Matériels	C'est bien, tu t'es appliquée et a trouvé des phrases vendeuses. Je me l'ai pas fait Pense à les trouver la prochaine fois		X	X	3/4
	Argumentation commerciale			X	X	
	Pistes en LV1			X		
Accueil et prise en charge de la clientèle	Respect des consignes et procédures d'accueil Qualité de l'expression verbale et non verbale	Je pense que j'ai réussi malgré mon stress C'est bien, accueillante et souriante		X	X	6/6
Commercialisation des produits	Identification des besoins de la clientèle Adaptation de la communication	Non évalué.	X			
Prise de congé	Prise de congé du client avec les usages	bien!			(X)	
Remise en état des locaux	Respect de la réglementation, des procédures, des protocoles	Tout bien, tout a été fait.		X	X	5/6
Réalisation de la mise en place	Conformité de la mise en place avec la prestation attendue Rapidité d'exécution de la mise en place	tu as bien préparé ton poste de travail sans que j'ai besoin d'intervenir et tu as eu le temps d'aider tes camarades car tu es en avance.	X		X	
Contrôle de la mise en place	Réaction aux aléas et corrections éventuelles		X		X	
Service des boissons	Respect et maîtrise des techniques et règles de service Les règles de préséance La synchronisation du service	je pense avoir maîtrisé mais je dois juste réviser les cocktails oui		(X)		
Attitude et comportement pro.	Respect de consignes, implication, politesse, régularité dans le travail, ponctualité, efficacité, entraide, nettoyage collectif	oui j'ai aidé des personnes dont timothée pour la décoration du poste			(X)	2/2
Assiduité, écoute et participation					(X)	
Règles de vie de classe					(X)	
Esprit d'équipe					(X)	
Hygiène	Tenue complète, hygiène personnelle, propreté du poste de travail, application de la méthode HACCP.	Tout bien!			(X)	2/2
Ten ue professionnelle					(X)	
Sécurité					(X)	

Note	Observations générales
18 /20	C'est bien une nouvelle fois! Tu adoptes une attitude et un comportement pro professionnels. Je t'encourage à continuer sur cette voie!

E. CHAUVIN

NM : Non maîtrisé

ECA : en cours d'acquisition

M : Maîtrisé

Annexe AA – Fiches de poste en service et commercialisation

Ci-après, les tâches de nettoyage sont surlignées. Féminisation des noms de métiers.

TRAVAUX PRATIQUES DE RESTAURANT

RESTAURANT D'INITIATION LE PIN PERDU

**FICHE DE POSTE
CHEF/CHEFFE DE RANG**

Avoir sa tenue complète et son matériel

Avoir réaliser la fiche de préparation du menu

AVANT LE SERVICE

- ☞ Assister au lancement du cours
- ☞ Prendre connaissance de son rang/sa table
- ☞ Effectuer sa mise en place individuelle de sa table et de sa desserte
(Nappage, mise en place du rang, mise en place de la desserte, décoration florale...)
- ☞ Assister aux ateliers *(préparation froide ou bar)*
- ☞ Assister au briefing qui précède le service
- ☞ Repas
- ☞ Se laver les mains
- ☞ Vérifier la mise en place

PENDANT LE SERVICE

- ☞ Accueillir et accompagner le client à sa table
- ☞ Prendre la commande du menu
- ☞ Assurer le service des mets et des boissons de son rang
- ☞ Prendre congé du client
(Raccompagner le client vers la sortie, le saluer)

FIN DU SERVICE

- ☞ Débarrasser son rang/sa table
- ☞ Nettoyer ses tables et chaises/banquette
- ☞ Aider à la plonge/verrière
- ☞ Participer à la synthèse
- ☞ Vestiaire

FICHE DE POSTE BARMAID/BARMAN

Avoir sa tenue complète et son matériel

Avoir réaliser la fiche de préparation du menu

AVANT LE SERVICE

- ☞ Ouverture des placards
- ☞ Finir la plonge s'il y a, nettoyer les carafes, machine à café, verrerie, tasses et sous tasses
- ☞ Prévoir la poubelle
- ☞ Préparer la planche et les corbeilles à pain + pince
- ☞ Mettre en place pour les boissons chaudes
- ☞ Préparer et bouchonner les bouteilles eau + sirop
- ☞ À la récréation, trouver des clients dans le personnel et compléter avec des élèves
- ☞ Assister au briefing qui précède le service
- ☞ Repas
- ☞ Vérifier sa mise en place

PENDANT LE SERVICE

- ☞ Assurer le service du pain, de l'eau et du service en salle.
- ☞ Assurer le service des boissons chaudes au bar ou à table

FIN DU SERVICE

- ☞ Nettoyage du bar
→ vider la poubelle, évier, plan de travail, verrerie, machine à café, corbeilles de pain...
- ☞ Nettoyage du sol du bar
- ☞ Participer à la synthèse de fin de service
- ☞ Vestiaire

DOCUMENTS NÉCESSAIRES

(à demander au professeur)

- ☐ Affiche menu/feuille de réservation

FICHE DE POSTE RESPONSABLE LINGE / ACCUEIL – CAISSE

Avoir sa tenue complète et son matériel

Avoir réaliser la fiche de préparation du menu

AVANT LE SERVICE
<ul style="list-style-type: none"> ☞ Participer au lancement du TP ☞ Remplir des fiches commande du linge, récupérer le linge et le distribuer ☞ Préparer les assiettes de change à laisser sur la desserte ☞ Écrire le menu du jour sur le tableau ☞ Distribuer les carnets de commande et les numéros de table ☞ Rangement et nettoyage du local linge ☞ Préparation du poste caisse ☞ Mise en place pour les démonstrations du professeur ☞ Assister au briefing qui précède le service ☞ Nettoyage du sol (aspirateur et serpillère) ☞ Repas
PENDANT LE SERVICE
<ul style="list-style-type: none"> ☞ Accueillir les clients ☞ Prendre leur vestiaire ☞ S'assurer que TOUS les clients badgent leur carte ☞ Faire emmarger TOUS les clients ☞ Préparer les additions ☞ Prendre congé des clients
FIN DU SERVICE
<ul style="list-style-type: none"> ☞ Récupérer le linge ☞ Passer l'aspirateur dans la salle de restaurant et le local « entretien » ☞ Passer la serpillère dans le local « entretien » ☞ Remplir la fiche, trier et compter ☞ Ramener le linge en lingerie ☞ Remettre au professeur la feuille d'accueil, d'émarginement et la fiche de liaison LINGE ☞ Participer à la synthèse ☞ Vestiaire
DOCUMENTS NÉCESSAIRES
<p>(à demander au professeur)</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ Fiche de liaison LINGE ☐ Feuille d'émarginement ☐ Feuille accueil ☐ Bloc addition

FICHE DE POSTE RESPONSABLE PLONGE

Avoir sa tenue complète et son matériel + chaussures de sécurité

Avoir réaliser la fiche de préparation du menu

AVANT LE SERVICE
<ul style="list-style-type: none">☞ Participer au lancement du TP☞ Nettoyer les placards à vaisselle, table chaude, passe froid☞ Préparer le matériel pour le service<ul style="list-style-type: none">→ réchaud, poêlon, saupoudreuse, platerie inox...☞ Faire le vide des caisses du tri sélectif☞ Nettoyage du sol☞ Se renseigner des produits allergènes auprès du chef☞ Participer au briefing qui précède le service☞ Afficher la liste des allergène dans le restaurant☞ Repas
PENDANT LE SERVICE
<ul style="list-style-type: none">☞ Faire la plonge en respectant les machines, et ranger correctement
FIN DU SERVICE
<ul style="list-style-type: none">☞ Remettre en état les locaux, sol, machine et rangement des placards à vaisselle☞ Nettoyage et remise en état du local<ul style="list-style-type: none">→ vider la machine et nettoyer les grilles☞ Vider les poubelles et faire le sol☞ Vider et nettoyer les grilles de sol☞ Participer à la synthèse☞ Vestiaire
DOCUMENTS NÉCESSAIRES
(à demander au professeur)
<ul style="list-style-type: none">☐ Liste des produits allergènes

Annexe BB – Roulement des postes sur l'année

NOM	Prénom	20-sept	27-sept	04-oct	11-oct	18-oct	08-nov	15-nov	22-nov	29-nov	06-déc	13-déc	20-déc
XXX	Garçon	bar	CdR	PL	CdR	CdR	LINGE	CdR	RA	CdR	bar	RA	PL
XXX	Fille	CdR	bar	CdR	PL	CdR	RA	LINGE	CdR	RA	CdR	bar	RA
XXX	Garçon	RA	CdR	bar	CdR	PL	CdR	RA	LINGE	CdR	RA	CdR	bar
XXX	Fille	CdR	RA	CdR	bar	CdR	PL	CdR	RA	LINGE	CdR	RA	CdR
XXX	Garçon	LINGE	CdR	CdR	CdR	bar	RA	PL	CdR	RA	LINGE	CdR	RA
XXX	Fille	CdR	LINGE	CdR	CdR	bar	RA	PL	CdR	RA	LINGE	CdR	CdR
XXX	Garçon	CdR	RA	LINGE	CdR	CdR	bar	RA	PL	CdR	CdR	RA	LINGE
XXX	Garçon	PL	CdR	CdR	LINGE	CdR	RA	CdR	bar	RA	PL	CdR	CdR
XXX	Fille	RA	PL	CdR	CdR	LINGE	CdR	RA	CdR	bar	RA	PL	RA

NOM	Prénom	10-janv	17-janv	24-janv	31-janv	07-févr	20-mars	27-mars	03-avr	24-avr	15-mai	29-mai
XXX	Garçon	CdR	CdR	LINGE	CdR	CdR	CdR	RA	LINGE	CdR	RA	CdR
XXX	Fille	PL	CdR	CdR	LINGE	CdR	CdR	CdR	RA	LINGE	CdR	RA
XXX	Garçon	CdR	PL	CdR	CdR	LINGE	RA	PL	CdR	RA	LINGE	CdR
XXX	Fille	bar	CdR	PL	CdR	CdR	LINGE	RA	PL	CdR	RA	LINGE
XXX	Garçon	CdR	bar	CdR	PL	CdR	RA	bar	RA	PL	CdR	RA
XXX	Fille	CdR	CdR	bar	CdR	PL	CdR	CdR	bar	RA	PL	CdR
XXX	Garçon	CdR	CdR	CdR	bar	CdR	PL	RA	CdR	bar	RA	PL
XXX	Garçon	LINGE	CdR	CdR	CdR	bar	RA	CdR	RA	CdR	bar	RA
XXX	Fille	CdR	LINGE	CdR	CdR	CdR	bar	LINGE	CdR	RA	CdR	bar

Cdr	Chef de Rang	RA	Commis Rest. d'application	LINGE	Linge/accueil	PL	Plonge	bar	Barman-aid
-----	--------------	----	----------------------------	-------	---------------	----	--------	-----	------------

Annexe CC – Proposition de grille d'analyse - réseau Canopé⁹⁵

1. LA THÉMATIQUE FÉMININ/MASCULIN EST-ELLE EXPLICITEMENT ENVISAGÉE DANS LA DISCIPLINE ?

- ✓ Pour quels niveaux ?
- ✓ Sous quelle forme : un chapitre spécifique, une recommandation, un exemple ?

2. LES THÉMATIQUES « ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES » ET « FÉMININ/MASCULIN » PEUVENT-ELLES ÊTRE ABORDÉES, MÊME SI CE N'EST PAS LIBELLÉ EXPLICITEMENT SOUS CETTE FORME DANS LES PROGRAMMES ?

- ✓ À propos de quelles entrées des programmes ?
- ✓ De quelle façon ?
- ✓ Avec quel intérêt ?

3. LORSQUE LES THÉMATIQUES « ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES » ET « FÉMININ/MASCULIN » SONT ABORDÉES DANS CETTE DISCIPLINE...

- ✓ Quelles sont les erreurs fréquentes ?
- ✓ Certains manuels sont-ils plus pertinents que d'autres ?
- ✓ Certains manuels sont-ils moins pertinents que d'autres ?
- ✓ Lesquels et pourquoi ?
- ✓ Aborder cette thématique pose-t-il des questions didactiques ou pédagogiques qui méritent une attention particulière (*par exemple parce qu'elle peut donner lieu à des contresens ou à des polémiques, à une confusion entre des faits et des croyances, des opinions*).

4. CETTE THÉMATIQUE FAIT-ELLE L'OBJET D'OMISSIONS TELLES QUE...

- ✓ Elle est absente de certains programmes alors qu'elle devrait y avoir sa place.
- ✓ Des personnages importants ne sont pas cités.
- ✓ Les femmes sont invisibles ou quasiment jamais représentées.
- ✓ Le thème de l'homophobie n'est pas abordé alors qu'il devrait l'être

5. EN CLASSE ET DANS LES APPRENTISSAGES, FILLES ET GARÇONS APPROCHENT-ILS/ELLES LA DISCIPLINE DE LA MÊME FAÇON ?

- ✓ Leurs résultats sont-ils équivalents ?
- ✓ Si l'on observe des différences, comment les expliquer ?
- ✓ Leur intérêt et leur motivation sont-ils équivalents ?
- ✓ Certains thèmes induisent-ils un désintérêt des filles ou des garçons ?
- ✓ Certains/aines sont-ils exposés à des conflits de loyauté, par exemple parce leurs familles manifesteraient une opposition au fait d'aborder certains thèmes ?

6. L'APPROCHE DE LA DISCIPLINE PEUT-ELLE INDUIRE DES DIFFÉRENCES ENTRE FILLES ET GARÇONS ?

C'est une question complexe qu'on peut illustrer par l'exemple qui suit, étayé par des études scientifiques : on demande à un groupe mixte d'élèves de reproduire une figure.

La manière de présenter l'activité – il s'agit d'un exercice de géométrie ou bien d'un exercice de dessin – induit des différences de performance pour un sexe donné.

Dans le premier cas (exercice de géométrie), **les filles ont de moins bons résultats** car inconsciemment, elles ont intériorisé le stéréotype qui prétend qu'elles sont « naturellement moins bonnes » en mathématiques et s'y conforment.

Dans le second cas (exercice de dessin), **ce sont les performances des garçons qui sont amoindries**, les garçons étant présumés « avoir de moins bonnes dispositions naturelles » en arts plastiques. Ce phénomène, aujourd'hui objectivement quantifié, est appelé « menace du stéréotype ».

⁹⁵ Réseau Canopé. *Introduction à la grille d'analyse*, 4 p. [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/yaor3uw2> (Consulté le 01-04-2020)

7. DANS QUELLE MESURE LA DISCIPLINE PEUT-ELLE ACTIVEMENT CONTRIBUER À FAVORISER L'ÉGALITÉ, PAR EXEMPLE :

- ✓ en développant des valeurs ;
- ✓ en favorisant la visibilité des femmes dans des domaines où elles sont peu présentes ou invisibilisées ;
- ✓ en incitant les élèves à s'impliquer davantage dans leur citoyenneté ;
- ✓ en neutralisant des stéréotypes sexistes ou hétérosexistes (homophobes) ;
- ✓ en développant des compétences pour faire face aux situations inégalitaires ou pour modifier le contexte qui les produit.

Annexe DD – Films et liens vidéo autour de l'égalité femmes-hommes⁹⁶



Photo : Nicolas Darphin, Direction de la communication, Université Paris-Est Créteil, 2011.

Films et liens vidéo autour du thème de l'égalité femmes-hommes

Compilation réalisée par Jane Gray Sadran. Mise en forme par Orlane Drux - janvier 2018

Ci-dessous une liste non-exhaustive de films, de documentaires, et de conférences filmées sur l'égalité femmes-hommes, les stéréotypes, les violences sexuelles, l'identité de genre...

Stéréotypes, identité de genre :



Le cerveau a-t-il un sexe ?

(2010, 28 minutes) Discussion entre Catherine Vidal, neurobiologiste à l'Institut Pasteur et Françoise Héritier, anthropologue au Collège de France sur le genre du cerveau humain :

<http://www.dailymotion.com/video/x2u11mk>

<http://www.universcience.tv/video-le-cerveau-a-t-il-un-sexe-2628.html>

ou

Catherine Vidal seule :

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

Conférence Permanente des chargé-e-s de mission Égalité, Diversité ou mission assimilée des établissements d'enseignement supérieur et de recherche

Adresse postale : Rozenn Texier-Picard, Présidente - ENS Rennes - Avenue Robert Schuman - F 35170 Bruz

Adresse électronique : cped-contact@groupes.renater.fr ou rozenn.texier@ens-rennes.fr

Site internet : cped-egalite.fr

⁹⁶ CPED. *Fiche-ressource-2-films*, 2018, 11 p. [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/y7e3hq3q> (Consulté le 23-04-2020)



Pourquoi les femmes sont-elles plus petites que les hommes ?

Documentaire de Véronique Kleiner (2012, 52 minutes) sur le dimorphisme sexuel de taille :

Articles :

<http://television.telereama.fr/tele/programmes-tv/pourquoi-les-femmes-sont-elles-plus-petites-que-les-hommes.72621743.php>

<https://www.la-croix.com/Ethique/Sciences-Ethique/Sciences/Pourquoi-les-femmes-sont-elles-plus-petites-que-les-hommes-reponse-sur-Arte-2014-01-24-1095879>

Film :

<https://www.arte.tv/fr/videos/045331-000-A/pourquoi-les-femmes-sont-elles-plus-petites-que-les-hommes/>

Un Rôle à Jouer

Documentaire-fiction écrit et réalisé par Adeline Lavigne et Fatima Kajouj (2007, 15 minutes) sur les stéréotypes fille-garçon.

Le film :

https://www.youtube.com/watch?v=U7Ns7XD_trw



Miss Representation

Documentaire réalisé par Jennifer Siebel Newsom (2011, 1h29) qui explore la sous-représentation des femmes dans les médias.

Présentation du film :

<http://therepresentationproject.org/film/miss-representation/>

Bande-annonce :

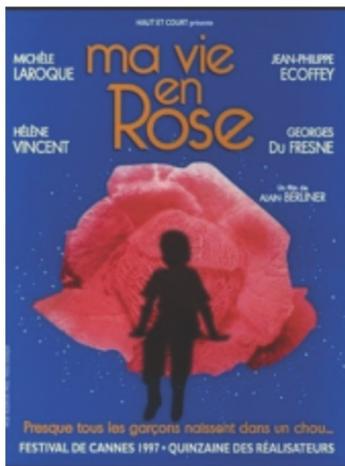
<https://www.youtube.com/watch?v=W2UZZV3xU6Q>

Conférence Permanente des chargé-e-s de mission Égalité, Diversité ou mission assimilée des établissements d'enseignement supérieur et de recherche

Adresse postale : Rozenn Texier-Picard, Présidente - ENS Rennes - Avenue Robert Schuman - F 35170 Bruz

Adresse électronique : cped-contact@groupes.renater.fr ou rozenn.texier@ens-rennes.fr

Site internet : cped-egalite.fr



Ma Vie En Rose

Comédie dramatique d'Alain Berliner (1997, 1h29) sur l'identité de genre.

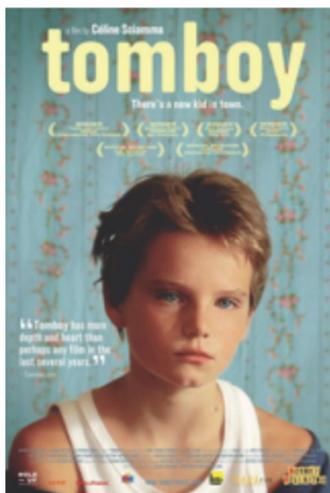
Articles:

http://next.liberation.fr/culture/1997/05/28/ma-vie-en-rose-sur-un-garcon-de-8-ans-qui-se-reve-fille-alain-berliner-realise-un-film-pertinent-qua_204362

<http://www.lesinrocks.com/cinema/films-a-l-affiche/ma-vie-en-rose/>

Bande-annonce:

<https://www.youtube.com/watch?v=GDP16f41Nas>



Tomboy

Film réalisé par Céline Sciamma (2011, 1h24) sur l'identité de genre.

Bande-annonce :

<https://www.youtube.com/watch?v=TCbYBGOeRi8>

Articles :

<http://cinema.arte.tv/fr/article/tomboy-de-cecile-sciamma-interview-avec-celine-sciamma>

<https://www.cairn.info/revue-enfances-et-psy-2012-4-p-65.htm>

Conférence Permanente des chargé-e-s de mission Égalité, Diversité ou mission assimilée des établissements d'enseignement supérieur et de recherche

Adresse postale : Rozenn Texier-Picard, Présidente - ENS Rennes - Avenue Robert Schuman - F 35170 Bruz

Adresse électronique : cped-contact@groupes.renater.fr ou rozenn.texier@ens-rennes.fr

Site internet : cped-egalite.fr

Inégalités



Des femmes et des hommes

Documentaire de Frédérique Bedos (2015, 1h55) sur les inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde :

Présentation du film :

<http://www.leprojetimagine.com/project/des-femmes-et-des-hommes/>

Articles:

<https://www.la-croix.com/Culture/Television/Des-hommes-femmes-documentaire-engage-egalite-sexes-dela-confessions-2016-03-08-1200745174>

http://www.lexpress.fr/emploi/business-et-sens/frederique-bedos-bouscule-les-idees-recues-sur-les-inegalites-hommes-femmes_1738743.html

https://www.opinion-internationale.com/2016/06/14/le-film-des-femmes-et-des-hommes-la-realite-sans-pathos_44871.html

Des informations sur la location du film :

<http://www.regardsdefemmeslondres.org/hommes-femmes-film-de-frederique-bedos/>

Dossier pédagogique à télécharger pour travailler sur le film :

<https://www.aphg.fr/Travailler-en-classe-sur-l-egalite-femmes-hommes-lycee>

Bande annonce :

<https://www.youtube.com/watch?v=inMC58dhIY8>

Conférence Permanente des chargé-e-s de mission Égalité, Diversité ou mission assimilée des établissements d'enseignement supérieur et de recherche

Adresse postale : Rozenn Texier-Picard, Présidente - ENS Rennes - Avenue Robert Schuman - F 35170 Bruz

Adresse électronique : cped-contact@groupes.renater.fr ou rozenn.texier@ens-rennes.fr

Site internet : cped-egalite.fr



La domination masculine

Documentaire de Patric Jean (2009, 1h43) qui tente de comprendre la persistance des inégalités entre les femmes et les hommes.

Présentation du film :

<https://ladominationmasculine.wordpress.com/>

Articles :

<http://www.lesinrocks.com/cinema/films-a-l-affiche/la-dominacion-masculine/>

Dossier pédagogique :

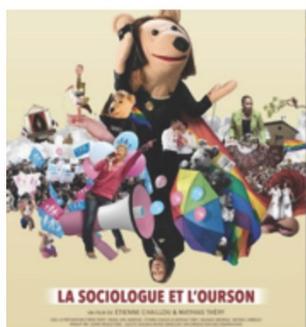
<http://www.grignoux.be/dossiers/302>

Bande annonce :

<https://www.youtube.com/watch?v=0viifGlcA84>

Film sur Youtube :

<https://www.youtube.com/watch?v=22e8cl6Q9Ww>



La Sociologue et l'ourson

Documentaire réalisé par Etienne Chaillou et Mathias Théry (2016, 1h18) sur le mariage pour tous.

Présentation du film :

<https://la-sociologue-et-l-ourson.com/>

Articles :

<http://www.telerama.fr/cinema/films/la-sociologue-et-l-ourson.507506.php>

http://www.lemonde.fr/cinema/article/2016/04/05/la-sociologue-et-l-ourson-le-roman-familial-et-national-de-la-sociologue-irene-thery_4895780_3476.html

<http://www.lesinrocks.com/cinema/films-a-l-affiche/la-sociologue-et-lourson/>

Bande annonce :

<https://www.youtube.com/watch?v=RoNpMemCWwM>

Conférence Permanente des chargé-e-s de mission Égalité, Diversité ou mission assimilée des établissements d'enseignement supérieur et de recherche

Adresse postale : Rozenn Texier-Picard, Présidente - ENS Rennes - Avenue Robert Schuman - F 35170 Bruz

Adresse électronique : cped-contact@groupes.renater.fr ou rozenn.texier@ens-rennes.fr

Site internet : cped-egalite.fr

Sexisme



Martin, sexe faible

Web série qui inverse le sexisme de la société :

<http://studio-4.nouvelles-ecritures.francetv.fr/martin-sexe-faible-S1E1-1139.html>



Je suis le machisme ordinaire

Court métrage de Fabrice Roulliat, prix du Droit des Femmes 2016, qui dénonce le sexisme à l'école (durée : 3 minutes 30 environ):

<https://www.youtube.com/watch?v=0qzpsmMGpSI>

Conférence Permanente des chargé-e-s de mission Égalité, Diversité ou mission assimilée des établissements d'enseignement supérieur et de recherche

Adresse postale : Rozenn Texier-Picard, Présidente - ENS Rennes - Avenue Robert Schuman - F 35170 Bruz
Adresse électronique : cped-contact@groupes.renater.fr ou rozenn.texier@ens-rennes.fr
Site internet : cped-egalite.fr

Harcèlement et violences



Slovenian Girl

Film de Damjan Kozole (2009, 1h30), qui aborde la question de l'exploitation sexuelle et de la prostitution étudiante.

Articles :

<https://toutlecinema.challenges.fr/actualite-cinema/slovenian-girl-drame-de-la-prostitution-ou-satire-du-capitalisme-29606>

<http://sudetudiantbordeaux.over-blog.com/article-sortie-du-film-slovenian-girl-avec-le-soutien-de-sud-etudiant-67219672.html>

Bande-annonce :

<http://www.youtube.com/watch?v=N93XHGiOOLU>



Harcèlement sexuel au travail, l'affaire de tous

(2017, 70 minutes)

Documentaire réalisé par Andrea Rawlins-Gaston et Laurent Follea

A propos du documentaire :

http://www.lemonde.fr/televisions-radio/article/2017/10/11/tv-harcèlement-sexuel-au-travail-l-affaire-de-tous-5199568_1655027.html

DVD disponible auprès de l'adav (atelier de diffusion audiovisuelle) :

<http://www.adav-assoc.com/html/home/qui.html> (contacter Cécile Texier ctexier@adav-assoc.com)

Conférence Permanente des chargé-e-s de mission Égalité, Diversité ou mission assimilée des établissements d'enseignement supérieur et de recherche

Adresse postale : Rozenn Texier-Picard, Présidente - ENS Rennes - Avenue Robert Schuman - F 35170 Bruz

Adresse électronique : cped-contact@groupes.renater.fr ou rozenn.texier@ens-rennes.fr

Site internet : cped-egalite.fr



Le consentement par le thé

(2015, 2 minutes 50s),

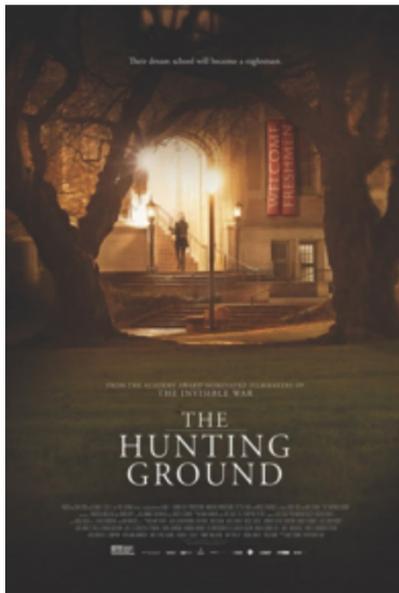
une vidéo très courte pour aborder la question du consentement à travers la métaphore d'une tasse de thé... Très efficace !

Téléchargeable gratuitement sur : <https://www.youtube.com/watch?v=oQbei5JGiT8>

Copyright ©2015 Emmeline May and Blue Seat Studios

Utilisation non-commerciale : L'information de copyright doit être affichée sous la vidéo, avec un lien vers l'original. Aucune altération de la vidéo ne doit être faite, autre que la traduction.

Utilisation commerciale : Contacter hello@blueseatstudios.com pour les droits. Script - Rockstar Dinosaur Pirate Princess ... Animation - Rachel Brian ... VO - Graham Wheeler



The Hunting ground

Documentaire (2015, 1h43) réalisé par Kirby Dick qui traite des violences sexuelles sur les campus américains.

Bande-annonce (en anglais) :

<https://www.youtube.com/watch?v=fejmtCXZmpY>

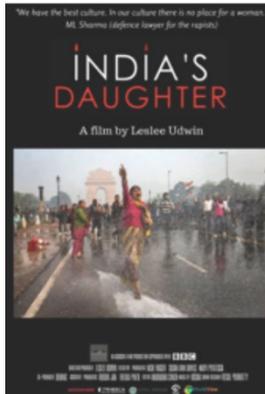
Les droits de la version française appartiennent à Canal +. Contact : Philippe.DEBOURBON@canal-plus.com ou karine.oizille@canal-plus.com

Conférence Permanente des chargé-e-s de mission Égalité, Diversité ou mission assimilée des établissements d'enseignement supérieur et de recherche

Adresse postale : Rozenn Texier-Picard, Présidente - ENS Rennes - Avenue Robert Schuman - F 35170 Bruz

Adresse électronique : cped-contact@groupes.renater.fr ou rozenn.texier@ens-rennes.fr

Site internet : cped-egalite.fr



India's daughter

Documentaire de Leslee Udwin (2015, 1h 3min) qui traite l'affaire du viol collectif et du meurtre de Jyoti Singh, une jeune étudiante indienne.

Présentation du film :

<http://indiadaughter.com/home/>

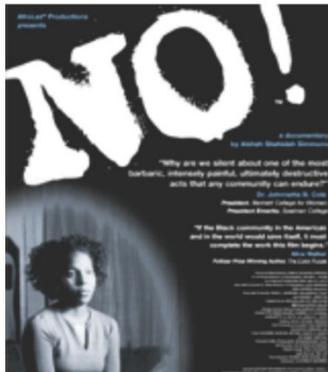
Articles :

http://www.francetvinfo.fr/monde/asie/india-s-daughter-le-documentaire-qui-montre-les-voleurs-sans-remords-d-une-etudiante-indienne_838837.html

<http://www.madmoizelle.com/viol-documentaire-india-daughter-censure-334683>

Bande-annonce (en anglais) :

<https://www.youtube.com/watch?v=JoGtGv2KS48>



No! The Rape documentary

Documentaire d'Aishah Shahidah Simmons (2006) qui traite de la question du viol de femmes noires dans la communauté noire aux États-Unis

Présentation du film et ressources :

<http://notherapedocumentary.org/home>

Bande-annonce (en anglais) :

<https://www.youtube.com/watch?v=aRGESU0CuVl>

Conférence Permanente des chargé-e-s de mission Égalité, Diversité ou mission assimilée des établissements d'enseignement supérieur et de recherche

Adresse postale : Rozenn Texier-Picard, Présidente - ENS Rennes - Avenue Robert Schuman - F 35170 Bruz

Adresse électronique : cped-contact@groupep.renater.fr ou rozenn.texier@ens-rennes.fr

Site internet : cped-egalite.fr

Egalité professionnelle

Série documentaire : égalité professionnelle

Une série de films documentaires (2014) pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, produite par Réel Factory.

1 : La conciliation des temps, facteur d'égalité professionnelle - 16 minutes

Suite à l'intervention de l'ARACT Poitou-Charentes, le Groupe Clisson, entreprise de métallurgie en Deux-Sèvres, a mis en place une Commission Égalité femmes/hommes qui travaille notamment à améliorer la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle de ses salariés.

2 : Les partenaires sociaux, acteurs de l'égalité professionnelle - 18 minutes

Des représentants CGT, MEDEF, FNSEA, CFE-CGC et CFDT membres du Conseil d'Administration de l'ARACT expliquent en quoi l'égalité professionnelle constitue un enjeu au sein de leur organisation en Poitou-Charentes et comment leurs représentants syndicaux locaux peuvent agir sur ce thème dans leurs entreprises.

3 : L'amélioration des conditions de travail, facteur d'égalité professionnelle - 30 minutes

Le projet "Genre, santé et conditions de travail" de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) a mis en lumière des écarts de conditions de travail et de santé entre les hommes et les femmes dans les entreprises. Florence Chappert, responsable de ce projet nous présente l'état des lieux et les causes de cette situation.

Publics ciblés

Étudiant-e-s

Professionnel-le-s de l'éducation

Professionnel-le-s de la santé

Production Réel Factory ;

Soutien financier du Fonds Social Européen (FSE), de l'État (Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité) et de la Région Poitou-Charentes.

Téléchargeables gratuitement sur : <http://egalitefh.tumblr.com/>

Divers

TED vidéos à voir sur l'égalité femmes/hommes (sélectionnées par : <http://www.lesnouvellesnews.fr/ted-12-videos-a-voir-sur-legalite-femmesh...>):

Pourquoi n'avons-nous que trop peu de dirigeantes ?, par Sheryl Sandberg :

https://www.ted.com/talks/sheryl_sandberg_why_we_have_too_few_women_leaders/transcript?language=fr

How to avoid gender stereotypes: Eleanor Tabi Haller-Jordan:

<https://www.youtube.com/watch?v=9ZFNsJ0-aco>

Les blagues sexistes, ça tue, par Anne-Cécile Mailfert :

<https://www.youtube.com/watch?v=ew7F-iudnV0>

L'influence des stéréotypes de genre sur notre quotidien, par Sandrine Cina :

<https://www.youtube.com/watch?v=GSMzDKztXMI>

De femme battue à femme battante, par Rachel Juvet :

https://www.youtube.com/watch?v=V57_m8KgjWs

Pouvons-nous tous « tout avoir » ? par Anne-Marie Slaughter :

https://www.ted.com/talks/anne_marie_slaughter_can_we_all_have_it_all/transcript?Conf&language=fr

Conférence Permanente des chargé-e-s de mission Égalité, Diversité ou mission assimilée des établissements d'enseignement supérieur et de recherche

Adresse postale : Rozenn Texier-Picard, Présidente - ENS Rennes - Avenue Robert Schuman - F 35170 Bruz

Adresse électronique : cped-contact@groupes.renater.fr ou rozenn.texier@ens-rennes.fr

Site internet : cped-egalite.fr

Comment les films construisent la virilité, par Colin Stokes :

https://www.ted.com/talks/colin_stokes_how_movies_teach_manhood

Nous devrions toutes être féministes, par Chimamanda Ngozi Adichie :

https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_we_should_all_be_feminists?language=fr

Ton vagin n'est pas une voiture, par Clémentine Ford :

<https://www.youtube.com/watch?v=ATISgVUKetI>

Breaking the Boys Code of Masculinity, par Bill Pozzobon :

<https://www.youtube.com/watch?v=VDpuJXgD7Rs>

100 films pour lutter contre les stéréotypes (sélectionnés par la Ligue de l'enseignement – Fédération des œuvres laïques de la Drome)

http://www.drome.gouv.fr/IMG/pdf/FOL_BRO_FINAL.pdf

Conférence Permanente des chargé-e-s de mission Égalité, Diversité ou mission assimilée des établissements d'enseignement supérieur et de recherche

Adresse postale : Rozenn Texier-Picard, Présidente - ENS Rennes - Avenue Robert Schuman - F 35170 Bruz

Adresse électronique : cped-contact@groupes.renater.fr ou rozenn.texier@ens-rennes.fr

Site internet : cped-egalite.fr

Annexe EE – Exemple d'analyse d'image⁹⁷



THÉMATIQUES

Masculinités, Mixité, Métiers/Orientation

NIVEAUX

Collège, Lycée

INTENTION PÉDAGOGIQUE

Analyser et comparer les deux visuels de la campagne de recrutement de l'éducation nationale (2011) pour repérer les stéréotypes liés à la représentation des femmes et des hommes.

PISTES D'EXPLOITATION

L'analyse peut se faire individuellement ou collectivement à l'aide des questions incluses dans la fiche, des propositions de réponse et des annotations.

L'annotation personnalisée peut être effectuée après création de l'espace personnel.

Une fiche PDF est téléchargeable.

Dans les prolongements, d'autres pistes de réflexion, d'autres visuels à consulter et/ou à annoter ainsi que de nouvelles propositions pédagogiques et quelques références documentaires.

⁹⁷ Genrimages. Fiche : campagne de recrutement de l'Éducation nationale (2011) [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/ya382ctw> (Consulté le 30-04-2020)

ELÉMENTS D'ANALYSE, QUESTIONS

COMPARER, COMMENTER :

LE CADRE

Il est plus serré sur Julien que sur Laura. Une partie du corps de l'homme est coupée, ce qui donne l'impression d'un jaillissement.

Il montre le corps entier de Laura à l'intérieur de son propre cadre (l'intérieur de son appartement peut-on supposer).

LA POSITION DES PERSONNAGES

La position de Laura évoque un moment de détente, celle de Julien un moment de travail.

L'ACTIVITÉ

L'attitude passive de Laura contraste avec celle plus active de Julien. L'ordinateur évoque à la fois le travail, un lien avec l'extérieur (mails/réseaux sociaux), des possibilités de recherches multiples (une seule pour le livre) ; la lecture est une activité solitaire.

LE DÉCOR

Il y a beaucoup plus de livres chez Laura que chez Julien.

Chez lui on a l'impression qu'il s'agit davantage de dossiers.

Les rideaux sont ouverts chez Julien pour garder un contact avec l'extérieur.

On peut aussi imaginer qu'il travaille dans un bureau.

Les rideaux sont fermés chez Laura : elle est dans sa bulle. L'intérieur est le domaine de la femme par excellence. Les crayons et le papier à l'arrière-plan évoquent une activité d'écriture manuelle, pas d'ordinateur en vue.

LES COULEURS

Pour Laura : blanc/tons clairs

Les tons clairs évoquent la douceur et l'association douceur/ femme/féminité.

Laura lit chez elle en pleine journée. La lumière douce accentue l'impression de douceur induite par les couleurs, la position, le sourire...

Pour Julien : bleu/tons foncés

Les tons foncés évoquent l'action (on les retrouve dans les publicités pour les déodorants masculins ou les mousses à raser avec notamment des sportifs célèbres) ils sont identifiés à l'homme/ la masculinité/ la virilité ; ces couleurs évoquent aussi un univers High-Tech.

La tonalité bleu/gris de la photo évoque aussi un moment de tout début ou fin de journée, quand la lumière est encore faible : Julien est un bosseur, le contraire d'un feignant.

QUELS SONT LES ÉLÉMENTS QUI LAISSENT PENSER QUE JULIEN UTILISE SON ORDINATEUR POUR LE TRAVAIL ET NON POUR SE DISTRAIRE OU S'AMUSER ?

LAURA SEMBLE-T-ELLE AUSSI CONCENTRÉE SUR SON TRAVAIL ?

JULIEN

Les manches retroussés (penser à l'expression : "se retrousser les manches", les tonalités employées, le moment de la journée et le texte veulent nous faire imaginer l'homme au travail et non en train de faire un jeu ou de consulter Facebook... Son visage, sourcils marqués, chevelure sombre, arbore une expression de concentration, qui renforce cette impression.

LAURA

Rien dans son expression ne semble signifier qu'elle est en train de préparer un concours, elle pourrait tout aussi bien être absorbée dans la lecture d'un roman !

LES TEXTES

"Laura a trouvé LE poste de ses rêves"

"Julien a trouvé UN poste à la hauteur de ses ambitions"

LE : article défini, elle ne pouvait pas trouver autre chose ≠ un poste (= un parmi d'autres)

UN : article indéfini, il a plus de possibilités qu'elle.

Ses rêves/(elle)/ ses ambitions (lui).

L'ambition caractérise le masculin.

La rêverie reste l'apanage du féminin même dans le domaine professionnel.

"C'est l'avenir qu'elle a toujours envisagé."

"C'est la concrétisation de son projet professionnel."

La femme rêve de son avenir, depuis toujours (depuis qu'elle est petite) celui qui lui correspond le mieux et par extension qui correspond le mieux aux aptitudes supposées féminines (l'enseignement est une activité traditionnellement féminine)

Elle en rêve, on ne sait pas si elle se donne les moyens de le réaliser. Elle n'a pas d'ambition, elle veut rester dans son rêve d'enfant. Les crayons de couleurs à l'arrière-plan peuvent nous laisser penser qu'elle se destine à enseigner en école maternelle.

L'homme a un projet professionnel, de l'ambition, il veut concrétiser son projet : il est dans l'action, il a des objectifs et se donne du mal pour les réaliser.

CONCLUSION

Cette campagne de l'Éducation nationale a été très critiquée en 2011.

On y retrouve en effet les qualités et les descriptifs traditionnellement associés au féminin et au masculin.

Femme : douceur, rêverie, intérieur...

On l'imagine enseignante à l'école maternelle ou infirmière scolaire.

Homme : action, objectif, technologie, travail, extérieur...

On l'imagine professeur dans le secondaire, un poste hiérarchiquement plus élevé que celui de Laura (donc mieux rémunéré).

Ces stéréotypes sont aussi réducteurs pour un sexe que pour l'autre.

Par ailleurs la diversité n'est absolument pas représentée, les cheveux sont lisses, les peaux claires, illustrations du modèle dominant.

COMPLÉMENT

Pourquoi ce choix de prénoms ? (rappel : les publicitaires ne laissent rien au hasard).

Extraits de : Le livre des prénoms, Florence Le Bras, collection Marabout, ed 1997

LAURA (LAURE)

Caractère : charmeuse, Laure aime plaire, et elle y parvient fort bien ; sensible, douce, douée d'une belle éloquence, elle séduit facilement son entourage. Elle a juste un peu tendance, devant tant de succès, à se laisser aller à la facilité.

JULIEN

Caractère : énergique, combatif et courageux, Julien est un homme d'action. Il est ombrageux, coléreux même parfois, mais s'il est peu diplomate et susceptible, il se fait pardonner en se montrant généreux et loyal.

Les qualificatifs "positifs" se retrouvent bien dans chacun des personnages des photos : seule leur part d'ombre (côté "négatif") est absente.

Toutefois le côté charme et séduction de la jeune femme n'est pas illustré dans le visuel même si la jeune femme est bien évidemment jolie.

On retrouve l'opposition passivité et action considérée comme une constituante des femmes et des hommes et reprise dans de nombreuses autres publicités et documents audiovisuels (il suffit de regarder la plupart des films dits d'action).

Annexe FF – Descriptif du jeu de l'oie⁹⁸



Le Jeu de l'Oie est un support de prévention ludique à vocation pédagogique. Il a pour objectif de sensibiliser les adolescents au harcèlement sexiste, sexuel et homophobe. Ces comportements violents se retrouvent hors de l'enceinte scolaire en particulier sur les réseaux sociaux et les téléphones portables.

12-15 ans – Jeu de société

Disponibilité : Prêt (dans la limite des stocks disponibles de la MAE de votre département)

Remplissez le FORMULAIRE DE DEMANDE en bas de la fiche

OBJECTIF PÉDAGOGIQUE

Sensibiliser les élèves de la 5^{ème} à la 3^{ème} aux risques engendrés par le harcèlement sexiste, sexuel et homophobe et les faire réagir face à ces violences, qu'elles soient physiques, verbales ou psychologiques. Des séquences de jeu peuvent être adaptées pour des lycéens.

DESCRIPTIF

Afin d'encourager la réflexion, le nombre de joueurs est limité à 6. Tout au long de la partie, les élèves vont prendre connaissance des principales définitions et aborder différents sujets, tels que la discrimination, le sexisme, l'homophobie, le respect, l'identité et aussi les lois. Ils vont pouvoir débattre sur les différentes problématiques et identifier les messages clés pour apprendre à agir.

Conçu pour une utilisation en classe ou lors des temps d'activités périscolaires, le jeu de l'Oie se présente sous la forme d'une valisette composée de :

- 5 plateaux de jeu
- 30 pions
- 10 dés
- 5 livrets explicatifs (à l'intérieur de ce livret, les encadrants ont à leur disposition les règles du jeu et une exploitation pédagogique afin de mettre en place l'action en classe)

En s'exprimant et en échangeant ensemble sur les difficultés rencontrées au quotidien, les adolescents deviennent à leur tour acteurs de la prévention. Leur prise de conscience et leur implication sont la clé pour enrayer ces phénomènes de violences, qu'ils en soient victimes, auteurs ou témoins.

MODALITÉS D'ACQUISITION

Les jeux de l'Oie sont proposés sous forme de PRÊT.

DANS LA LIMITE DES STOCKS DISPONIBLES DE LA MAE DE VOTRE DÉPARTEMENT

Si vous êtes enseignant ou professionnel de l'éducation et souhaitez en disposer gratuitement, veuillez renseigner le FORMULAIRE DE DEMANDE ci-dessous. Votre demande sera transmise à la MAE de votre département, qui prendra contact avec vous dans les meilleurs délais.

CRÉDITS ©

Le jeu de société « Jeu de l'Oie- Non Au Harcèlement sexiste, sexuel et homophobe » est produit et diffusé par MAE©2018. Crédit photos : ministère de l'Éducation nationale, iStock, Photononstop, Fotolia

Formulaire de demande : <https://www.mae.fr/ressources-pedagogiques/contact/outil>

⁹⁸ MAE. Fiche outil : jeu de l'oie « Non Au Harcèlement sexiste, sexuel et homophobe » [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/y8pdp6e5> (Consulté le 02-05-2020)

Annexe GG – Séance égalité⁹⁹ proposée par l'Onisep



ÉGALITÉ FILLES GARÇONS

FICHE
ANIMATION

Des métiers majoritairement féminins ? Des métiers majoritairement masculins ?

Objectifs

- ▶ Intégrer que tous les métiers sont mixtes et que les compétences sont indépendantes du sexe.
- ▶ Repérer les stéréotypes liés aux métiers ; les faire évoluer en les confrontant « au réel ».
- ▶ Mettre en relation métiers et compétences.
- ▶ Apprendre à recueillir des informations.
- ▶ Permettre aux élèves de prendre conscience de leurs propres stéréotypes afin qu'ils y portent un regard critique et amorcent un processus de changement.
- ▶ Repérer et comprendre les différences de répartition entre les femmes et les hommes dans les secteurs professionnels, et analyser les inégalités que cela peut produire.

Modalités

Public : de collège et de lycée

Fiche élève :

Séance 1 : un tableau des métiers (fiche élève)

Séance 2 : une fiche de questions (fiche élève)

Matériel : possibilité d'effectuer la séance 1 soit en salle informatique soit en salle de classe (avec impression préalable du questionnaire élève), la séance 2 doit se faire impérativement en salle informatique (accès à www.onisep.fr)

Durée : 2 séances d'1 heure

Calendrier : toute l'année en 4^e, 5^e et au lycée, premier trimestre en 3^e

Compétences visées

- ▶ La compréhension et l'expression en utilisant la langue française à l'oral et à l'écrit (domaine 1 : les langages pour penser et communiquer).
- ▶ L'expression de la sensibilité et des opinions, le respect des autres (domaine 3 : la formation de la personne et du citoyen).
- ▶ La réflexion et le discernement (domaine 3 : la formation de la personne et du citoyen).
- ▶ La connaissance des médias, des démarches de recherche et de traitement de l'information (domaine 2 : les méthodes et outils pour apprendre).
- ▶ La mobilisation des outils numériques pour échanger et communiquer (domaine 2 : les méthodes et outils pour apprendre).

Déroulement de l'activité

▶ Séance 1 (1 heure)

1/ Demander aux élèves de s'interroger sur la répartition femmes-hommes dans différents métiers

Donner la consigne suivante : « Voici un questionnaire sur les métiers. À votre avis, ces métiers sont-ils exercés plutôt par des femmes ? Plutôt par des hommes ? Ou bien, ces métiers sont-ils exercés aussi fréquemment par des femmes que par des hommes ? Vous avez 10 minutes maximum. ». L'enseignant/e effectuera une synthèse des réponses avec l'ensemble de la classe.

2/ Permettre aux élèves de confronter leurs représentations avec celles des autres et avec la répartition effective actuelle

Consulter les statistiques des réponses des élèves au fiche. Donner les tendances des réponses pour chaque métier aux élèves.

Comparer les réponses des élèves avec les statistiques de répartition sexuée des métiers fournies avec la séquence (voir ci-après fiche animation).

Durée : 20 minutes

3/ Demander aux élèves de s'interroger sur les raisons de cette répartition sexuée

Sélectionner 5 métiers pour lesquels il est intéressant de faire évoluer les représentations.

Engager la discussion sur les divergences de réponses et/ou le caractère fortement sexué du métier, les évolutions de la répartition femmes-hommes dans le temps en privilégiant des secteurs professionnels différents.

Comment les élèves expliquent-ils cette répartition sexuée ? Demander aux élèves d'argumenter leurs réponses, les faire réfléchir sur leurs désaccords éventuels (voir les éléments de discussion proposés à la page 5).

Durée : 20 minutes



ÉQUIPES
ÉDUCATIVES



PARCOURS
AVENIR

⁹⁹ Onisep. *Des métiers majoritairement féminins masculins*, 2018, 10 p. [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/yaavkytr> (Consulté le 28-04-2020)



► **Séance 2 (1 heure)**

1/ Demander aux élèves de faire une recherche sur ces 5 métiers (voir fiche page 6)

Constituer des groupes d'élèves.

Proposer aux différents groupes de consulter les fiches métiers Onisep avec 2 objectifs :

- consulter les témoignages vidéo et écrits ;
- repérer et noter les compétences nécessaires à chaque métier (donner des exemples de compétences : technique de précision, maîtriser l'utilisation d'outils informatiques, appliquer des normes de sécurité, etc.).

2/ Faire réfléchir les élèves sur la notion de compétence : les femmes et les hommes disposent-ils de compétences différentes ?

Demander à un groupe d'élèves de citer les compétences qu'ils ont repérées pour le premier métier choisi.

Pour aider les élèves à trouver plus facilement les compétences ou qualités associées à ces métiers, l'enseignant/e peut proposer d'utiliser les verbes *aimer*, *être* ou *avoir*.

Par exemple :

- Les femmes et les hommes aiment... s'occuper des autres.
- Les femmes et les hommes ont... le sens des responsabilités.
- Les femmes et les hommes sont... courageux.

Noter ces compétences au tableau et engager un débat avec la classe. On peut demander à un autre groupe de citer les compétences pour le 2^e métier et ainsi de suite.

Amener les élèves à réaliser que les compétences sont individuelles et indépendantes du sexe et que les métiers peuvent donc tous être exercés autant par des femmes que par des hommes.

Conduire les élèves à se questionner sur ce que cela changerait si une femme exerçait un métier traditionnellement exercé par un homme et vice-versa. Quelles conditions faudrait-il pour que cela change ? Aider les élèves à faire émerger des arguments positifs liés à cette situation. Quels seraient les avantages ? Au niveau de la formation, les sections seraient remplies plus équitablement (actuellement les sections industrielles ont souvent des places vacantes). Il pourrait y avoir une réflexion autour d'une meilleure articulation des temps de vie, plus d'égalité salariale, de meilleures conditions de travail, une meilleure atmosphère au travail...

Pour aller plus loin

Demander aux élèves de chercher des exemples de femmes ou d'hommes exerçant des métiers dans lesquels leur sexe est peu représenté :

- dans leur entourage,
- dans des films, des séries, sites internet (publicités, fédérations professionnelles...).

Des exemples sur le site Genrimages :

➤ Le site Genrimages permet de travailler avec les élèves sur les représentations stéréotypées des femmes et des hommes dans les médias.

Proposer de concevoir un tableau mural avec des photos, des extraits d'articles, d'interviews, de portraits trouvés dans la presse ou sur internet afin de lutter contre les stéréotypes.




Annexe :
Des métiers majoritairement féminins ? Des métiers majoritairement masculins ?

Les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes métiers. Près de la moitié des femmes avec un emploi se concentre dans seulement 12 familles professionnelles sur 87 ; tandis que les hommes se répartissent dans plus de 20 familles professionnelles. Les métiers mixtes (un métier est dit mixte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % de ses effectifs) sont rares. Seules 13 familles professionnelles sur les 87 recensées sont mixtes. D'après <http://femmes.gouv.fr> (« Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - chiffres-clés » édition 2015), rapport

« Agir pour la mixité des métiers », Conseil économique social et environnemental, novembre 2014. Voir aussi : « La répartition des hommes et des femmes par métiers », Dares analyses n°79, ministère du Travail, déc. 2013. Observatoire des inégalités

Répartition en chiffres des hommes et des femmes dans les métiers

Cette grille présente, pour chaque métier proposé dans l'activité, le pourcentage de femmes l'exerçant ainsi que les témoignages de femmes et d'hommes disponibles sur les fiches métiers du site www.onisep.fr.

Métiers	Réponses au questionnaire	Pourcentage de femmes exerçant le métier proposé	Témoignages F/H présents sur les fiches métiers Onisep
agriculteur / agricultrice	H	27 % dans les petites exploitations (24 % dans les grandes et moyennes exploitations). 2010 source Agreste	Vidéos : 1F 1H Témoignage écrit : 1H
animateur socioculturel / animatrice socioculturelle	F	71 % (2002 source Injep) Difficultés à obtenir des statistiques nationales récentes. Statistiques récentes essentiellement régionales, notamment Rhône-Alpes : 74,5 % en 2011, contre 67 % en 1999 - Source Insee, 2015. Autres remarques : au 31 décembre 2006, 63 % de femmes sont présentes dans les professions de l'animation tous niveaux de responsabilités et tous domaines d'activité confondus (y compris sportifs, où les hommes sont plus représentés). Source : Organisme Paritaire Collecteur Agréé de l'économie sociale - Branche Animation. www.uniformation.fr L'animation est aujourd'hui un métier plutôt féminin alors que les hommes étaient largement majoritaires dans la profession au milieu des années 1970.	Vidéos : 2F 3H Témoignage écrit : 1H
assistant / assistante de service social	F	95 % (2008 source onisep.fr)	Vidéos : 1F 1H Témoignage écrit : 1F
boulangier / boulangère	H	18 % en boulangerie, boucherie et charcuterie (2011 source Insee)	Vidéos : 1F 1H Témoignage écrit : 1H
coiffeur / coiffeuse	F	84 % des actifs occupés (2011 source ministère du Travail) 89 % des salariés (2011 source ministère du Travail)	Vidéos : 4F 1H Témoignage écrit : 1F
conducteur / conductrice de bus ou d'autocar	H	Transport public urbain : 16,3 % de conductrices en 2013 Transport routier de voyageurs : 22 % de conductrices en 2012 Transport routier de marchandises : 3 % de conductrices en 2013	Vidéos : 2F Témoignage écrit : 1H





ÉGALITÉ FILLES GARÇONS

FICHE
ANIMATION

Métiers	Réponses au questionnaire	Pourcentage de femmes exerçant le métier proposé	Témoignages F/H présents sur les fiches métiers Onisep
costumier / costumière	F	83,1 % (2012 source CNC)	Vidéo : 1H Témoignage écrit : 1F
développeur / développeuse informatique	H	19 % (2009 source recensement population Insee)	Vidéos : 1F 2H Témoignage écrit : 1H
gendarme	H	18 % (Source Gendarmerie nationale - ces femmes travaillent surtout dans les corps administratifs et techniques - 2014)	Vidéos : 2F 1H Pas de témoignage écrit
géomètre topographe	H	10,96 % (2014 observatoire des métiers du BTP)	Vidéos : 1F 2H Témoignage écrit : 1H
infirmier / infirmière	F	86,9 % (1 ^{er} janvier 2015 source répertoire ADELI)	Vidéos : 1F 2H Témoignage écrit : 1H
magistrat / magistrate	F	57,8 % (2010 source ENM) mais 80 % des sortants de l'ENM sont actuellement des femmes	Vidéos : 5F 1H Témoignage écrit : 1F
masseur-kinésithérapeute / masseuse-kinésithérapeute	Les 2	50 % (statistiques au 1 ^{er} janvier 2015 - répertoire ADELI sur www.drees.sante.gouv.fr)	Vidéos : 1H Témoignage écrit : 1F
professeur / professeuse des écoles	F	86,5 % (taux de femmes lauréates concours 2013)	Vidéo : 1H Témoignage écrit : 1F
ouvrier / ouvrière paysagiste	H	11 % secteur paysagiste privé (2011 source MSA)	Vidéos : 2F 1H Témoignage écrit : 1F
secrétaire administratif / administrative	F	73,4 % employées administratives de la fonction publique (2011 source Insee) 97 % des secrétaires (2011 source Insee)	Vidéo : H Témoignage écrit : 1F
tailleur / tailleuse de pierre	H	0,25 % de femmes dans la maçonnerie en général - inclut la taille de pierre - (2014 source observatoire des métiers du BTP)	Vidéo : F Témoignage écrit : 1H
technicien électronique / technicienne électronique	H	27,9 % de femmes dans la fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, de machines (2012 source Insee)	Vidéo : 1F Témoignage écrit : 1H
vendeur / vendeuse en magasin	F	73,5 % (2011 source DARES) Attaché commercial : 37,1 % (2011 source DARES) Montrer que les secteurs choisis par les vendeurs et vendeuses sont différents selon le sexe (ex : hommes dans l'automobile, femmes dans l'alimentation, la parfumerie...).	Vidéos : 2F 4H Témoignage écrit : 1F





Pour les professeurs/es qui le souhaitent : des éléments d'information utiles pour l'animation de l'activité

Comment et dans quel sens animer le débat ?

Engager la discussion autour des stéréotypes

Idée reçue : les hommes ont plus de force et les femmes sont plus minutieuses.

FAUX

Tous les hommes ne sont pas forts et toutes les femmes ne sont pas minutieuses. Les capacités sont individuelles, elles dépendent de la personne et non pas du sexe. Force et minutie peuvent s'acquérir par apprentissage et entraînement. Les hommes peuvent tout à fait être minutieux, on le voit par exemple dans les métiers de création (ex. : sertissage, taille des pierres précieuses...), la chirurgie (ex. : chirurgie dentaire, neurologie...). Les femmes peuvent développer des capacités physiques et occupent d'ailleurs des postes physiquement difficiles dans de nombreux secteurs d'activité comme dans les métiers de la santé, des services à la personne, l'alimentaire...

Idée reçue : les conditions de travail dans les métiers exercés majoritairement par des hommes sont trop difficiles pour les femmes.

FAUX

Des conditions de travail difficiles (climat, sécurité, santé, hygiène...) le sont autant pour les hommes que pour les femmes. Aujourd'hui, les conditions de travail se sont largement améliorées grâce à la modernisation du matériel, à l'automatisation. Aujourd'hui c'est la machine qui supporte la charge, la femme ou l'homme pilote la machine. Les évolutions des moyens de levage limitent les exigences de force physique. La position ergonomique et le respect des conditions de sécurité comptent tout autant voire plus que la force physique.

Mise en garde : certains témoignages peuvent véhiculer des représentations stéréotypées (se reporter aux exemples proposés sur le site Genrimages, cités à la page 2).

Expliquer les différences de répartition femmes/hommes dans les métiers

► Dans les métiers sélectionnés, on constate des différences de répartition entre les femmes et les hommes selon les métiers. Il s'agit d'une photographie à un moment donné. Mais ce sont des données d'ensemble, cela ne signifie pas que les femmes et les hommes ne peuvent pas exercer ces activités, ou que les femmes et les hommes seraient « faits » pour des métiers différents.

► Cette répartition peut changer en fonction du temps, des circonstances, par exemple en temps de guerre, les hommes étaient au front et les femmes travaillaient dans les usines.

► La différence de répartition des femmes et des hommes dans les métiers a des origines historiques : dans les métiers majoritairement féminins ou masculins, l'inégale répartition se reproduit d'elle-même. C'est une sorte de tradition.

Cela a pour conséquence qu'une fille ou un garçon a du mal à s'intéresser à un métier où son sexe est minoritaire. Il ou elle peut penser qu'il ne serait pas à sa place.

► Analyser les différences de salaire et de conditions de travail (contrat de travail, temps partiel) entre les métiers majoritairement exercés par des femmes et par des hommes (ex. enquête Subanor 30 mois après le bac pro).

↳ <http://www.ac-rouen.fr/boite-a-outils/publications/le-suivi-des-bacheliers-haut-normands--4961.kjsp>

► Montrer que les secteurs dans lesquels les garçons sont majoritaires sont plus nombreux que l'inverse.

Ressources : « Le guide vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - édition 2015 chiffres-clés » en accès sur :

↳ https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/11/25812-DICOM-CC-complet-2015_bdpl.pdf



ÉQUIPES
ÉDUCATIVES

onisep



PARCOURS
AVENIR



Fiche pour explorer un métier à partir d'une vidéo ou d'une fiche métier sur le site onisep.fr

3 exemples

Métier 1 : tailleur / tailleuse de pierre

Les compétences dans la fiche métier

La pratique du dessin lui permet de développer et d'affiner sa perception des formes et des volumes. Il ou elle exerce son œil et cultive son sens de l'esthétique en visitant des expositions ou des salons.

Avant d'intervenir sur un monument historique, il ou elle a étudié les différents styles architecturaux et acquis des connaissances de base en histoire de l'art. Quelques notions de géométrie, voire de géologie, peuvent également lui être utiles.

Les qualités dans la fiche métier

Le tailleur de pierre ou la tailleuse de pierre a le geste précis et sûr. L'aisance vient au fil des années, avec beaucoup de pratique. Le granit et le marbre ne sont pas des matériaux malléables qui s'approprient en un jour. Ces professionnels/les doivent donc se montrer patients. Autre qualité indispensable : la minutie. Un outil qui dérape, un coup de burin en trop et l'œuvre en gestation est irrémédiablement abîmée.

Métier 2 : costumier / costumière

Les compétences dans la vidéo

La connaissance des matières nécessaires à la fabrication du costume. La connaissance et la maîtrise des techniques de coupes, d'assemblages et de montages des costumes en lien avec l'histoire de l'art à travers les siècles. Le respect du budget.

Les qualités dans la vidéo

L'adaptation, le renouvellement, le travail dans l'urgence.

Métier 3 : technicien électronique / technicienne électronique

Les compétences dans la fiche métier

Des connaissances en programmation informatique sont aujourd'hui indispensables. Il faut également bien connaître son environnement technique (moteurs, boîtes de vitesses, etc.). Les recruteurs apprécient de plus en plus les techniciens ayant une double compétence dans le domaine de l'électronique, par exemple : électronique et microélectronique ; électronique grand public et électronique professionnel.

Une bonne maîtrise de l'anglais technique est souhaitée, ainsi que des aptitudes rédactionnelles afin d'écrire rapports et notices techniques.

Les qualités dans la fiche métier

Le dynamisme, l'initiative, la créativité et l'aptitude à travailler en équipe sont particulièrement appréciés.





ÉGALITÉ FILLES GARÇONS

FICHE
ÉLÈVE

Des métiers majoritairement féminins ? Des métiers majoritairement masculins ?

Séance 1

Étape 1

Voici un questionnaire sur les métiers.

Selon vous, ces métiers sont-ils plutôt exercés par des femmes ?
Plutôt par des hommes ? Ou bien, sont-ils exercés autant
par des femmes que par des hommes ?

Temps de réalisation : 10 minutes

Je coche la case correspondant à ma réponse.

	Exercé plutôt par des femmes	Exercé plutôt par des hommes	Exercé autant par des femmes que par des hommes
agriculteur / agricultrice			
animateur socioculturel / animatrice socioculturelle			
assistant / assistante de service social			
boulangier / boulangère			
coiffeur / coiffeuse			
conducteur / conductrice de bus ou d'autocar			
costumier / costumière			
développeur / développeuse informatique			
gendarme			
géomètre topographe			
infirmier / infirmière			
magistrat / magistrate			
masseur-kinésithérapeute / masseuse- kinésithérapeute			
ouvrier / ouvrière paysagiste			
professeur / professeure des écoles			
secrétaire administratif / administrative			
tailleur / tailleuse de pierre			
technicien électronique / technicienne électronicienne			
vendeur / vendeuse en magasin			
Total			





Séance 2

Effectuer des recherches sur 5 métiers

Avec mon groupe, je consulte les fiches métiers sur le site Onisep.

A. J'observe ce que font les personnes interrogées :

Je regarde les témoignages vidéo et je lis les témoignages écrits des femmes et hommes exerçant les métiers.
Je repère et décris les activités réalisées.

B. Pour exercer ces métiers :

Je note les aptitudes, compétences et qualités nécessaires pour exercer chaque métier.

Métier 1

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Métier 2

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Métier 3

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....





Métier 4

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Métier 5

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Je note ce que m'apprend l'analyse de ces éléments.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Annexe HH – Exemples d'actions pouvant rendre opérationnels les objectifs de la convention 2013-2018¹⁰⁰

OBJECTIF

Sensibiliser les élèves au traitement des hommes et des femmes dans les médias ainsi qu'aux stéréotypes de sexe qu'ils véhiculent.

ACTIONS

Faire le point avec le ou la professeur/e-documentaliste sur les séances pédagogiques en matière d'éducation aux médias et à l'information. Définir comment intégrer la dimension de l'identité sexuelle.

Identifier les structures qui interviennent sur ce sujet et les ressources qu'elles proposent.

Veiller à exclure les stéréotypes sexistes de la communication de l'établissement.

OBJECTIF

Sensibiliser les filles et les garçons aux effets négatifs des stéréotypes dans leurs usages des médias (identité numérique et image de soi, discrimination, sexisme, homophobie...).

ACTIONS

Organiser des séances avec les élèves.

Mettre en place une enquête auprès des élèves sur leur perception des risques.

Développer les compétences stratégiques des élèves sur l'utilisation de leur image (savoir modifier les informations sur un compte personnel, savoir à qui s'adresser en cas de difficulté, etc.).

OBJECTIF

Identifier, pour chaque discipline, les opportunités de traiter la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes et favoriser les actions interdisciplinaires.

ACTIONS

À l'occasion des inspections, interroger les corps d'inspection sur les instructions académiques, les programmes scolaires.

Faire connaître aux équipes éducatives les outils pour l'égalité filles-garçons (notamment le volet « pistes pédagogiques »).

OBJECTIF

Intégrer dans les actions éducatives (vie scolaire, citoyenneté, santé, orientation...) la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes.

ACTIONS

Intégrer la thématique à l'ordre du jour des instances (CA, CESC, conseil d'école, conseils pédagogiques, CVL, etc.).

¹⁰⁰ Réseau Canopé. *Méthodologie* [en ligne]. Disponible sur <https://tinyurl.com/y8wasuso> (Consulté le 15-12-2019)

OBJECTIF

Mettre en œuvre une politique de vigilance sur la sélection des manuels scolaires, des abonnements et des ouvrages mis à disposition des élèves afin d'éviter qu'ils ne véhiculent des stéréotypes sexistes et homophobes.

ACTIONS

Diffuser les travaux du centre Hubertine AUCLERT (Centre francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes).

Intégrer la thématique de l'égalité de façon explicite dans la politique documentaire de mon établissement.

OBJECTIF

Me former et former les personnels sur la thématique de l'égalité entre les filles et les garçons.

ACTIONS

Solliciter la mission égalité filles/garçons de mon académie afin de monter en compétence.

S'abonner à des lettres d'informations ou des revues spécifiques.

Participer à des séminaires ou actions de formation sur l'égalité entre les filles et les garçons dans le cadre du Plan national de formations (PNF) ou du Plan académique de formation (PAF).

Accueillir un ou une stagiaire, étudiant ou étudiante qui travaille (mémoire, enquête...) sur ces questions d'égalité.

OBJECTIF

Contribuer à la formation de l'équipe éducative sur l'égalité entre les filles et les garçons et la lutte contre les discriminations.

ACTIONS

Identifier un-e correspondant-e égalité filles/garçons dans mon établissement. Définir et reconnaître son rôle : relayer les informations relatives aux actions de formation...

Informar l'équipe des actions de formation existantes dans l'éducation nationale et en dehors.

Faciliter la possibilité de suivre les formations (aménagement d'horaire, prise en charge de frais liés au transport...).

Organiser un stage de formation sur site.

OBJECTIF

Me doter d'outils de mesures internes concernant les manifestations du sexisme et de l'homophobie (incident, injure, violence...).

ACTIONS

Sexuer toutes les données collectées dans mon établissement.

Définir des indicateurs pertinents : solliciter les compétences au sein de mon établissement et auprès du rectorat (infirmier/ère scolaire, conseiller/ère technique).

Constituer une documentation spécifique afin d'étayer les choix de chaque indicateur.

OBJECTIF

Définir un plan d'action et un cadre pour analyser, prévenir et faire face à ces manifestations du sexisme et de l'homophobie.

ACTIONS

Sensibiliser les personnels à la réalité des enjeux.

Évaluer, avec chaque instance, la procédure actuelle mise en œuvre lors de la détection de telles situations ainsi que les points d'amélioration possibles.

Identifier l'implication de chaque instance (rédiger un document de type charte, procédure, guide de bonnes pratiques...).

Identifier les structures partenariales sur le territoire (commune, rectorat...) afin de pouvoir les intégrer dans le processus.

OBJECTIF

Inscrire les objectifs d'égalité et de lutte contre le sexisme et l'homophobie dans le projet d'établissement ainsi que dans le règlement intérieur.

ACTIONS

Analyser l'existant et identifier les points d'amélioration possibles.

Recueillir des exemples d'autres établissements.

Interroger la DAJEC (Division des affaires juridiques et du conseil aux établissements, rectorat) sur les règles en vigueur et les formulations pertinentes.

OBJECTIF

Faciliter l'expression des problèmes rencontrés par les jeunes en raison de leur identité sexuelle ou de leur orientation (sexisme, homophobie...) dans l'enceinte de mon établissement.

ACTIONS

Sensibiliser les personnels et les élèves aux problèmes qui peuvent exister afin qu'ils puissent les détecter effectivement ;

Solliciter un organisme extérieur pour former les personnels.

Rédiger un protocole spécifique interne (à destination des personnels et des élèves) afin de faire remonter les problématiques.

Mettre en place des groupes de paroles.

OBJECTIF

Rendre effective la mise en œuvre des séances d'éducation à la sexualité et l'accès à l'information sur la contraception.

ACTIONS

Réaffirmer l'obligation de plusieurs séances annuelles, comme le prévoit le Code de l'éducation.

Développer la formation des équipes transdisciplinaires qui mettent en place l'éducation à la sexualité.

Développer des actions pour renforcer l'éducation à la sexualité, en mobilisant les acteurs de l'éducation nationale, les collectivités locales, notamment les régions, les professionnel-le-s de santé et les partenaires associatifs.

OBJECTIF

Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans l'information sur les formations et les métiers (supports, interventions externes...).

ACTIONS

Mettre en œuvre, dès la 6^e et jusqu'à la terminale, les dispositions du programme du parcours Avenir relatives à l'égalité entre les filles et les garçons.

Participer à des événements pour favoriser les rencontres entre élèves et professionnel-le-s de différents secteurs.

Mettre en place une dynamique collective (équipes éducatives, personnels d'orientation, sociaux et de santé...) autour d'un projet en faveur de l'égalité. Valoriser et partager cette expérience en participant à des prix ou concours.

OBJECTIF

Assurer l'effectivité de l'égalité entre les filles et les garçons dans l'accès aux formations et aux métiers.

ACTIONS

Améliorer l'accueil des élèves (notamment des élèves minoritaires de genre) dans les formations.

Développer des actions de coopération avec le monde professionnel (concernant l'apprentissage, les stages, le tutorat).

OBJECTIF

Appliquer les textes en vigueur sur l'usage de la féminisation des noms de métiers, fonctions, grades et titres et utiliser le langage épicène.

ACTIONS

S'informer et se former sur les règles et principes applicables.

Diffuser une note d'information interne.

Créer un comité de lecture ad hoc pour vérifier les formulaires, documents et pages web produites par l'établissement.

Annexe II – Cours comprenant la considération des deux sexes

Exemple d'un atelier expérimental, 2nde bac pro CSR :

Nom : Prénom :
AE14 : LES FRUITS 2 RES B

Féminisation des noms de métiers

CONTEXTE PROFESSIONNEL Restaurant de type brasserie, le « Pin Perdu » situé à Saint Girons. Ticket moyen 20€. 30 couverts de capacité.	SITUATION Vous êtes chef ou cheffe de rang. Pour booster les ventes de desserts, votre responsable souhaite intégrer une salade de fruits frais à la carte.
--	---

Langage épïcène

ATELIER 1 : DÉCOUPE, PROCÉDURE ET HYGIÈNE

SITUATION Dans un premier temps vous vous interrogez sur la meilleure manière de découper les fruits lors de votre préparation d'office. Il faut faire vite et bien !	COMPÉTENCES  C2-3. Servir des mets et des boissons <i>C2-3.1 Servir des mets</i> <i>C2-3.2 Valoriser des mets</i>
---	---

👉 Selon son groupe, **réaliser** les exercices des annexes et **découvrir** un fruit à expliquer à la classe

👉 **Citer** des moyens qui permettent de réaliser une salade de fruits dans le respect des **normes d'hygiène** :

.....

.....

.....

👉 **Dessiner** la mise en place du poste de travail grâce à ses connaissances et de la liste du matériel ci-dessous :

Corbeille de fruits	Cuillère à café
Assiette de tranche ou planche	Assiette à déchets,
Couteau d'office,	Bol/assiette client

E. CHAUVIN 1/2 09/01/2020

AE14 : LES FRUITS

2 RES B

Considération
des deux sexes

ATELIER 2 : RÉALISATION D'UNE SALADE DE FRUITS

SITUATION

Fortes et forts de vos découvertes, vous décidez de réaliser une salade de fruits pour 4 personnes afin de la présenter à votre responsable.

COMPÉTENCES

C2-3. Servir des mets et des boissons

C2-3.1 Servir des mets

C2-3.2 Valoriser des mets

C5-1 : Appliquer la démarche qualité

C5-1.2 : Respecter les dispositions réglementaires d'hygiène, de santé et sécurité



Choisir un contenant puis **réaliser** une salade de fruits

Langage épicène

SITUATION

Maintenant que votre salade est prête, **votre responsable** vous demande de réfléchir à une phrase pour vendre ce dessert.

COMPÉTENCES

C1-3. VENDRE des prestations

C1-3.3 Mettre en œuvre les techniques de vente des mets et des boissons



ATELIER 3 : ARGUMENTAIRE COMMERCIAL

Rendez-vous sur www.menti.com.

Grâce aux différentes réalisations effectuées, **citer** des mots valorisant ce dessert.

Grâce au nuage de mots généré, **proposer** une phrase d'argumentation commerciale :

5 fruits différents ont été utilisés pour réaliser le dessert. En **déduire** le nombre de parts réalisées :

Annexe JJ – Programme d'animations autour du 25 novembre

LUNDI 18 NOVEMBRE

Conférences d'une intervenante du CIDFF¹⁰¹ de 8h à 15h30 sur les discriminations (définitions, vidéos, cadre légal...) Prise en charge 8h à 10h, de 10h à 12h et de 13h30 à 15h30.

LUNDI 25 NOVEMBRE, RÉCRÉATION DE 10H

Ouverture de la semaine autour d'un buffet sucré tenu par un enseignant de service et les 1^{ère} Bac professionnel restaurant.

Discours du proviseur. Présence d'une représentante de la mairie de Saint-Girons et d'une élue référente en charge des violences intrafamiliales au sein du CISPD¹⁰².

TRAVAUX ÉLÈVES

Organisation d'une première installation réalisée par les élèves du lycée et dirigée par les professeurs d'Arts appliqués et Français autour journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes "FEMME LIBRE !" proposée par les TATM

Les affiches réalisées par les TATM seront exposées toute la semaine dans le hall

Les cadres "Femme Libre" réalisés par les TATM seront exposés toute la semaine dans le hall

EXPOSITIONS

Exposition des BD et explicatifs « **Les métiers ont-ils un sexe ?** » → en face du CDI

Exposition temporaire la mallette « **des métiers pour elle et pour lui** » : 10 Kakémonos sur 10 métiers (*travail autour des stéréotypes*) → dans le hall et ses couloirs environnants.

MINI FESTIVAL DU FILM

Les films seront diffusés dans les amphithéâtres. Chaque enseignant choisit un film.

Films proposés :

- ✓ À la recherche des femmes chefs
 - ✓ We want sex equality
 - ✓ Les roses noires
 - ✓ Battle of the sexes
 - ✓ Les figures de l'ombre
 - ✓ Joue-la comme Beckam
-

LE DÉBAT OU JEU DE LA LIGNE...

...appuyé par un diaporama se fera dans le hall.

Le jeudi matin, les élèves s'inscrivent pour le "**jeu de la ligne**" animé par Claire.

Il serait intéressant d'avoir des classes différentes pour que le jeu soit plus animé.

JEUX

Le lundi, mardi et jeudi, de 12h45 à 13h15, l'infirmière tiendra un stand où les élèves pourront jouer au « **jeu de l'oie contre le harcèlement** »

¹⁰¹ Centre d'information sur le droit des femmes et des familles

¹⁰² Conseil intercommunal de sécurité et de prévention de la délinquance

Annexe KK – Affiche pour le mini festival du film

Document A. SEBIRE

A l'amphithéâtre

ANNE-SOPHIE PIC ALICE WATERS
ADELINE GRATTARD DOMINIQUE CRENN
ELENA ARZAK JACOTTE BRAZIER...

A LA RECHERCHE DES FEMMES CHEFS
Un film documentaire de Véraine Fridiani

Les ROSES NOIRES
UN FILM ÉCRIT & RÉALISÉ PAR HÉLÈNE MILANO
ÊTRE UNE FILLE DANS UNE CITÉ, C'EST ASSEZ COMPLIQUÉ...

C
LYCÉE DES MÉTIERS FRANÇOIS CAMEL
RESTAURATION - SERVICES À LA PERSONNE

FESTIVAL

Ces femmes ont changé le monde !
WE WANT SEX EQUALITY
UN FILM DE NIGEL COLE

ELLES VOULAIENT CHANGER LEURS VIES, ELLES ONT CHANGÉ L'HISTOIRE.

PAR LES RÉALISATEURS DE **LITTLE MISS SUNSHINE**

EMMA STONE STEVE CARELL
BATTLE OF THE SEXES
IL A FAIT UN PARI ELLE PÉRA L'HISTOIRE

DANIEL HENNINGSON NICOLA SPENCER MONAI JONAS CURTNER JESSICA LEUNIST PARKINS
LES FIGURES DE L'OMBRE
LE 8 MARS

25 au 29 novembre

du **FILM**

Semaine consacrée au soutien
à la journée internationale du 25 novembre
pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes

TABLE DES TABLEAUX

Tableau 1 – Références utilisées dans les verbatims	42
Tableau 2 – Références utilisées par répondant	42
Tableau 3 – Exemples de féminisation de noms de métiers	60
Tableau 4 – Contacts utiles en lycée professionnel	72

TABLE DES FIGURES

Figure 1 – Création de l'EIGE (Source : Adéquations. <i>Textes et dispositifs pour l'égalité femmes-hommes au niveau international</i> Disponible sur https://tinyurl.com/ybawopbf)	13
Figure 2 – Structure du guide d'entretien (Création auteur)	31
Figure 3 – Démarche analytique de l'étude empirique (d'après SEBIRE, 2019, p. 41)	32
Figure 4 – Mode d'analyse de l'étude qualitative (Création auteur)	33
Figure 5 – Mode d'analyse de l'étude quantitative (Création auteur)	33
Figure 6 – Répartition genrée des répondants	44
Figure 7 – Ancienneté dans l'Éducation nationale	44
Figure 8 – Lexique de l'égalité	45
Figure 9 – Représentation de l'égalité dans le système éducatif	46
Figure 10 – Connaissance de la cause nationale	47
Figure 11 – Connaissances des acteurs	47
Figure 12 – L'égalité dans l'établissement	48
Figure 13 – Mise en place de stratégies pédagogiques	49
Figure 14 – Posture de l'enseignant	49
Figure 15 – Connaissance et utilisation d'outils pour l'égalité	50
Figure 16 – Impact des stratégies pédagogiques	50
Figure 17 – Capture d'écran du catalogue du PAF de Toulouse : <i>formation à distance</i> (Source : DAFPEN, 2019, p. 110)	69
Figure 18 – Capture d'écran du catalogue du PAF de Toulouse : <i>formation des référents égalité filles</i> (Source : DAFPEN, 2019, p. 146)	69
Figure 19 – Capture d'écran du catalogue M@gistère : <i>promotion de l'égalité dans l'éducation</i> (Source : DGESCO, 2020, p. 355)	70
Figure 20 - Capture d'écran du catalogue M@gistère : <i>égalité entre les filles et les garçons</i> (Source : DGESCO, 2020, p. 364)	70

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements	4
Sommaire	5
INTRODUCTION GÉNÉRALE	6
PARTIE 1 – REVUE DE LITTÉRATURE	8
Introduction de la première partie	9
Chapitre 1 – Définitions et historicité	10
1.1 Définitions	10
1.2 Historicité	10
1.2.1 Au niveau international	11
1.2.2 Au niveau de l'Union européenne (UE)	12
Chapitre 2 – Au niveau de l'état	16
2.1 Textes de loi	16
2.2 Définitions	17
2.3 Convention et charte	17
2.3.1 Convention interministérielle	17
2.3.2 Charte de la laïcité	18
Chapitre 3 – Au sein de l'école	19
3.1 Premier degré	19
3.1.1 Outils	19
3.1.2 Écriture inclusive	20
3.2 Constat dans le second degré	21
3.2.1 Réussite scolaire	21
3.2.2 Orientation	21
Chapitre 4 – Dans la classe	23
4.1 Premier degré	23
4.2 Second degré, au lycée professionnel	24
Conclusion de la première partie	26
PARTIE 2 – ÉTUDE EMPIRIQUE	27
Introduction de la deuxième partie	28
Chapitre 1 – Présentation des méthodes d'étude	29
1.1 Échantillon et terrain d'étude	29
1.1.1 Étude qualitative	29
1.1.1.1 Définition de la population	29
1.1.1.2 Sélection du cadre d'échantillonnage	29
1.1.1.3 Définition des unités d'échantillonnage	29

1.1.1.4 Choix d'une méthode d'échantillonnage	29
1.1.2 Étude quantitative	29
1.1.2.1 Définition de la population	29
1.1.2.2 Sélection du cadre d'échantillonnage	30
1.1.2.3 Définition des unités d'échantillonnage	30
1.1.2.4 Choix d'une méthode d'échantillonnage	30
1.2 Outils	30
1.2.1 Entretiens semi-directif	30
1.2.2 Questionnaire	31
1.3 Démarche analytique et modes d'analyse	32
1.3.1 Démarche analytique	32
1.3.2 Modes d'analyse	32
Chapitre 2 – Résultats de l'étude qualitative	34
2.1 Présentation des résultats	34
2.2 Interprétation des résultats	34
2.2.1 Analyse sémantique	34
2.2.1.1 Profil des répondants	34
2.2.1.2 Féminisation du vocabulaire	35
2.2.1.3 Freins	35
2.2.1.4 Constat et représentation dans les enseignements et dans la profession	36
2.2.1.5 Pratiques pédagogiques lors d'une séance	37
2.2.1.6 Pratiques pédagogiques en rapport avec les outils	38
2.2.1.7 Pratiques pédagogiques en rapport avec l'enseignant	39
2.2.1.8 Bilan et perspectives	40
2.2.2 Analyse lexicale	42
Chapitre 3 – Résultats de l'étude quantitative	44
3.1 Généralités	44
3.1.1 Diffusion	44
3.1.2 Profil des répondants	44
3.2 Égalité filles-garçons pour les répondants	45
3.2.1 Perception	45
3.2.2 Représentation	45
3.3 Environnement des répondants	47
3.3.1 Institution	47
3.3.2 Établissement	48
3.4 L'enseignant et la classe	49
3.4.1 Enseignant	49
3.4.2 Outils	50

3.5 Impact	50
Chapitre 4 – Discussion des résultats	51
4.1 Biais des études	51
4.2 Perception en lycée professionnel hôtelier	51
4.3 Nécessité de mise en place de stratégies pédagogiques spécifiques	52
Conclusion de la deuxième partie	53
PARTIE 3 – PRÉCONISATIONS	54
Introduction de la troisième partie	55
<i>VADE-MECUM</i> Favoriser la promotion de l'égalité filles-garçons au sein d'un lycée professionnel hôtelier	
Préambule	56
Glossaire	57
Chapitre 1 – Apports institutionnels	58
1.1 Textes internationaux	58
1.2 Textes européens	58
1.3 Code de l'éducation	58
1.4 Référentiel des compétences	58
1.5 Conventions interministérielles	59
1.6 Rapports	59
Chapitre 2 – Pistes pédagogiques	60
2.1 Fiche 1 – Dans les cours	60
2.1.1 Présentation de la situation	60
2.1.2 Exemple	60
2.1.3 Conseils et pistes d'actions	60
2.1.3.1 Féminiser	60
2.1.3.2 Prendre en considération l'auto-évaluation disparates des filles et des garçons	61
2.1.3.3 Répartir équitablement les tâches	61
2.2 Fiche 2 – Outils	62
2.2.1 Présentation de la situation	62
2.2.2 Exemple	62
2.2.3 Conseils et pistes d'actions	62
2.2.3.1 S'auto-évaluer	62
2.2.3.2 Séances spécifiques	62
2.2.3.2.1 Quand ?	62
2.2.3.2.2 Quoi ?	63
2.2.3.3 Expositions	64
2.2.3.4 Concours	64
2.2.3.5 Projets	64
2.3 Fiche 3 – Posture de l'enseignant	65

2.3.1 Présentation de la situation	65
2.3.2 Exemple	65
2.3.3 Conseils et pistes d'actions	65
2.3.3.1 Indifférenciation	65
2.3.3.2 Exemplarité	66
2.3.3.3 Mise en avant – dialogue	66
2.3.3.4 Gestion de classe	67
Chapitre 3 – Ouverture vers la profession	68
3.1 Fiche 4 – Orientation	68
3.1.1 Présentation de la situation	68
3.1.2 Exemple	68
3.1.3 Conseils et pistes d'actions	68
3.1.3.1 Journée portes-ouvertes	68
3.1.3.2 PFMP	68
3.1.3.3 S'informer	68
Chapitre 4 – Se former – s'informer	69
4.1 Fiche 5 – Formations	69
4.1.1 Présentation de la situation	69
4.1.2 Exemple	69
4.1.3 Conseils et pistes d'actions	69
4.1.3.1 PAF	69
4.1.3.2 M@gistère	70
4.1.3.3 FIL	70
4.1.3.4 Veille informationnelle	70
Chapitre 5 – Retour d'expérience	71
Chapitre 6 – Contacts utiles	72
Conclusion de la troisième partie	73
CONCLUSION GÉNÉRALE	74
Bibliographie	76
Table des annexes	79
ANNEXES	81
Table des tableaux	262
Table des figures	263
Table des matières	264

PROMOTION DE L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS DANS L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL HÔTELIER

RÉSUMÉ

L'égalité des sexes est inscrite dans notre époque. Notre revue de littérature nous dévoile que depuis les années soixante-dix et la mixité dans le secondaire, de nombreuses lois, conventions et chartes sont apparues. Le gouvernement met à disposition du corps enseignant des outils numériques afin de les aider à promouvoir l'égalité filles-garçons. Cet apprentissage débute à l'école primaire pour insuffler une culture de l'égalité filles-garçons aux jeunes générations. Il se poursuit dans le secondaire où les élèves sont accompagnés dans leur choix d'orientation et dans leur insertion professionnelle. Le lycée professionnel ne fait pas l'objet de beaucoup d'études scientifiques concernant l'égalité des sexes. Nous nous sommes donc interrogé sur la promotion de l'égalité filles-garçons en lycée professionnel hôtelier. Pour y répondre, nous avons mené une étude empirique composée de deux volets, l'un qualitatif, l'autre quantitatif. Nous sommes allé à la rencontre de différents personnels de l'Éducation nationale pour connaître la perception de l'égalité des sexes et les stratégies pédagogiques mises en place. La demande d'informations sur le sujet et de formations est grandissante. Les enseignants souhaitent ainsi être sûrs de promouvoir l'égalité filles-garçons en employant les bons mots, les bonnes postures ou les bonnes stratégies. C'est sur ces demandes que nous basons nos préconisations. Ainsi, nous proposons un *vade-mecum* pour favoriser la promotion de l'égalité filles-garçons afin d'accompagner au mieux les enseignants dans ce domaine.

MOTS-CLÉS : égalité filles-garçons, cause nationale, stéréotype, discrimination, orientation scolaire, développement durable

PROMOTION OF GENDER EQUALITY IN PROFESSIONAL HOTEL HIGH SCHOOL

ABSTRACT

*Gender equality is part of our time. Our literature review reveals that since the seventies and mixed secondary education, many laws, conventions and charters have appeared. The government is making digital tools available to teachers to help them advance gender equality. This learning begins in elementary school to instill a culture of gender equality in the younger generations. It continues in secondary school where pupils are accompanied in their choice of orientation and in their vocational integration. There are not many scientific studies in the professional hotel high school about the subject of gender equality. We therefore asked ourselves about the promotion of gender equality in the professional hotel high school. To answer this, we conducted an empirical study consisting of two components, one qualitative and the other quantitative. We went to meet different staff of the national Education to know the perception of gender equality and the pedagogical strategies put in place. The demand for information on the subject and for training is growing. Teachers want to be sure that they are promoting gender equality by using the right words, postures or strategies. It is on this requests that we base our recommendations. So, we propose a *vade-mecum* to encourage the promotion of gender equality in order to best support teachers in this field.*

KEY WORDS: *gender equality, national purpose, stereotype, discrimination, school guidance, sustainable development*