



**Les stéréotypes de genre : origines, incidences  
et leviers d'action en faveur de l'égalité**

Florence FRANÇON – 4 avril 2019

# Présentation personnelle

## Florence FRANÇON

Chargée de mission études de genre et promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes à **l'Institut Gaston Berger de l'INSA Lyon.**

- ✓ Recherche en sciences humaines et sociales.
- ✓ Pilotage et animation d'un cours sur le genre
- ✓ Gestion de projets : incitation et accompagnement des élèves.
- ✓ Événements de sensibilisation : *Genre ... on en parle ?*

Formation en sociologie et statistiques – Master Études de genre

- ✓ Sociologie de l'éducation, de la famille et du travail.
- ✓ Construction sociale des inégalités : rapports sociaux de sexe, de classe sociale et d'origine ethnique.
- ✓ Inégalités et biais de genre dans les domaines scientifiques et techniques.

# Sommaire

## Le genre : de quoi parle-t-on ?

- Définitions et concepts clés
- Le genre, une catégorie d'analyse parmi d'autres

## Les stéréotypes de genre : origines et incidences

- Des stéréotypes aux inégalités
- Les biais de genre dans les sciences et techniques

## Les leviers d'action pour l'égalité

- Enjeux et bonnes pratiques
- De l'intérêt d'un usage non discriminant de la langue

## Vos réactions, vos questions



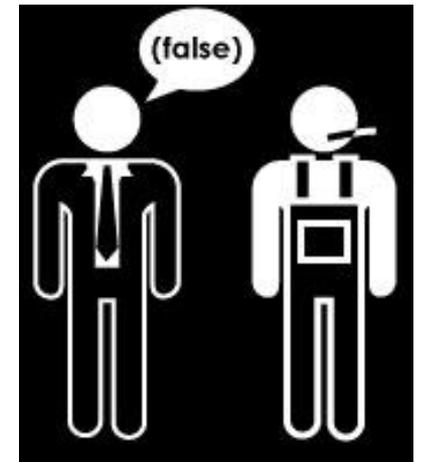
<http://institut-gaston-berger.insa-lyon.fr>  
igb@insa-lyon.fr

**INSA** INSTITUT NATIONAL  
DES SCIENCES  
APPLIQUEES  
LYON

# Le genre : de quoi parle-t-on ?



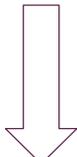
# Que voyez-vous ?



# Définitions

Idée-préconçue, pensée simplificatrice

Stéréotype

Jugement  de valeur

Préjugé

Croyance positive ou négative  
(Individu·e / Groupe)

Stéréotypes de genre

Croyance en l'existence de caractéristiques  
et de compétences **naturellement**  
« féminines » ou « masculines ».

Normes : « L'Homme », « La Femme »  
Modèles idéalisés



# Le genre ... de quoi parle-t-on ?

## L'expérience du pyjama jaune ou baby X

Condry & Condry (1976), Karracker & all. (1995), Rubin & all. (1974), Sweeney & Bradbard (1988), etc.

« Ce bébé pleure, pourquoi ? »



# Le genre ... de quoi parle-t-on ?

*Gender studies* (recherches anglo-saxonnes, an. 1970)

## Enjeux

- Dissocier le sexe des **rappports sociaux de sexe**.
- Rendre compte de la « **valence différentielle des sexes** » (F. Héritier, 1996) ➔ Rappports de domination.
- Comprendre la **construction sociale** des inégalités.

**Universalité et transversalité : fait système.**

C'est un **fondamental de la construction des sociétés**



Pour aller plus loin :

- Françoise Héritier, *Masculin / féminin, tome 1 : La pensée de la différence*, 1996, Paris : Odile Jacob.
- Françoise Héritier, *Masculin, féminin : Volume 2, Dissoudre la hiérarchie*, 2002, Paris : Odile Jacob.
- Françoise Héritier, *Hommes, femmes, la construction de la différence*, 2005, Paris : Éd. Le Pommier - CSI
- Patric Jean, *Conversations avec Françoise Héritier*, documentaire, 2015

# Le genre ... de quoi parle-t-on ?

Vision **binaire** : stéréotypes opposés associés au féminin et au masculin.

*Public / Privé*  
*Extérieur / Intérieur*  
*Chaud / Froid*  
*Dur / Mou*  
*Actif / Passif*

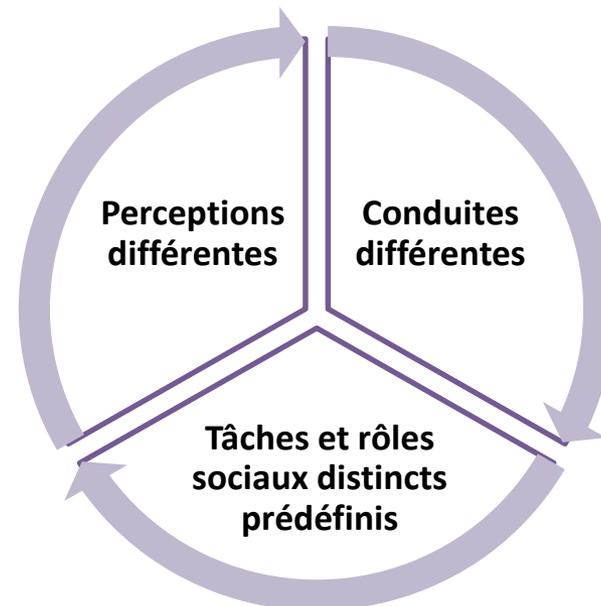
...



et **complémentaire**.

**Justifie, reproduit et légitime :**

- les rôles sociaux différenciés
- donc le **système inégalitaire**
- et l'**hétéronormativité**



# Le genre ... de quoi parle-t-on ?

## Concept de **Masculinité hégémonique** (Raewyn Connell)

« Processus de **hiérarchisation**, de **normalisation** et de **marginalisation** des masculinités ».

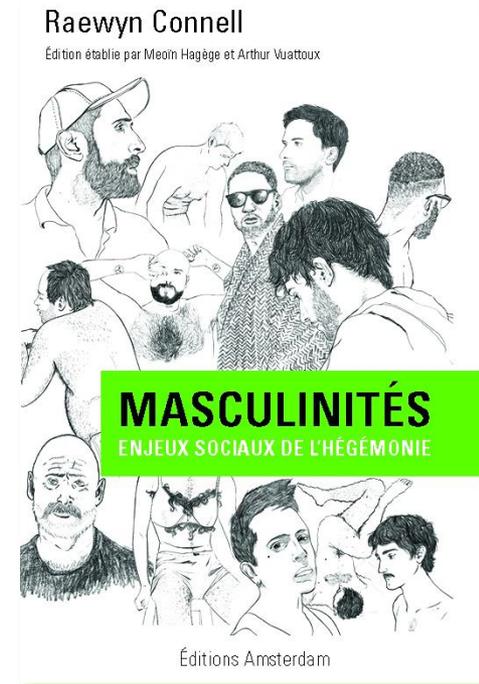
Expression de la domination de certaines catégories d'hommes, dans un contexte précis, sur les femmes mais également sur d'autres catégories d'hommes.

→ Enjeu de pouvoir

Source : <https://cafaitgenre.org/2015/02/23/masculinite-hegemonique/>

Pour aller plus loin : - Raewyn Connell, *Masculinités. Enjeux sociaux de l'hégémonie*, Éditions Amsterdam, 2015

- Entretien exclusif avec Éric Fassin, 2019, [La masculinité](#) (vidéo)



# Le genre, une catégorie d'analyse parmi d'autres

## Intersectionnalité (Kimberlé Crenshaw)

Le fait de subir différents rapports de domination → **Sexe, Race, Classe.**

*Race : concept en SHS pour parler des rapports sociaux relatifs à l'origine ethnique.*

*Permet d'appréhender les processus sociaux constitutifs du racisme.*

## Consubstantialité et coextensivité (Danièle Kergoat)

Les rapports sociaux **se construisent de façon simultanée et se renforcent mutuellement.**

(sexe, race, origine supposée / avérée, classe sociale, âge, handicap, orientation sexuelle ...).

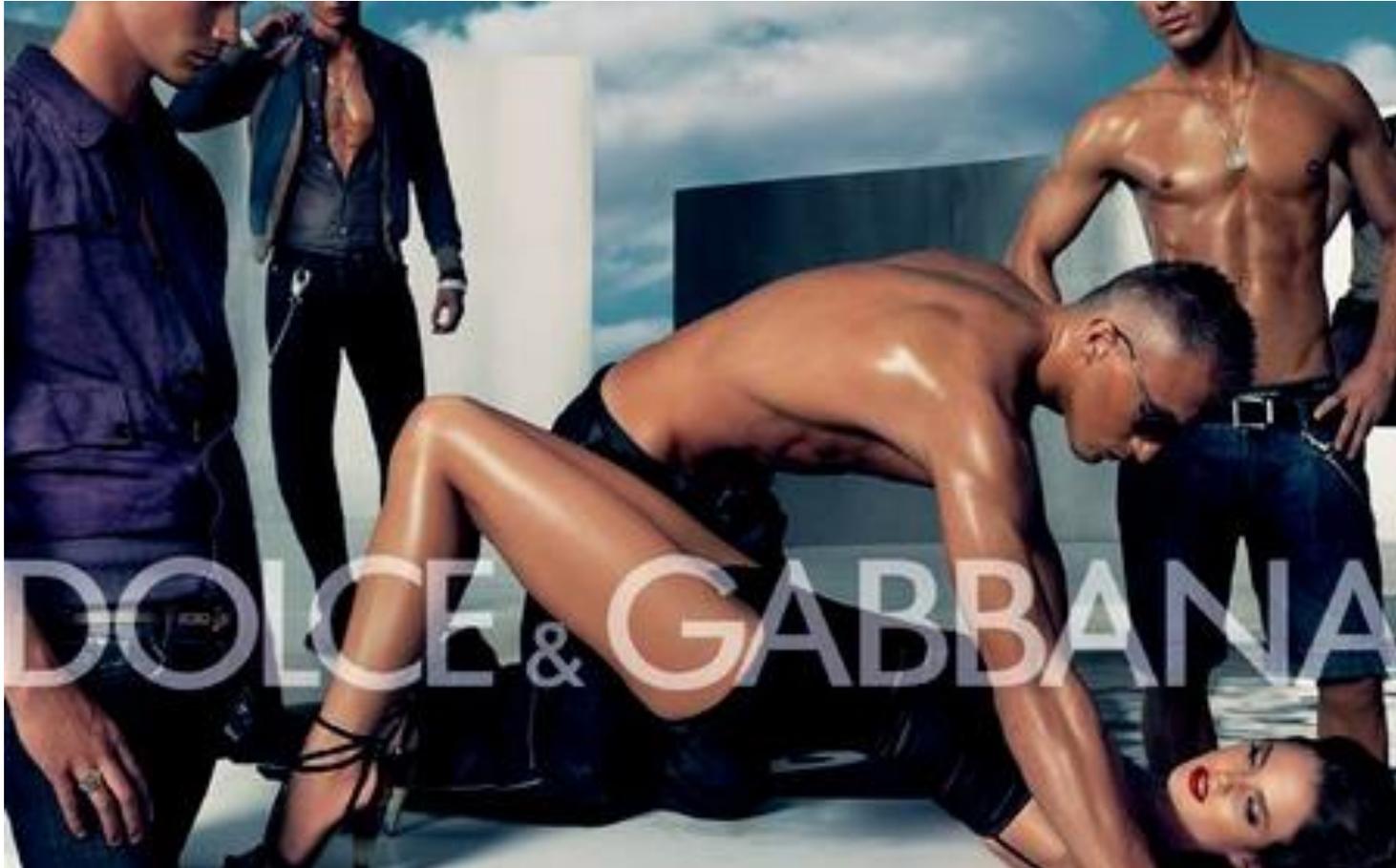


Pour aller plus loin :

- bell hooks, 2015, *Ne suis-je pas une femme ? Femmes noires et féminisme*, Éditions Cambourakis, Coll. Sorcières.
- bell hooks, 2017, *De la marge au centre. Théorie féministe*, Éditions Cambourakis, Coll. Sorcières.

# Les stéréotypes de genre : origines et incidences

Votre analyse :



# La construction et la reproduction des stéréotypes

≠ Innés

À la naissance, seulement **10% de connexions neuronales** provisoirement établies.

**Plasticité cérébrale**  
(Catherine Vidal)

**Acquis**

La société façonne les individu·e·s et structure les rapports sociaux : **processus continu, tous domaines.**

**Socialisation**

*Famille*

*École*

*Pairs*

*Institutions*

...

**différenciée** en fonction du sexe.

Pour aller plus loin :

- Détrez Christine, *Quel genre ?*, 2015, Éditions Thierry Magnier.
- Ferrand Michèle, *Féminin Masculin*, 2011, Paris : La Découverte.
- Vidal Catherine, *Féminin masculin : mythes et idéologie*, 2006, Paris : Belin

# La construction et la reproduction des stéréotypes



## Acquis

La société façonne les individu·e·s  
et structure les rapports sociaux :  
**processus continu, tous domaines.**

## Socialisation

Famille

École

Pairs

Institutions

...



**différenciée** en fonction du sexe.

*Compétences, qualités, goûts, attentes,  
attitudes etc. ... associés à l'un ou l'autre  
groupe de sexe perçus comme « naturels »*

Pour aller plus loin :

- Détrez Christine, *Quel genre ?*, 2015, Éditions Thierry Magnier.
- Ferrand Michèle, *Féminin Masculin*, 2011, Paris : La Découverte.
- Vidal Catherine, *Féminin masculin : mythes et idéologie*, 2006, Paris : Belin

# La construction et la reproduction des stéréotypes



## Acquis

La société façonne les individu.e.s  
et structure les rapports sociaux :  
**processus continu, tous domaines.**

## Socialisation

Famille

École

Pairs

Institutions

...



**différenciée** en fonction du sexe.

*Compétences, qualités, goûts, attentes,  
attitudes etc. ... associés à l'un ou l'autre  
groupe de sexe perçus comme « naturels »*

Pour aller plus loin :

- Détrez Christine, *Quel genre ?*, 2015, Éditions Thierry Magnier.
- Ferrand Michèle, *Féminin Masculin*, 2011, Paris : La Découverte.
- Vidal Catherine, *Féminin masculin : mythes et idéologie*, 2006, Paris : Belin

# Le genre de la langue

## L'énigme du chirurgien



Who is the surgeon?

Image source : ©BBC

Research and Innovation

Pour aller plus loin :

**Microtrottoir EgaliGone - L'énigme du chirurgien :**

<https://www.youtube.com/watch?v=YebfaWkng9s>

# De l'importance de la langue

**Performativité du langage** (J. L. Austin, 1962 & J. Butler, 1990 : performativité de genre)

Il contribue à véhiculer et à renforcer les stéréotypes de genre :

- **Fort déséquilibre** : nombre de femmes et d'hommes représenté·e·s.
- **Répertoire restreint de rôles et de situations limitant les possibilités d'être et d'agir.**
- **Hiérarchisation** des statuts et des fonctions, souvent au détriment des femmes.

**Enjeux de visibilité, d'égalité, d'émancipation :**

« *Le langage est politique* » (Maria Candea, linguiste)

**Capacité de projection, sentiment de confiance et de légitimité**

« En moyenne les élèves ont significativement plus confiance en eux lorsque les professions sont présentées avec la marque du genre grammatical féminin. »

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

# Effets des stéréotypes : « La menace du stéréotype »

Les stéréotypes influencent le sentiment de compétences mais aussi les performances.

Risque de **chute de performance** quand un stéréotype négatif est prégnant ou évoqué.

Charge cognitive et émotionnelle : moins de ressources disponibles (comme l'attention).

Pour aller plus loin : Reportage France 2, « [Mathématiques : comment les idées reçues changent-elles le cerveau des filles ?](#) ».

Expérience : 454 élèves de 6<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> réparti·e·s en 2 groupes mixtes.

➔ Reproduire une figure mêlant triangles et carrés de différentes couleurs.

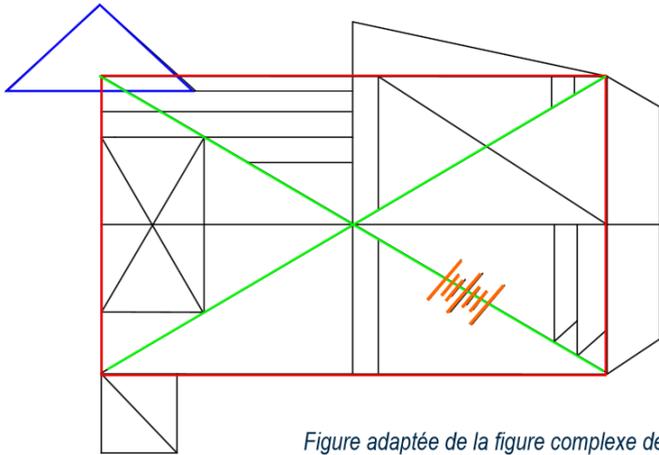


Figure adaptée de la figure complexe de Rey-Osterrieth

Groupe 1 :

« vous allez réaliser un exercice de **dessin** »

➔ meilleure performance des filles

Groupe 2 :

« vous allez réaliser un test de **géométrie** »

➔ meilleure performance des garçons

Source : HUGUET P. & REGNER I., *Journal of Educational Psychology*, 2007

# Effets des stéréotypes : La prophétie auto-réalisatrice

« On devient ce que l'autre pense que vous êtes. » (Christine Détrez, 2015)

Orientation scolaire / Activités et Loisirs / Répartition des tâches domestiques /  
Rapport au corps / Relation à soi et aux autres / Etc. ...  
Carrière

« **Couloir de verre** » : Évolution horizontale dans la carrière des femmes  
Valorisation de qualités - *et non pas* « *compétences* » - supposées féminines.

➔ « Femmes faites pour ça » : **essentialisation**.

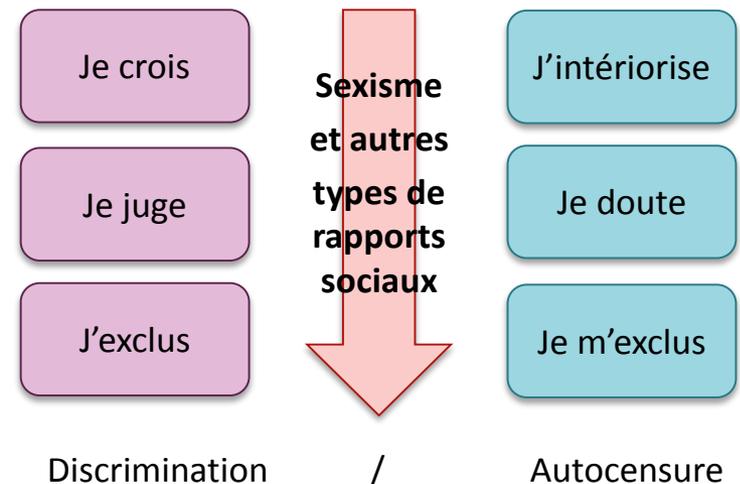
Exemple : carrière des informaticiennes

Isabelle Collet, 2006

« transmission » ≠ « création »

Pour aller plus loin :

- Détrez Christine, *Quel genre ?*, 2015, Éditions Thierry Magnier.
- Collet Isabelle, *L'informatique a-t-elle un sexe ? Hackers, mythes et réalités*, 2006, Paris : L'Harmattan.



# Ce que le genre fait aux conditions de travail

## Couloir de verre et Plafond de verre

### 2.5 Plus d'employées que de cadres



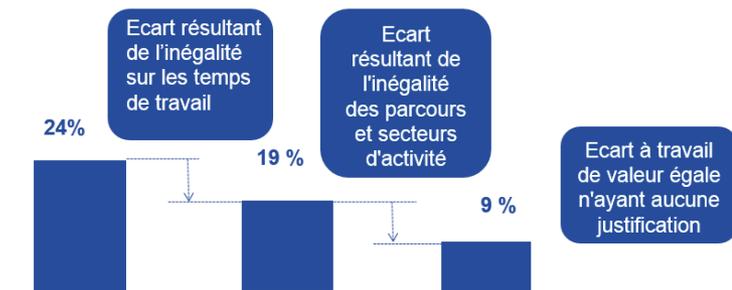
Champ : personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus, France entière hors Mayotte.  
Source : Insee, enquête Emploi.

Source : [Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – Chiffres-clés – Édition 2018](#)

## Inégalités salariales

Les femmes gagnent en moyenne :

- 24% de moins que les hommes tous temps de travail confondus
- 19% de moins que les hommes pour les salaires ramenés à temps plein.



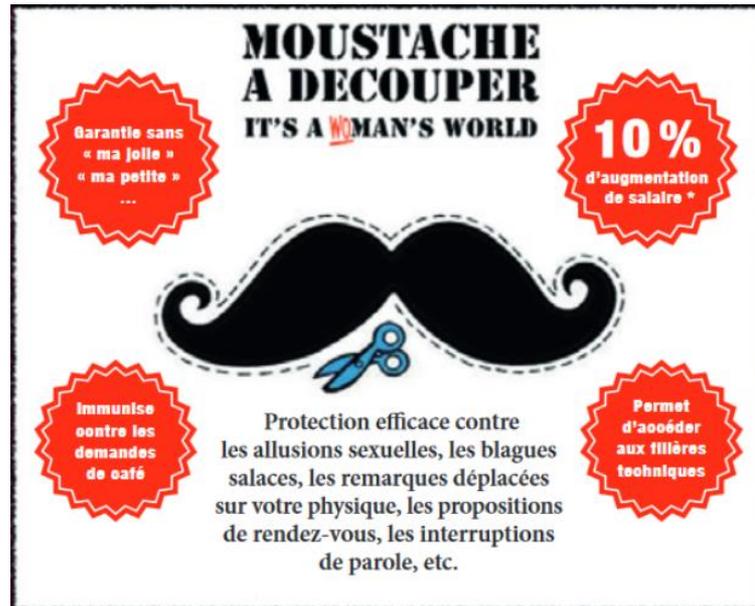
Source : ANACT - [anact.fr](http://anact.fr)  
*Égalité professionnelle & conditions de travail*

Source : DARES 2012 - Chiffres-clés de l'égalité femmes-hommes Edition 2014

# Ce que le genre fait aux conditions de travail

## Situation défavorable pour les femmes dans les domaines scientifiques et techniques traditionnellement masculins.

Source : Thomas Couppié, Dominique Epiphane, *Les débuts de carrières des femmes diplômées des filières scientifiques - "Rien ne se perd, rien ne se crée, tout se transforme" ?*, Céreq : Net.Doc n°155, mars 2016.



Source : *Égalité FEMMES-HOMMES, la Seine-Saint-Denis mobilisée !*  
<http://lemag.seinesaintdenis.fr>

## Plancher collant

Les jeunes femmes accèdent moins rapidement à un CDI et à un temps plein

Source : CÉREQ - [cereq.fr](http://cereq.fr)

# Ce que le genre fait aux conditions de travail

## Qualité de vie au travail

### Sexisme

**Plus de 70% des salarié·e·s** (cadres et non cadres) ont vécu une situation de sexisme dans leur vie professionnelle, ce qui a fragilisé leur sentiment de compétence personnelle.

Source : *Kit pour agir contre le sexisme - Trois outils pour le monde du travail*, Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 2016.

# Ce que le genre fait aux conditions de travail

## Qualité de vie au travail

### Prévention des risques

Les femmes et les hommes sont exposés à des contraintes de travail différentes compte tenu entre autre de la ségrégation des emplois.

Conditions de travail	En tendance des femmes dans leurs emplois	En tendance des hommes dans leurs emplois
<b>Environnement</b>	Produits de nettoyage Risques d' infections	Intempéries, froid, chaud Bruit, Produits chimiques
<b>Postures</b>	Travail répétitif Station debout	Charges lourdes Efforts physiques intenses
<b>Relations</b>	Agressions du public Travail isolé	Responsabilités hiérarchiques Travail à l' extérieur
<b>Autonomie</b>	Application stricte des consignes Moins de marges de manœuvre	Possibilité de régler soi-même les problèmes
<b>Horaires</b>	Horaires contrôlés Horaires atypiques: soir, matin, nuit	Horaires moins prévisibles Travail posté ou de nuit
<b>Conditions d'emploi</b>	Postes peu qualifiés, CDD, temps partiel	Intérim, chômage partiel

Source: données issues des résultats des enquêtes conditions de travail de la DARES  
Extrait du tableau complet du guide « La mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance » Anact 2011  
<https://www.anact.fr/file/4879/download?token=2sd3iQ11>

Source : [anact.fr](http://anact.fr)

*Égalité professionnelle & conditions de travail*

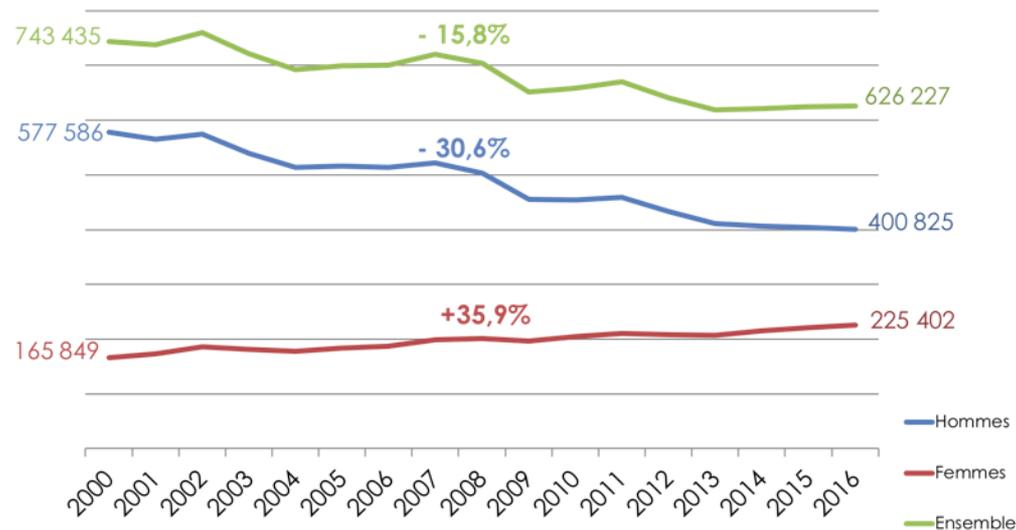
# Ce que le genre fait aux conditions de travail

## Qualité de vie au travail

### Accidents du travail

Entre 2000 et 2016, le nombre des accidents de travail est en augmentation pour les femmes (+35,9%) tandis qu'il est en diminution pour les hommes (-30,6%).

Évolution du nombre des accidents du travail en France 2000-2016



Calcul et graphique Anact d'après chiffres CNAM-TS

<http://www.risquesprofessionnels.ameil.fr/statistiques-et-analyse/sinistralite-atmp/dossier/nos-statistiques-sur-les-accidents-du-travail-par-ctn.html>

Source : [anact.fr](http://anact.fr)

Égalité professionnelle & conditions de travail

# D'autres effets des stéréotypes de genre

## La prise de parole : enjeux de pouvoir et de domination

**Maninterrupting** : les hommes ont plus tendance à interrompre la parole de manière « intrusive ». Les femmes interrompent moins souvent, et quand elles le font, c'est pour avoir un **complément d'information, montrer leur intérêt ou faire des commentaires d'encouragement.** (source : [antisexisme.net](http://antisexisme.net))

## L'expression et la reconnaissance des idées

**Effet Matilda** : moindre reconnaissance, invisibilisation voire appropriation des travaux et découvertes de femmes scientifiques par des hommes.

(exemples : [franceculture.fr](http://franceculture.fr) et [eveprogramme.com](http://eveprogramme.com))

## Le sentiment de compétences, de légitimité

### **Syndrome de l'imposteur·trice**

**Autocensure** : du fait de la différence de statut des femmes et des hommes dans la société, « **sentiment de moindre légitimité** à s'exprimer en contexte insuffisamment inclusif plutôt qu'un défaut de confiance en soi ».

(source : [eveprogramme.com](http://eveprogramme.com))

# Ce que le genre fait aux sciences et techniques

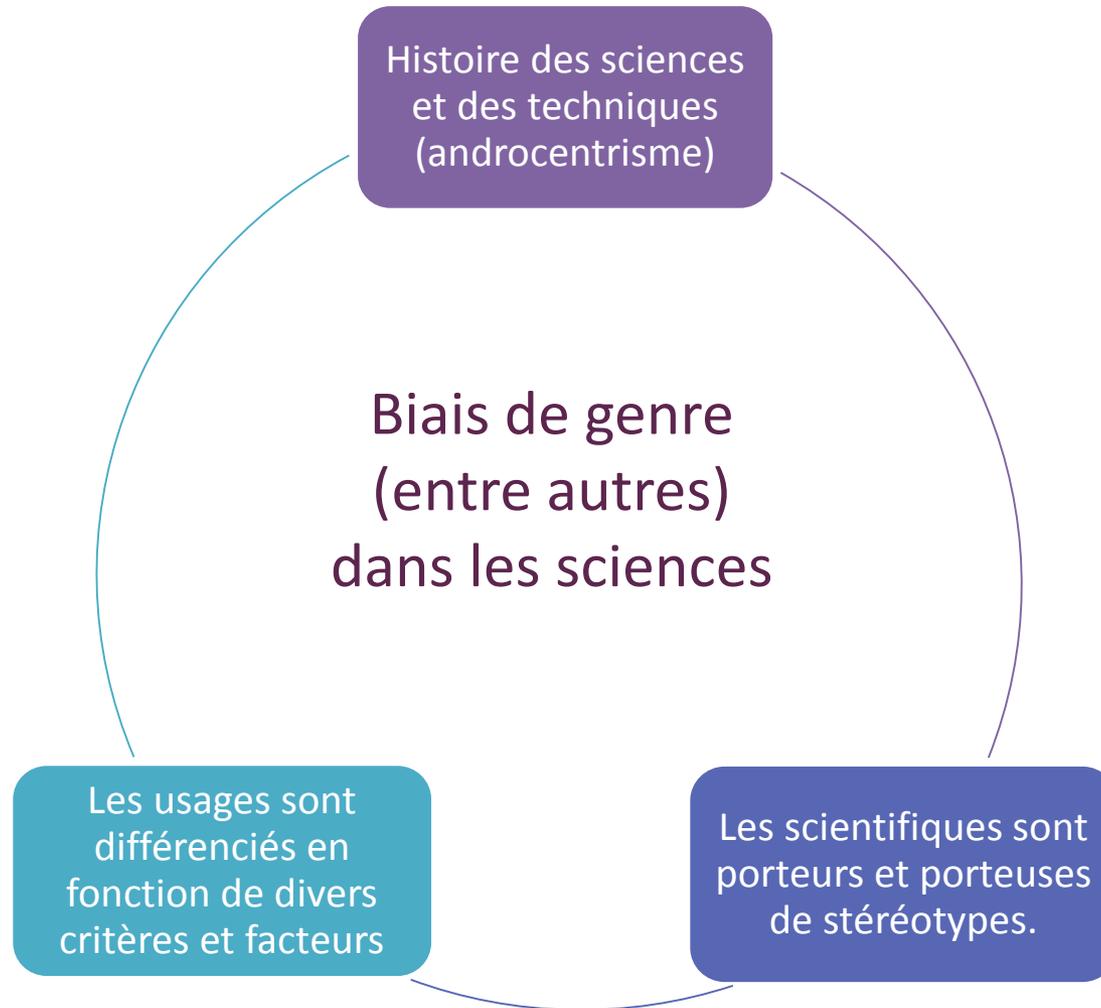
## Les biais de genre dans les sciences



Inserm

*Page YouTube de l'INSERM, Genre et santé, attention aux clichés !*  
Comité d'éthique de l'INSERM « [Genre et recherche en santé](#) ».

# Ce que le genre fait aux sciences et techniques



# Les biais de genre dans les sciences : exemples

L'individu « standard » est un homme

Healthkit



L'appli a mis **un an** avant  
de pouvoir intégrer des données sur les règles.

# Les biais de genre dans les sciences : exemples

**L'individu « standard » est un homme**

Mannequin de choc

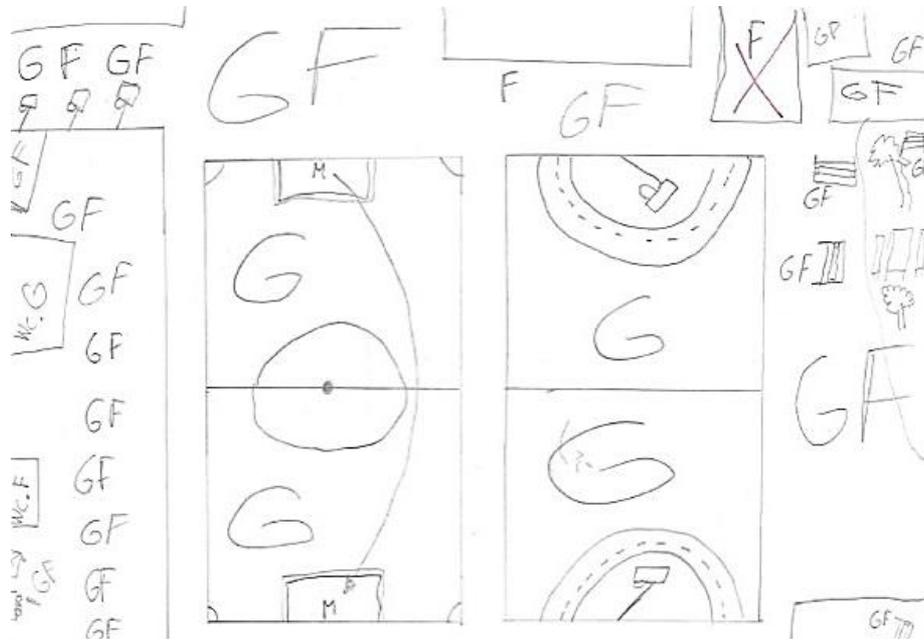


Homme blanc de taille moyenne

# Les biais de genre dans les sciences : exemples

## Les pratiques et usages sont ignorés

### Occupation de l'espace et déplacements



La cour de récréation dessinée par un élève de collège  
"G" pour garçons, "F" pour filles. Source : Travaux d'Édith Maruejols

Les garçons au centre (terrains de sport)  
Les filles en périphérie (espaces réduits)

En ville : les femmes sont mobiles,  
les hommes plus souvent statiques.

# Les leviers d'action pour l'égalité



« On est sexiste par abstention »

Marie Duru-Bellat, sociologue

Constat que si l'on n'a pas une action volontariste, on aura des comportements sexistes (non conscients).

# Enjeux : « chausser les lunettes du genre »

« Le mythe de l'égalité-déjà-là »

Christine Delphy, sociologue

Les inégalités femmes-hommes ont existé autrefois chez nous et existent encore **ailleurs**, mais ne sont plus présentes chez nous aujourd'hui. Il ne resterait que **quelques résidus qui disparaîtront d'eux-mêmes**, avec le **renouvellement des générations**.



Une affiche de la campagne du Laboratoire de l'égalité

- **Absence de consensus** : intérêt de lutter contre le sexisme
- **Euphémisation** : « C'est juste une blague »  
« C'est pire ailleurs »
- **Enjeux de pouvoir** : maintenir sa position et ses privilèges
- **Tabou** : peu d'exemples et de modèles  
(sentiment de solitude et culpabilisation des victimes)



# Agir pour l'égalité : définitions

## Mixité

Co-présence de femmes et d'hommes dans un groupe.

→ Nécessaire **présence d'au moins 30% à 35%** (Rosabeth Kanter, 1977) **du groupe minoritaire** pour véritablement parler de mixité afin qu'il soit représenté et influence le fonctionnement d'une organisation, change la nature des interactions et modifie la dynamique de groupe.

## Parité

Présence numérique égale de femmes et d'hommes.

## Égalité

Valeur morale, républicaine ainsi qu'un concept juridique désignant **l'égalité de traitement** des citoyen·ne·s par la Loi.

≠ **Discrimination** : différence de traitement / critère et domaine prohibés par la Loi.

Mixité ≠ Égalité.

*L'égalité n'a pas à être « performante » : Réjane Sénac*

# Agir pour l'égalité : définitions

## Sexisme

Ensemble des **attitudes, propos et comportements** fondés sur des stéréotypes de sexe (directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe) **où la hiérarchie entre les hommes et les femmes est jugée souhaitable**. Il implique un traitement différencié injustifié entre les sexes (discrimination).

### ↳ Sexisme ordinaire

En apparence anodins, certains comportements ont pour objet ou pour effet (de façon consciente ou inconsciente) de **dé légitimer et d'inférioriser** ces personnes ou ces groupes, **de façon insidieuse voire bienveillante**, et peuvent entraîner une altération de leur santé physique ou mentale.

Pour aller plus loin :

- *1<sup>er</sup> état des lieux du sexisme en France*, Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE), 2019.
- *Kit pour agir contre le sexisme - Trois outils pour le monde du travail*, 2016, Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- *Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique*, 2017, Ministère de la Fonction publique.
- *Guide pratique contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche 2018*, 2e édition, Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (CLASCHES).

# Intégrer le genre dans ses pratiques professionnelles

## Co-présence : penser la mixité ET l'égalité

- Rôles et tâches : **par défaut, risque de reproduction des schémas traditionnels** intériorisés, signes de **l'asymétrie sociale** entre les femmes et les hommes.
  - ➔ À elles les tâches de secrétariat, à eux la manipulation et l'aspect technique.  
Source : Rosamond Hutt, "[Why do so many women leave engineering? Probably not for the reason you're thinking](#)", *World Economic Forum*, 29/11/2016.
- **Qui détient les différents « niveaux » du rôle tenu dans le groupe ?**
  - Le **travail de fond** (telle ou telle partie du projet).
  - Le **rôle social** pendant les rencontres et les réunions.
  - ➔ Sont-ils valorisés et rendus visibles de la même façon ?
- **Qui prend la parole et comment cette personne est-elle écoutée ?**

La mixité ne garantit pas la représentativité des points de vue mais augmente la probabilité de leur existence au sein d'un groupe et de leur expression.

**Point de vue situé** : ressentis, expériences et opportunités différenciées  
(appartenances de groupes et place assignée à ces groupes dans la société)

# Prendre en compte les biais de genre dans les sciences

La démarche de **responsabilité sociale** au service des organisations et équipes

**Responsible Research and Innovation** : <http://rri-tools.eu/fr/gender-equality>

## Approche institutionnelle et politique

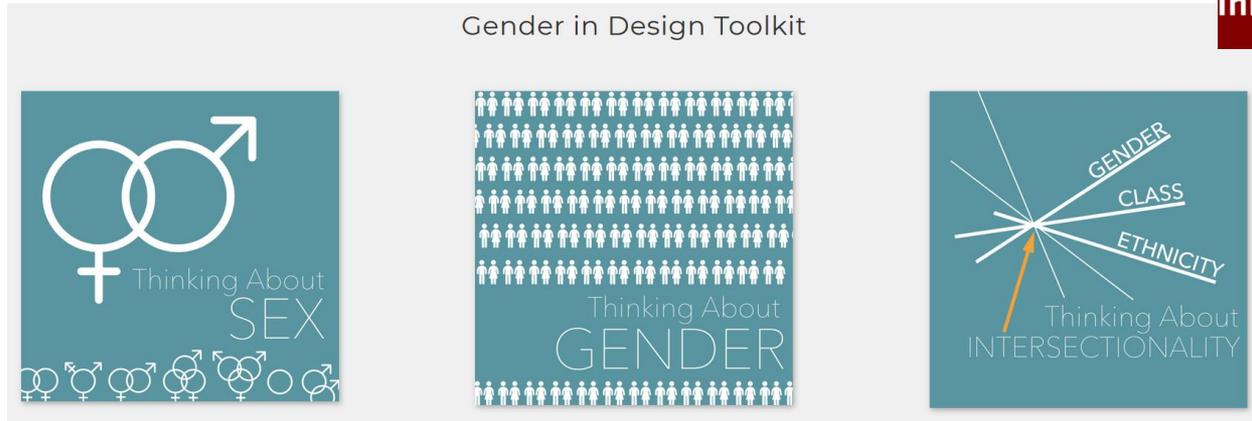
- ✓ Engager l'ensemble des parties prenantes
- ✓ Mixité des équipes
- ✓ Parité des instances de décision

## Approche technique : recherche et innovation

- ✓ Déjouer les biais de genre
- ✓ Prise en compte des usages différenciés
- ✓ Analyse genrée des risques

Analyser les effets de sexe et de genre dans chaque étape du processus

**Gendered Innovations** à Stanford : <http://genderedinnovations.stanford.edu>



**Gendered Innovations** in Science, Health & Medicine, Engineering, and Environment

Source :  
genderindesign.com

# Prendre en compte les biais de genre dans les sciences

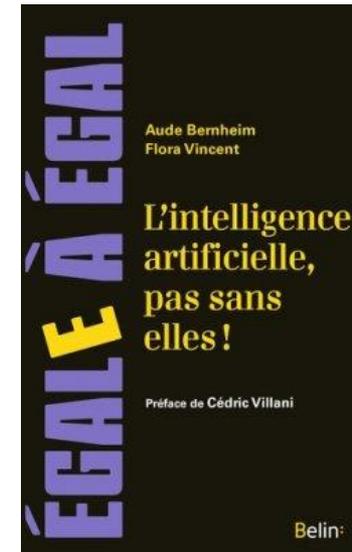
DEVREUX Anne-Marie (Dir.), *Les sciences et le genre. Déjouer l'androcentrisme*, PUR, 2016



Aude Bernheim et Flora Vincent :  
Vidéo : [Pour une science sans stéréotype.](#)

*L'intelligence artificielle, pas sans elles !*

Belin, 2019



Observatoire critique de la vulgarisation :

➤ [allodoxia.blog.lemonde.fr](http://allodoxia.blog.lemonde.fr)

Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering and Environment à Stanford :

➤ [genderedinnovations.stanford.edu](http://genderedinnovations.stanford.edu)

➤ [genderindesign.com](http://genderindesign.com)

# Prendre en compte les biais de genre dans les sciences

Colloque :



## Intégrer la dimension du genre et du sexe dans la recherche scientifique

Nouvelles perspectives interdisciplinaires

16 avril 2019

Auditorium Marie Curie

CNRS, 3 rue Michel-Ange, 75016 Paris

Inscription (gratuite) en ligne :  
[recherchesgenre.sciencesconf.org](http://recherchesgenre.sciencesconf.org)

Contact :  
[mission.femmes@cnrs.fr](mailto:mission.femmes@cnrs.fr)

Journée organisée avec  
l'Institut du Genre



---

*De nouvelles disciplines intègrent une dimension de sexe et de genre, des communautés de recherche se consolident, et des sciences habituées à recourir à ces concepts explorent de nouveaux objets. Cinq ans après avoir organisé un colloque sur « les nouvelles sciences du genre », le CNRS souhaite mettre en évidence des dynamiques encore émergentes, et encourager le dialogue interdisciplinaire. Présentations et tables-rondes dresseront un état des lieux de l'utilisation du sexe et du genre dans la recherche en France.*

---

# Agir pour l'égalité : la force du langage

## Un peu d'histoire

**Jusqu'au XVIIe siècle** : tous les noms de métiers, fonctions et dignités nommés au féminin et au masculin + **accord de proximité** : *Les garçons et les filles sont belles*.

Voir sur YouTube : Sciences en Courts, « [Les garçons et les filles sont belles](#) », 10/05/2017

**Dès la Renaissance**, réflexion sur la place des femmes et des hommes dans la société. Les **grammairiens et lexicographes du XVIIe siècle** imposent la règle du "masculin qui l'emporte" :

« Le genre masculin est réputé plus noble que le féminin à cause de la supériorité du mâle sur la femelle. »

Nicolas Beauzée, grammairien (1767)

En **1882**, l'État tranche en faveur du masculin (instruction publique obligatoire).

Des mots présents dans le français ancien disparaissent, tels que le féminin de médecin (*médecine* ou *médecineuse*) pourtant, **les métiers moins valorisés socialement n'ont jamais été privés de leur féminin** lorsqu'ils en avaient ...

Ex. : Le gastelier et la gastelière sont devenu·e·s le pâtissier et la pâtissière.

Source : *Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe*, Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, novembre 2015.

# Agir pour l'égalité : la force du langage

## Recommandations et positionnements institutionnels

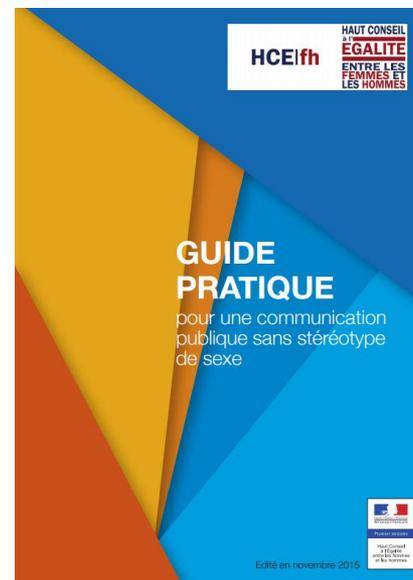
*Conventions interministérielles pour l'égalité filles-garçons à l'école depuis 1984*

- 2013-2018 : Exclure tout stéréotype sexiste dans l'information sur les métiers  
« **Appliquer, au regard des circulaires en vigueur, l'usage de la féminisation des noms de métiers, fonctions, grades et titres et utiliser le langage épïcène.** »

28 février 2019 : « L'Académie française a adopté à une large majorité le rapport sur la féminisation des noms de métiers et de fonctions » (<http://academie-francaise.fr>)

## Outils et bonnes pratiques

- Décembre 1999, Centre national de la recherche scientifique et Institut national de la langue française : ***Femme, j'écris ton nom... Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions.***
- 2015, Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes : ***Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe.***



# Agir pour l'égalité : la force du langage

Les principes de l'écriture inclusive :

- ✓ **Accorder les fonctions, métiers, grades et titres, en fonction du genre**
- ✓ **Utiliser à la fois le féminin et le masculin quand on parle d'un groupe :**
  - par l'utilisation de la double flexion : « *les candidates et candidats* »
  - par le recours au point médian : « *les candidat·e·s* »
  - par une reformulation épiciène : « *les personnes candidates* »
- ✓ **Privilégier l'ordre alphabétique  
et l'accord de proximité ou l'accord de majorité.**
- ✓ **Éviter d'utiliser « Homme » avec une majuscule de prestige**  
Utiliser des termes plus neutres, comme « droits humains ».  
➔ Les Québécois·es ont renoncé aux « droits de l'homme »  
pour les « droits de la personne ».

Sources : Cécile Bouanchaud, « Cinq idées reçues sur l'écriture inclusive », *Le Monde*, 23/11/2017.

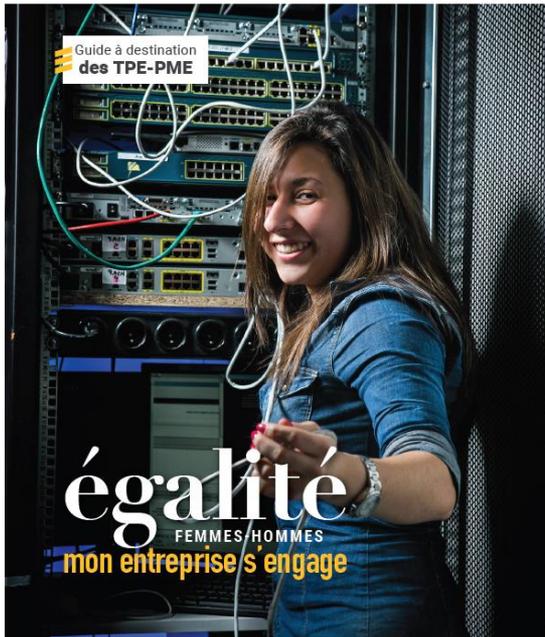
Cécile Jandau, « Qu'est-ce que l'écriture inclusive et pourquoi pose-t-elle problème ? », *Sud Ouest*, 13/10/2017

# Agir pour l'égalité : ressources

Ministère du Travail et Laboratoire de l'égalité :

Guide à destination des TPE-PME

**Égalité femmes-hommes, mon entreprise s'engage**



ORSE

**Tout savoir sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**



Défenseur des droits  
Guide « Agir pour l'égalité dans l'emploi »  
**Les recommandations du Défenseur des droits aux grandes entreprises**



# Agir pour l'égalité : ressources

Conseil supérieur de l'égalité  
professionnelle femmes-hommes

**Kit pour agir contre le sexisme,  
trois outils pour le monde du travail**



KIT POUR AGIR  
CONTRE LE SEXISME  
TROIS OUTILS  
POUR LE MONDE DU TRAVAIL

1. L'agissement sexiste  
Fiche juridique
2. L'agissement sexiste  
Fiches Repères
3. Sexisme au travail  
Dix leviers pour l'entreprise

Ministère du travail  
Guide pratique et juridique

**Harcèlement sexuel et agissements  
sexistes au travail :  
Prévenir, agir, sanctionner**



GUIDE PRATIQUE ET JURIDIQUE



Défenseur des droits

**Vous êtes victime de  
harcèlement sexuel au travail ?  
Faites respecter vos droits**



Défenseurdesdroits  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

# Agir pour l'égalité : ressources

L'Autre Cercle, L'ANDRH, la DILRAH

***Transidentité : quelles bonnes pratiques pour les DRH et les managers ?***



Défenseur des droits

***Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi***



Défenseurdesdroits  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

# Merci pour votre attention !



Pour en savoir plus :

[institut-gaston-berger.insa-lyon.fr](http://institut-gaston-berger.insa-lyon.fr)

[florence.francon@insa-lyon.fr](mailto:florence.francon@insa-lyon.fr)

> Égalité femmes-hommes  
>> Ressources

