

## *Enquête Egalité femmes/hommes et filles/garçons auprès des équipes éducatives de l'enseignement secondaire et de l'enseignement agricole public en région Rhône Alpes*

*Une initiative étatique originale en Rhône-Alpes en faveur de l'égalité à l'école entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes par les rectorats des Académies de Lyon et Grenoble, la direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt de Rhône-Alpes (DRAAF) et le secrétariat général aux affaires régionales, par le biais de la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité de Rhône-Alpes et avec le concours de la direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS), du Groupe de Recherche en Psychologie Sociale, laboratoire EA4163 membre de l'Institut de psychologie de l'Université Lyon 2 et l'Institut EgaliGone.*

*Ces enquêtes s'inscrivent dans le cadre de la convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons, les hommes et les femmes dans le système éducatif du 17 décembre 2009 (Préfet, Rectorats, DRAAF), déclinaison de la convention nationale interministérielle du 29 juin 2006.*

**Rapport détaillé des  
réponses de notre  
échantillon  
25 juin 2012**

L'Etat en Rhône-Alpes a proposé à ses équipes éducatives (enseignement général et agricole du secondaire) une enquête en ligne du **07 au 21 novembre 2011**

---

*Analyse réalisée par Elodie Brisset, L'Institut EgaliGone, en collaboration avec l'Université Lyon2.*

**Ce rapport détaille les résultats annoncés dans le document**

**« Synthèse des réponses de notre échantillon ».**

*Précaution de lecture : Les résultats qui suivent présentent une **photographie des réponses de cet échantillon** à l'enquête. Des compléments d'analyse pourraient venir affiner et compléter ces résultats sur lesquels des préconisations d'actions seront développées.*

## **SOMMAIRE**

**I - Présentation de l'échantillon des répondant-e-s au questionnaire p3**

**II – Répartition générale des réponses p13**

**III – Réponses selon les caractéristiques des répondant.e.s p31**

**Annexe : Contenu des commentaires formulés par les répondant.e.s p119**

*Malgré toute l'attention portée à la vérification des pourcentages indiqués dans les graphiques qui suivent, certains cumuls imparfaits (total différent de 100 %) peuvent subsister du fait des arrondis automatiquement effectués par logiciel.*

## I - Présentation de l'échantillon des répondant-e-s au questionnaire

3566 questionnaires ont été ouverts.

1077 questionnaires sont totalement vides.

2489 questionnaires comportent au moins une réponse.

182 questionnaires contiennent 1 seule réponse (à la question préliminaire).

1874 questionnaires ont été remplis jusqu'à la signalétique comprise (mais peuvent comporter des questions ignorées).

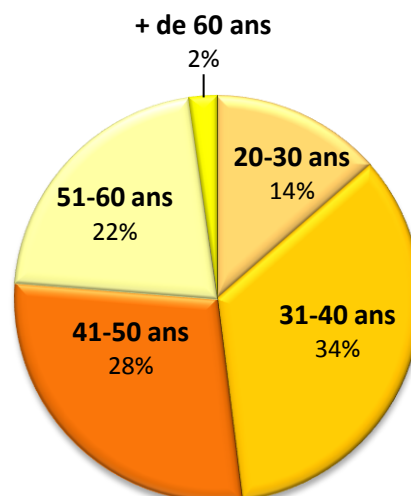
Parmi les questionnaires comportant au moins une réponse, nous rencontrons :

- 1) Signalétique « sexe » : 25 % sans réponses ; parmi les 75 % de personnes ayant répondu à cette question :

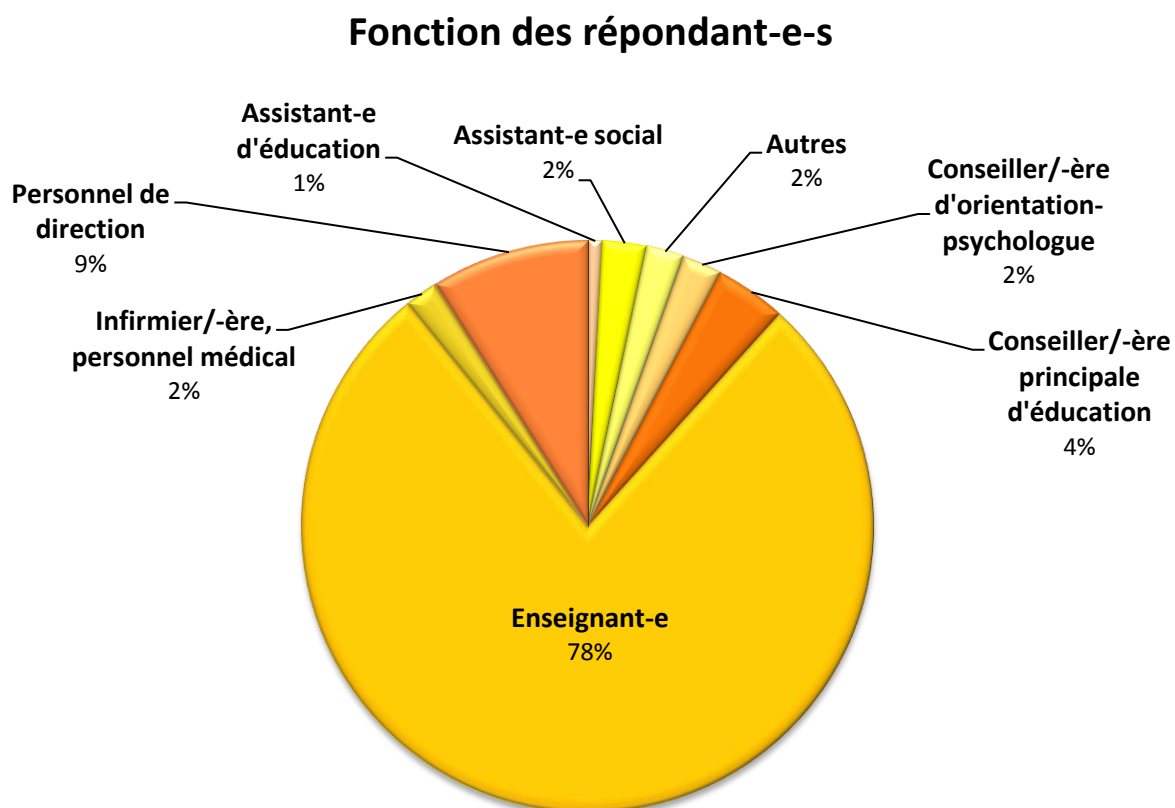


- 2) Signalétique « âge » : 25 % sans réponses ; parmi les 75 % de personnes ayant répondu à cette question :

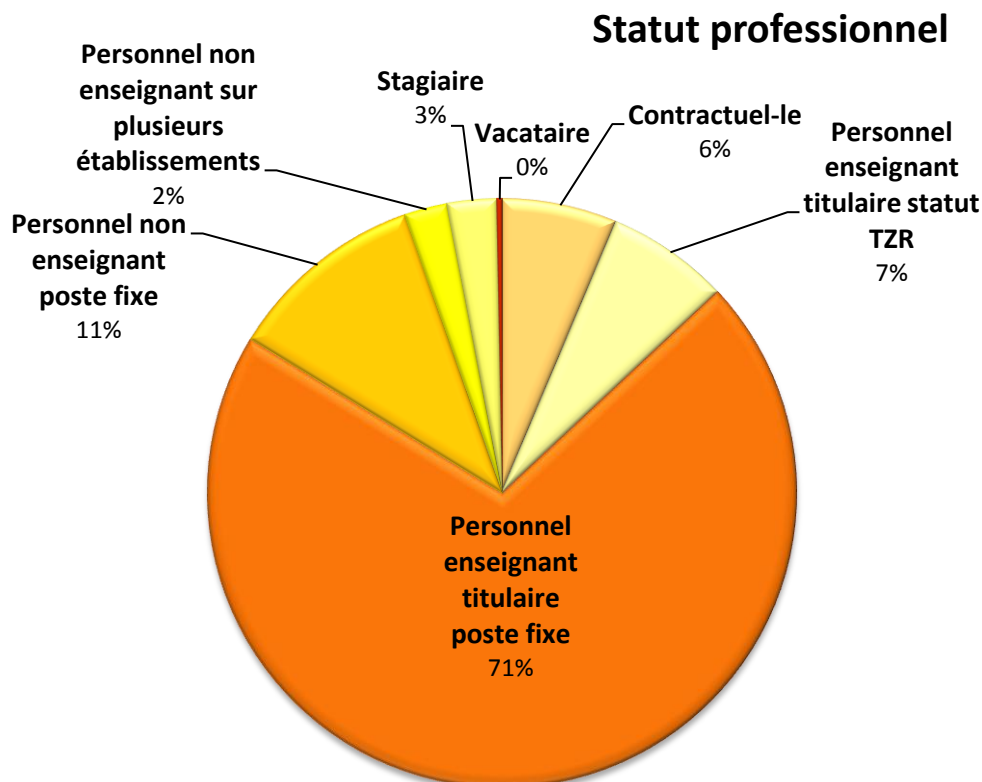
### Age des répondant-e-s



3) Signalétique « fonction » : 24 % sans réponse ; parmi les 76 % de personnes ayant répondu à cette question :



3) Signalétique « statut » : 26 % sans réponse ; parmi les 74 % de personnes ayant répondu à cette question :



Représentativité de l'échantillon des répondant-e-s

Sur le territoire rhônalpin, la profession d'enseignant-e au sein de l'enseignement public secondaire est composée à 60 % de femmes.

**Académie de Lyon**

**Education Nationale secondaire** (collèges, lycées généraux et technologiques, lycées professionnels – données 2011-2012 Rectorat Lyon).

2,60% des équipes éducatives de l'Académie de Lyon ont participé à l'enquête.

	Population totale	Population observée
Ensemble des équipes éducatives	63 % de femmes	70 % de femmes
Enseignant-e-s	76 % d'enseignant-e-s	61 % d'enseignant-e-s
dont	60 % de femmes	70 % de femmes
Personnels de direction (1)	2.4 %	18 %

(1) Les personnels de direction se sont fortement mobilisés (en moyenne 20 % de la population mère a répondu à l'enquête, cf tableau suivant) et apparaissent ainsi, comparativement aux autres populations, surreprésentés au sein de l'échantillon. Ceci peut être expliqué en partie par le fait qu'ils et elles étaient les destinataires directs du questionnaire.

Vue détaillée :

Fonction	Statut	Sexe	Effectif observé	Effectif réel	Part de la population réelle touchée
<b>Enseignant-e</b>	Titulaire en poste fixe ou zone de remplacement	Femme	241	9614	2,50%
		Homme	104	6386	1,60%
	Contractuel-le	Femme	11	553	2,00%
		Homme	1	388	0,30%
	Stagiaire	Femme	7	236	3,00%
		Homme	4	137	2,90%
Total			<b>368</b>	<b>17314</b>	<b>2,10%</b>
<b>Personnel de direction</b>	Titulaire en poste fixe ou sur plusieurs établissements (dont 2 stagiaires femmes et deux stagiaires hommes)	Femme	57	279	20,40%
		Homme	51	273	18,70%
	Total		<b>108</b>	<b>552</b>	<b>19,60%</b>
<b>CPE</b>	Titulaire en poste fixe ou zone de remplacement	Femme	27	356	7,60%
		Homme	9	157	5,70%
	Contractuel-le	Femme	1	14	7,10%
		Homme	0	8	0%
	Stagiaire	Femme	1		
Total		<b>38</b>	<b>535</b>	<b>7,10%</b>	
<b>COP</b>	Titulaire en poste fixe	Femme	15	137	10,90%
		Homme	0	31	0%
	Contractuel-le	Femme	6	38	15,80%
		Homme	1	4	25%
	Total		<b>22</b>	<b>210</b>	<b>10,50%</b>
<b>Personnel médical</b>	Poste fixe ou sur plusieurs établissements	Femme	19	406	4,70%
		Homme	1	19	5,30%
Total		<b>20</b>	<b>425</b>	<b>4,70%</b>	
<b>Assistant-e social</b>	Poste fixe ou sur plusieurs établissements	Femme	36	146	24,70%
		Homme	1	3	33,30%
Total		<b>37</b>	<b>149</b>	<b>24,80%</b>	
<b>Assistant-e d'éducation</b>	Contractuel-le / Vacataire	Femme	3	2591	0,10%
		Homme	0	1018	0%
Total		<b>3</b>	<b>3609</b>	<b>0,01%</b>	
<b>Autres</b>	Poste fixe ou sur plusieurs établissements	Femme	4		
		Homme	2		
	Stagiaire	Femme	1		
Total			<b>7</b>		
<b>Total</b> (Hors Autres)		Femme	<b>423</b>	<b>14370</b>	<b>2,90%</b>
		Homme	<b>172</b>	<b>8424</b>	<b>2,00%</b>
		Ensemble	<b>603</b>	<b>22794</b>	<b>2,60%</b>

## Académie de Grenoble

**Education Nationale secondaire** (collèges, lycées généraux et technologiques, lycées professionnels – données Rectorat Grenoble, Janvier 2012), données non sexuées et non déclinées par statut.

4,70% des équipes éducatives de l'Académie de Grenoble ont participé à l'enquête.

Parmi l'ensemble des équipes éducatives	Population totale	Population observée
Enseignant-e-s	77 %	88 %
Personnels de direction	2.2 %	4.3 %

Vue détaillée :

Fonction	Effectif observé	Effectif réel	Part de la population réelle touchée
<b>Enseignant-e</b>	1 048	19 647	5,3%
<b>Personnel de direction</b>	51	568	9%
<b>Conseiller/-ère principal-e d'éducation</b>	34	505	6,7%
<b>Conseiller/-ère d'orientation psychologue</b>	17	126	13,5%
<b>Infirmier/-ère et personnel médical</b>	13	487	2,7%
<b>Assistant-e d'éducation</b>	10	3 935	0,25%
<b>Assistant-e social</b>	10	132	7,5%
Autres	25		
<b>Total</b>	1183	25400	<b>4,70%</b>

## Lycées Agricoles Publics

Région Rhône-Alpes (données DRAAF 2011-2012)

N.B. : Les assistant-e-s social et conseillers/-ères d'orientation psychologue n'exercent pas en lycée agricole public. Aucun personnel de santé n'a répondu à l'enquête.

3,50% des équipes éducatives de la DRAAF RA ont participé à l'enquête.

	Population totale	Population observée
Ensemble des équipes éducatives	56 % de femmes	66 % de femmes
Enseignant-e-s	63 % d'enseignant-e-s	58 % d'enseignant-e-s
dont	52 % de femmes	63 % de femmes
Personnels de direction	6.3 %	10.5 %

Vue détaillée :

Fonction	Statut (uniquement ceux rencontrés au sein de l'échantillon)	Sexe	Effectif observé	Effectif réel	Part de la population réelle touchée
<b>Enseignant-e</b>	Titulaire en poste fixe ou zone de remplacement	Femme	12	308	3,90%
		Homme	7	281	2,50%
	Contractuel-le	Femme	2	46	4,30%
		Homme	1	46	2,20%
Total			22	686	<b>3,20%</b>
<b>Personnel de direction</b>	Titulaire en poste fixe	Femme	3	17	17,60%
		Homme	1	46	2,20%
Total			4	68	<b>5,90%</b>
<b>CPE</b>	Titulaire en poste fixe	Femme	2	21	9,50%
		Homme	1	10	10%
Total			3	31	<b>9,70%</b>
<b>Assistant-e d'éducation</b>		Femme	1	70	1,40%
		Homme	1	60	1,70%
Total			2	130	<b>1,50%</b>
<b>Autres</b>	Titulaire en poste fixe	Femme	3	138	2,20%
		Homme	2	34	5,90%
	Contractuelle	Femme	2	5	40%
Total			7	179	<b>3,90%</b>
<b>Total</b>		Femme	25	605	<b>4,10%</b>
		Homme	13	477	<b>2,70%</b>
		Ensemble	38	1082	<b>3,50%</b>

Rappel : 25 % des personnes ayant répondu à au moins une question de l'enquête n'ont pas renseigné les éléments signalétiques. Il est de plus à préciser que les personnes ayant choisi d'y répondre l'ont, pour certaines d'entre elles, fait de manière partielle. Il s'agit d'en tenir compte dans la lecture des tableaux précédents, ceux-ci répertoriant uniquement les personnes ayant renseigné à la fois leur sexe, leur fonction, leur statut, leur(s) type(s) d'établissement(s) d'exercice et leur

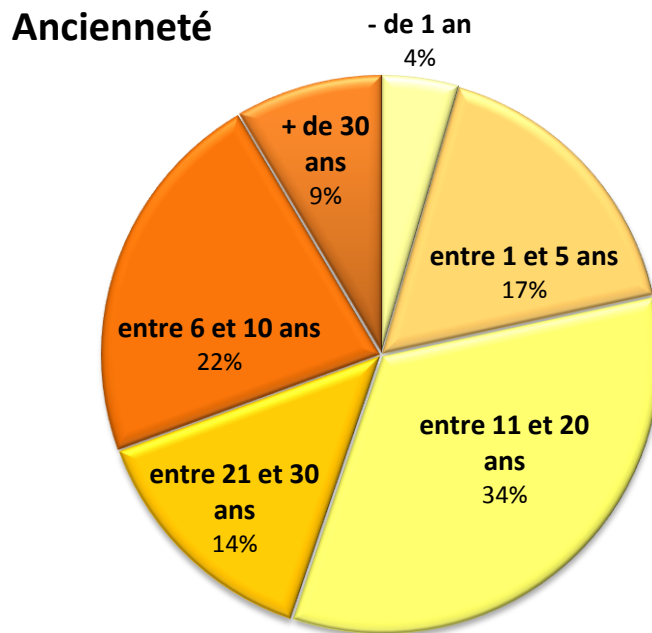
département d'exercice (sauf pour les lycées agricoles publics). Nous ne considérons pas non plus les personnes ayant répondu à la question « type d'établissement » par uniquement « autres » (cela laissant suggérer que ces dernières n'exercent ni en collège, ni en lycée général et technologique ou professionnel, ni en lycée agricole public, et donc qu'elles ne sont pas comparables aux statistiques dont nous disposons).

**EN BREF** : Parmi les  $\frac{3}{4}$  ayant répondu aux questions de signalétique :

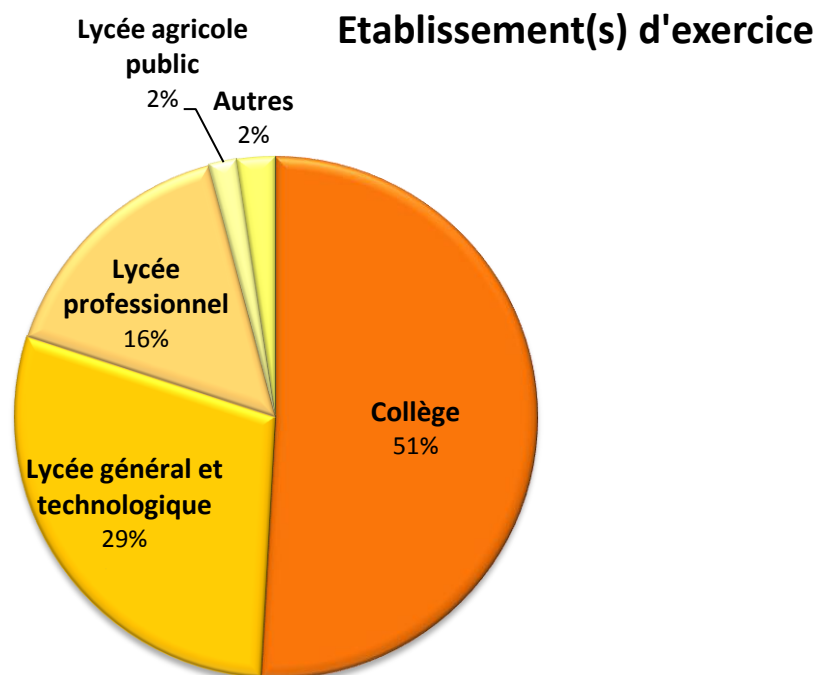
- **70 % sont des femmes**, ce qui est légèrement supérieur à la représentation des femmes dans la population source (63 %) ;
- Seule la répartition des enseignants et des personnels de santé reflète correctement la réalité : **76.4 % des répondant-e-s sont enseignant-e-s** pour 78 % au sein de la population source, tandis que les personnels de santé représentent 1.8 % de l'échantillon pour 1.9 % de la population source.  
**Sont surreprésenté-e-s : les personnels de direction** qui représentent 9% des répondant-e-s pour seulement 3.5 % dans la population source ; les CPE (4.1 % pour 2.2 %), les assistant-e-s social (2.6 % pour 0.6 %) et les COP (2.2 % pour 0.7 %).  
**Sont sous représenté-e-s : les assistant-e-s d'éducation** (0.8 % de l'échantillon pour 15.6 % de la population mère).
- **91 % des enseignant-e-s répondant exercent en poste fixe**, 9 % ont le statut « TZR » ;  
**85 % des personnels non enseignant-e-s répondant exercent en poste fixe.**

Sur le périmètre rhônalpin (académies et DRAAF confondues), en moyennes 16.7 % des assistant-e-s social ont répondu à l'enquête. 13.7 % des personnels de direction, 11.6 % des COP, 7% des CPE y ont également participé. Enfin, 3.8 % des enseignant-e-s, 3.6 % des personnels médicaux et seulement 0.02 % des assistant-e-s d'éducation ont rempli ce questionnaire.

- 4) Signalétique « ancienneté dans la fonction » : 24 % sans réponse ; parmi les 76 % de personnes ayant répondu à cette question :



- 5) Signalétique « établissement(s) d'exercice » : 25 % sans réponse ; parmi les 75 % de personnes ayant répondu à cette question :



Notons qu'une partie de la population intégrée dans le graphique précédent a coché plusieurs établissements de rattachement :

4 % Collège/Lycée général et technologique ;

3 % Lycée général et technologique/Lycée professionnel ;

1 % Collège/Lycée général et technologique/Lycée professionnel ;

1 % Collège/Lycée professionnel ;

1 % Collège/Autres.

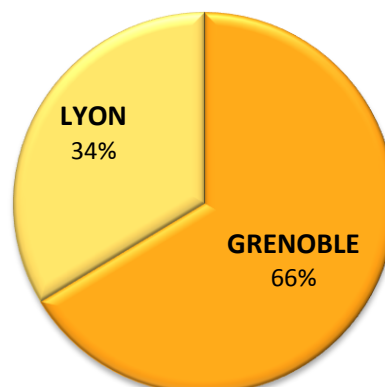
6) Signalétique « temps de travail » : 26 % sans réponse ; parmi les 74 % de personnes ayant répondu à cette question :

**TEMPS PLEIN** 82 %

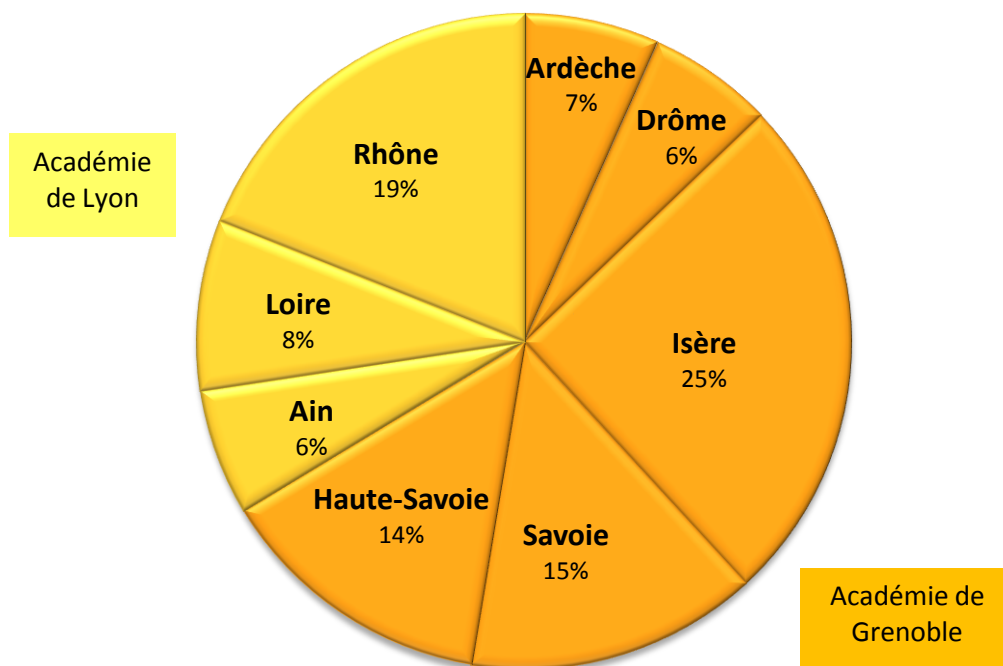
**TEMPS PARTIEL** 18 %

7) Signalétique « département de l'établissement de rattachement » : 26 % sans réponse ; parmi les 74 % de personnes ayant répondu à cette question :

### Académie

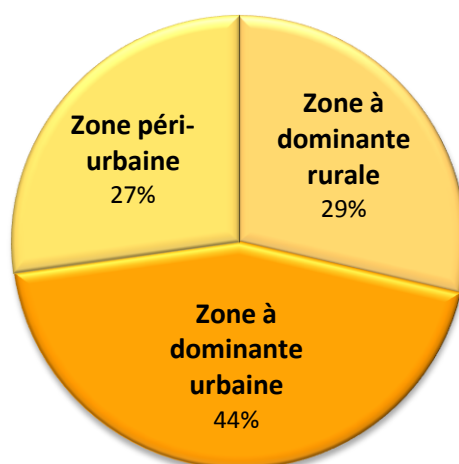


## Département / Académie



8) Signalétique « zone de l'établissement de rattachement » : 26 % sans réponse ; parmi les 74 % de personnes ayant répondu à cette question :

## Zone de l'établissement



## II – Répartition générale des réponses

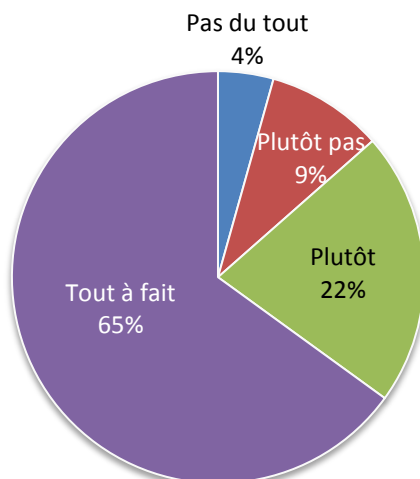
*Objectif : Faire émerger les principales informations en caractérisant les scores sur les diverses mesures afin d'anticiper les grandes différences qui peuvent apparaître.*

*Pour chaque question présentée sous la forme d'une échelle, nous indiquerons la moyenne des réponses ainsi que l'écart-type correspondant. L'écart-type caractérise la dispersion des réponses autour de la moyenne : plus il est faible, plus la moyenne apporte une bonne mesure de la tendance centrale (moins les réponses s'étalent autour de la moyenne).*

**Q préliminaire : De manière générale vous sentez-vous concerné-e par la question de l'égalité entre les sexes ? (réponses 1 : Pas du tout, 2 : Plutôt pas, 3 : Plutôt, 4 : Tout à fait)<sup>1</sup>**

La grande majorité des répondant-e-s (87 % des personnes ayant répondu à cette question) déclare se sentir concernée par la question de l'égalité entre les sexes (réponses « Plutôt » et « Tout à fait »).

### De manière générale, vous sentez-vous concerné-e-s par la question de l'égalité entre les sexes ?



Moyenne des positionnements à l'échelle : 3.5 ; Ecart-type : 0.8

**Q1 : Pensez-vous que l'égalité entre les sexes au sein de la population française soit atteinte aujourd'hui dans les domaines suivants : justice ; loisirs ; jeux et jouets ; orientation scolaire ; salaires ; métiers ; temps partiel ; formation professionnelle ?<sup>2</sup>**

Domaines	Pas du tout	Plutôt pas	Plutôt	Tout à fait
Salaires	37 %	44 %	14 %	5 %
Métiers	20 %	55 %	20 %	5 %
Temps partiel	34 %	33 %	15 %	9 %
Jeux et jouets	25 %	38 %	22 %	15 %
Formation professionnelle	10 %	49 %	31 %	10 %

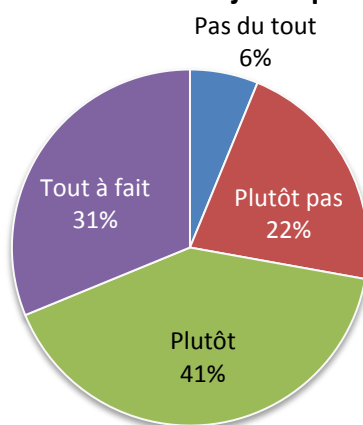
<sup>1</sup> Question préliminaire : 99.7 % des enquêté-e-s ayant répondu à au moins une question se sont exprimé-e-s ici.

<sup>2</sup> Question 1 : 92 % des enquêté-e-s ayant répondu à au moins une question se sont exprimé-e-s ici.

La grande majorité des répondant-e-s pense que **l'égalité** entre les femmes et les hommes, entre les filles et les garçons, au sein de la population française, **n'est aujourd'hui pas atteinte** (réponses « Pas du tout » et « Plutôt pas ») dans les domaines des **salaires** (81 % ; moyenne des positionnements à l'échelle : 1.9 ; écart-type : 0.8), des **métiers** (75 % ; moyenne : 2.1 ; écart-type : 0.8) du **temps partiel** (74 % ; moyenne : 2 ; écart-type : 1) et en majorité moindre dans le domaine des **jeux et des jouets** (63.5 % ; moyenne : 2.3 ; écart-type : 1.0) et dans celui de la **formation professionnelle** (59 % ; moyenne : 2.4 ; écart-type : 0.8).

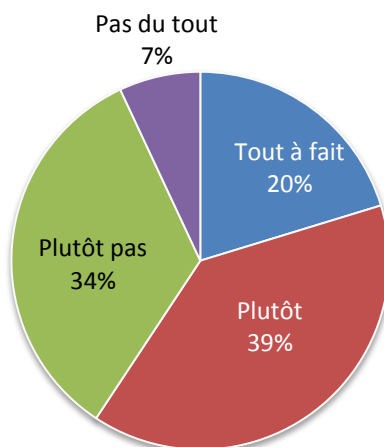
**Le domaine juridique** est le seul pour lequel la grande majorité des répondant-e-s (72 % ; moyenne : 3.0 ; écart-type : 0.9) pense que **l'égalité entre les sexes est atteinte** (réponses « Plutôt » et « Tout à fait ») (domaine touchant peu sinon le moins directement l'école ?).

### Pensez-vous que l'égalité femmes-hommes soit atteinte dans le domaine juridique ?



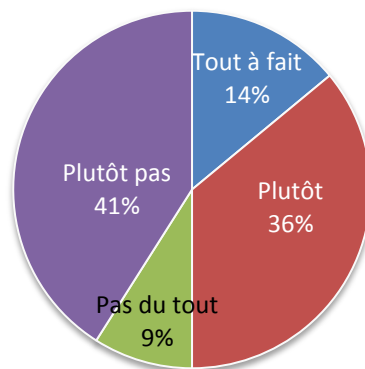
60 % des répondant-e-s (réponses « Plutôt » et « Tout à fait ») déclarent penser que l'égalité entre les sexes est atteinte dans le domaine des loisirs (moyenne : 2.7 ; écart-type : 0.9).

### Pensez-vous que l'égalité femmes-hommes soit atteinte dans le domaine des loisirs ?



Au sujet de l'orientation scolaire (moyenne : 2.5 ; écart-type : 0.8) les avis des répondant-e-s demeurent très partagés : non polarisés, ils ont plutôt tendance à s'agréger autour des valeurs centrales (valeurs renvoyant à une égalité entre les sexes perçue comme « plutôt pas atteinte » et « plutôt atteinte »).

**Pensez-vous que l'égalité femmes-hommes soit atteinte dans le domaine de l'orientation scolaire ?**



**Q2 : En matière d'égalité entre les sexes, selon vous, l'institution scolaire :**

L'INSTITUTION SCOLAIRE...	Pas du tout	Plutôt pas	Plutôt	Tout à fait
... a un rôle à jouer en faveur de l'égalité	1 %	2 %	10 %	<b>87 %</b>
... parvient à jouer ce rôle	2 %	36 %	<b>52 %</b>	10 %
... maintient les stéréotypes de sexe	18 %	<b>38 %</b>	35 %	9 %

- Doit-elle jouer un rôle en faveur de l'égalité ?<sup>3</sup>

Quasiment l'ensemble des répondant-e-s (**97 %**) déclare penser que **l'institution scolaire doit jouer un rôle en faveur de l'égalité entre les sexes** (réponses « Plutôt » et « Tout à fait »), avec 87 % de réponse « Tout à fait » (moyenne : 3.8 ; écart-type : 0.5).

- Si vous avez coché 3 ou 4, réussit-elle à jouer ce rôle, d'après vous ?<sup>4</sup>

Parmi les personnes ayant déclaré penser que l'institution scolaire doit jouer un rôle en faveur de l'égalité, **62 %** (moyenne : 2.7 ; écart-type : 0.7) **pensent qu'elle y parvient** (réponses « Plutôt pas » et « Tout à fait »).

<sup>3</sup> 90 % des enquêté-e-s ayant répondu à au moins une question se sont exprimé-e-s.

<sup>4</sup> 88 % des enquêté-e-s ayant répondu à au moins une question se sont exprimé-e-s.

- Avez-vous le sentiment que l'institution scolaire maintient les stéréotypes de sexe ?<sup>5</sup>

Les avis des répondant-e-s demeurent assez partagés (moyenne : 2.3 ; écart-type : 0.9), mais si la majorité des réponses se trouve centralisée, 56 % des répondant-e-s choisissent les réponses « Plutôt pas » ou « Pas du tout ».

### Q3 : En matière d'égalité entre les sexes, pensez-vous que dans vos fonctions :

VOUS...	Pas du tout	Plutôt pas	Plutôt	Tout à fait
... avez un rôle à jouer en faveur de l'égalité	2 %	4 %	17 %	<b>76 %</b>
... parvenez à jouer ce rôle	1 %	17 %	<b>61 %</b>	20 %
... maintenez les stéréotypes de sexe	<b>32 %</b>	<b>39 %</b>	26 %	3 %

- Vous avez un rôle à jouer en faveur de l'égalité ?<sup>6</sup>

De la même manière, les répondant-e-s dans leur très grande majorité (**93 %** ; moyenne : 3.7 ; écart-type : 0.7) pensent que dans leur fonction, **ils et elles ont un rôle à jouer en faveur de l'égalité** (76 % pensent qu'ils et elles ont *tout à fait* un rôle à jouer).

- Si vous avez coché 3 ou 4, parvenez-vous à jouer ce rôle ?<sup>7</sup>

Parmi les personnes ayant déclaré penser qu'elles ont, au sein de leur fonction, un rôle à jouer en faveur de l'égalité, **81 %** (moyenne : 3.0 ; écart-type : 0.6) **pensent qu'elles y parviennent** (réponses « Plutôt » et « Tout à fait »).

- Avez-vous le sentiment de maintenir les stéréotypes de sexes ?<sup>8</sup>

Une grande majorité des répondant-e-s (**71 %** ; moyenne : 2.0 ; écart-type : 0.8) déclare **ne pas avoir le sentiment de maintenir les stéréotypes de sexe** (réponses « Pas du tout » et « Plutôt pas »).

<sup>5</sup> 90 % des enquêté-e-s ayant répondu à au moins une question se sont exprimé-e-s.

<sup>6</sup> 88 % des enquêté-e-s ayant répondu à au moins une question se sont exprimé-e-s.

<sup>7</sup> 83 % des enquêté-e-s ayant répondu à au moins une question se sont exprimé-e-s.

<sup>8</sup> 88 % des enquêté-e-s ayant répondu à au moins une question se sont exprimé-e-s.

**Q4 : Dans le cadre de votre pratique professionnelle, avez-vous été confronté-e à des situations difficiles liées à la question de l'égalité des sexes ? (1 : jamais ou rarement, 2 : Parfois, 3 : Souvent ou très souvent)<sup>9</sup>**

Difficultés rencontrées en lien avec	Jamais ou rarement	Parfois	Souvent ou très souvent
Violences sexistes	33 %	<b>50 %</b>	17 %
Stéréotypes de genre	27 %	<b>58 %</b>	15 %
Stéréotypes de genre et orientation scolaire	33 %	<b>51 %</b>	16 %
Gestion de la mixité dans la classe	37 %	<b>47 %</b>	16 %
Place des femmes dans l'histoire et les sciences	<b>43 %</b>	<b>42 %</b>	15 %
Méconnaissance de la législation/réglementation	<b>50 %</b>	40 %	10 %
Stéréotypes dans les manuels scolaires	<b>61 %</b>	32 %	7 %

En moyenne, 60 % des répondant-e-s déclarent avoir déjà rencontré des difficultés en lien avec le genre (réponses « Parfois » et « Souvent ou très souvent »).

**73 %** des répondant-e-s déclarent avoir été **déjà été confronté-e-s à des difficultés en lien avec stéréotypes de genre** (moyenne : 1.9 ; écart-type : 0.6), **67 %** citent au même titre **les violences sexistes** (moyenne : 1.8 ; écart-type : 0.7) et **les stéréotypes à l'œuvre en matière d'orientation scolaire** (moyenne : 1.8 ; écart-type : 0.7), **64 %** la **gestion de la mixité de la classe** (moyenne : 1.8 ; écart-type : 0.7).

A contrario, les répondant-e-s déclarent en majorité (61 %) ne jamais ou rarement avoir rencontré des difficultés en lien avec les stéréotypes de sexe véhiculés dans les manuels et livres scolaire (moyenne : 1.5 et écart-type : 0.6).

Pour indication :

Place des femmes dans l'histoire et les sciences : moyenne : 1.7 et écart-type : 0.7 ;

Méconnaissance de la législation et de la réglementation en vigueur : moyenne : 1.6 et écart-type : 0.7.

<sup>9</sup> Question 4 : 85 % des enquêté-e-s ayant répondu à au moins une question se sont exprimé-e-s, 0.8 % des répondant-e-s choisissent la réponse « Je ne me prononce pas ».

**Q5 : Dans la pratique, portez-vous une attention particulière aux supports pédagogiques que vous utilisez par rapport à (réponses « Pas du tout » à « Tout à fait »)<sup>10</sup>:**

La question des représentations visuelles des hommes et des femmes, des garçons et des filles ;  
La question des descriptions textuelles des hommes et des femmes, des garçons et des filles ;  
La féminisation et la masculinisation des noms de métier.

	Jamais ou rarement	Parfois	Souvent ou très souvent
Représentations visuelles	30 %	<b>32 %</b>	<b>38 %</b>
Descriptions textuelles	35 %	34 %	31 %
Féminisation et masculinisation des noms de métier	<b>40 %</b>	34 %	26 %

⇒ En ce qui concerne l'attention et la réflexion portées quant aux supports pédagogiques utilisés personnellement, les répondant-e-s déclarent **le plus fréquemment porter attention aux représentations visuelles des deux sexes** (70 % de réponses positives, 38 % de « souvent ou très souvent » ; moyenne : 2.1 ; écart-type : 0.8).

C'est la féminisation et la masculinisation des noms de métiers qui semble le moins souvent faire l'objet de réflexion (moyenne : 2.0 ; écart-type : 0.8).

Pour indication :

Descriptions textuelles : moyenne : 1.9 et écart-type : 0.8.

⇒ 8 % des répondant-e-s choisissent la réponse « Je ne me prononce pas » et 5 % choisissent la réponse « Je ne suis pas concerné-e » (tout en s'étant parfois tout de même positionné-e sur les échelles proposées).

**Q6 : Dans la pratique, portez-vous une attention particulière aux supports émis par votre établissement par rapport à (réponses de 1 à 4)<sup>11</sup> :**

La question des représentations visuelles des hommes et des femmes, des garçons et des filles ;  
La question des descriptions textuelles des hommes et des femmes, des garçons et des filles ;  
La féminisation et la masculinisation des noms de métier.

	Jamais ou rarement	Parfois	Souvent ou très souvent
Représentations visuelles	43 %	<b>31 %</b>	<b>26 %</b>
Descriptions textuelles	45 %	32 %	23 %
Féminisation et masculinisation des noms de métier	<b>47 %</b>	33 %	20 %

<sup>10</sup> Question 5 : En moyenne 82 % des enquêté-e-s ayant répondu à au moins une question se sont exprimé-e-s ici.

<sup>11</sup> Question 6 : En moyenne 79 % des enquêté-e-s ayant répondu à au moins une question se sont exprimé-e-s ici.

⇒ Si les avis des répondant-e-s semblent partagés, nous pouvons noter que **près de la moitié des personnes (entre 43 et 47 %) déclarent rarement, voire jamais, porter attention à la dimension genre de ces supports.**

Globalement, les répondant-e-s déclarent porter plus fréquemment attention à la dimension du genre dans les supports pédagogiques qu'ils et elles utilisent personnellement que dans ceux émis par leur établissement.

Pour indication :

Représentations visuelles : moyenne : 1.8 et écart-type : 0.8 ;

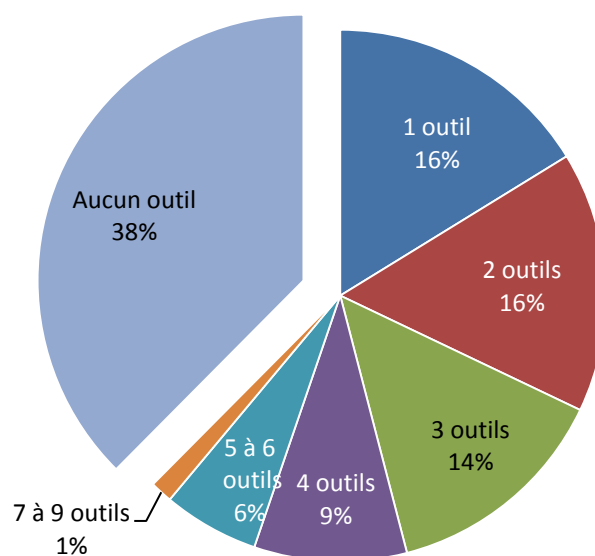
Descriptions textuelles : moyenne : 1.8 et écart-type : 0.8 ;

Féminisation et masculinisation des noms de métiers : moyenne : 1.7 et écart-type : 0.8.

⇒ 13 % des répondant-e-s choisissent la réponse « Je ne me prononce pas » et 2 % choisissent la réponse « Je ne suis pas concerné-e » (tout en s'étant parfois tout de même positionné-e sur les échelles proposées).

#### Q7 : Avez-vous connaissance des outils et/ou textes suivants <sup>12</sup>?

Nombre d'outils déclarés connus



⇒ **38 % des répondant-e-s déclarent ne connaître aucun des dispositifs et outils présentés.**

⇒ 62 % déclarent connaître au moins un des outils et dispositifs présentés.

<sup>12</sup> Question 7 : 77 % des enquêté-e-s ayant répondu à au moins une question se sont exprimé-e-s ici.

Les outils et dispositifs listés dans le questionnaire et identifiés comme étant connus sont, par ordre d'importance :

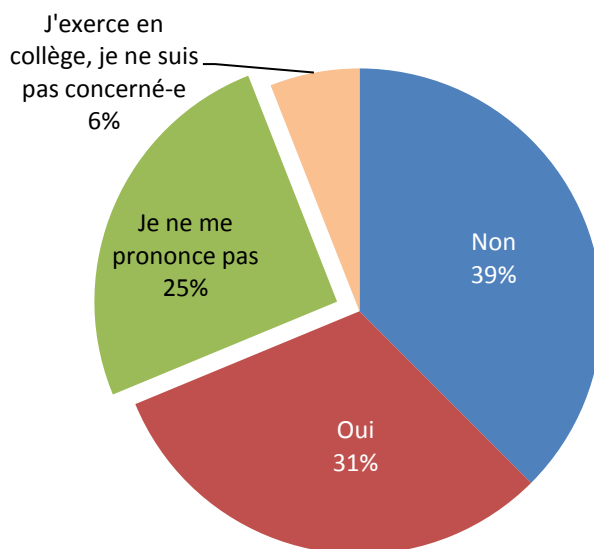
- ⇒ les **statistiques nationales ventilées par sexe sur l'orientation scolaire, l'accès aux filières professionnelles et l'insertion professionnelle** (représentant **24 %** des citations d'outils) ;
- ⇒ ces mêmes statistiques déclinées au plan académique (représentant 19 % des citations d'outils) ;
- ⇒ ces statistiques déclinées à l'établissement d'exercice (représentant 14 % des citations d'outils) ;
- ⇒ la convention interministérielle pour l'égalité des sexes dans le système éducatif (2006) (représentant 12 % des citations d'outils) ;
- ⇒ le site internet ONISEP mixité (représentant 12 % des citations d'outils) ;
- ⇒ les études psycho-sociales sur le thème « genre et éducation » (représentant 11 % des citations d'outils)
- ⇒ le concours des Olympes de la parole (représentant 4 % des citations d'outils) ;
- ⇒ la déclinaison régionale de cette convention entre les rectorats, la DRAAF et le Préfet de Région (2009) (représentant donc 3 % des citations d'outils) ;
- ⇒ le fond ASPASIE de l'IUFM Lyon 1 (représentant 1 % des citations d'outils).

#### Q8, a : Connaissez-vous le Prix de la Vocation Scientifique et Technique<sup>13</sup> ?

**81 % déclarent ne pas connaître le Prix de la Vocation Scientifique et Technique.**

Q8, b : Si oui, avez-vous déjà aiguillé des jeunes filles vers ce prix ?

#### J'ai déjà aiguillé des jeunes filles vers le PVST



Parmi les 19 % de répondant-e-s qui déclarent connaître ce prix, seuls 31 % affirment avoir déjà aiguillé des jeunes filles vers ce dispositif, soit seulement 6 % de l'ensemble de notre échantillon d'enquêté-e-s.

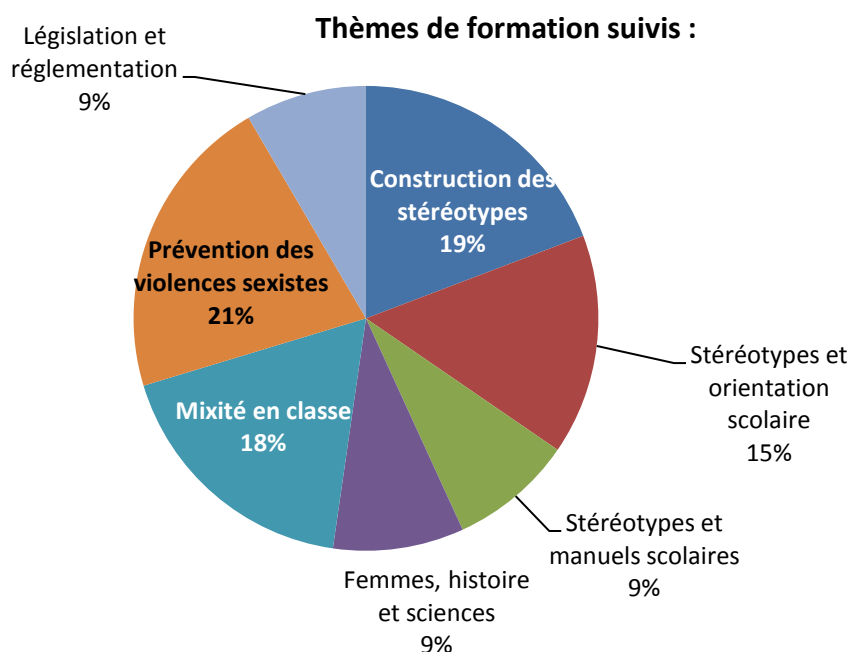
<sup>13</sup> Question 8a : 73 % des enquêté-e-s ayant répondu à au moins une question se sont exprimé-e-s ici.

### Q9, a : Avez-vous déjà suivi des formations liées à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes <sup>14</sup>?

La très grande majorité des personnes répondant à cette question (84 %) déclare ne jamais avoir suivi de formation liée à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes (300 personnes déclarent avoir déjà suivi ce type de formation).

### Q9, b : Si oui, quels en étaient les thèmes ?

Les thèmes proposés par le questionnaire et étant identifiés comme ayant fait l'objet d'une formation sont, par ordre d'importance :



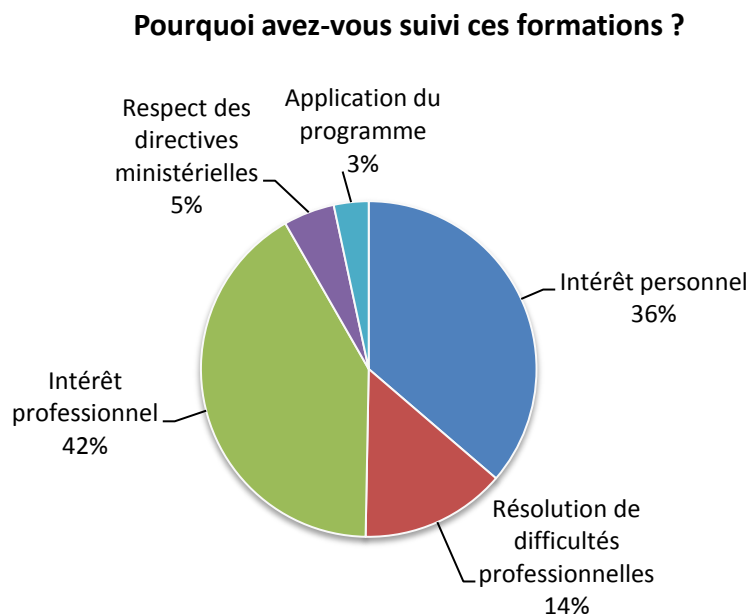
- ⇒ la **prévention des violences sexistes** (126 fois, représentant donc 21 % des thèmes cités) ;
- ⇒ la **prévention des stéréotypes de sexe : construction, impacts et moyens d'agir** (cité 114 fois, représentant donc 19 % des thèmes cités) ;
- ⇒ la **gestion de la mixité dans la classe** (cité 107 fois, représentant donc 18 % des thèmes cités) ;
- ⇒ les stéréotypes de sexe à l'œuvre en matière d'orientation scolaire (cité 91 fois, représentant donc 15 % des thèmes cités) ;
- ⇒ la place des femmes dans l'histoire et les sciences (cité 54 fois, représentant donc 9 % des thèmes cités) ; les stéréotypes de sexe dans les manuels et livres scolaires (cité 51 fois, représentant aussi 9 % des thèmes cités) et la législation et réglementation en vigueur (cité 50 fois, représentant donc également 9 % des thèmes cités).

Notons par ailleurs que 3 % des répondant-e-s ont choisi la réponse « Aucun de ces thèmes » ou « Je ne me prononce pas ».

<sup>14</sup> Question 9a : 77 % des enquêté-e-s ayant répondu à au moins une question se sont exprimé-e-s ici.

### Q10 : Pourquoi avez-vous suivi ces formations <sup>15</sup>?

Les raisons proposées et identifiées comme venant expliquer l'engagement dans ces formations sont, par ordre d'importance :

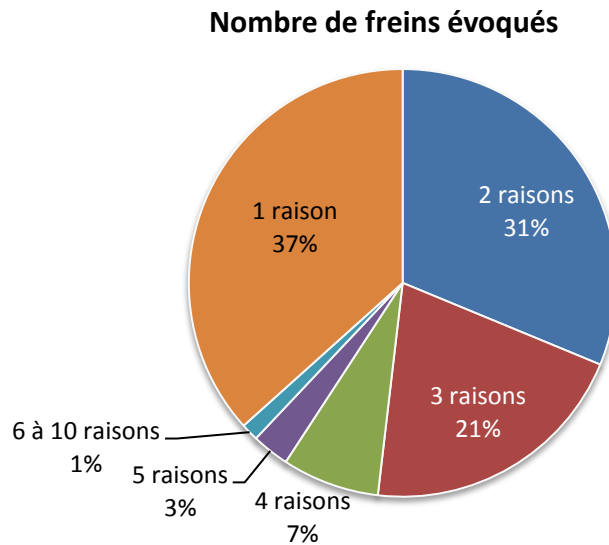


- ⇒ **l'intérêt professionnel**, avancé 210 fois (représentant donc 42 % des raisons citées) ;
- ⇒ **l'intérêt personnel** (184 fois, représentant donc 36 % des raisons citées) ;
- ⇒ l'objectif de résoudre des difficultés professionnelles en lien avec cette thématique (71 fois, représentant donc 14 % des raisons citées) ;
- ⇒ le respect des directives ministérielles (25 fois, représentant donc 5 % des raisons citées) ;
- ⇒ la bonne application du programme (17 fois, représentant donc 3 % des raisons citées).

Notons par ailleurs que 3 % des répondant-e-s ont choisi la réponse « Aucune de ces raisons » ou « Je ne me prononce pas ».

<sup>15</sup> Question 10 : 11 % des enquêté-e-s ayant répondu à au moins une question se sont exprimé-e-s ici.

### Q11 : Pourquoi n'avez-vous pas suivi ces formations<sup>16</sup> ?



Les causes proposées et identifiées comme ayant pu freiner un engagement dans ces formations sont, par ordre d'importance :

- ⇒ le fait que ce type de formation n'ait **jamais été proposé** est avancé dans 26 % des cas (soit 878 fois) ;
- ⇒ la **méconnaissance de l'existence de formations** sur ce thème est avancé dans 21 % des cas (soit 724 fois) ;
- ⇒ le fait que l'occasion ne se soit pas présentée, avancé dans 15% des cas (soit 500 fois) ;
- ⇒ l'existence d'autres priorités professionnelles dans l'immédiat, avancée dans 14 % des cas (soit 478 fois) ;
- ⇒ le fait de n'avoir pas rencontré de difficultés particulières, avancé dans 11.5 % des cas (soit 393 fois) ;
- ⇒ le manque de temps, avancé dans 5 % des cas (soit 165 fois) ;
- ⇒ le sentiment de maîtriser ces questions, avancé dans 2.5 % des cas (soit 87 fois) et le désintérêt pour ces questions, avancé dans 2.5 % des cas (soit 86 fois) ;
- ⇒ le fait que ce type d'action soit perçu comme n'étant pas rattaché aux attributions professionnelles propres, avancé dans 2 % des cas (soit 64 fois) ;
- ⇒ le fait de ne jamais avoir été autorisé-e à suivre de telles formations, avancé dans 0.5 % des cas (soit 17 fois).

Notons que 7 % des répondant-e-s ont choisi la réponse « Aucune de ces raisons » ou « Je ne me prononce pas ».

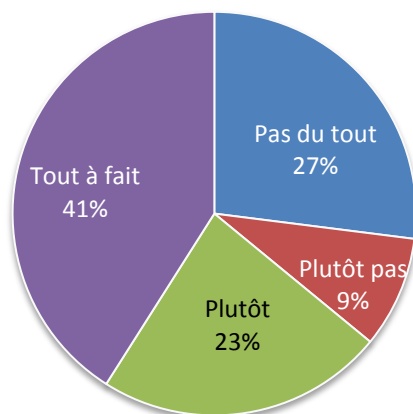
<sup>16</sup> Question 11 : 69 % des enquêté-e-s ayant répondu à au moins une question se sont exprimé-e-s ici.

**Q12 : Sur quel thème relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, aimeriez-vous éventuellement suivre des formations <sup>17</sup>?**

**En moyenne, 47 % des répondant-e-s déclarent être intéressé-e-s par d'éventuelles futures formations.**

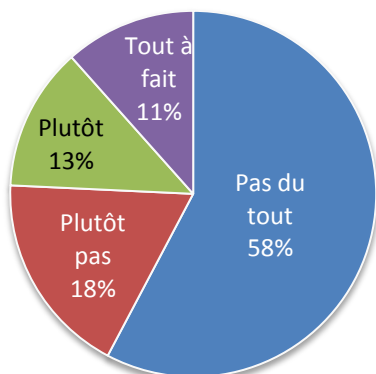
Concernant les thèmes proposés par le questionnaire et pouvant faire l'objet d'une formation dans l'avenir, seul celui de **la prévention des violences sexistes rassemble une majorité claire de positions favorables** (64 % de réponses « Plutôt » et « Tout à fait » ; moyenne : 2.8 ; écart-type : 1.2).

**Aimeriez-vous éventuellement suivre des formations sur le thème de la prévention des violences sexistes ?**

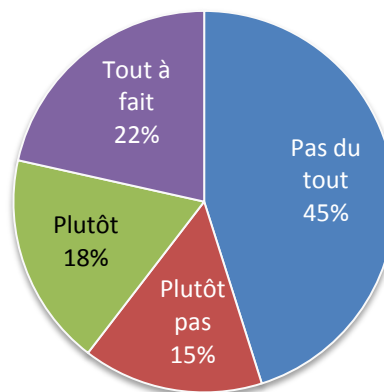


A l'inverse, les répondant-e-s se positionnent **clairement en défaveur du thème de formation relevant des stéréotypes de sexe dans les manuels et livres scolaires** (76 % de réponses défavorables (« Plutôt pas » et « Pas du tout ») ; moyenne : 1.8 ; écart-type : 1.1) et de celui, dans une moindre mesure cependant, de *la place des femmes dans l'histoire et les sciences* (60 % de réponses défavorables; moyenne : 2.2 ; écart-type : 1.2).

**Aimeriez-vous éventuellement suivre des formations sur le thème des stéréotypes de sexe dans les manuels et livres scolaires ?**



**Aimeriez-vous éventuellement suivre des formations sur le thème de la place des femmes dans l'histoire et les sciences ?**



<sup>17</sup> Question 12 : 76 % des enquêté-e-s ayant répondu à au moins une question se sont positionné-e-s sur au moins une des huit échelles présentées.

Thèmes	Pas du tout	Plutôt pas	Plutôt	Tout à fait
Prévention des stéréotypes de sexe : construction, impacts et moyens d'agir	36 %	12 %	20 %	32 %
Stéréotypes de sexe et orientation scolaire	37 %	12 %	24 %	27 %
Gestion de la mixité dans la classe	37 %	13 %	20 %	30 %
Législation et réglementation en vigueur	37 %	16 %	20 %	27 %

En ce qui concerne les thèmes de *la prévention des stéréotypes de sexe : construction, impacts et moyens d'agir* (moyenne : 2.5 ; écart-type : 1.3), des *stéréotypes de sexe à l'œuvre en matière d'orientation scolaire* (moyenne : 2.4 ; écart-type : 1.2), de la *gestion de la mixité dans la classe* (moyenne : 2.4 ; écart-type : 1.3) et de la *législation et réglementation en vigueur* (moyenne : 2.4 ; écart-type : 1.2), les avis des répondant-e-s demeurent très partagés, non polarisés.

Notons que 4.4 % des répondant-e-s ont choisi de ne pas répondre (réponse « Je ne me prononce pas »).

#### Q13 : Pour quelles raisons aimeriez-vous suivre de telles formations<sup>18</sup> ?

Les raisons proposées et identifiées comme étant susceptibles d'accompagner un engagement dans ces formations sont, par ordre d'importance :

- ⇒ **l'intérêt personnel et l'intérêt professionnel qui sont très majoritairement avancés** (cités respectivement 1256 et 1239 fois, ces réponses sont donc données chacune dans 39 % des cas) ;
- ⇒ le souhait de résoudre des difficultés professionnelles en lien avec cette thématique (436 fois, soit dans 14 % des cas) ;
- ⇒ le respect des directives ministérielles (148 fois, soit dans 5 % des cas) ;
- ⇒ la bonne application du programme (111 fois, soit dans 3 % des cas).

Notons que 9 % des répondant-e-s ont choisi la réponse « Aucune de ces raisons » ou « Je ne me prononce pas ».

#### Q14 : Pour quelles raisons seriez-vous susceptible de ne pas suivre de telles formations<sup>19</sup> ?

Les causes proposées et identifiées comme étant susceptibles de freiner un potentiel engagement dans ces formations sont, par ordre d'importance :

- ⇒ **l'existence d'autres priorités professionnelles dans l'immédiat** : 37 % des causes avancées (soit citée 596 fois) ;

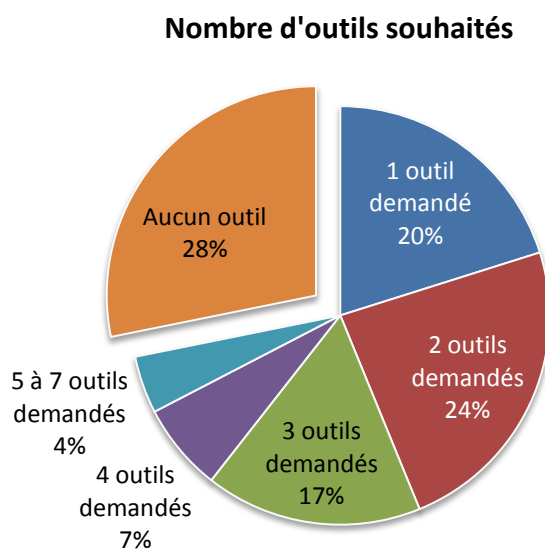
<sup>18</sup> Question 13 : 78 % des enquêté-e-s ayant répondu à au moins une question se sont exprimé-e-s ici.

<sup>19</sup> Question 14 : 63 % des enquêté-e-s ayant répondu à au moins une question se sont exprimé-e-s ici.

- ⇒ le manque de temps : 27 % des causes avancées (soit citée 446 fois) ;
- ⇒ le fait de ne pas rencontrer de difficultés particulières : 24 % des causes avancées (soit citée 393 fois)
- ⇒ le sentiment de maîtriser ces questions : 6 % des causes avancées (soit citée 87 fois) ;
- ⇒ le fait que ce type d'action soit perçu comme n'étant pas rattaché aux attributions professionnelles propres : 3 % des causes avancées (soit citée 64 fois) ;
- ⇒ le désintérêt pour ces questions : 3 % des causes avancées (soit citée 86 fois).

Notons que 33.5 % des répondant-e-s ont choisi la réponse « Aucune de ces raisons » ou « Je ne me prononce pas ».

**Q15 : En dehors de la formation, de quel(s) autre(s) moyen(s) de connaissance auriez-vous besoin <sup>20</sup>?**



- ➔ 28 % des répondant-e-s déclarent ne souhaiter disposer d'aucun des outils listés ou ont choisi de ne pas répondre (réponses « Aucun » ou « Je ne me prononce pas » et/ou « Je ne sais pas » et/ou « Je n'ai besoin de rien »).
- ➔ Donc 72 % des répondant-e-s déclarent souhaiter disposer d'au moins un des outils listés, dont la part la plus importante en cite deux (pour, rappelons-le, 47 % des répondant-e-s déclarant être intéressé-e-s par d'éventuelles formations). Il semble donc que les enquêté-e-s soient plus en attente d'une mise à disposition d'outils que d'une offre de formations, quel que soit le thème de ces dernières.

En dehors de la formation, ces répondant-e-s identifient les moyens de connaissance listés comme pouvant répondre à leurs besoins de cette manière :

<sup>20</sup> Question 15 : 74 % des enquêté-e-s ayant répondu à au moins une question se sont exprimé-e-s ici.

- ⇒ De **l'information sur la législation et la réglementation en vigueur**, avancée dans 23 % des cas (soit citée 755 fois) ;
- ⇒ Des **fiches action**, avancées dans 19 % des cas (soit citées 625 fois) ;
- ⇒ Des outils d'évaluation des pratiques, avancés dans 16 % des cas (soit cités 509 fois) ;
- ⇒ Une sitographie Internet, avancée dans 14 % des cas (soit citée 441 fois) ;
- ⇒ Des conférences théoriques générales, avancées dans 13 % des cas (soit citées 407 fois) ;
- ⇒ Des lettres mensuelles d'information, avancées dans 8 % des cas (soit citées 240 fois) ;
- ⇒ Une bibliographie, avancée dans 7 % des cas (soit citée 232 fois).

**Q16, a : Avez-vous déjà participé à des actions en lien avec la question de l'égalité entre les sexes <sup>21</sup>?**

**La grande majorité (78 %) déclare ne jamais avoir participé à des actions en lien avec la question de l'égalité entre les sexes, 391 personnes déclarent y avoir déjà participé (soit plus que le nombre de personnes qui déclarent avoir déjà suivi des formations sur ce thème).**

**Q16, b : Si oui, quels en étaient les thèmes ?**

Les thèmes proposés et identifiés comme ayant fait l'objet d'action auxquelles les répondant-e-s ont participé sont, par ordre d'importance :

- ⇒ **La prévention des violences sexistes**, avancée dans 27 % des cas (soit cité 169 fois) ;
- ⇒ **La prévention des stéréotypes de sexe** (construction, impacts et moyens d'action), avancée dans 25 % des cas (soit cité 157 fois) ;
- ⇒ Les stéréotypes à l'œuvre en matière d'orientation scolaire, avancés dans 17 % des cas (soit cité 108 fois) ;
- ⇒ La gestion de la mixité dans la classe, avancée dans 12 % des cas (soit cité 80 fois) ;
- ⇒ La place des femmes dans l'histoire et les sciences, avancée dans 10 % des cas (soit cité 61 fois) ;
- ⇒ La législation et la réglementation en vigueur, avancées dans 5 % des cas (soit cité 35 fois) ;
- ⇒ Les stéréotypes de sexe dans les manuels et livres scolaires, avancés dans 4 % des cas (soit cité 27 fois).

Notons que 10 % des répondant-e-s ont choisi la réponse « Aucun de ces thèmes » ou « Je ne me prononce pas ».

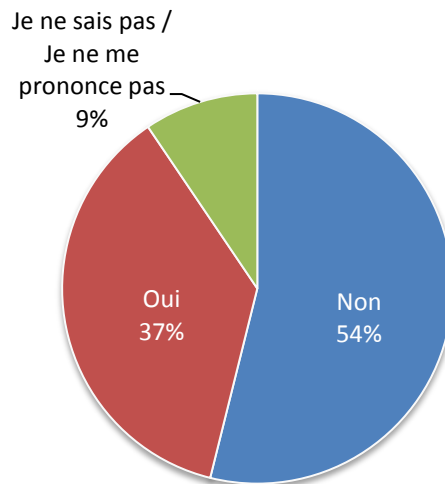
---

<sup>21</sup> Question 16a : 72 % des enquêté-e-s ayant répondu à au moins une question se sont exprimé-e-s.

**Q17 : Si vous avez déjà participé à de telles actions, sont-elles, en général, renouvelées chaque année <sup>22</sup>?**

Parmi celles et ceux ayant répondu à cette question, la majorité (54 %) déclare que ces actions ne sont pas renouvelées annuellement.

**Ces actions sont-elles renouvelées annuellement ?**



Si l'on ne tient pas compte des réponses « Je ne sais pas » et « Je ne me prononce pas », le ratio devient 60 % de « non » pour 40 % de « oui ».

**Q18 : Savez-vous avec quels moyens ces actions sont financées <sup>23</sup>?**

Les moyens (financiers ou non) débloqués pour ces actions sont déclarés comme provenant, parmi ceux proposés et par ordre d'importance :

- ⇒ **De financements publics (autres que les crédits d'établissement)**, avancés dans 44 % des cas (soit cités 239 fois) ;
- ⇒ Du bénévolat / d'aucun financement, avancé dans 27 % des cas (soit cité 143 fois) ;
- ⇒ Des crédits d'établissement, avancés dans 26 % des cas (soit cités 138 fois) ;
- ⇒ De financements privés, avancés dans 3 % des cas (soit cités 18 fois).

Notons que 60,5 % des répondant-e-s déclarent ne pas connaître la source de financement de ces actions ou choisissent de ne pas répondre (réponses « Je ne sais pas » ou « Je ne me prononce pas »).

<sup>22</sup> Question 17 : 17 % des enquêté-e-s ayant répondu à au moins une question se sont exprimé-e-s ici.

<sup>23</sup> Question 18 : 38 % des enquêté-e-s ayant répondu à au moins une question se sont exprimé-e-s ici.

### Q19 : D'après vous, pourquoi ces actions ont-elles été mises en place<sup>24</sup> ?

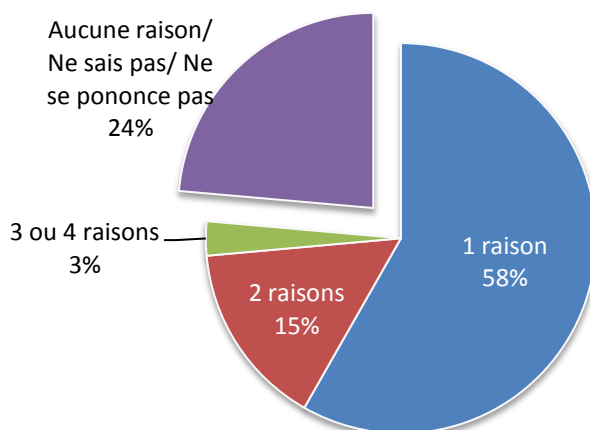
Les instigateurs/-trices ou raisons proposées et identifiées comme ayant initié la mise en place d'action sont, par ordre d'importance :

- ⇒ **Les actions du comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté (CESC)**, avancées dans 33 % des cas (soit citées 359 fois) [Rappelons que la plus grande part des actions rapportées (51%) portent sur le thème de la prévention des violences sexistes et des stéréotypes de genre (question 16b)] ;
- ⇒ L'initiative propre de l'établissement de rattachement, avancée dans 16 % des cas (soit citée 171 fois) ;
- ⇒ (actions mises en place) en réponse à un incident remonté, avancé dans 14 % des cas (soit cité 155 fois) ;
- ⇒ L'initiative du réseau associatif, avancée dans 13 % des cas (soit citée 146 fois) ;
- ⇒ (actions mises en place) en réponse à une demande hiérarchique, avancée dans 10 % des cas (soit cité 113 fois) ;
- ⇒ L'initiative propre de la personne répondante, avancée dans 10 % des cas (soit citée 104 fois) ;
- ⇒ L'initiative des parents d'élèves, avancée dans 4 % des cas (soit citée 47 fois).

Notons que 38.5 % des répondant-e-s ont déclaré ne pas connaître l'instigateur/-trice de ces actions ou ont choisi de ne pas répondre (réponses « Aucune de ces raisons », « Je ne sais pas » ou « Je ne me prononce pas »).

### Q20 : Si vous ne participez pas à de telles actions, quelles en sont les raisons<sup>25</sup> ?

#### Freins à la participation à des actions



Notons que 24 % des répondant-e-s choisissent de ne pas avancer de freins à une participation à de telles actions, 76 % en sélectionnent au moins un (dont les 3/4 n'en citent qu'un seul).

<sup>24</sup> Question 19 : 37 % des enquêté-e-s ayant répondu à au moins une question se sont exprimé-e-s ici.

<sup>25</sup> Question 20 : 61 % des enquêté-e-s ayant répondu à au moins une question se sont exprimé-e-s ici.

Les causes proposées et identifiées comme pouvant freiner la participation à de telles actions sont, par ordre d'importance :

- ⇒ **La méconnaissance de l'existence de telles actions**, représente 63 % des causes avancées (soit citée 934 fois) ;
- ⇒ le manque de temps, représente 28 % des causes avancées (soit citée 412 fois) ;
- ⇒ le manque de moyens notamment financiers représente 5 % des causes avancées (soit citée 71 fois)
- ⇒ le fait que ce type d'action soit perçu comme n'étant pas rattaché aux attributions professionnelles propres représente 4 % des causes avancées (soit citée 58 fois) ;
- ⇒ la demande d'autorisation de mise en place refusée ainsi que l'échec de la précédente expérience représente ne sont quasiment pas citées (respectivement 8 et 3 fois).

### III – Réponses selon les caractéristiques des répondant.e.s

Lorsque les graphiques variables dépendante\*élément signalétique ne sont pas présentés, cela signifie qu'aucune information supplémentaire à celle apportée par les tris à plat n'a été relevée : les distributions entre catégories observées paraissent relativement homogènes.

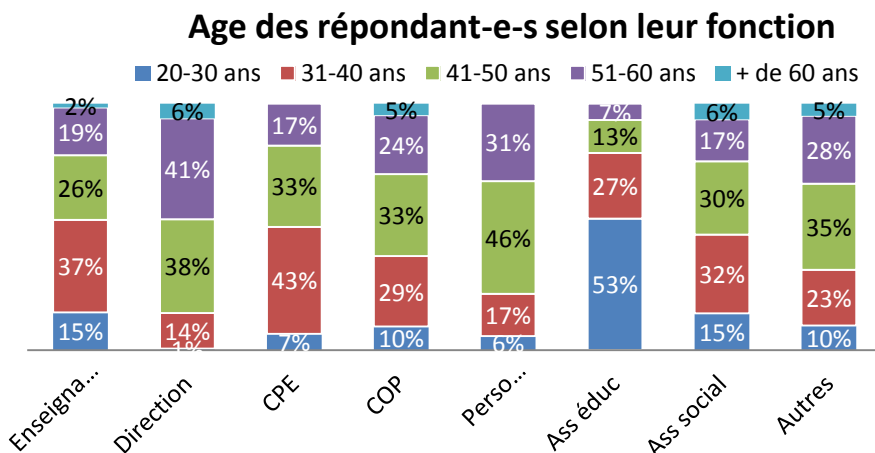
Il s'agit ici d'être précautionneux-se dans la lecture des graphiques : certaines catégories de répondant-e-s présentent un effectif relativement réduit (très inférieur à 50) qui nous conduit d'une part à émettre des réserves quant à sa représentativité de la population réelle, et d'autre part à réaliser des comparaisons de groupes discutables dans la mesure où le pourcentage sur petits effectifs accorde un poids relativement important aux valeurs « rares », comparativement aux catégories à plus grand effectif.

<b>Fonction</b>	<b>Effectif</b>
Enseignant.e	1457
Personnel de direction	168
CPE	76
COP	42
Personnel de santé	35
Assistant.e d'éducation	15
Assistant.e social	47
Autres	40
<b>Total général</b>	<b>2489</b>

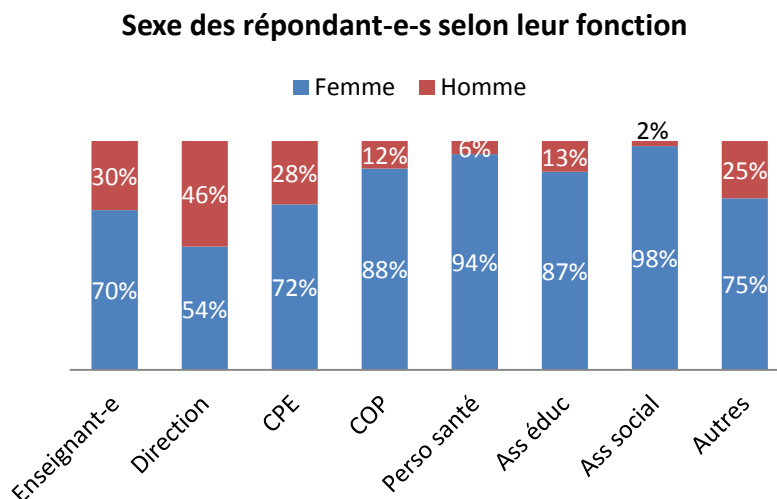
<b>Statut</b>	<b>Effectif</b>
Enseignant.e poste fixe	1295
Enseignant.e TZR	123
Non enseignant.e poste fixe	200
Non enseignant.e > 1 établissement	44
Contractuel.le	116
Vacataire	5
Stagiaire	49
<b>Total général</b>	<b>2489</b>

Enfin, afin de neutraliser les effets liés à la taille des effectifs, nous regarderons ici la répartition des réponses à l'intérieur de chaque catégorie.

Croisements utiles à l'analyse de l'ensemble des tris croisés :

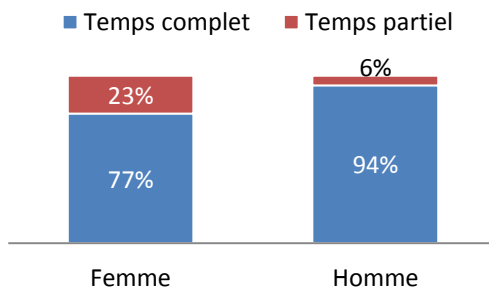


La population est en moyenne la plus âgée parmi les personnels de direction et la plus jeune parmi les assistant-e-s d'éducation.



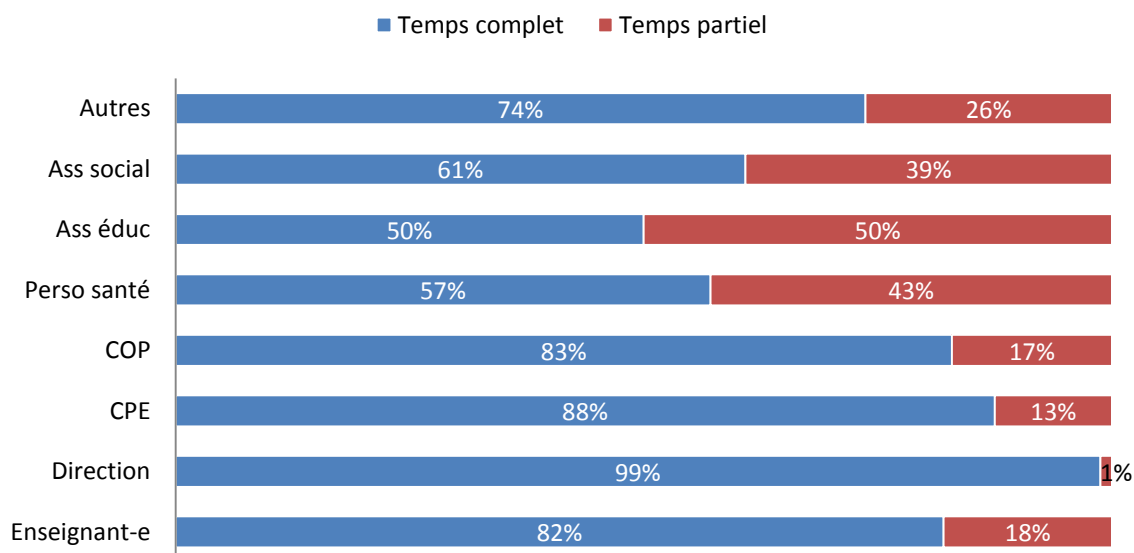
Seule la fonction de personnel de direction présente ici une composition quasi paritaire ; à l'inverse, les assistant-e-s social, et dans une moindre mesure les personnels de santé, sont ici quasiment exclusivement des femmes (note à relativiser compte-tenu des faibles effectifs que ces groupes de répondant-e-s constituent).

### Temps de travail des répondant-e-s selon leur sexe



Nous pouvons remarquer qu'il existe, entre les femmes et les hommes répondant-e-s, un écart de 17 % dans le temps de travail.

### Temps de travail des répondant-e-s selon leur fonction



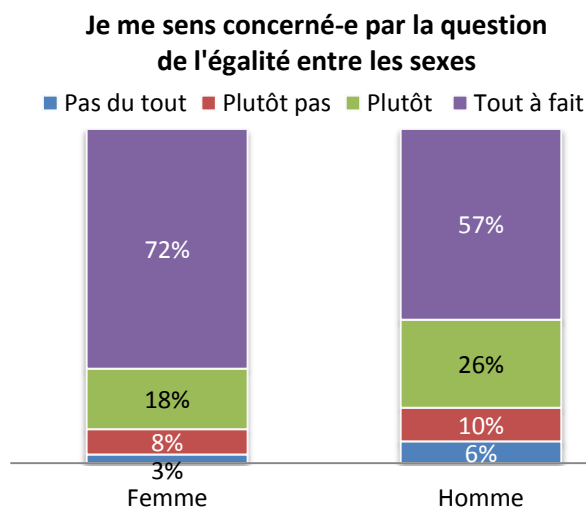
Cet écart constaté dans le temps de travail des femmes et des hommes peut être expliqué par la fonction que ces dernier-e-s occupent. En effet, notons que les trois fonctions les plus masculinisées (i.e. personnel de direction, enseignant-e et CPE) sont celles qui présentent également les plus forts taux de répondant-e-s exerçant à temps complet. A l'inverse, les personnels de santé, assistant-e-s d'éducation et assistant-e-s social sont les fonctions qui présentent ici les plus forts taux de répondant-e-s exerçant à temps partiel.

Ces analyses tiennent compte uniquement des réponses émises par les répondant-e-s ayant rempli les éléments de signalétiques considérés, soit entre 75 % (dans le cas de la première question) et près de 100 % des réponses aux questions (dans le cas des dernières questions).

### Q préliminaire : De manière générale vous sentez-vous concerné-e par la question de l'égalité entre les sexes ?

#### 1. Sexe

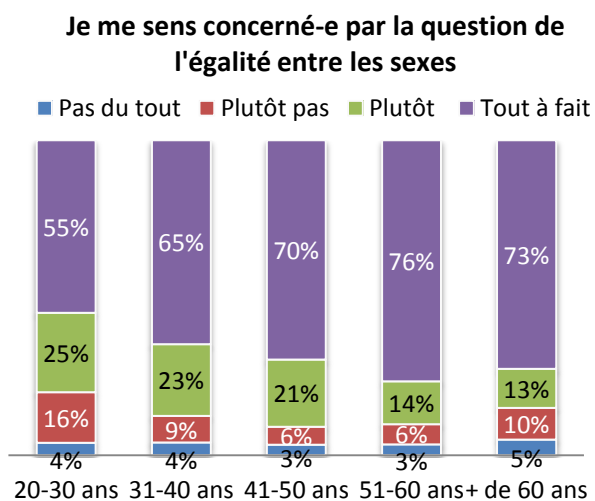
Puisqu'un nombre important de répondant-e-s déclare être une femme, regardons donc la répartition des réponses sur l'échelle d'implication à l'intérieur de chaque catégorie « sexe » (sur un total de 100 %) :



Si l'analyse des tris à plat révèle que la très grande majorité des répondant-e-s déclare se sentir concernée, nous remarquons néanmoins que **les femmes répondantes ont plus tendance à déclarer se sentir tout à fait concernées** que les hommes répondants, qui eux ont un peu plus tendance à déclarer se sentir moyennement ou pas concernés par la question de l'égalité entre les sexes que les premières.

Ce graphe et les deux suivant se lisent ainsi : 72 % des femmes enquêtées déclarent se sentir tout à fait concernée par la question de l'égalité entre les sexes.

#### 2. Age

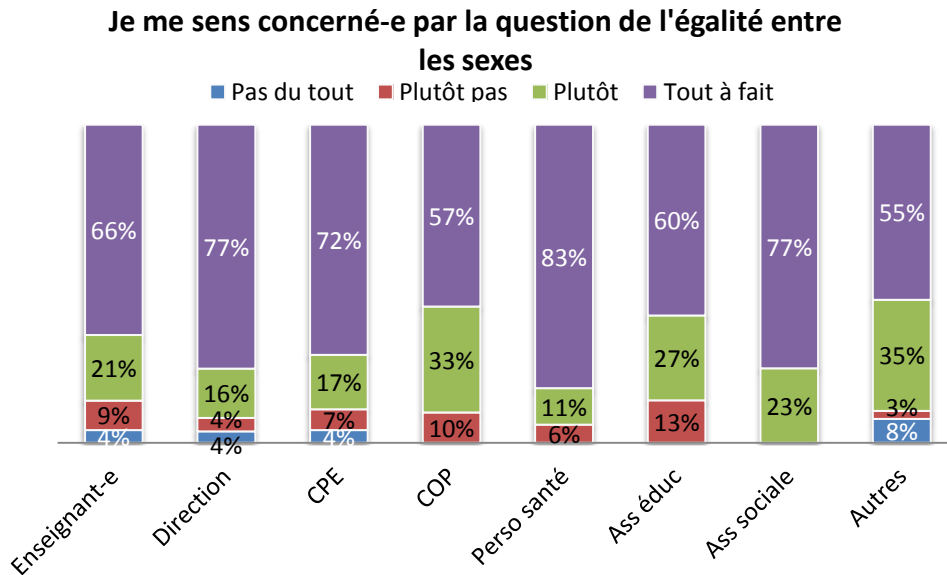


**Plus les répondant-e-s sont âgés, plus ils et elles déclarent se sentir tout à fait impliqués** dans la question de l'égalité entre les sexes.

### 3. Ancienneté dans la fonction

« L'ancienneté dans la fonction » suit le même schéma déclaratif.

### 4. Fonction



Les personnels de santé et les assistant-e-s social constituent les groupes de répondant-e-s qui se prononcent de manière la plus tranchée : pas de réponses du type « Pas du tout » voire « Plutôt pas » et les proportions les plus élevées de réponses du type « Tout à fait ». Les enseignant-e-s et les COP s'avèrent un peu moins catégoriques, tout comme les assistant-e-s d'éducation.

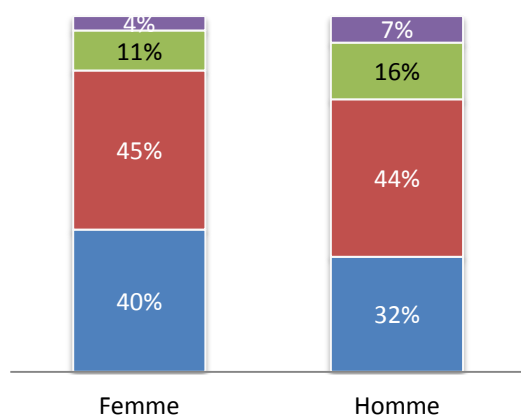
**Q1 : Pensez-vous que l'égalité entre les sexes au sein de la population française soit atteinte aujourd'hui dans les domaines suivants :**

Rappelons que l'analyse des tris à plat nous indique que 7 à 8 répondant-e-s sur 10 déclarent penser que l'égalité n'est pas atteinte dans les domaines des salaires, des métiers et du temps partiel, et dans une moindre mesure (environ 6 répondant-e-s sur 10) dans le domaines des jeux et les jouets.

➔ Les salaires (domaine professionnel)

**Je pense que l'égalité entre les sexes est atteinte dans le domaine des salaires**

■ Pas du tout ■ Plutôt pas ■ Plutôt ■ Tout à fait



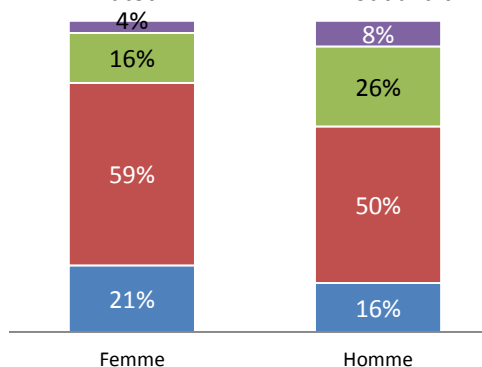
*Ce graphe se lit ainsi : 40 % des femmes enquêtées déclarent penser que l'égalité entre les sexes n'est pas du tout atteinte dans le domaine des salaires.*

Les **femmes répondantes semblent plus catégoriques que les hommes répondants** (plus de réponses « pas du tout » et moins de réponses « plutôt » et « tout à fait ») dans leur déclaration concernant **l'égalité** entre les sexes au sein de la population française, perçue comme **n'étant aujourd'hui pas atteinte dans le domaine des salaires.**

➔ Les métiers (domaine professionnel)

**Je pense que l'égalité entre les sexes est atteinte dans le domaine des métiers**

■ Pas du tout ■ Plutôt pas ■ Plutôt ■ Tout à fait

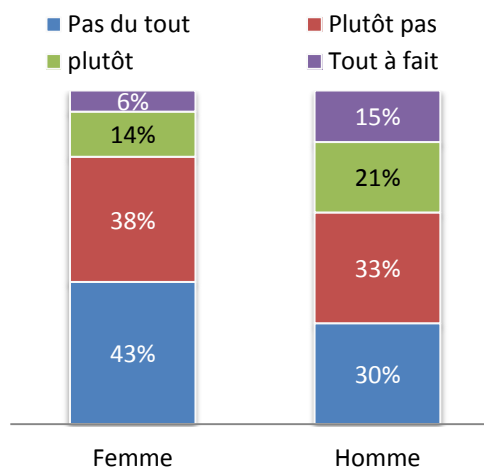


*Ce graphe se lit ainsi : 21 % des femmes enquêtées déclarent penser que l'égalité entre les sexes n'est pas du tout atteinte dans le domaine des métiers.*

De nouveau les **femmes répondantes semblent plus catégoriques que les hommes répondants** (plus de réponses « pas du tout » et « plutôt pas » et moins de réponses « plutôt » et « tout à fait ») dans leur déclaration concernant **l'égalité** entre les sexes au sein de la population française, perçue comme **n'étant aujourd'hui pas atteinte dans le domaine des métiers.**

➔ Le temps partiel (domaine professionnel)

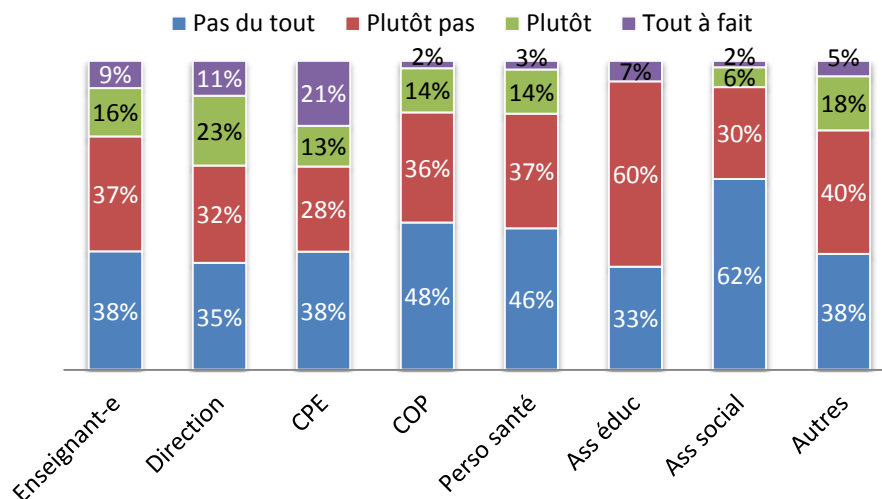
**Je pense que l'égalité entre les sexes est atteinte dans le domaine du temps de travail**



**Les femmes semblent ici encore bien plus catégoriques que les hommes** (plus de réponses « pas du tout » et « plutôt pas » et moins de réponses « plutôt » et « tout à fait ») dans leur déclaration quant à **l'égalité** entre les sexes au sein de la population française, perçue comme **n'étant aujourd'hui pas atteinte dans le domaine des temps de travail.**

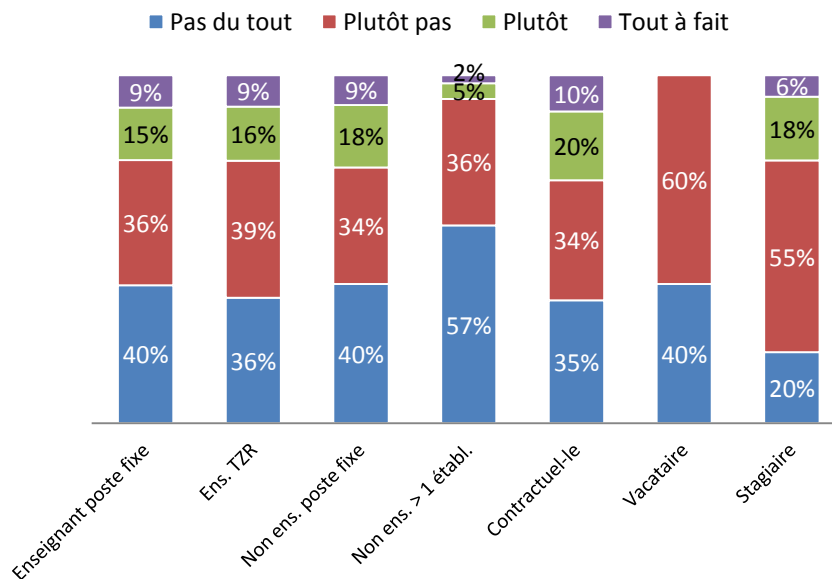
*Ce graphe et celui qui suit se lisent ainsi : 43 % des femmes enquêtées déclarent penser que l'égalité entre les sexes n'est pas du tout atteinte dans le domaine du temps de travail.*

**Je pense que l'égalité entre les sexes est atteinte dans le domaine du temps de travail**



L'avis général est encore plus marqué chez les assistant-e-s d'éducation (93 % de réponses négatives) et les assistant-e-s social (92 %).

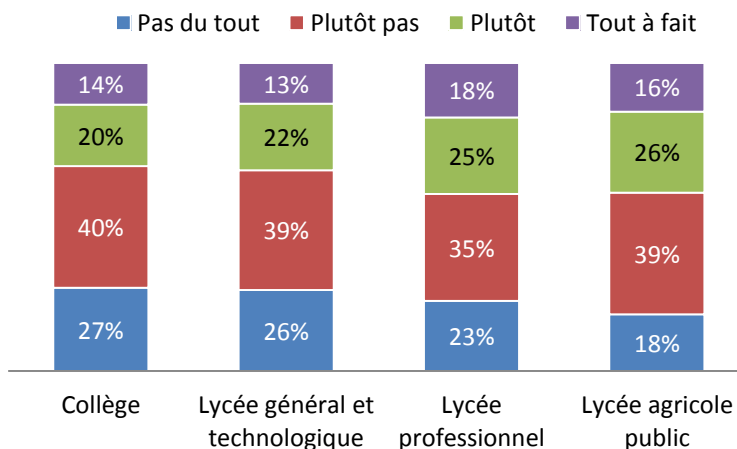
### Je pense que l'égalité entre les sexes est atteinte dans le domaine du temps de travail



Remarquons que **les personnels non enseignants en poste sur plusieurs établissements se démarquent** dans leur déclaration (plus de réponses « pas du tout » et moins de réponses « plutôt » et « tout à fait ») quant à **l'égalité** entre les sexes au sein de la population française, perçue comme **n'étant aujourd'hui pas atteinte dans le domaine des temps de travail**.

#### ➔ Les jeux et les jouets (domaine de l'enfance / éducation)

### Je pense que l'égalité entre les sexes est atteinte dans le domaine des jeux et des jouets



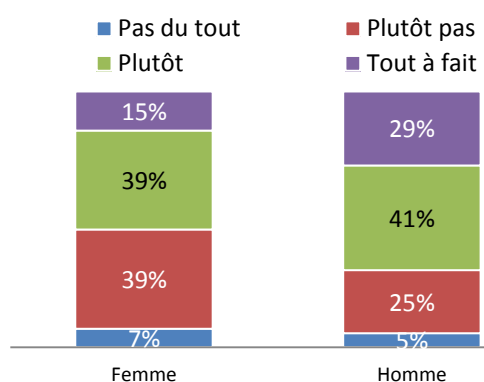
Ce graphe se lit ainsi : 27 % des enquêtée-s exerçant en collège déclarent penser que l'égalité entre les sexes n'est pas du tout atteinte dans le domaine des jeux et des jouets.

Les répondant-e-s exerçant en lycées professionnels et/ou lycées agricoles semblent un peu plus modéré-e-s dans leur déclaration quant à **l'égalité** entre les sexes au sein de la population française, perçue cependant comme **n'étant aujourd'hui pas atteinte dans le domaine des jeux et des jouets**.

Les tris à plat montrent des avis très partagés en ce qui concerne l'atteinte de l'égalité dans les domaines des loisirs, de l'orientation scolaire et de la formation professionnelle. Penchons nous cependant sur les variabilités entretenues entre les catégories de répondant-e-s.

➔ Les loisirs

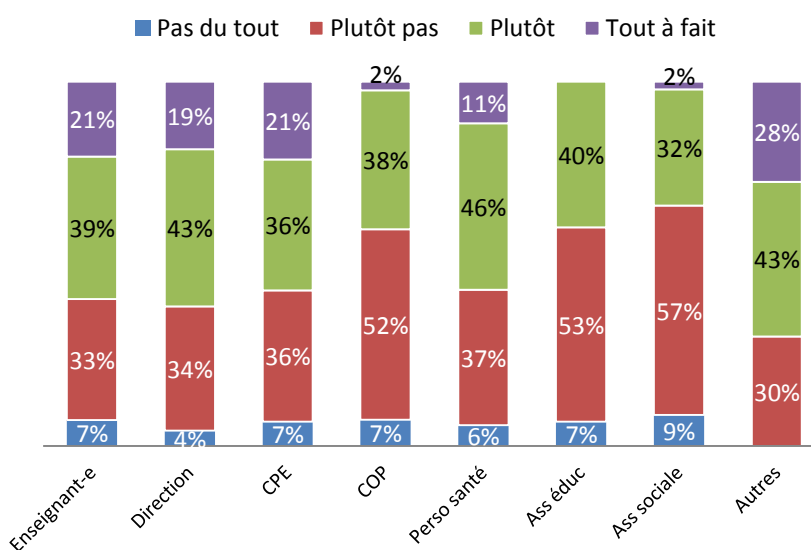
**Je pense que l'égalité entre les sexes est atteinte dans le domaine des loisirs**



Nous remarquons ici que si les femmes se montrent mitigées dans leur positionnement, les hommes déclarent cependant à 70 % percevoir une égalité entre les sexes dans le domaine des loisirs (moins de réponses « plutôt pas » et plus de « tout à fait »).

Ce graphe et celui qui suit se lisent ainsi : 15 % des femmes enquêtées déclarent penser que l'égalité entre les sexes est tout à fait atteinte dans le domaine des loisirs.

**Je pense que l'égalité entre les sexes est atteinte dans le domaine des loisirs**



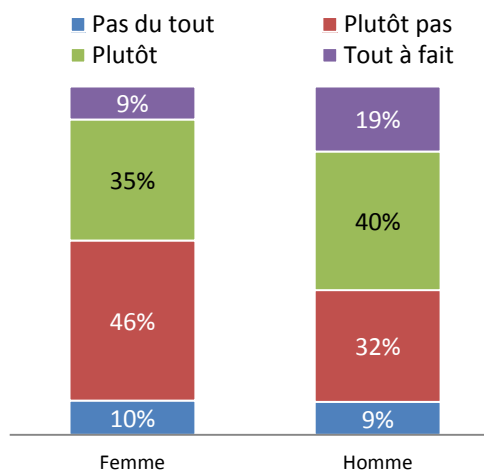
Les **COP**, les **assistant-e-s d'éducation** et les **assistant-e-s sociales** se distinguent dans leur déclaration en ayant particulièrement tendance à percevoir plus catégoriquement **l'égalité** entre les

sexes au sein de la population française comme **n'étant aujourd'hui pas atteinte dans le domaine des loisirs** (plus de « plutôt pas » ET moins « tout à fait »).

Néanmoins, rappelons que ces catégories présentent un effectif respectif de 42, 15 et 47 personnes, nous nous devons donc d'émettre des réserves quant à leur représentativité de la population réelle (les répondant-e-s à cette enquête étant volontaires, ne sommes-nous pas en présence de personnes particulièrement « sensibles » au sujet de l'égalité entre les sexes ?).

➔ L'orientation scolaire (domaine de l'enfance / éducation)

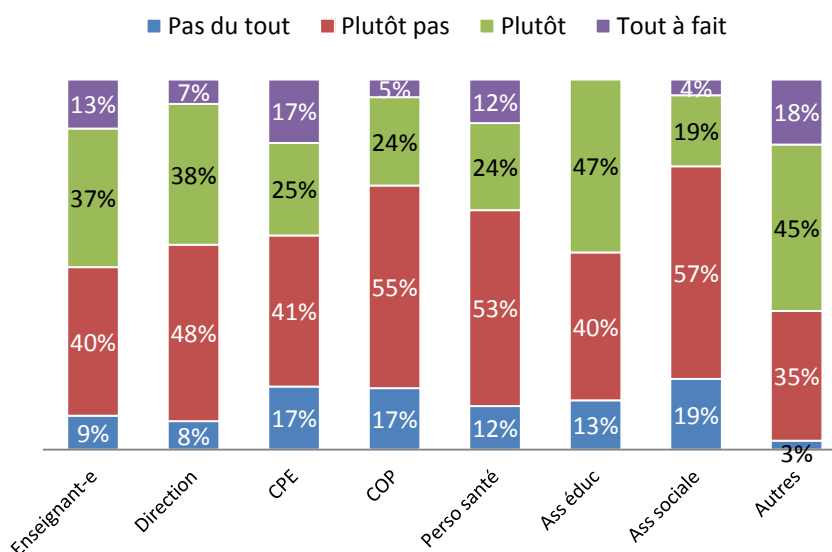
**Je pense que l'égalité entre les sexes est atteinte dans le domaine de l'orientation scolaire**



Si les avis des répondant-e-s à l'enquête s'avèrent très partagés sur cette question et ont tendance à s'agréger autour des valeurs centrales de l'échelle de réponse, notons néanmoins qu'ici encore, **les femmes semblent moins « optimistes » que les hommes** (plus de réponses « plutôt pas » et moins de réponses « plutôt » et « tout à fait ») dans leur déclaration quant à l'égalité perçue entre les sexes au sein de la population française dans le domaine de l'orientation scolaire.

*Ce graphe et celui qui suit se lisent ainsi : 10 % des femmes enquêtées déclarent penser que l'égalité entre les sexes n'est pas du tout atteinte dans le domaine de l'orientation scolaire.*

**Je pense que l'égalité entre les sexes est atteinte dans le domaine de l'orientation scolaire**

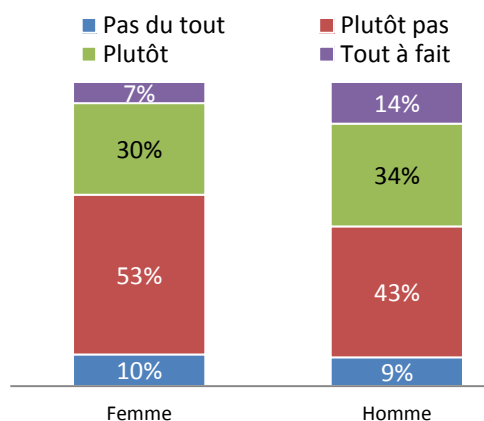


Bien que les avis généraux soient partagés, remarquons que **les assistant-e-s social et les COP** ont particulièrement tendance à déclarer plus catégoriquement percevoir **l'égalité** entre les sexes au sein

de la population française comme **n'étant aujourd'hui pas atteinte dans le domaine de l'orientation scolaire** (plus de « pas du tout » et « plutôt pas » ET moins de « plutôt » et « tout à fait »).

➔ La formation professionnelle

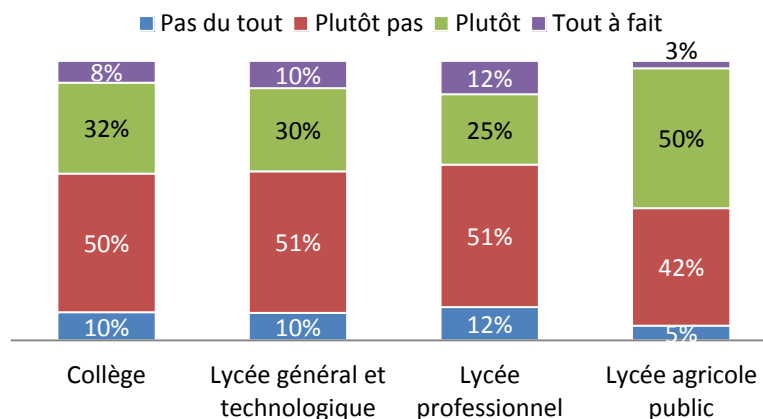
**Je pense que l'égalité entre les sexes est atteinte dans le domaine de la formation professionnelle**



Ici encore et bien que les avis généraux restent partagés, les femmes ont plus tendance que les hommes à déclarer percevoir **l'égalité** entre les sexes au sein de la population française comme **n'étant aujourd'hui pas atteinte dans le domaine de la formation professionnelle** (plus de « plutôt pas » et moins de « plutôt » et « tout à fait »).

*Ce graphe et celui qui suit se lisent ainsi : 10 % des femmes enquêtées déclarent penser que l'égalité entre les sexes n'est pas du tout atteinte dans le domaine de la formation professionnelle.*

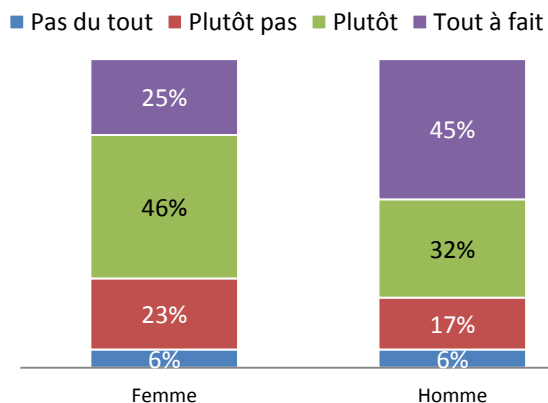
**Je pense que l'égalité entre les sexes est atteinte dans le domaine de la formation professionnelle**



Les répondant-e-s exerçant en lycée agricole public se démarquent dans leur déclaration concernant l'égalité entre les sexes au sein de la population française et dans le domaine de la formation professionnelle puisqu'ils et elles constituent le seul groupe pour lequel le point 3 de l'échelle, à savoir la réponse « plutôt d'accord », constitue la valeur modale pour cette question.

➔ L'égalité juridique (domaine en apparence peut-être le moins directement rattaché à l'Ecole)

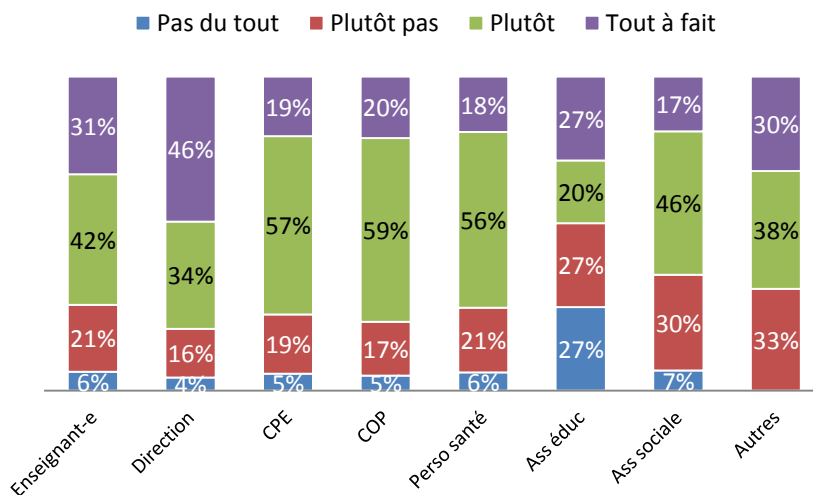
### Je pense que l'égalité entre les sexes est atteinte dans le domaine juridique



Ce graphe et les deux suivant se lisent ainsi : 25 % des femmes enquêtées déclarent penser que l'égalité entre les sexes est tout à fait atteinte dans le domaine juridique.

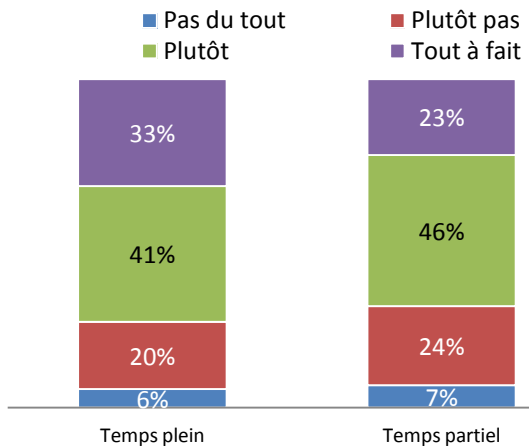
Au travers de l'analyse des tris à plat, nous avons relevé que de manière générale, 7 répondant-e-s sur 10 déclarent penser que l'égalité entre les sexes est aujourd'hui atteinte dans le domaine juridique. Néanmoins, ici encore, les hommes se prononcent de manière plus catégorique que les femmes quant à l'égalité entre les sexes au sein de la population française perçue comme **étant aujourd'hui atteinte dans le domaine de l'égalité juridique**.

### Je pense que l'égalité entre les sexes est atteinte dans le domaine juridique



Les **personnels de direction** constituent le groupe qui déclare le plus percevoir l'égalité entre les sexes au sein de la population française comme **étant aujourd'hui atteinte dans le domaine de l'égalité juridique**. Notons que les assistant-e-s d'éducation se montrent extrêmement partagé-e-s ici.

**Je pense de l'égalité entre les sexes est atteinte dans le domaine juridique**

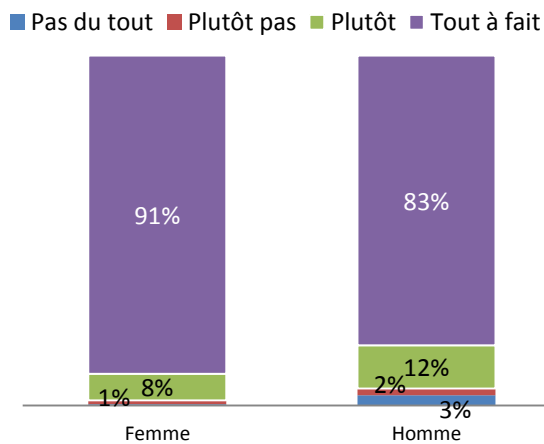


Les répondant-e-s exerçant à temps partiel semblent être un peu plus mitigé-e-s dans leur déclaration concernant l'égalité entre les sexes au sein de la population française néanmoins perçue comme étant aujourd'hui plutôt atteinte dans le domaine de l'égalité juridique.

**Q2 : En matière d'égalité entre les sexes, selon vous, l'institution scolaire :**

1. Doit-elle jouer un rôle en faveur de l'égalité ?

**Je pense que l'institution scolaire a un rôle à jouer en faveur de l'égalité entre les sexes**



L'analyse des tris à plat nous indique que 9 répondant-e-s sur 10 déclarent penser que l'institution scolaire a tout à fait un rôle à jouer en faveur de l'égalité entre les sexes.

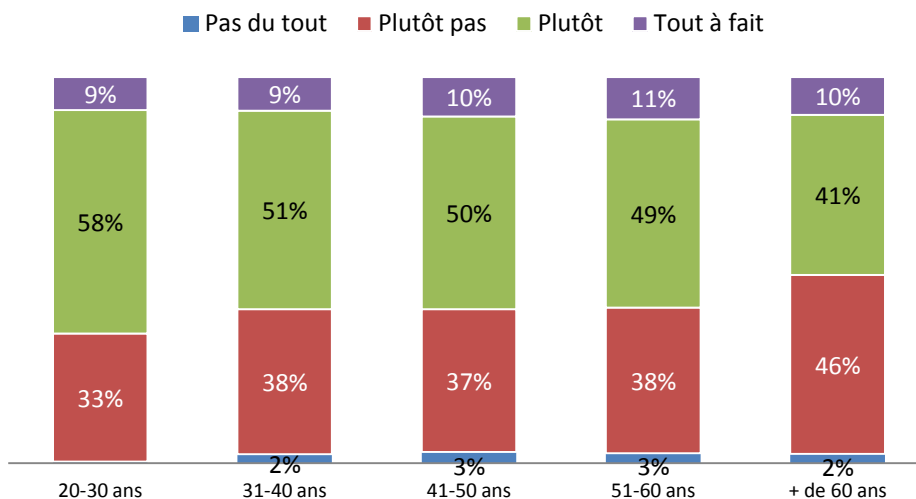
Ceci étant, les répondantes se prononcent de manière encore plus catégorique que leurs homologues hommes quant à l'attribution d'une responsabilité de l'institution scolaire en faveur de l'égalité entre les sexes.

*Ce graphe se lit ainsi : 91 % des femmes enquêtées déclarent penser que l'institution scolaire a tout à fait un rôle à jouer en faveur de l'égalité entre les sexes.*

2. Si vous avez coché 3 ou 4, réussit-elle à jouer ce rôle, d'après vous ?

Ici, les tris à plat révèlent que plus de la moitié des répondant-e-s à l'enquête déclarent penser que l'institution scolaire parvient à jouer un rôle en faveur de l'égalité entre les sexes.

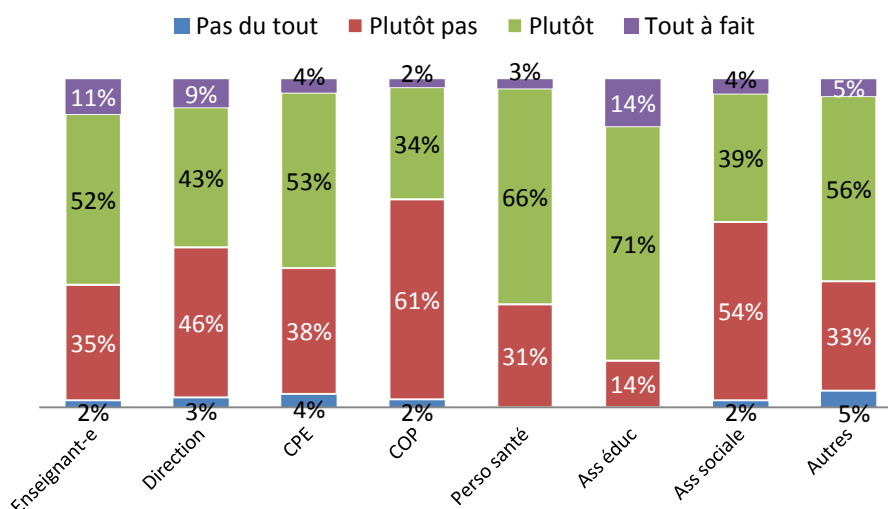
### Je pense que l'institution scolaire parvient à jouer un rôle en faveur de l'égalité entre les sexes



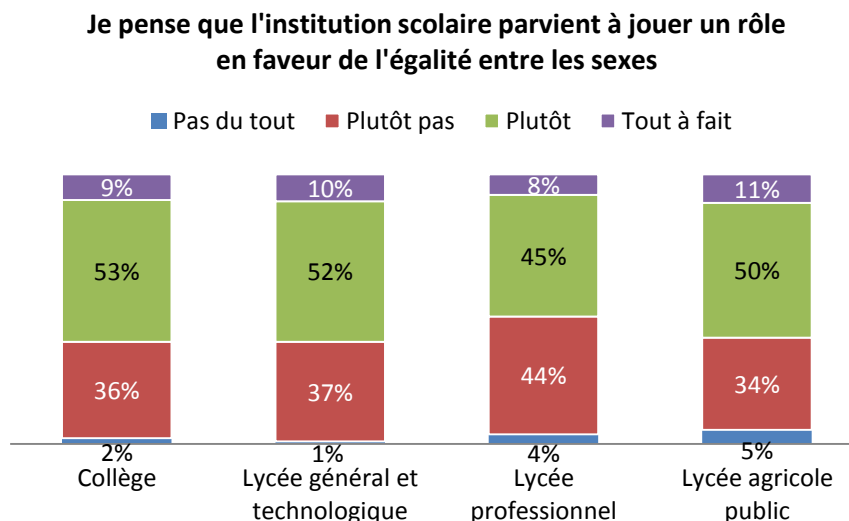
Ce graphe et les quatre suivant se lisent ainsi : 33 % des enquêté-e-s âgé-e-s de 20 à 30 ans déclarent penser que l'institution scolaire ne parvient plutôt pas à jouer un rôle en faveur de l'égalité entre les sexes.

Remarquons les évolutions linéaires et contraires des réponses centrales « plutôt pas » et « plutôt » en fonction de l'âge : alors que les répondant-e-s les plus jeunes se déclarent à 66 % (cumulé réponses 3 et 4) penser que l'institution scolaire parvient à jouer un rôle en faveur de l'égalité entre les sexes, les plus âgé-e-s paraissent bien plus partagé-e-s sur ce sujet.

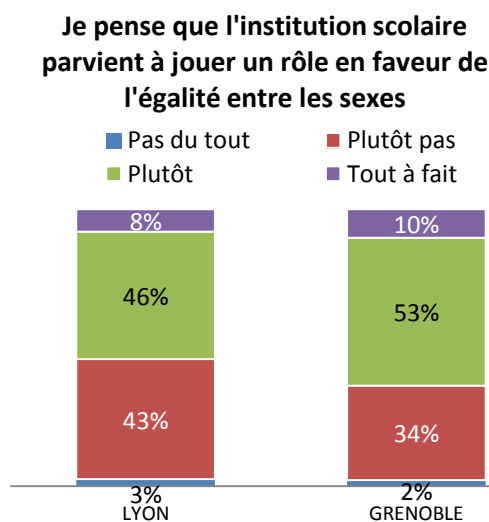
### Je pense que l'institution scolaire parvient à jouer un rôle en faveur de l'égalité entre les sexes



**Les COP et les assistant-e-s social** se démarquent une nouvelle fois des autres professions en ayant plus clairement tendance à déclarer penser que **l'institution scolaire ne réussit « plutôt pas » à jouer un rôle en faveur de l'égalité entre les sexes** (plus de « plutôt pas » et moins de « plutôt »).

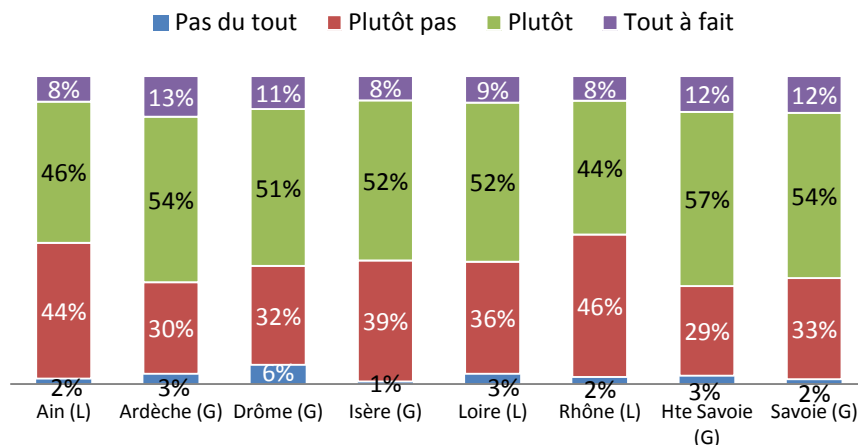


Face à un pattern de réponse du type 60/40 allant dans le sens de la perception d'une bonne tenue d'un rôle en faveur de l'égalité entre les sexes par l'institution scolaire, notons que les répondant-e-s exerçant en **lycée professionnel se montrent très partagé-e-s** dans leur déclaration sur ce sujet. C'est donc en lycée professionnel (où les filières demeurent très sexuées) que les répondant-e-s déclarent le moins clairement penser qu'elle parvient à jouer ce rôle égalitaire.



Les répondant-e-s exerçant dans l'académie de Lyon ont tendance à être plus mitigé-e-s dans leur déclaration au sujet du rôle égalitaire que l'institution scolaire devrait tenir que celles et ceux exerçant dans l'académie de Grenoble (moins de réponse « plutôt pas » et plus de réponse « plutôt » et « tout à fait »).

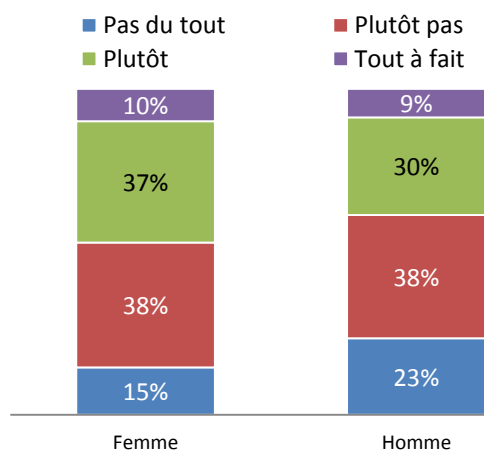
### Je pense que l'institution scolaire parvient à jouer un rôle en faveur de l'égalité entre les sexes



Si l'on se penche sur les départements les plus importants en termes de population, à savoir le Rhône et l'Isère, nous remarquons une disparité dans la répartition des réponses centrales : les répondant-e-s exerçant dans le Rhône présentent un avis plus partagé que celles et ceux exerçant en Isère.

### 3. Avez-vous le sentiment que l'institution scolaire maintient les stéréotypes de sexe ?

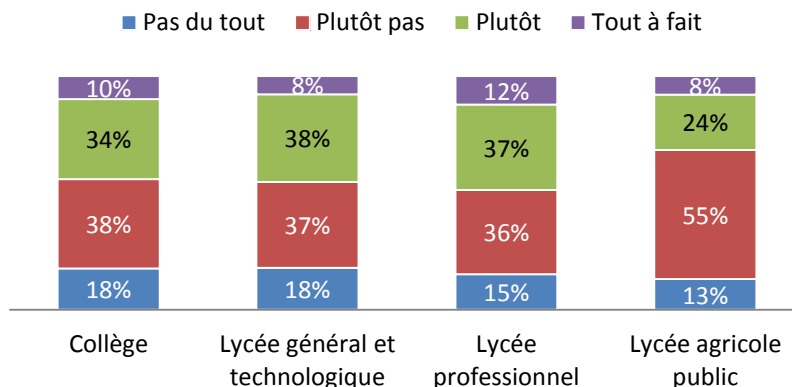
#### Je pense que l'institution scolaire maintient les stéréotypes de sexe



Ce graphe et celui qui suit se lisent ainsi : 10 % des femmes enquêtées déclarent penser que l'institution scolaire maintient tout à fait les stéréotypes de sexe.

Ici, les tris à plat montrent globalement des avis mitigés. Néanmoins, les femmes, à travers leur déclaration, semblent plus que les hommes éprouver le sentiment que l'institution scolaire maintient les stéréotypes de sexe (moins de réponses « pas du tout » et plus de « plutôt »).

### Je pense que l'institution scolaire maintient les stéréotypes de sexe

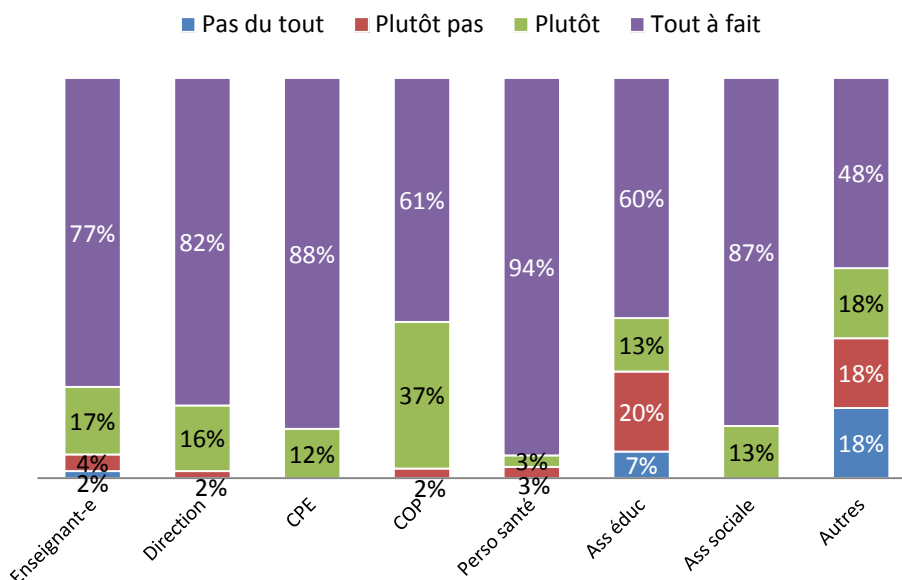


Les répondant-e-s exerçant en **lycée agricole public** semblent plus clairement tranché-e-s dans leur déclaration en émettant en majorité (68 %) le sentiment que **l'institution scolaire ne maintient pas les stéréotypes de sexes**.

### Q3 : En matière d'égalité entre les sexes, pensez-vous que dans vos fonctions :

1. Vous avez un rôle à jouer en faveur de l'égalité ?

### Je pense avoir un rôle à jouer en faveur de l'égalité entre les sexes

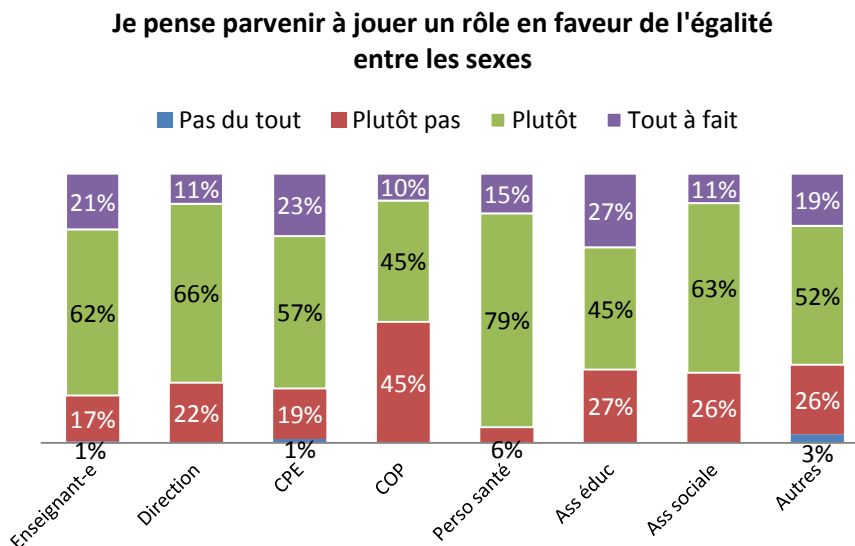


Ce graphe se lit ainsi : 77 % des enseignant-e-s enquêté-e-s déclarent penser que, dans leur fonction, ils et elles ont tout à fait un rôle à jouer en faveur de l'égalité entre les sexes.

De nouveau, l'analyse des tris à plat nous indique que 9 répondant-e-s sur 10 déclarent penser qu'au sein de leur propre fonction, ils et elles ont tout à fait un rôle à jouer en faveur de l'égalité entre les sexes.

Relevons que les CPE, les personnels de santé et les assistant-e-s social se montrent hautement catégoriques en déclarant à près de 90% avoir, au sein de leur fonction, « tout à fait » un rôle à jouer en faveur de l'égalité entre les sexes.

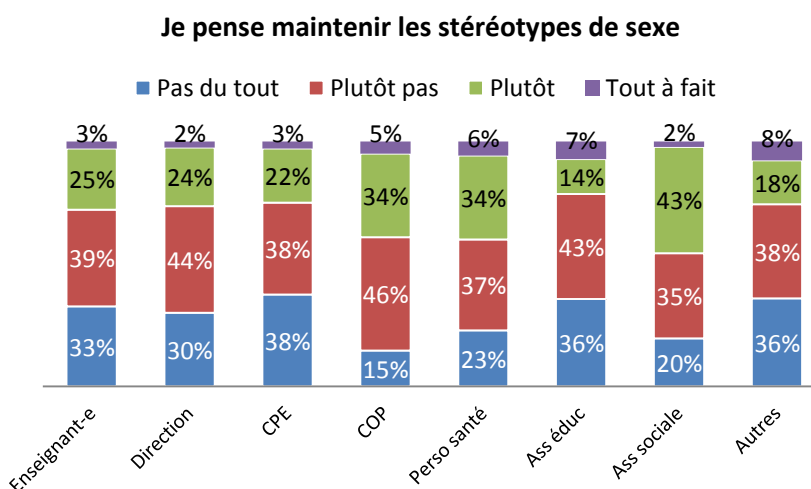
2. Si vous avez coché 3 ou 4, parvenez-vous à jouer ce rôle ?



Ce graphe se lit ainsi : 17 % des enseignant-e-s enquêté-e-s déclarent penser parvenir à jouer un rôle en faveur de l'égalité entre les sexes.

Si globalement environ 80 % des répondant-e-s déclarent penser parvenir à jouer un rôle égalitaire au sein de leur propre fonction, parmi les différentes professions enquêtées, les COP constituent le groupe le plus mitigé dans ses déclarations.

3. Avez-vous le sentiment de maintenir les stéréotypes de sexes ?



Ce graphe se lit ainsi : 33 % des enseignant-e-s enquêté-e-s déclarent penser ne pas du tout maintenir les stéréotypes de sexe.

Les tris à plat indiquent qu'environ 70 % des répondant-e-s déclarent ne pas avoir le sentiment de maintenir les stéréotypes de sexes.

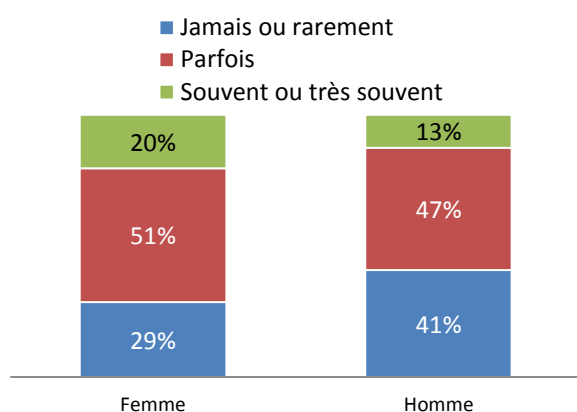
Ici, les assistant-e-s social constituent le groupe qui a le plus tendance à déclarer avoir le sentiment de plutôt maintenir les stéréotypes de sexe, les CPE et les assistant-e-s d'éducation celui qui a le plus tendance à déclarer ne pas avoir le sentiment de maintenir ces stéréotypes.

#### Q4 : Dans le cadre de votre pratique professionnelle, avez-vous été confronté-e à des situations difficiles liées à la question de l'égalité des sexes ? :

De manière générale, la moitié des répondant-e-s déclare avoir parfois été confronté-e-s à des difficultés en lien avec les violences sexistes, les stéréotypes de sexe, les stéréotypes à l'œuvre en matière d'orientation et la gestion de la mixité dans la classe. Mais les enquêté-e-s sont entre 7 et 17 % à déclarer avoir souvent à très souvent été confronté-e-s à des difficultés en lien avec le genre (regroupant l'ensemble des propositions), et notamment avec les violences sexistes.

##### 1. En lien avec les violences sexistes

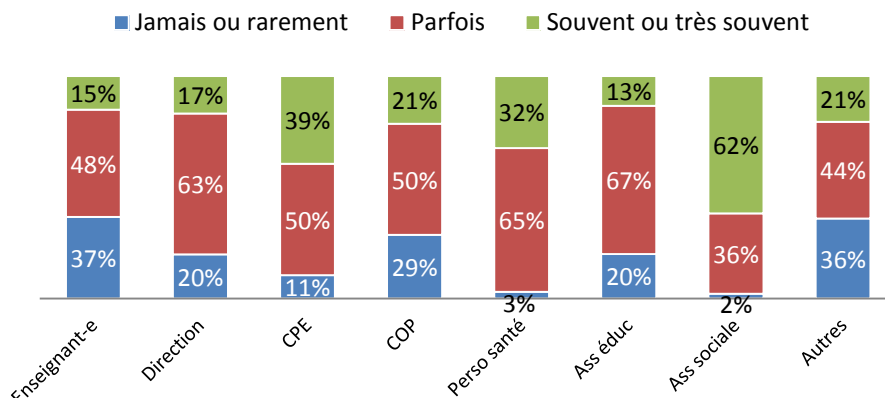
#### J'ai déjà été confronté-e à des difficultés en lien avec les violences sexistes



En termes de fréquence, les répondantes déclarent plus que les répondants avoir été confrontées à des difficultés en lien avec les violences sexistes (plus de réponses du type « parfois » et « souvent ou très souvent » et moins de « jamais ou rarement »).

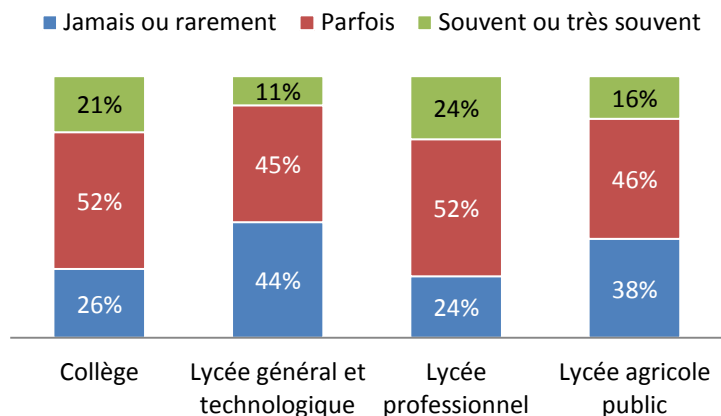
Ce graphique et les trois suivants se lisent ainsi : 20 % des femmes enquêtées déclarent avoir souvent à très souvent été confrontées à des difficultés en lien avec les violences sexistes.

### J'ai déjà été confronté-e à des difficultés en lien avec les violences sexistes



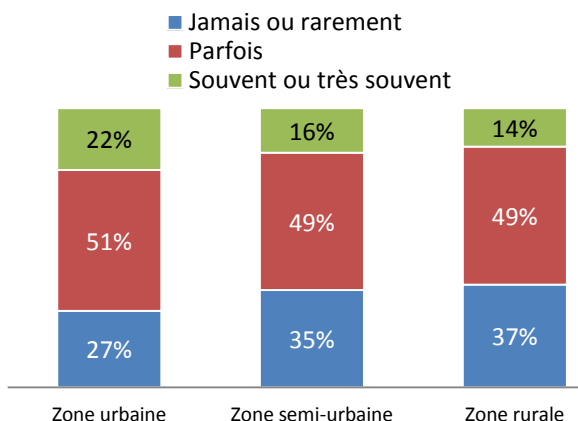
Seul-e-s les répondant-e-s exerçant la fonction d'assistant-e social déclarent en vive majorité (62 %) avoir été souvent voire très souvent confronté-e-s à des situations difficiles en lien avec les violences sexistes. Les enseignant-e-s constituent le groupe qui déclare le plus souvent ne jamais ou rarement avoir été confronté à ce genre de situation.

### J'ai déjà été confronté-e à des difficultés en lien avec les violences sexistes



Les répondant-e-s exerçant en **collège** ainsi que celles et ceux exerçant en **lycée professionnel** déclarent avoir été **plus souvent confronté-e-s à des situations difficiles mettant en jeu des violences sexistes**. Les enquêté-e-s exerçant en lycée général et technologique constituent la catégorie de répondant-e-s qui à la moins tendance à évoquer ce type de difficultés (56 % de réponses « Parfois » ou « Souvent à très souvent »).

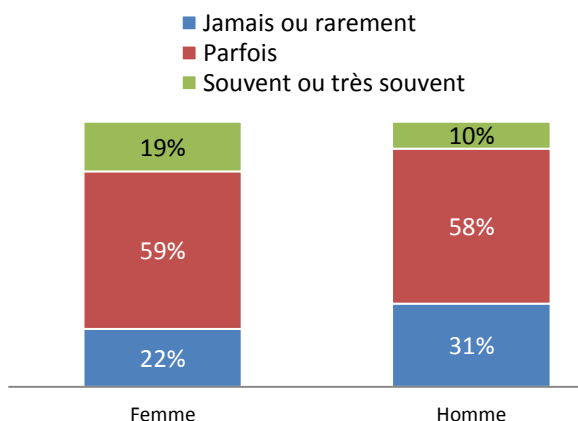
**J'ai déjà été confronté-e à des difficultés en lien avec les violences sexistes**



Il semblerait que plus l'établissement d'exercice des répondant-e-s soit perçu comme étant éloigné des zones rurales et plus ces personnes déclarent y avoir rencontré des difficultés de l'ordre des violences sexistes (moins de réponse « jamais ou rarement » et plus de « souvent à très souvent »).

2. En lien avec les stéréotypes de sexe

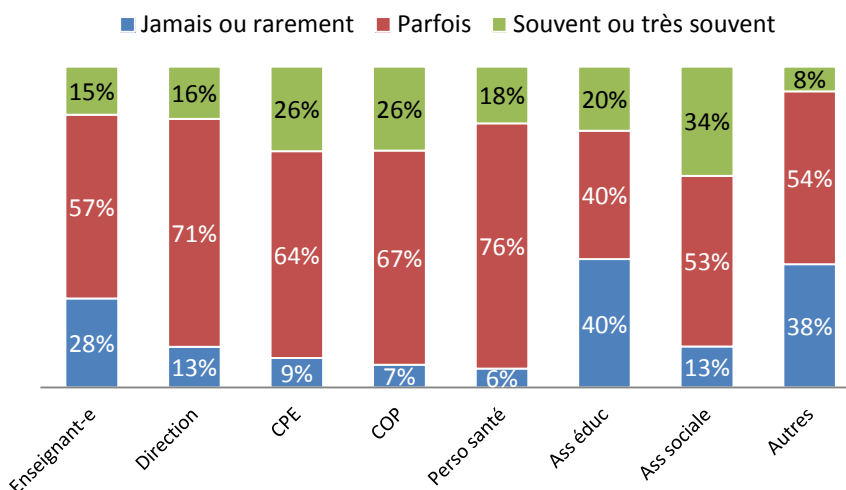
**J'ai déjà été confronté-e à des difficultés en lien avec les stéréotypes de genre**



En termes de fréquence, les femmes enquêtées déclarent plus que leurs homologues hommes avoir été confrontées à des difficultés en lien avec les stéréotypes de sexe que les hommes (plus de réponses du type « souvent ou très souvent » et moins de « jamais ou rarement »).

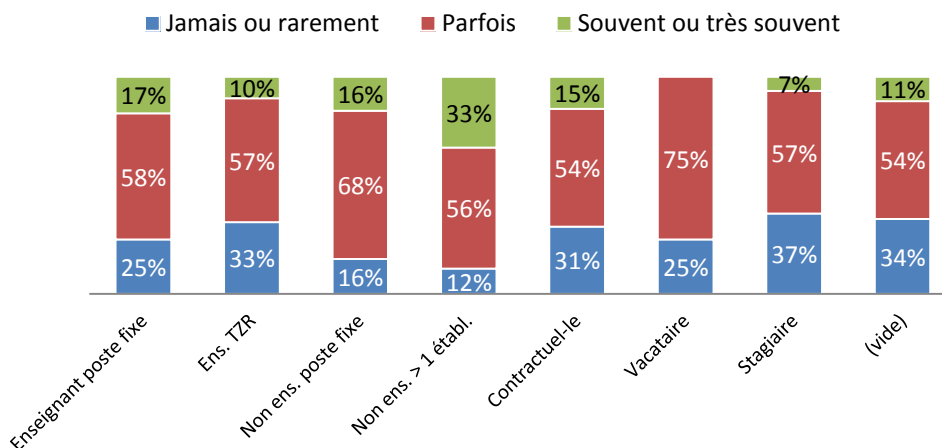
*Ce graphe et les deux suivant se lisent ainsi : 19 % des femmes enquêtées déclarent avoir souvent à très souvent été confrontées à des difficultés en lien avec les stéréotypes de genre.*

### J'ai déjà été confronté-e à des difficultés en lien avec les stéréotypes de genre



D'après leur déclaration, ce sont les CPE, les COP, les personnels de santé et surtout les assistant-e-s social qui déclarent le plus avoir été confronté-e-s souvent à très souvent à des difficultés en lien avec les stéréotypes de sexe. Les enseignant-e-s et les assistant-e-s d'éducation déclarent avoir le moins fréquemment été confronté-e-s à ce type de problème.

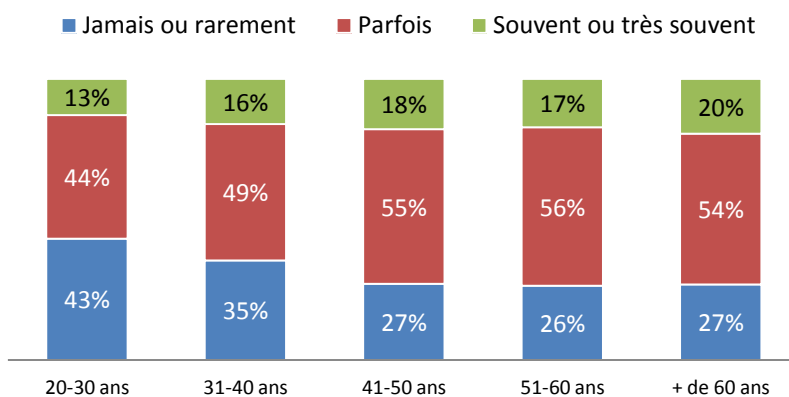
### J'ai déjà été confronté-e à des difficultés en lien avec les stéréotypes de genre



Les personnels non enseignant, d'après leur déclaration, semblent avoir été plus enclins à rencontrer de pareilles difficultés (moins de « jamais ou rarement » et plus de « parfois » voir « souvent à très souvent »). Cela étaye notre précédente remarque.

### 3. En lien avec les stéréotypes de sexe en matière d'orientation scolaire

#### J'ai déjà été confronté-e à des difficultés en lien avec les stéréotypes de genre et l'orientation scolaire

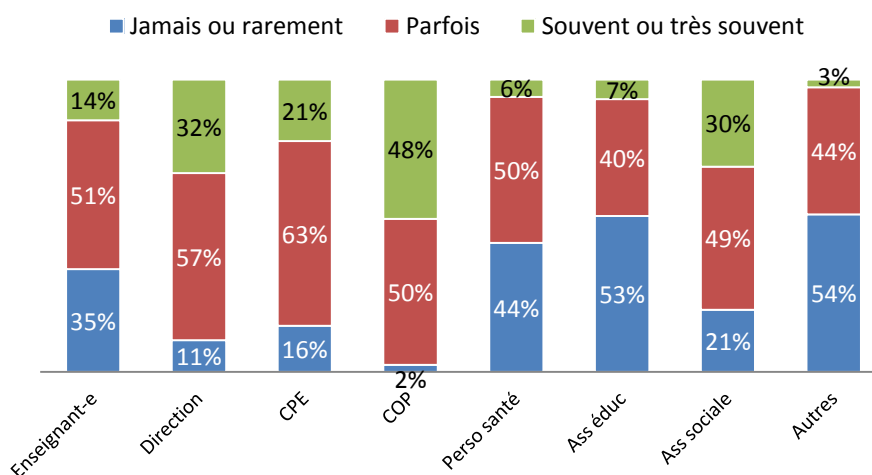


Ce graphe et les deux suivant se lisent ainsi : 13 % des enquêté-e-s âgé-e-s de 20 à 30 ans déclarent avoir souvent à très souvent été confronté-e à des difficultés en lien avec les stéréotypes de genre et l'orientation scolaire.

Nous remarquons de nouveau une certaine linéarité dans l'évolution, selon l'âge, des patterns de réponses : plus les répondant-e-s sont âgé-e-s et plus elles et ils déclarent s'être souvent trouvé-e-s confronté-e-s à une situation difficile mettant en jeu les stéréotypes de sexe en matière d'orientation, avec une stabilisation à partir des 41-50 ans.

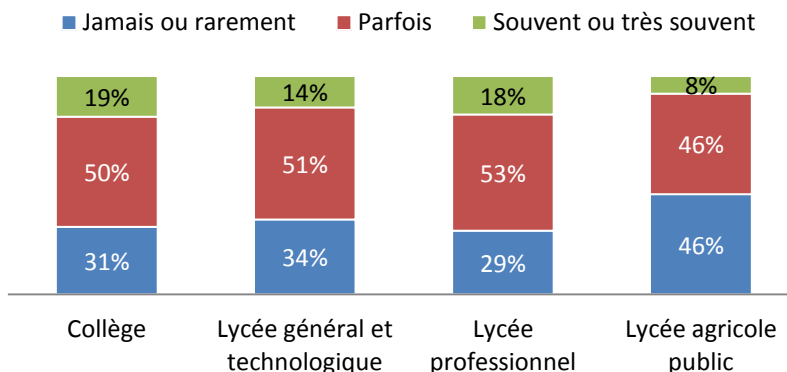
L'« ancienneté dans la fonction » suit le même schéma déclaratif.

#### J'ai déjà été confronté-e à des difficultés en lien avec les stéréotypes de genre et l'orientation scolaire



Parmi les différent-e-s professionnel-le-s enquêté-e-s, les COP constitue le groupe de répondant-e-s qui déclare le plus avoir souvent à très souvent été confronté à des difficultés en lien avec les stéréotypes de sexes en matière d'orientation, et le moins n'y avoir jamais ou rarement été confronté.

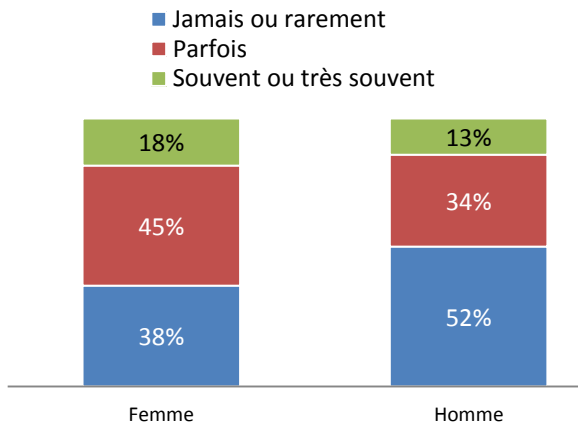
### J'ai déjà été confronté-e à des difficultés en lien avec les stéréotypes de genre et l'orientation scolaire



Les répondant-e-s exerçant en lycée agricole public se démarquent dans leur réponse puisqu'ils et elles déclarent avoir moins souvent été confronté-e-s à des situations difficiles relevant des stéréotypes de sexe en matière d'orientation scolaire (plus de réponse « jamais ou rarement » et moins de « souvent ou très souvent »).

#### 4. En lien avec la place des femmes dans l'histoire et les sciences

##### J'ai déjà été confronté-e à des difficultés en lien avec la place des femmes dans l'histoire et les sciences



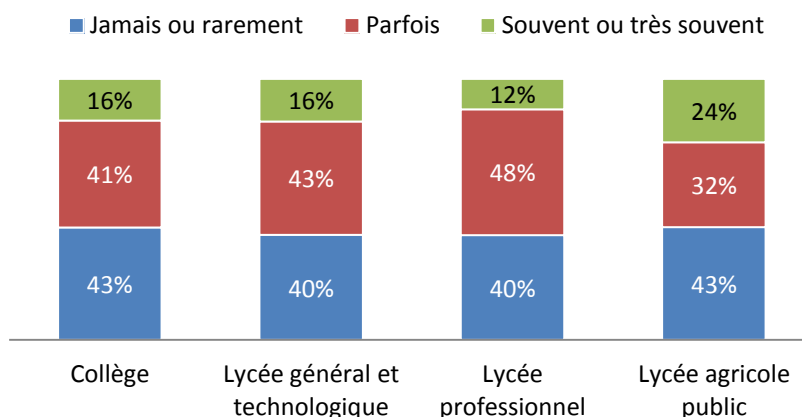
Les répondants hommes déclarent avoir moins souvent été confrontés à des situations difficiles en lien avec la place des femmes dans l'histoire et les sciences que leurs homologues femmes.

*Ce graphe et celui qui suit se lisent ainsi : 18 % des femmes enquêtées déclarent avoir souvent à très souvent été confrontée à des difficultés en lien avec la place des femmes dans l'histoire et les sciences.*

Nous remarquons de nouveau une certaine linéarité dans l'évolution, selon l'âge, des patterns de réponses : plus les répondant-e-s sont âgé-e-s et plus ils et elles déclarent s'être souvent trouvé-e-s confronté-e-s à une situation difficile mettant en jeu la place des femmes dans l'histoire et les sciences.

« L'ancienneté dans la fonction » suit le même schéma déclaratif.

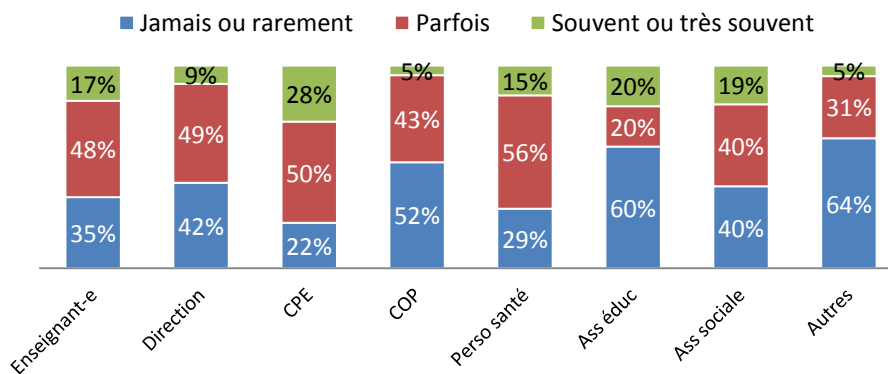
### J'ai déjà été confronté-e à des difficultés en lien avec la place des femmes dans l'histoire et les sciences



Les répondant-e-s exerçant en lycée agricole public constituent le groupe qui déclare le plus avoir souvent à très souvent été confronté à des situations difficiles en lien avec la place des femmes dans l'histoire et les sciences (moins de réponses « parfois » et plus de « souvent à très souvent »).

#### 5. En lien avec la gestion de la mixité dans la classe

### J'ai déjà été confronté-e à des difficultés en lien avec la gestion de la mixité dans la classe



Ce graphe se lit ainsi : 17% des enseignant-e-s enquêté-e-s déclarent avoir souvent à très souvent été confronté-e à des difficultés en lien avec la gestion de la mixité dans la classe.

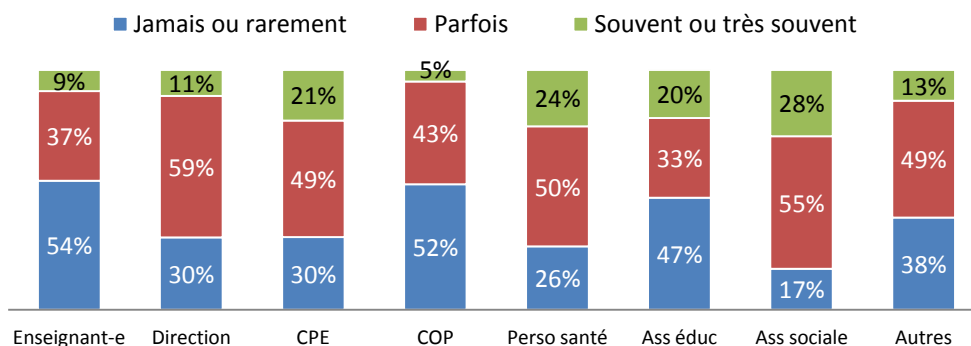
Les CPE constituent le groupe qui déclare le plus avoir souvent à très souvent été confronté à des situations difficiles en lien avec la gestion de la mixité dans la classe.

#### 6. En lien avec la méconnaissance de la législation et de la réglementation en vigueur

De nouveau, nous remarquons une certaine linéarité dans l'évolution, selon l'âge, des patterns de réponses : plus on avance dans l'âge des répondant-e-s et plus les personnes déclarent s'être souvent trouvée confrontée à une situation difficile liées à la méconnaissance de la législation et de la réglementation en vigueur, et moins elles déclarent ne jamais y avoir été confrontées.

« L'ancienneté dans la fonction » suit le même schéma déclaratif.

### J'ai déjà été confronté-e à des difficultés en lien avec la méconnaissance de la législation et de la réglementation en vigueur

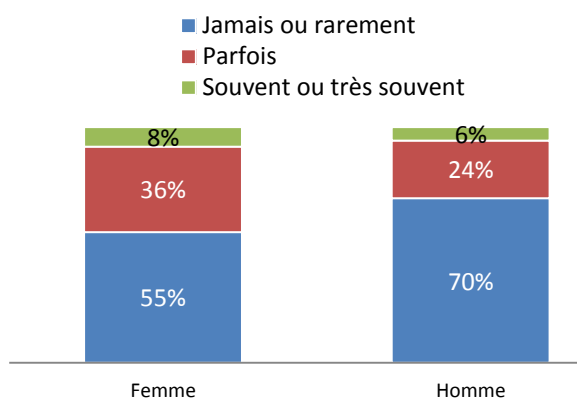


Ce graphe se lit ainsi : 9 % des enseignant-e-s enquêté-e-s déclarent avoir souvent à très souvent été confronté-e à des difficultés en lien avec la législation et la réglementation en vigueur.

Ce sont particulièrement les CPE, les personnels de santé et les assistant-e-s social qui ont le plus tendance à déclarer avoir souvent à très souvent été confronté-e-s à des situations difficiles en lien avec la méconnaissance de la législation et de la réglementation en vigueur (plus de « souvent à très souvent » et de « parfois » et moins de « jamais ou rarement »), les enseignant-e-s et les COP le moins.

#### 7. En lien avec les stéréotypes de sexe dans les manuels et livres scolaires

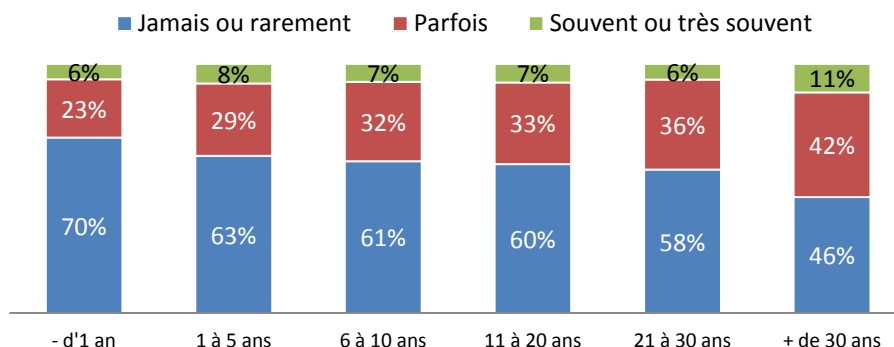
### J'ai déjà été confronté-e à des difficultés en lien avec les stéréotypes dans les manuels et livres scolaires



En termes de fréquence, les femmes déclarent plus que les hommes avoir été confrontées à des difficultés en lien avec les stéréotypes de sexe présents dans les manuels et livres scolaires que les hommes (plus de réponses du type « parfois » et moins de « jamais ou rarement »).

Ce graphe et celui qui suit se lisent ainsi : 8 % des femmes enquêtées déclarent avoir souvent à très souvent été confrontée à des difficultés en lien avec les stéréotypes dans les manuels et livres scolaires.

### J'ai déjà été confronté-e à des difficultés en lien avec les stéréotypes dans les manuels et livres scolaires



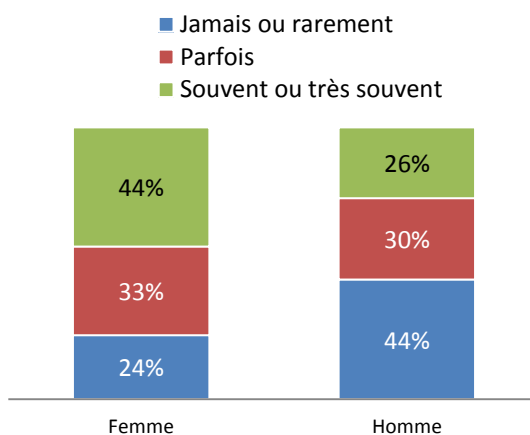
Ici encore, nous pouvons relever une certaine linéarité dans l'évolution, selon l'**ancienneté**, des patterns de réponses : plus les répondant-e-s avancent en ancienneté, moins ils et elles déclarent ne s'être jamais trouvés confrontés à une situation difficile liées aux stéréotypes de sexe présents dans les manuels et livres scolaires, et plus elles déclarent y avoir été parfois confrontées.

« L'âge des répondant-e-s » suit le même schéma déclaratif.

### Q5 : Dans la pratique, portez-vous une attention particulière aux supports pédagogiques que vous utilisez par rapport à :

1. La question des représentations visuelles des hommes et des femmes, des garçons et des filles :

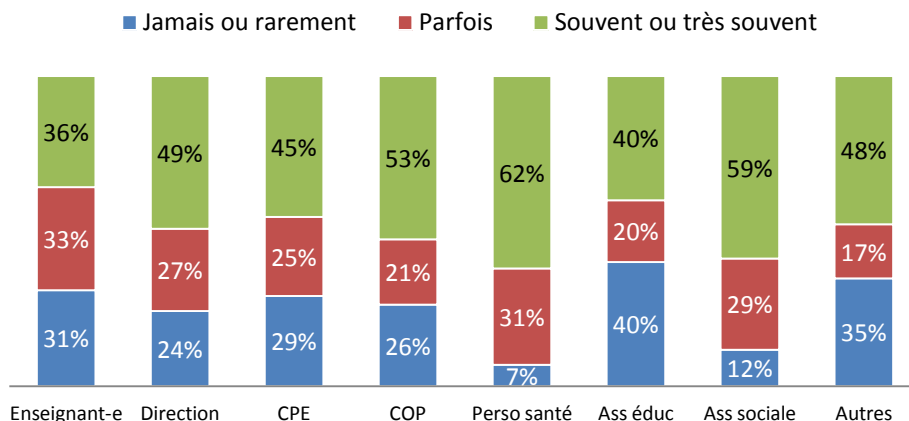
#### Je porte une attention particulière à la représentation visuelle des deux sexes dans les supports que j'utilise



Si l'analyse des tris à plat nous indique que les répondant-e-s se montrent plutôt mitigé-e-s dans leurs réponses concernant l'attention portée à la dimension du genre dans leur recours aux supports pédagogiques, relevons la quasi symétrie inversée des schémas de réponse entre les femmes et les hommes : alors que les femmes déclarent en majorité porter souvent à très souvent une attention particulière aux représentations visuelles des sexes dans les supports pédagogiques qu'elles utilisent, les hommes, en même proportion, déclarent ne jamais ou rarement porter pareille attention aux supports utilisés.

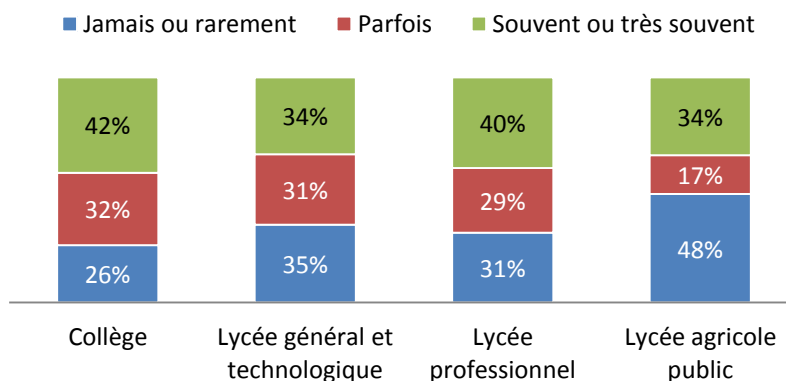
Ce graphe et les deux suivant se lisent ainsi : 24% des femmes enquêtées déclarent ne jamais ou rarement porter attention à la représentation visuelle des deux sexes dans les supports qu'elles utilisent.

### Je porte une attention particulière à la représentation visuelle des deux sexes dans les supports que j'utilise



Notons que ce sont les enseignant-e-s et les assistant-e-s d'éducation qui déclarent le moins porter fréquemment attention à la représentation des sexes, les personnels de santé et les assistant-e-s social le plus.

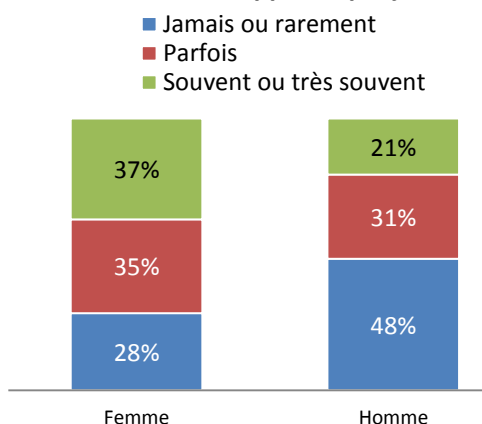
### Je porte une attention particulière à la représentation visuelle des deux sexes dans les supports que j'utilise



Ce sont les répondant-e-s exerçant en collège qui ont le plus tendance à déclarer porter attention à la représentation des sexes au travers des supports pédagogiques utilisés, ensuite viennent ceux et celles exerçant en lycée professionnel, puis en lycée général et technologique et enfin en lycée agricole public.

2. La question des descriptions textuelles des hommes et des femmes, des garçons et des filles

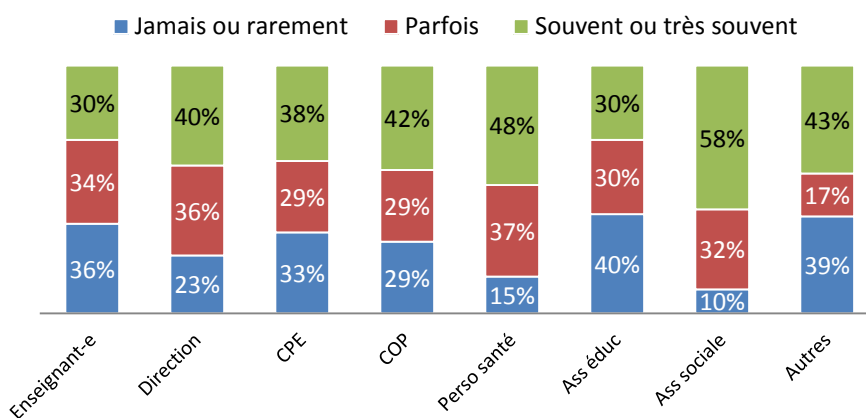
**Je porte une attention particulière aux descriptions textuelles des deux sexes dans les supports que j'utilise**



De nouveau nous remarquons que les répondants hommes déclarent bien moins fréquemment porter attention aux descriptions textuelles des deux sexes au travers des supports pédagogiques qu'ils utilisent que les répondantes.

*Ce graphe et celui qui suit se lisent ainsi : 28 % des femmes enquêtées déclarent ne jamais ou rarement porter attention aux descriptions textuelles des deux sexes dans les supports qu'elles utilisent.*

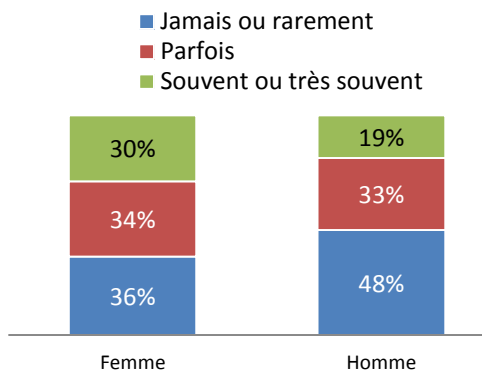
**Je porte une attention particulière aux descriptions textuelles des deux sexes dans les supports que j'utilise**



Ici encore, notons que ce sont les enseignant-e-s et les assistant-e-s d'éducation qui déclarent le moins porter fréquemment attention aux descriptions textuelles des sexes, les personnels de santé et les assistant-e-s social le plus.

### 3. La féminisation et la masculinisation des noms de métier

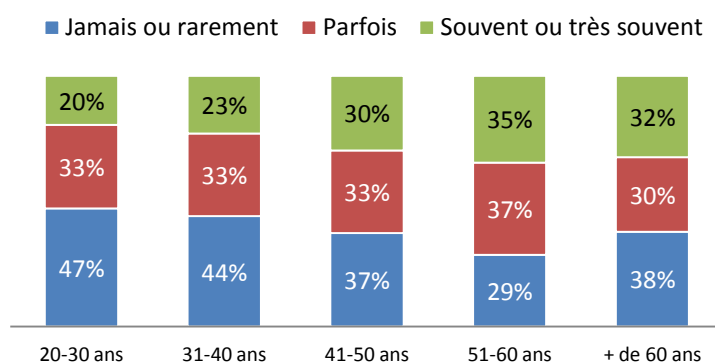
#### Je porte une attention particulière à la féminisation et la masculinisation des noms de métiers



Ce graphe et les trois suivant se lisent ainsi : 36 % des femmes enquêtées déclarent ne jamais ou rarement porter attention à la féminisation et la masculinisation des noms de métiers.

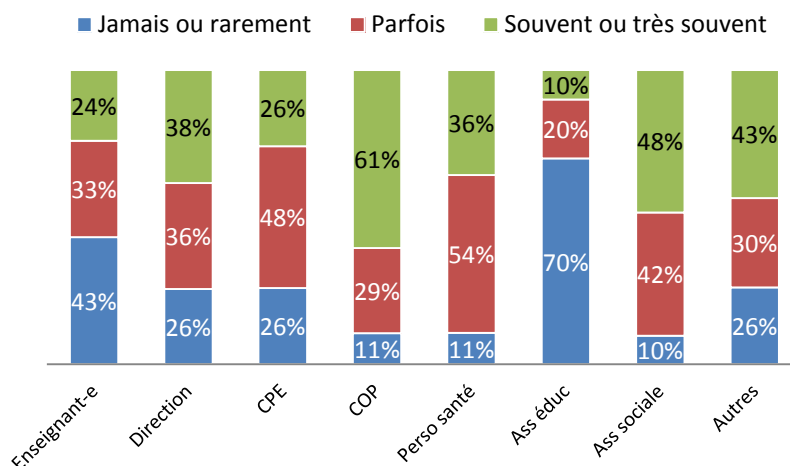
Si les femmes semblent très mitigées dans leur déclaration, les hommes ont tendance à déclarer porter peu fréquemment attention à la féminisation et la masculinisation des noms de métier au travers des supports pédagogiques qu'ils utilisent (plus de « jamais ou rarement » et moins de « souvent ou très souvent »).

#### Je porte une attention particulière à la féminisation et la masculinisation des noms de métiers



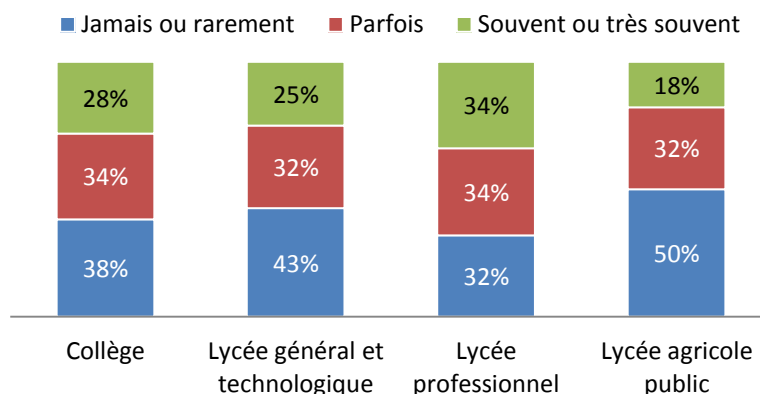
Nous retrouvons ici une certaine linéarité dans l'évolution, selon l'âge, des patterns de réponses (catégorie « plus de 60 ans » à part) : plus les répondant-e-s avancent en âge, plus ils et elles déclarent porter fréquemment attention à la féminisation et la masculinisation des noms de métier au travers des supports pédagogiques qu'ils et elles déclarent.

### Je porte une attention particulière à la féminisation et la masculinisation des noms de métiers



Remarquons que les COP et les assistant-e-s social se démarquent dans leur déclaration qui les positionne comme les groupes portant le plus fréquemment attention à la féminisation et la masculinisation des noms de métier au travers des supports pédagogiques utilisés; notons que les enseignant-e-s et les assistant-e-s d'éducatrices constituent les seuls groupes répondant en majorité ne jamais ou rarement porter cette attention.

### Je porte une attention particulière à la féminisation et la masculinisation des noms de métiers

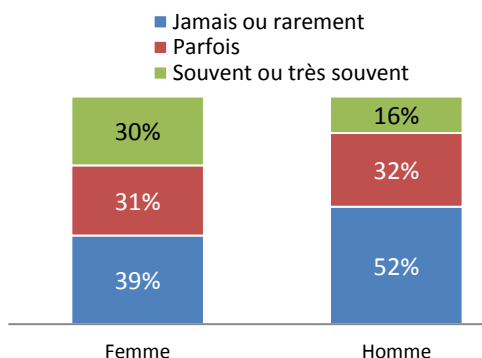


Au travers de leur déclaration, ce sont les répondant-e-s exerçant en lycée professionnel qui ont le plus tendance à porter fréquemment attention à la féminisation et la masculinisation des noms de métier au travers des supports pédagogiques utilisés, et ce sont celles et ceux exerçant en lycée agricole public qui ont le moins souvent tendance à porter cette attention.

**Q6 : Dans la pratique, portez-vous une attention particulière aux supports émis par votre établissement par rapport à :**

1. La question des représentations visuelles des hommes et des femmes, des garçons et des filles :

**Je porte une attention particulière à la représentation visuelle des deux sexes dans les supports émis par mon établissement**

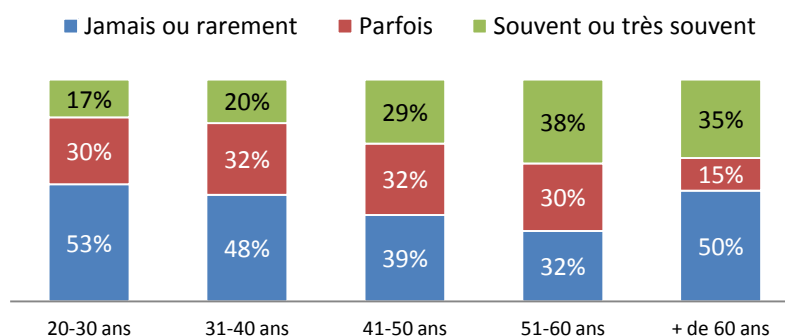


Globalement, les tris à plat montrent que les répondant-e-s déclarent porter peu attention à la dimension du genre quant aux supports de communication émis par leur établissement.

Ici, les hommes déclarent porter moins souvent attention aux représentations visuelles des sexes véhiculées au travers des supports émis par leur établissement.

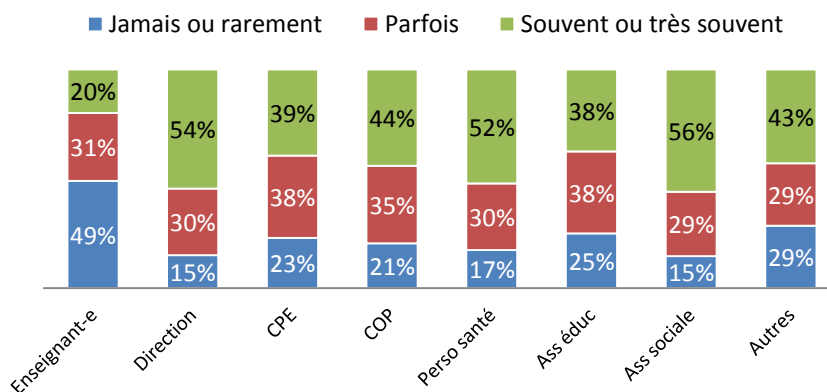
*Ce graphe et les trois suivant se lisent ainsi : 39 % des femmes enquêtées déclarent ne jamais ou rarement porter attention à la représentation visuelle des deux sexes dans les supports émis par leur établissement.*

**Je porte une attention particulière à la représentation visuelle des deux sexes dans les supports émis par mon établissement**



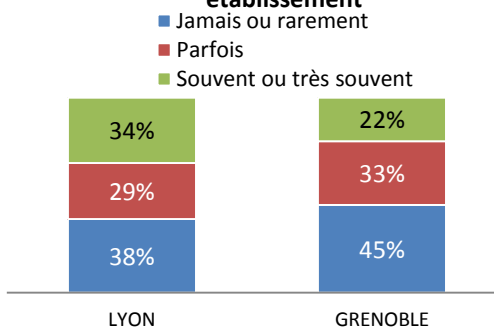
Ici encore, nous repérons une certaine linéarité dans l'évolution, selon l'âge, des patterns de réponses (catégorie « plus de 60 ans » à part) : plus les répondant-e-s avancent en âge, plus ils et elles déclarent porter fréquemment attention aux représentations visuelles des sexes véhiculées au travers des supports émis par leur établissement.

**Je porte une attention particulière à la représentation visuelle des deux sexes dans les supports émis par mon établissement**



Il est intéressant de remarquer qu'ici, au même titre que les personnels de santé et les assistant-e-s social, ce sont les personnels de direction (chefs d'établissement) qui déclarent porter le plus fréquemment attention aux représentations visuelles des sexes véhiculées au travers des supports émis par leur établissement. Ce sont les enseignant-e-s qui déclarent porter le moins fréquemment attention à cette dimension.

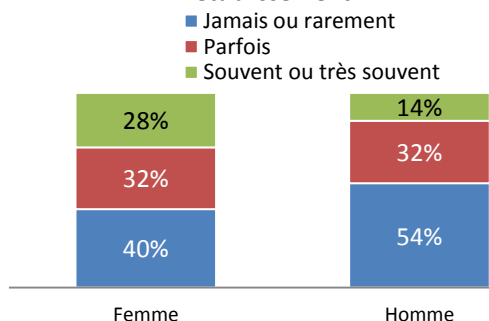
**Je porte une attention particulière à la représentation visuelle des deux sexes dans les supports émis par mon établissement**



Notons que les répondant-e-s exerçant dans l'académie de Grenoble déclarent porter moins fréquemment attention aux représentations visuelles des sexes véhiculées au travers des supports émis par leur établissement (plus de réponse du type « Jamais ou rarement » et moins de « Souvent à très souvent »).

2. La question des descriptions textuelles des hommes et des femmes, des garçons et des filles

**Je porte une attention particulière aux descriptions textuelles des deux sexes dans les supports émis par mon établissement**

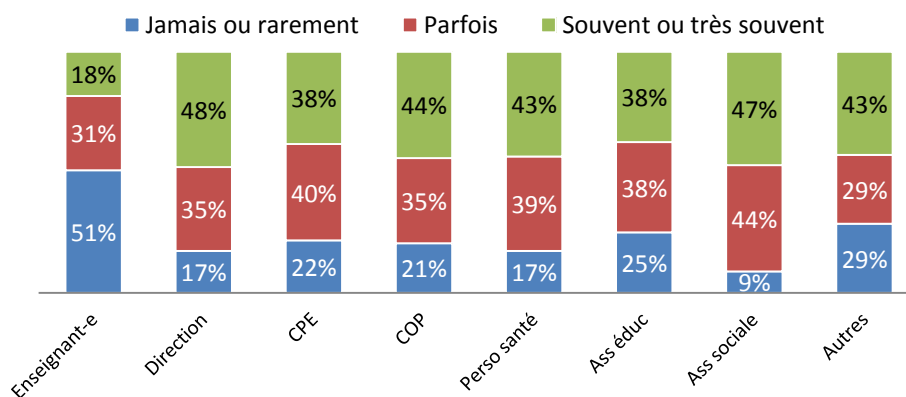


Les répondants déclarent porter clairement moins souvent attention aux descriptions textuelles des sexes contenues dans les supports émis par leur établissement que les répondantes.

Ce graphe et les deux suivant se lisent ainsi : 40% des femmes enquêtées déclarent ne jamais ou rarement porter attention aux descriptions textuelles des deux sexes dans les supports émis par leur établissement.

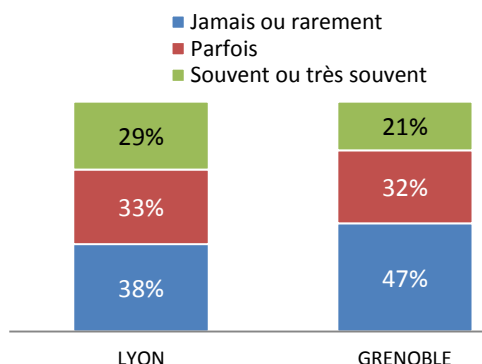
Ici encore, nous relevons une certaine linéarité dans l'évolution, selon l'âge, des patterns de réponses (catégorie « plus de 60 ans » à part) : plus les répondant-e-s avancent en âge, plus ils et elles déclarent porter souvent voire très souvent attention aux descriptions textuelles des sexes véhiculées au travers des supports émis par leur établissement, et moins ils et elles déclarent ne jamais ou rarement y porter attention.

**Je porte une attention particulière aux descriptions textuelles des deux sexes dans les supports émis par mon établissement**



Seul-e-s les répondant-e-s exerçant la fonction d'enseignant-e déclarent à majorité ne jamais ou rarement porter attention aux descriptions textuelles des sexes que contiennent les supports émis par leur établissement.

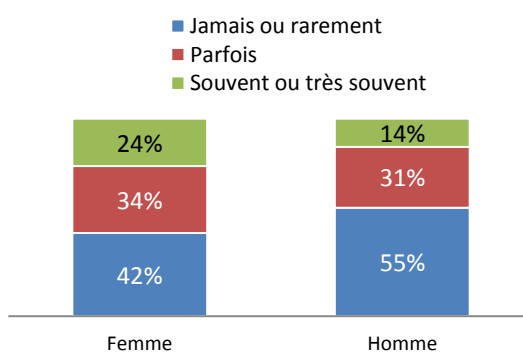
**Je porte une attention particulière aux descriptions textuelles des deux sexes dans les supports émis par mon établissement**



De nouveau les répondant-e-s exerçant dans l'académie de Grenoble déclarent porter moins fréquemment attention aux descriptions textuelles des sexes véhiculées au travers des supports émis par leur établissement (plus de réponse du type « Jamais ou rarement » et moins de « Souvent à très souvent »).

3. La féminisation et la masculinisation des noms de métier

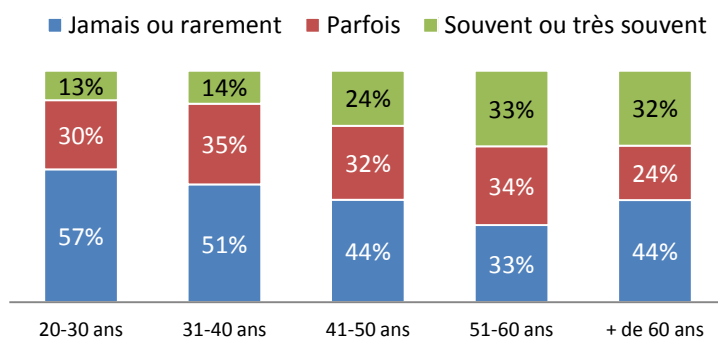
**Je porte une attention particulière à la féminisation et la masculinisation des noms de métiers dans les supports émis par mon établissement**



*Ce graphe et les deux suivant se lisent ainsi : 42 % des femmes enquêtées déclarent ne jamais ou rarement porter attention à la féminisation et la masculinisation des noms de métiers dans les supports émis par leur établissement.*

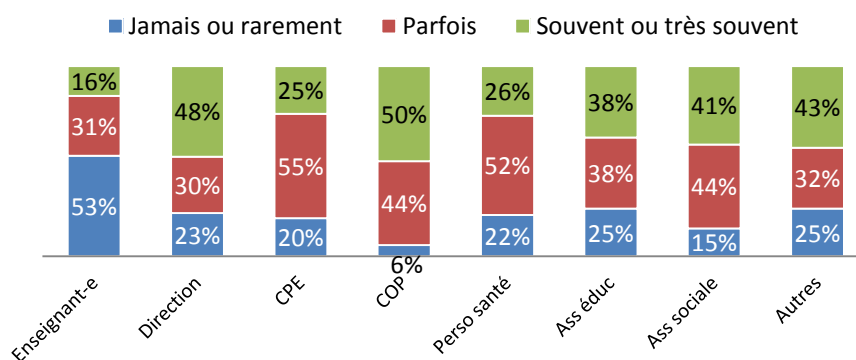
De nouveau nous remarquons que les hommes déclarent bien moins que les femmes porter fréquemment attention à la féminisation et la masculinisation des noms de métier au travers des supports pédagogiques qu'ils utilisent.

**Je porte une attention particulière à la féminisation et la masculinisation des noms de métiers dans les supports émis par mon établissement**



Encore une fois nous pouvons remarquer que plus les répondant-e-s sont âgé-e-s (classe d'âge « plus de 60 ans » mise à part), plus ils et elles déclarent porter souvent à très souvent une attention à la féminisation et la masculinisation des noms de métier au travers des supports émis par leur établissement, et moins ces personnes déclarent ne jamais ou rarement porter pareille attention.

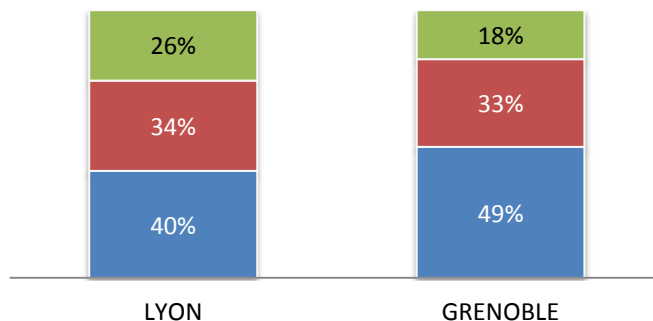
**Je porte une attention particulière à la féminisation et la masculinisation des noms de métiers dans les supports émis par mon établissement**



Ce sont les personnels de direction (chefs d'établissement) et les COP qui déclarent porter le plus fréquemment attention à la féminisation et la masculinisation des noms de métiers au travers des supports émis par leur établissement ; les enseignant-e-s constituent le seul groupe qui déclare à majorité ne jamais ou rarement porter pareille attention.

**Je porte une attention particulière à la féminisation et la masculinisation des noms de métiers dans les supports émis par mon établissement**

■ Jamais ou rarement ■ Parfois ■ Souvent ou très souvent



Les répondant-e-s exerçant dans l'académie de Grenoble ont moins tendance à déclarer porter pareille attention (49 % de « Jamais ou rarement » vs 40 % pour Lyon).

**Q7 : Avez-vous connaissance des outils et/ou textes suivants ?**

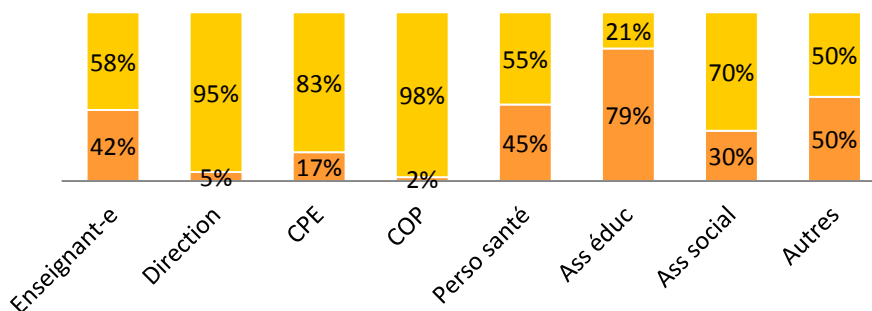
**1. Rappel : Comment répondent les enquêté-e-s ?**

Parmi les 77 % de répondant-e-s :

- ➔ 38 % déclarent ne connaître aucun des outils et dispositifs présentés.
- ➔ 62 % déclarent connaître au moins un des outils et dispositifs présentés.

**Répartition des deux grands types de réponse selon la fonction des répondant-e-s**

■ Aucun outil connu ■ 1 à 9 outils connus



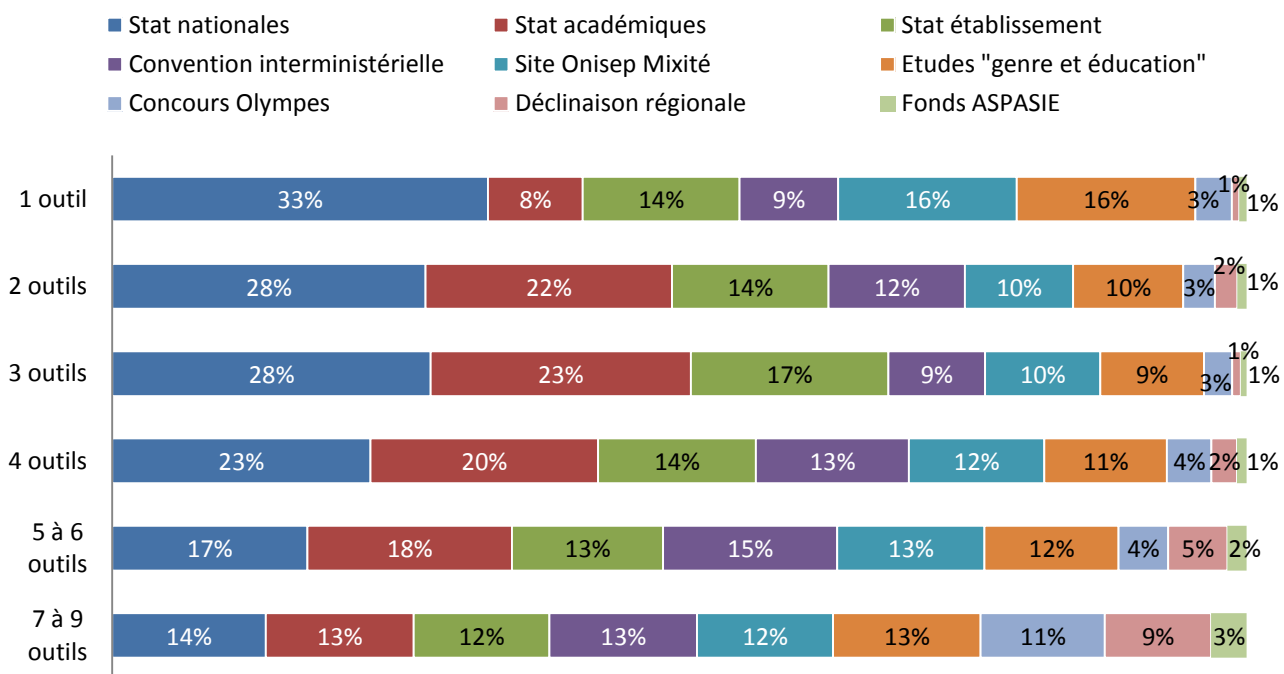
Ce graphe se lit ainsi : 58 % des enseignant-e-s enquêté-e-s déclarent connaître entre 1 et 9 outils parmi ceux présentés.

Alors que les COP et les personnels de direction ont très peu tendance à déclarer ne connaître aucun des outils et dispositifs présentés, une grande partie des **enseignant-e-s** (42 %), personnels de santé (45 %) et assistant-e-s d'éducation (79 %) déclarent **ne connaître aucun de ces outils**.

Les analyses suivantes concernent uniquement les 62 % de répondant-e-s qui déclarent connaître au moins un des outils et dispositifs présentés.

## 2. Quels sont les outils et dispositifs les plus déclarés connus parmi ceux présentés ?

### Nombre et type d'outils déclarés connus

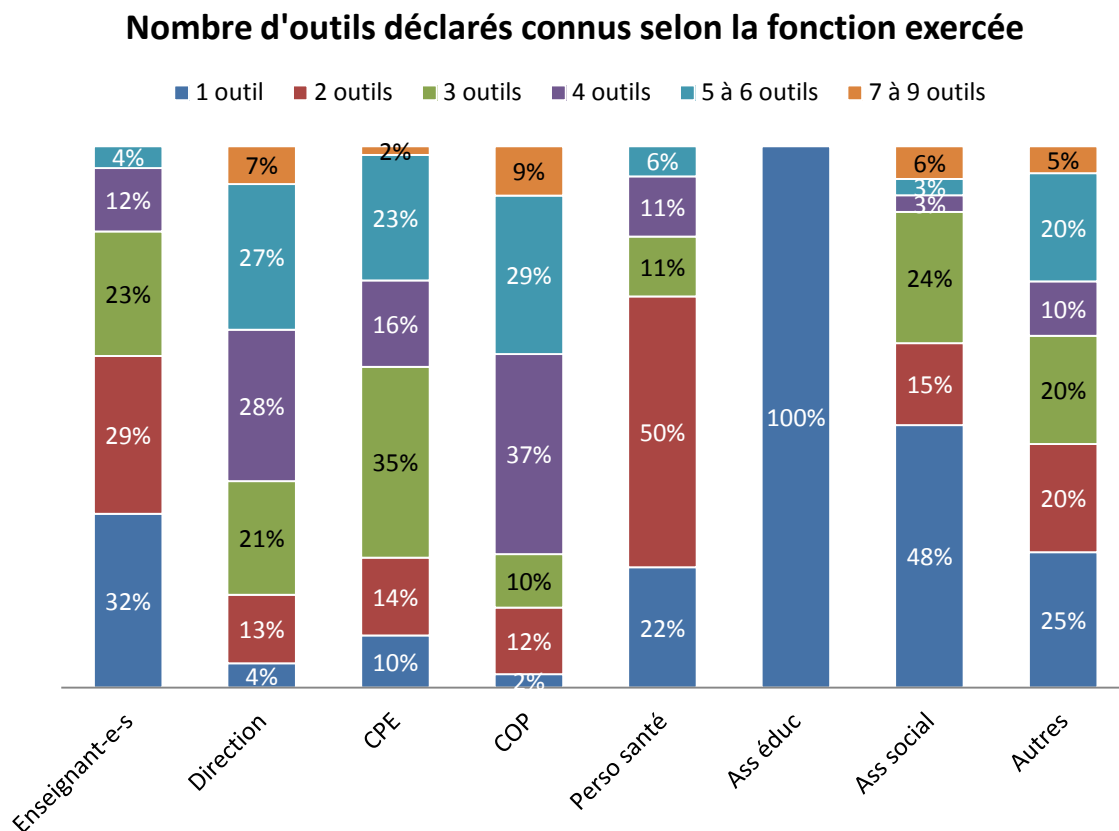


Ce graphique se lit ainsi : 33 % des enquêté-e-s qui déclarent connaître 1 seul outil citent les statistiques nationales sur l'orientation scolaire et l'insertion professionnelle.

Les statistiques nationales constituent l'outil le plus déclaré connu, elles représentent 33 % des outils déclarés connus par les personnes ne citant qu'un des outils et dispositifs présentés.

Chez les répondant-e-s citant peu des outils présentés (de 1 à 3), ce sont les statistiques ventilées par sexe sur l'orientation scolaire et l'insertion professionnelle qui sont plus fréquemment déclarées connues ; la déclinaison régionale de la convention interministérielle pour l'égalité entre les sexes, le concours des Olympes de la parole et le fonds ASPASIE de l'université de Lyon I demeurent très peu cités comme étant connus. Ces derniers dispositifs ont plus tendance à être déclarés connus par les répondant-e-s citant un grand nombre des outils présentés (de 5 à 9).

### 3. Qui déclare connaître le plus/le moins grand nombre d'outils et dispositifs parmi ceux présentés ?



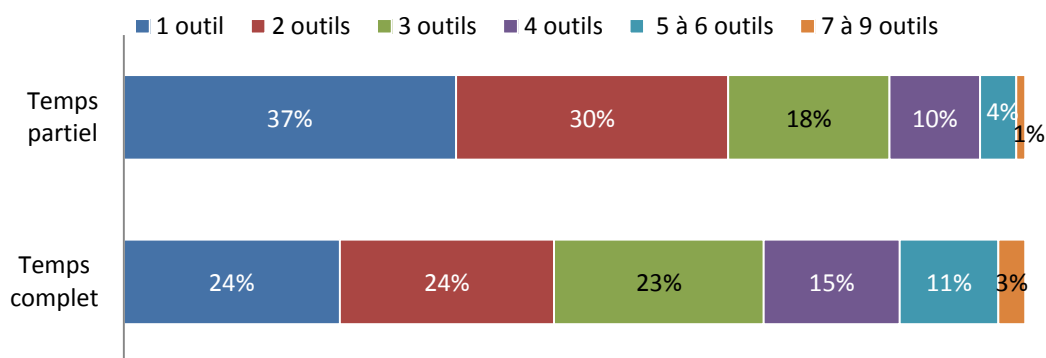
Ce graphe et les deux suivant se lisent ainsi : 32 % des enseignant-e-s enquêté-e-s déclarent connaître 1 seul outil.

Ce sont les personnels de direction, les CPE et les COP qui ont le plus tendance à déclarer connaître un grand nombre des outils et dispositifs présentés.

Nous pouvons également remarquer que chez les enseignant-e-s et les assistant-e-s social, la majorité des répondant-e-s (respectivement 32 % et 48 %) déclarent ne connaître qu'un seul des outils et dispositifs proposés.

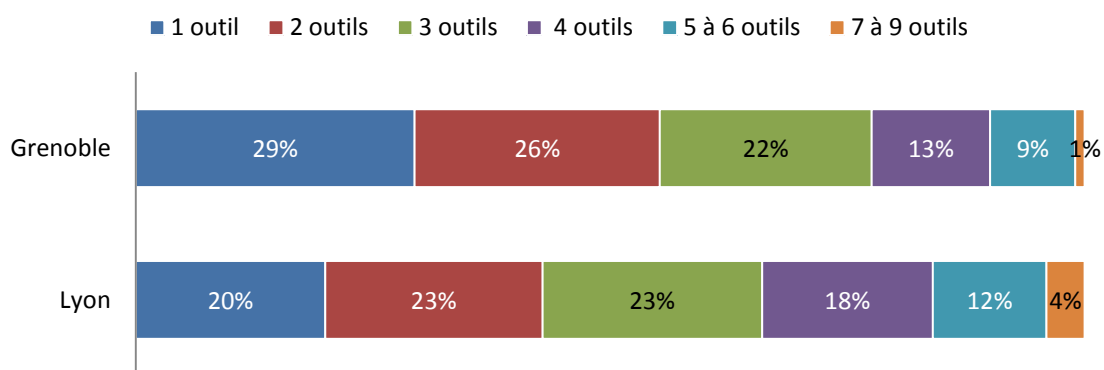
Enfin, bien qu'ils et elles présentent un effectif très limité de répondant-e-s (15 personnes), notons que l'ensemble des assistant-e-s d'éducation répondant déclarent également ne connaître qu'un seul de ces outils.

### Nombre d'outils déclarés connus selon le temps de travail



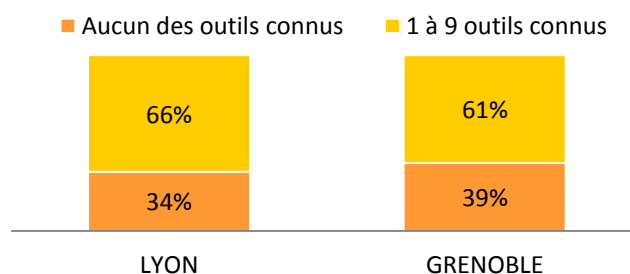
Les répondant-e-s exerçant à temps partiel déclarent moins connaître d'outils et dispositifs présentés que celles et ceux exerçant à temps complet.

### Nombre d'outils déclarés connus selon l'académie



Les répondant-e-s exerçant dans l'académie de Grenoble ont plus tendance à déclarer connaître 1 seul des outils présentés et ont également moins tendance à déclarer connaître de 4 à 9 de ces outils que les répondant-e-s e que les répondant-e-s exerçant dans l'académie de Lyon.

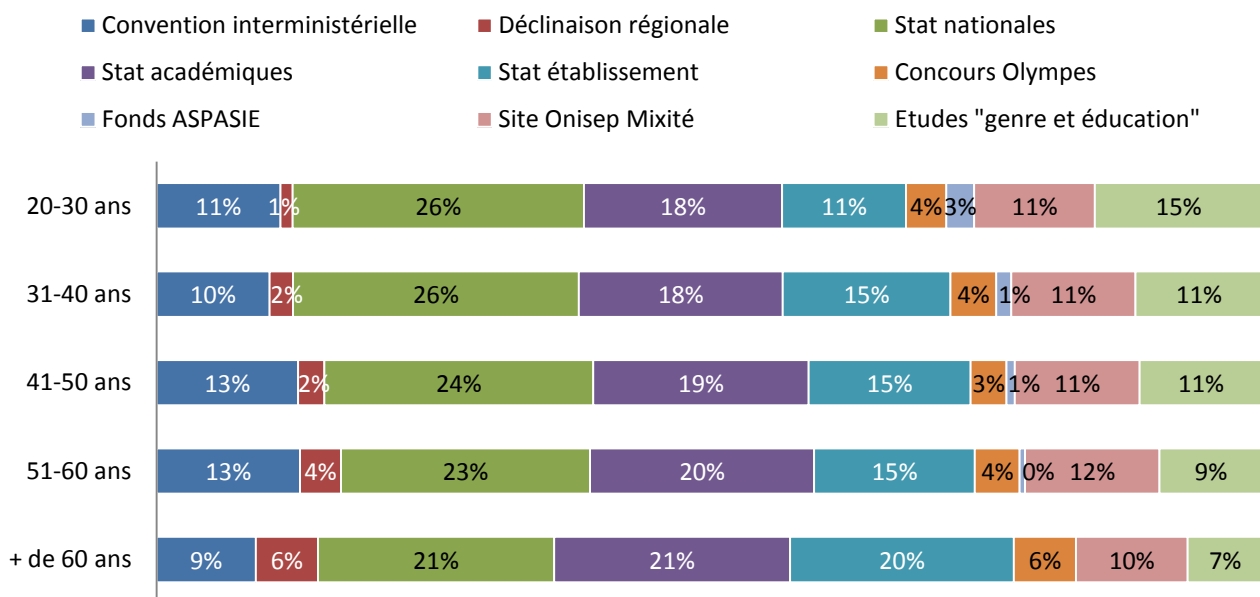
### Répartition des deux grands types de réponse selon l'académie des répondant-e-s



Les répondant-e-s exerçant au sein de l'académie de Grenoble ont légèrement plus tendance à déclarer ne connaître aucun des outils et dispositifs présentés que celles et ceux exerçant dans l'académie de Lyon.

#### 4. Quels sont les outils les plus/les moins déclarés connus et par qui ?

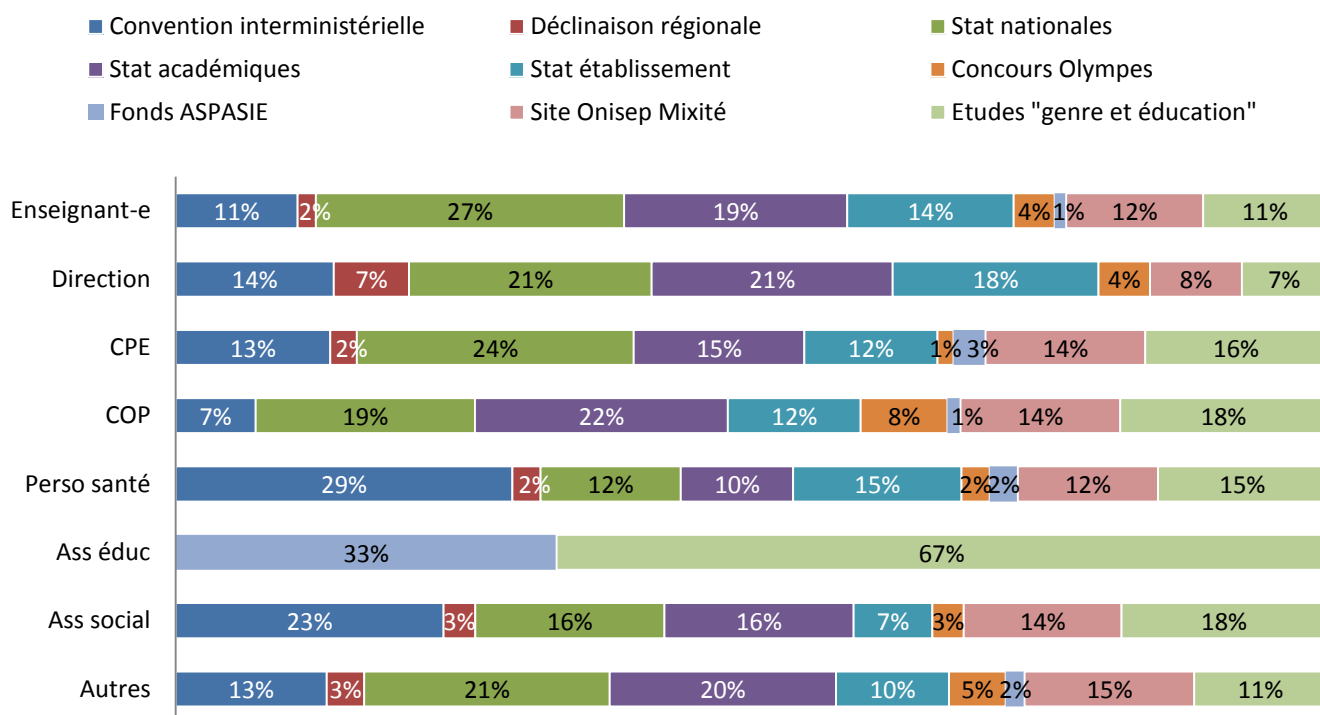
##### Outils déclarés connus par les répondant-e-s selon leur âge



Ce graphe se lit ainsi : la convention interministérielle représente 11 % des outils déclarés connus par les enquêté-e-s âgé-e-s de 20 à 30 ans.

Notons que plus les répondant-e-s sont âgé-e-s et plus ils et elles déclarent connaître la déclinaison régionale de la convention interministérielle pour l'égalité ; inversement, plus ces personnes sont jeunes et plus elles déclarent connaître le fonds ASPASIE de l'université Lyon I et les études psycho-sociales sur le thème « genre et éducation ».

## Outils déclarés connus par les répondant-e-s selon leur fonction



Ce graphe se lit ainsi : la convention interministérielle représente 11 % des outils déclarés connus par les enseignant-e-s.

Nous remarquons que les enseignant-e-s et les personnels de direction ont tendance à plus déclarer connaître les statistiques (nationales, régionales et propres à l'établissement d'exercice) ventilées par sexe sur l'orientation scolaire et l'insertion professionnelle. Comparativement aux autres fonctions, ces enquêté-e-s ont par ailleurs tendance à moins déclarer connaître les études psychosociales sur le thème « genre et éducation » et citent très peu voire pas du tout (pour les personnels de direction) le fonds ASPASIE.

Les personnels de santé et les assistant-e-s social sont les seul-e-s à déclarer connaître à majorité la convention interministérielle pour l'égalité.

A l'inverse, cette convention s'avère très peu déclarée connue par les COP, qui ne citent par ailleurs pas du tout sa déclinaison régionale.

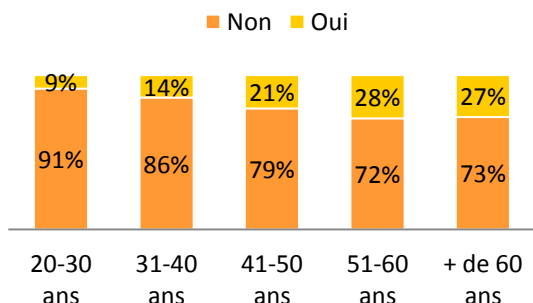
Notons également que ce sont les personnels de direction qui ont le plus tendance à déclarer connaître la déclinaison régionale de la convention interministérielle pour l'égalité et les COP qui ont le plus tendance à déclarer connaître le concours des Olympes de la parole.

Enfin, les assistant-e-s d'éducation (population relativement jeune qui, rappelons-le, présente un effectif de répondant-e-s très réduit (N = 15) et au sein duquel seul-e-s 20 % déclarent connaître un outil) déclarent connaître uniquement des éléments tournés vers la théorie (études psychosociales et fonds ASPASIE).

### Q 8 : Connaissez-vous le Prix de la Vocation Scientifique et Technique ?

Rappelons qu'au vu des tris à plat, 81.3 % des répondant-e-s déclarent ne pas connaître le PVST.

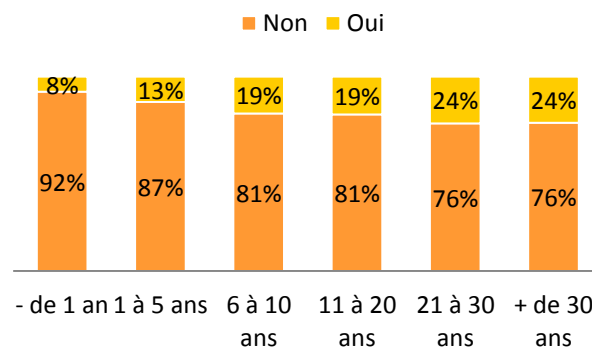
#### Je connais le PVST



Nous pouvons de nouveau remarquer que les réponses évoluent de façon relativement linéaire en fonction de l'âge des personnes enquêtées : plus elles sont jeunes et moins elles déclarent connaître le Prix de la Vocation Scientifique et Technique.

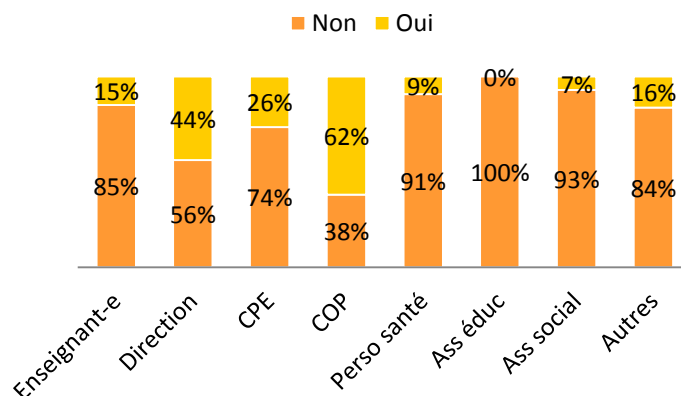
Ce graphique et ceux qui suivent pour cette question se lisent ainsi : 91 % des répondant-e-s âgé.e.s de 20 à 30 ans déclarent ne pas connaître le PVST, 9 % de cette même classe d'âge déclarent connaître ce dispositif.

#### Je connais le PVST



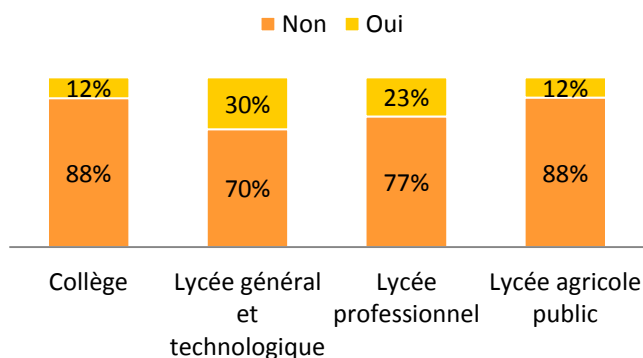
Cette linéarité, certes moins prononcée, se retrouve avec l'ancienneté dans la fonction : plus les répondant-e-s exercent leur fonction depuis peu et moins ils et elles déclarent connaître le PVST.

#### Je connais le PVST



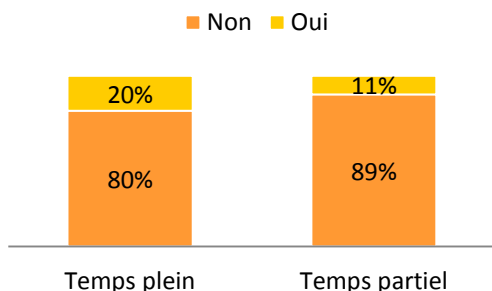
Parmi les professionnel-le-s enquêté-e-s, les COP constituent le seul groupe déclarant à majorité, avec environ 6 répondant-e-s sur 10, connaître ce prix. Néanmoins, 85 % des enseignant-e-s et plus de 90 % des personnels de santé et des assistant-e-s social déclarent ne pas connaître ce dispositif.

### Je connais le PVST



Tout comme pour celles et ceux exerçant en collège, 88 % des répondant-e-s exerçant en lycée agricole public déclarent ne pas connaître le PVST. Ce sont les répondant-e-s exerçant en lycée général et technologique qui ont le plus tendance à déclarer connaître ce dispositif.

### Je connais le PVST



89 % des répondant-e-s exerçant à temps partiel déclarent ne pas connaître le PVST.

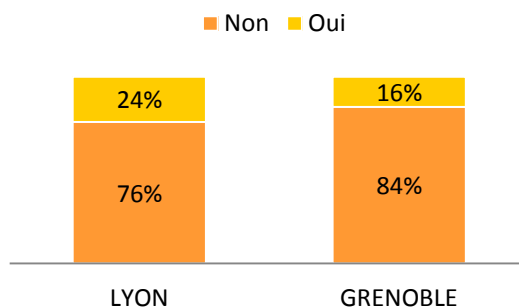
Les répondant-e-s exerçant à temps complet déclarent 2 fois plus connaître le PVST que les répondant-e-s exerçant à temps partiel.

Notons que parmi les fonctions qui déclarent le moins connaître ce prix, une grande partie exerce à temps partiel.

84 % des répondant-e-s exerçant au sein de l'académie de Grenoble déclarent ne pas connaître le PVST.

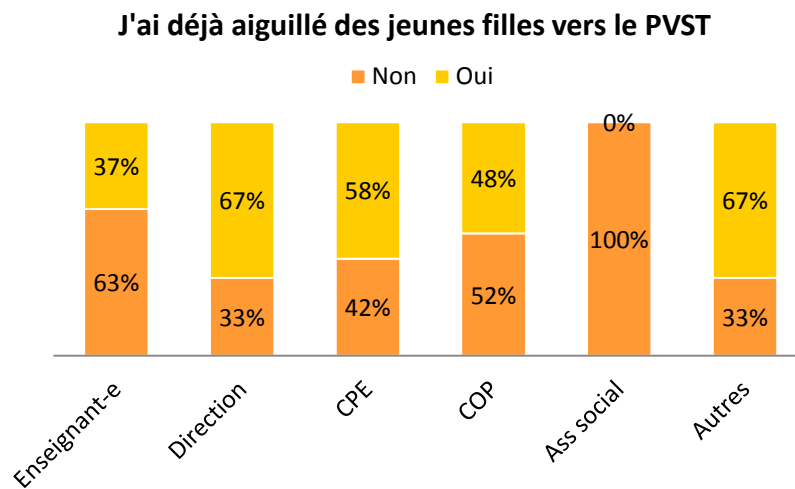
Les répondant-e-s exerçant au sein de l'académie de Lyon ont plus tendance à déclarer connaître ce dispositif.

### Je connais le PVST



### Q 8.1 : Si oui, avez-vous déjà aiguillé des jeunes filles vers ce prix ?

Ici, parmi les personnes ayant déclaré connaître le PVST, 38 % déclarent ne jamais avoir orienté des jeunes filles vers ce dispositif.



Précisons que certaines fonctions (personnel de santé et assistant-e d'éducation) n'apparaissent pas ici car les personnes interrogées exercent toutes en collège et nous avons choisi de filtrer la proposition « Je ne suis pas concerné-e, j'exerce en collègue » pour ce graphe.

Les personnels de direction et, dans une moindre mesure, les CPE, constituent les groupes déclarant à majorité avoir déjà orienté des élèves vers le PVST.

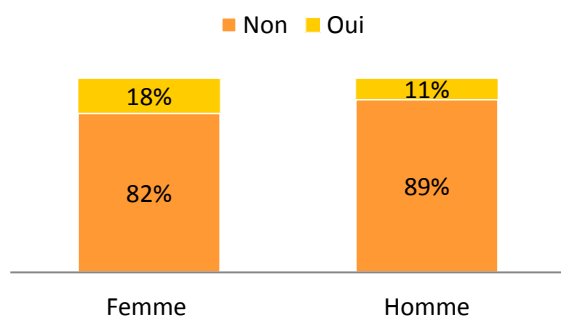
Il est à remarquer que ce sont les enseignant-e-s qui ont le moins tendance à déclarer avoir déjà aiguillé des jeunes filles vers ce dispositif.

Notons enfin que les assistant-e-s social ont ici toutes et tous déclaré n'avoir jamais orienté d'élève vers ce prix.

### Q9, a : Avez-vous déjà suivi des formations liées à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ?

Rappelons que 84.3 % des répondant-e-s déclarent ne jamais avoir suivi de formation sur le thème de l'égalité entre les sexes. Parmi celles et ceux qui déclarent en avoir déjà suivi :

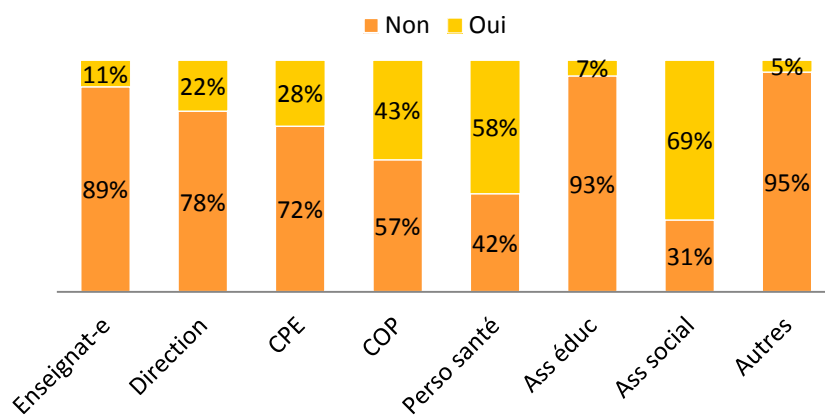
#### J'ai déjà suivi des formations liées à la question de l'égalité femmes-hommes



Les femmes enquêtées ont un peu plus tendance à déclarer avoir déjà suivi ce type de formation que les hommes.

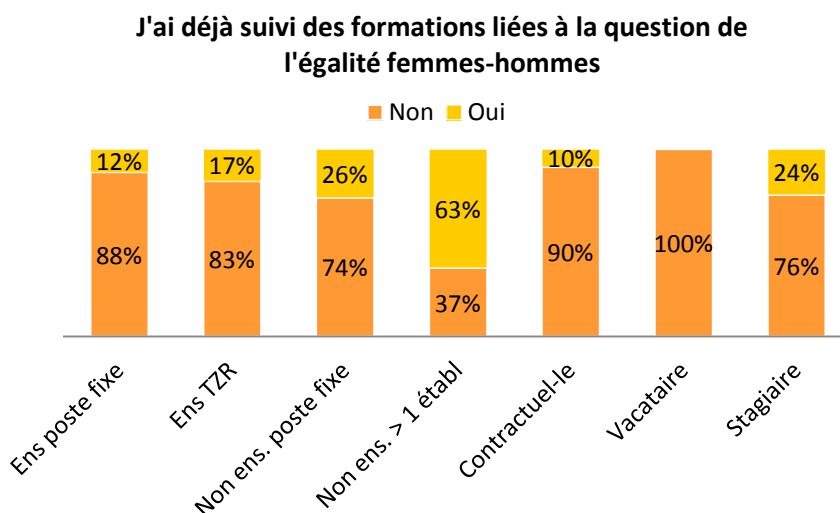
Ce graphe et ceux qui suivent se lisent ainsi : 82 % des femmes ayant répondu à l'enquête déclarent ne jamais avoir suivi de formation en lien avec la question de l'égalité femmes-hommes, 18 % déclarent avoir déjà suivi ce type de formation.

#### J'ai déjà suivi des formations liées à la question de l'égalité femmes-hommes



Outre les assistant-e-s d'éducation, population jeune (sans doute pour un grand nombre étudiante et donc peu nécessairement bénéficiaire de ce type de formation) et très faiblement représenté-e-s à travers cette enquête, remarquons que 89 % des enseignant-e-s déclarent ne jamais avoir suivi de formation en lien avec la question de l'égalité entre les sexes: ce sont les enseignant-e-s qui ont le moins tendance à déclarer avoir déjà suivi de telles formations (seulement 11 % d'entre elles et eux).

A l'inverse, les personnels de santé et les assistant-e-s social déclarent à majorité avoir déjà suivi ce type de formation.



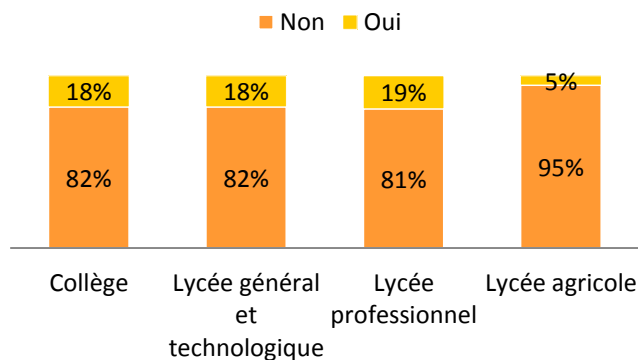
Les personnels non enseignant exerçant sur plusieurs établissements sont les seuls à déclarer en majorité avoir déjà suivi des formations liées à la question de l'égalité femmes-hommes. Nous comprenons néanmoins que c'est en grande partie le positionnement particulier des personnels de santé et des assistant-e-s social qui transparait ici.

Nous retrouvons la plus forte tendance propre aux personnels non enseignants, par rapport aux personnels enseignants, à déclarer avoir déjà été formé-e à la question de l'égalité entre les sexes. Remarquons de plus que les répondant-e-s enseignant-e-s titulaires en zones de remplacement (TZR) ont tendance à plus déclarer avoir été formé-e à cette question que les enseignant-e-s exerçant en poste fixe. Enfin les répondant-e-s stagiaires, jeunes et en majorité enseignant-e-s, déclarent plus avoir bénéficié de ces formations que les autres répondant-e-s enseignant-e-s (nous pouvons alors grandement supposer qu'il s'agit là de formations organisées dans le cadre de l'itinéraire de formation initiale).

Par ailleurs, précisons que le temps de travail (complet vs partiel) ne semble pas avoir de lien différencié avec le fait d'avoir ou non suivi pareilles formations.

Au vu de ces informations, le nombre d'établissement d'exercice des enquêté-e-s (statut poste fixe vs sur plusieurs établissements) et le temps de travail semblent bien moins être liés au fait d'avoir suivi ce type de formation que la fonction exercée elle-même. Nous pouvons alors nous interroger sur la place occupée par la formation continue chez les répondant-e-s se disant formé-e-s à la question de l'égalité entre les sexes, ainsi que sur le poids de l'initiative propre en contexte personnel (libre des contingentements professionnels).

### J'ai déjà suivi des formations liées à la question de l'égalité femmes-hommes

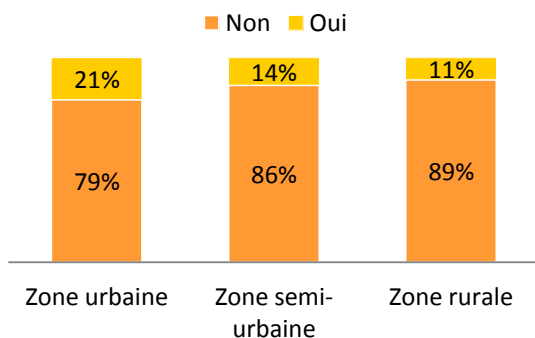


La très grande majorité des répondant-e-s exerçant en lycée agricole public (95 %) déclarent n'avoir jamais suivi de formation liée à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

De plus, trois fois moins de personnes ont suivi ce type de formation parmi les répondant-e-s exerçant en lycée agricole que parmi celles et ceux exerçant dans les autres types d'établissement.

Notons la similarité des répartitions de réponse entre les enquêté-e-s exerçant en collège, en LGT et en LP.

### J'ai déjà suivi des formations liées à la question de l'égalité femmes-hommes

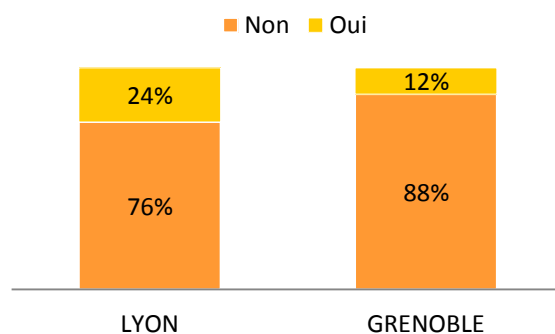


formation sont moitié moins nombreuses que celles exerçant en zone qualifiée de rurale.

89 % des répondant-e-s exerçant en zone estimée rurale déclarent ne jamais avoir suivi de formation en lien avec la question de l'égalité entre les sexes.

Les personnes exerçant en zone estimée rurale et déclarant avoir suivi ce type de

### J'ai déjà suivi des formations liées à la question de l'égalité femmes-hommes

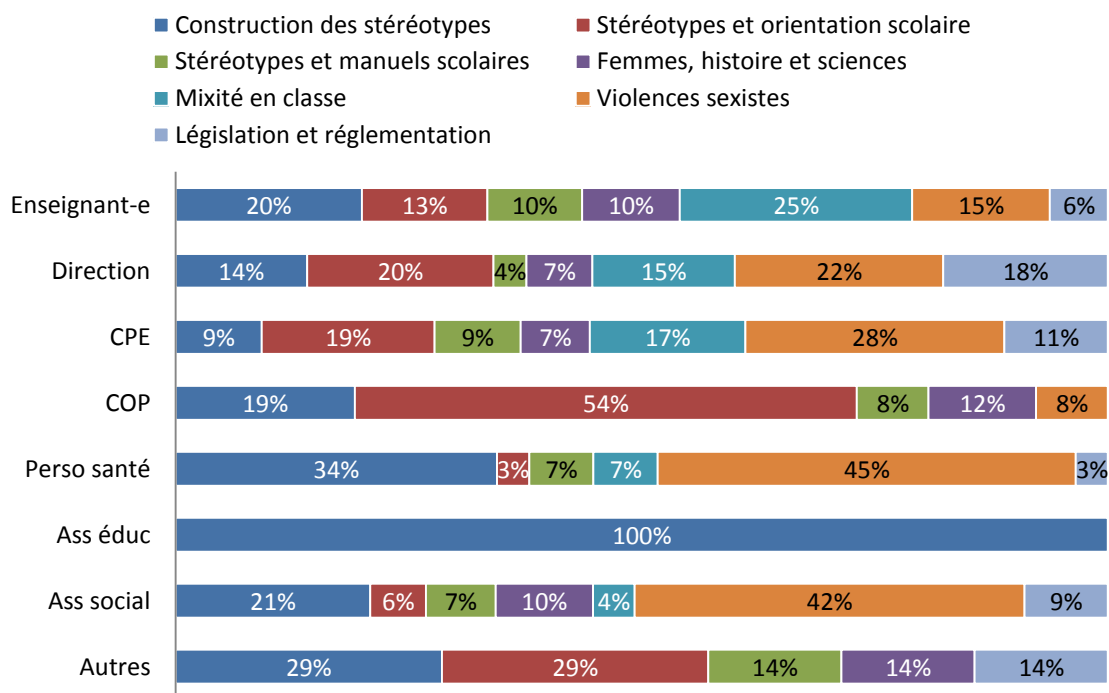


88 % des répondant-e-s exerçant dans l'académie de Grenoble déclarent ne jamais avoir suivi de formation en lien avec la question de l'égalité entre les sexes.

Les personnes exerçant au sein de l'académie de Grenoble et déclarant avoir suivi ce type de formation sont moitié moins nombreuses que celles exerçant dans l'académie de Lyon.

## Q9, b : Si oui, quels en étaient les thèmes ?

## Thèmes de formations déclarées suivies par les répondant-e-s selon leur fonction



Ce graphe et ceux qui suivent se lisent ainsi : le thème de la construction des stéréotypes (plus précisément « la prévention des stéréotypes de sexe : construction, impacts et moyens d’agir ») représente 20 % des thèmes de formations déclarés avoir été suivies par les enseignant-e-s.

La répartition des thèmes de formation par fréquence de citation est très fluctuante selon les fonctions exercées.

Parmi les répondant-e-s exerçant la fonction d’enseignant-e, le thème de la **gestion de la mixité** en classe est le plus cité (25 % des thèmes cités), arrive ensuite celui de la prévention des stéréotypes de sexe (construction, impacts et moyens d’agir).

Chez les **personnels de direction** et les **CPE**, c’est le thème de la **prévention des violences sexistes** qui est plus fréquemment déclaré comme ayant fait l’objet de formations (représentant respectivement 28 et 22 % des thèmes cités), et ensuite celui des stéréotypes de sexe à l’œuvre en matière d’orientation scolaire.

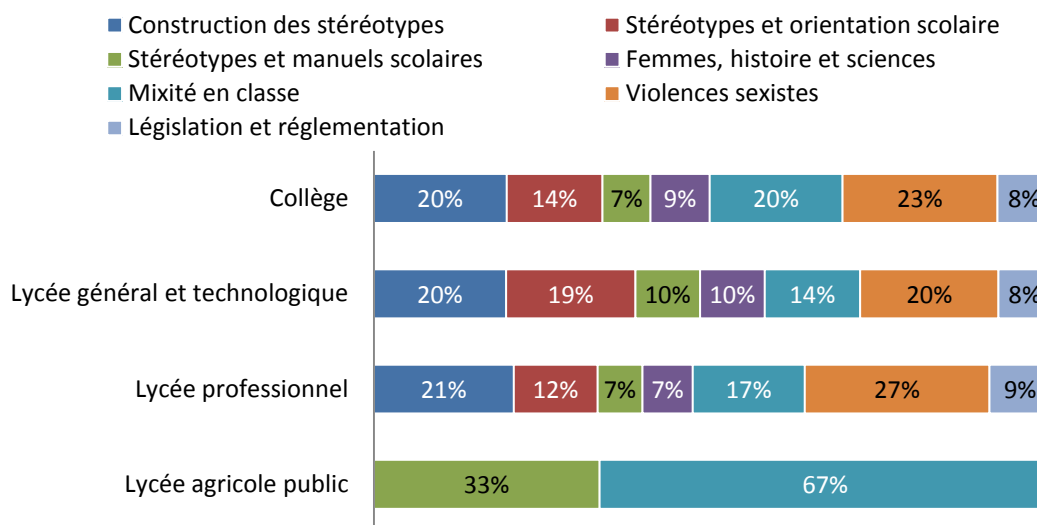
Parmi les **COP**, le thème des **stéréotypes de sexe à l’œuvre en matière d’orientation scolaire** est largement le plus cité (représente 54 % de l’ensemble des citations).

Chez les **personnels de santé** et les **assistant-e-s social**, le thème de la **prévention des violences sexistes** est également le plus largement déclaré comme ayant fait l’objet de formations (représentant respectivement 45 et 42 % des thèmes cités), ensuite arrive celui de la prévention des stéréotypes de sexe (construction, impacts et moyens d’agir).

Précisons que la fonction d’assistant-e d’éducation n’est ici représentée que par un-e répondant-e, il est donc difficile de mettre en perspective les données dont nous disposons.

Si l'on compare les fonctions entre elles, le thème de la prévention des violences sexistes et celui de la prévention des stéréotypes de sexe (construction, impacts et moyens d'agir) ont plus tendance à être cités par les personnels de santé comme ayant fait l'objet de formations, celui des stéréotypes à l'œuvre en matière d'orientation scolaire par les COP, celui de la gestion de la mixité par les enseignant-e-s et enfin celui de la législation et réglementation en vigueur par les personnels de direction (notons que les COP ne citent jamais ce dernier thème comme ayant fait l'objet de formations).

### Thèmes de formations déclarées suivies par les répondant-e-s selon leur type d'établissement



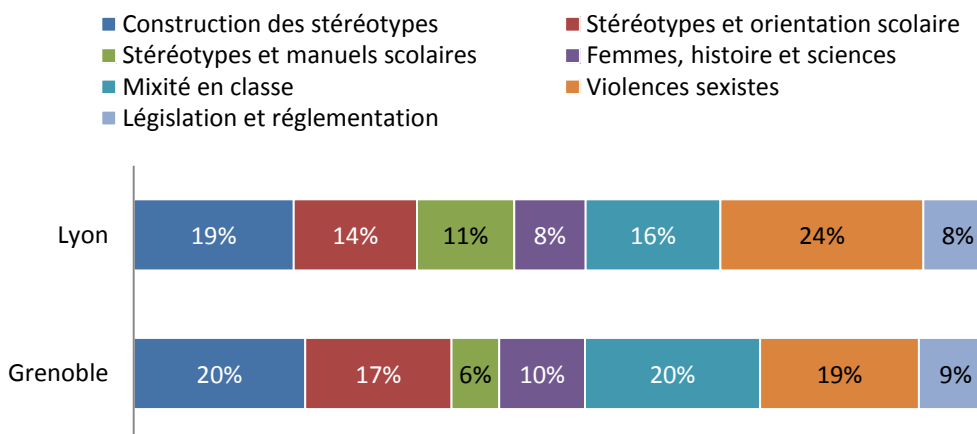
Nous remarquons ici que parmi les répondant-e-s exerçant en lycée professionnel c'est le thème de la prévention des violences sexistes qui, en représentant 27 % des thèmes cités, est clairement le plus déclaré comme ayant fait l'objet de formations. Ce thème arrive également en tête chez les enquêté-e-s exerçant en collège, et chez celles et ceux exerçant en lycée général et technologique où il est autant cité que celui de la prévention des stéréotypes de sexe (construction, impacts et moyens d'agir).

Ce dernier thème arrive d'ailleurs derrière celui des violences sexistes en termes de fréquence de citation pour le lycée professionnel et le collège (ex-æquo avec le thème de la gestion de la mixité dans la classe).

Si l'on compare ces trois types d'établissement, nous notons que le thème des stéréotypes de sexe à l'œuvre en matière d'orientation scolaire a plus tendance à être cité par les répondant-e-s qui exercent en lycée général et technologique, celui de la gestion de la mixité dans la classe par celles et ceux exerçant en collège et celui de la prévention des violences sexistes par les enquêté-e-s exerçant en lycée professionnel.

Précisons que les personnes exerçant en lycée agricole public présentent ici un effectif extrêmement réduit, il n'est ainsi pas pertinent de comparer la répartition de leurs réponses avec celle des personnes exerçant dans les autres types d'établissement.

### Thèmes de formations déclarées suivies par les répondant-e-s en fonction de leur académie d'appartenance



Les académies se distinguent entre elles sur certains points :

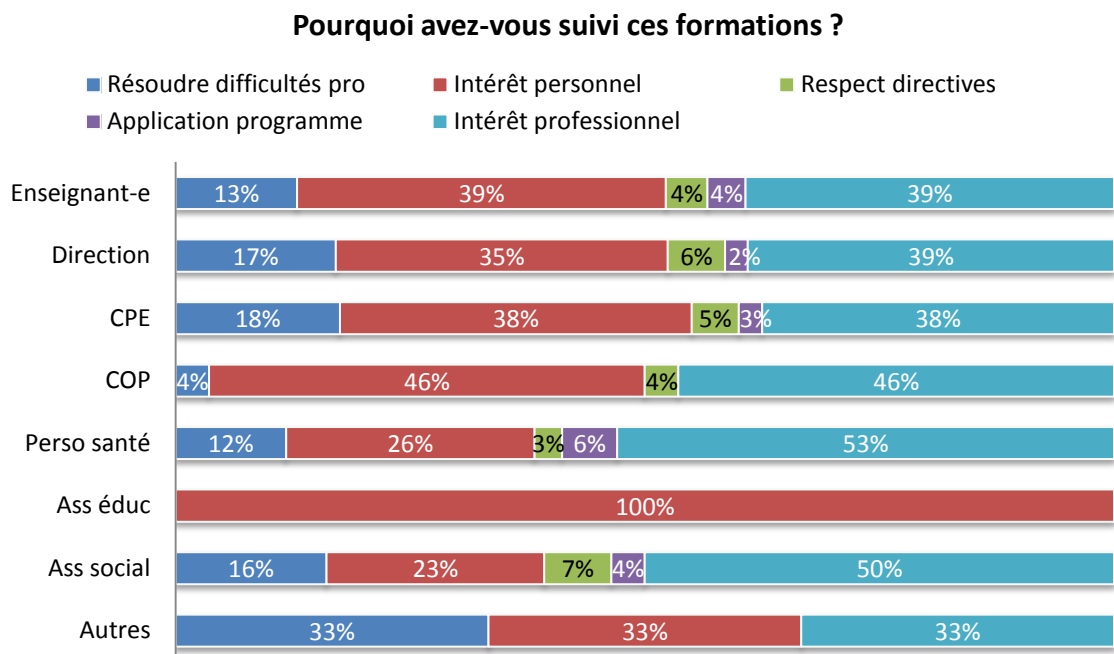
Parmi les répondant-e-s exerçant au sein de l'**académie de Lyon**, le thème de **la prévention des violences sexistes** est le plus cité (représentant 24 % de l'ensemble des citations de thèmes). La répartition des thèmes sélectionnés par les répondant-e-s exerçant dans l'académie de Grenoble est plus homogène.

Les répondant-e-s exerçant au sein de l'académie de Lyon ont tendance à plus déclarer avoir suivi des formations basées sur le thème de la prévention des violences sexistes et sur celui des **stéréotypes de sexe présents dans les manuels et livres scolaires** que par celles et ceux exerçant dans l'académie de Grenoble.

Les répondant-e-s exerçant dans l'académie de Grenoble ont quant à elles et eux tendance à plus déclarer avoir suivi des formations basées sur le thème de **la gestion de la mixité** dans la classe et, dans une moindre mesure, celui des stéréotypes de sexe à l'œuvre en matière d'orientation scolaire.

### Q10 : Pourquoi avez-vous suivi ces formations ?

Les raisons les plus fréquemment identifiées comme venant expliquer l'engagement dans ces formations sont, par ordre d'importance l'intérêt professionnel et l'intérêt personnel.

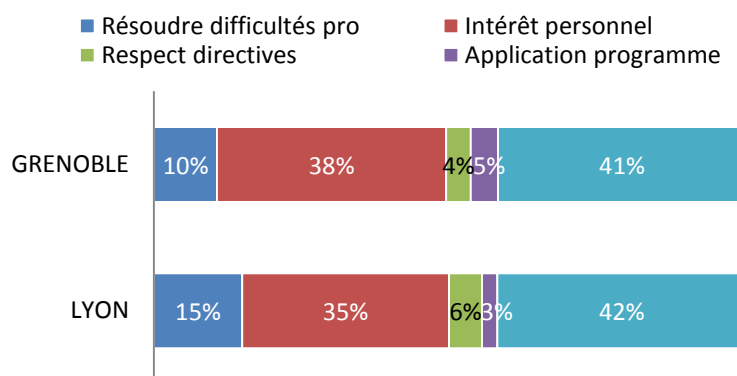


Ce graphe et celui qui suit se lisent ainsi : le projet de résoudre des difficultés professionnelles représente 13 % des citations de raison à un suivi de ces formations émises par les enseignant-e-s.

La manière dont se répartit, au sein de chaque fonction, la diversité des choix en direction des différentes raisons proposées est assez constante selon les catégories.

Néanmoins, nous pouvons relever que les COP évoquent quasiment exclusivement l'intérêt personnel et l'intérêt professionnel comme raisons à un suivi de formation liée à la question de l'égalité entre les sexes ; ils et elles évoquent comparativement peu le projet de résoudre des difficultés professionnelles en lien avec cette thématique comme motif à un engagement dans ces formations. Notons également que les personnels de santé et les assistant-e-s social ont grande tendance, et plus que les autres professionnel-le-s, à citer l'intérêt professionnel comme raison.

### Pourquoi avez-vous suivi ces formations?



Nous pouvons remarquer une tendance légèrement supérieure chez les répondant-e-s exerçant au sein de l'académie de Lyon à citer la résolution de difficultés professionnelles comme raison à un engagement dans ce type de formation.

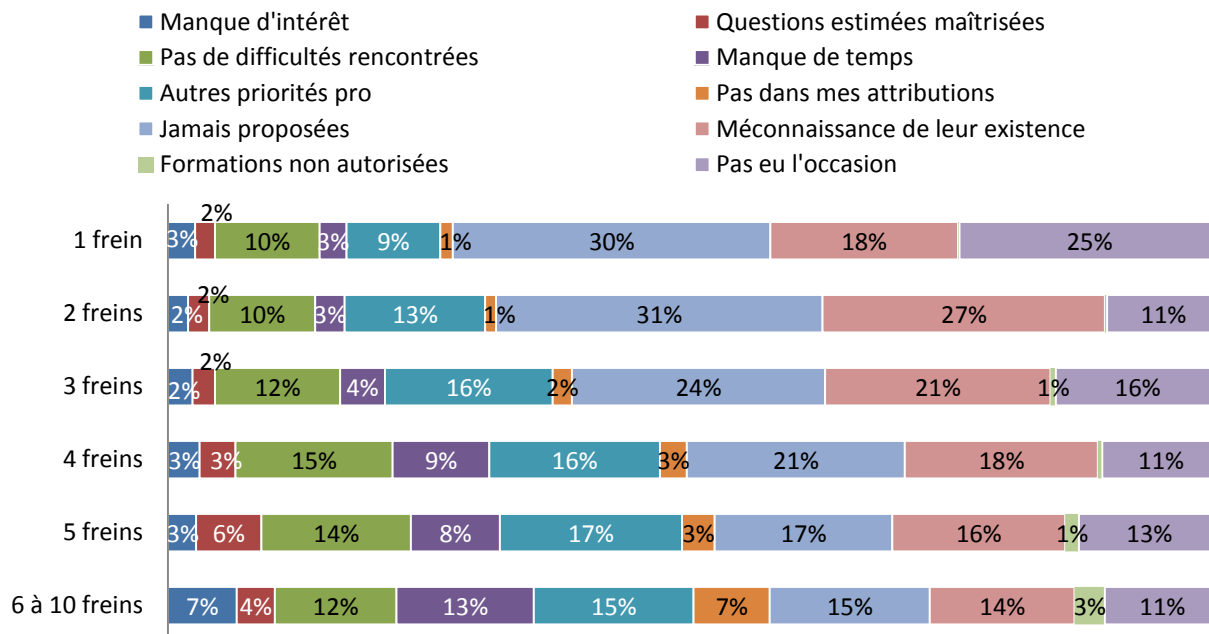
Néanmoins, le croisement des résultats de cette question avec les éléments de signalétiques apportent relativement peu d'information supplémentaire à celles des tris à plat.

## Q11 : Pourquoi n'avez-vous pas suivi ces formations ?

Rappel :

- ➔ 7 % répondent « Aucune de ces raisons » et/ou « Ne se prononce pas ».
- ➔ 93 % sélectionnent au moins une des raisons proposées.

### Nombre et types de freins au suivi de ces formations évoqués



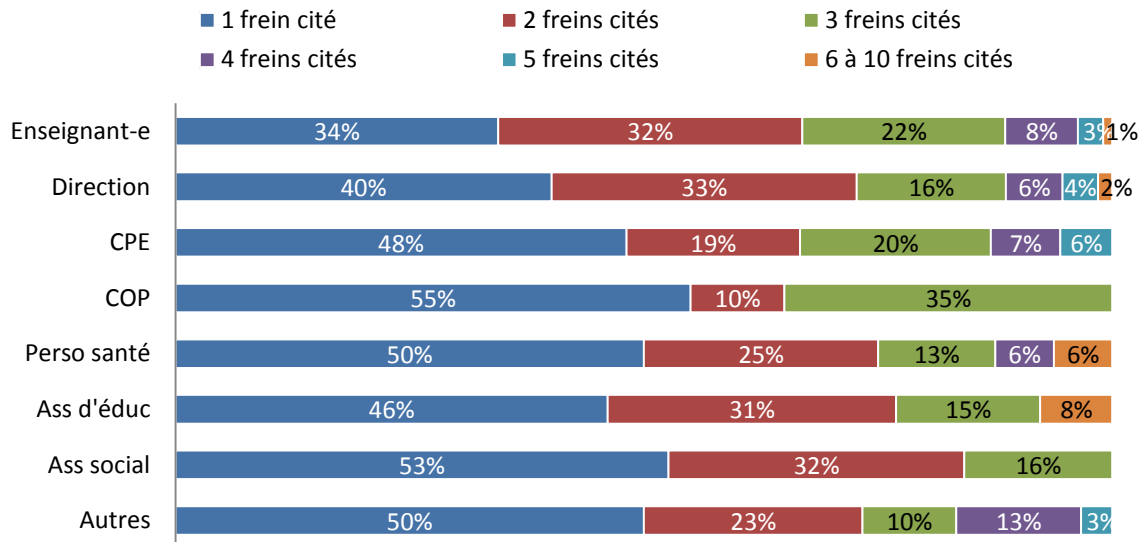
Ce graphe se lit ainsi : 3 % des enquêté-e-s qui citent une seule raison au non suivi de formations en lien avec la question de l'égalité entre les sexes évoquent le fait qu'ils et elles ne s'intéressaient pas à ces questions.

Le fait que **ce type de formation n'ait jamais été proposé** constitue le frein le plus évoqué, il représente 30 % des citations de raisons au fait de n'avoir jamais suivi de formation en lien avec la question de l'égalité entre les sexes émises par les personnes citant un ou deux des motifs proposés.

Chez les répondant-e-s citant une seule des raisons présentées, c'est le fait de **n'avoir jamais eu l'occasion de suivre ce type de formation** qui arrive en seconde positions des motifs invoqués, chez celles et ceux citant deux à quatre raisons, c'est **la méconnaissance de l'existence de formations sur ce thème**, enfin chez les répondant-e-s évoquant de cinq à dix raisons, le fait d'estimer avoir eu **d'autres priorités professionnelles dans l'immédiat** est aussi fréquemment cité que le fait que ce type de formation n'ait jamais été proposé.

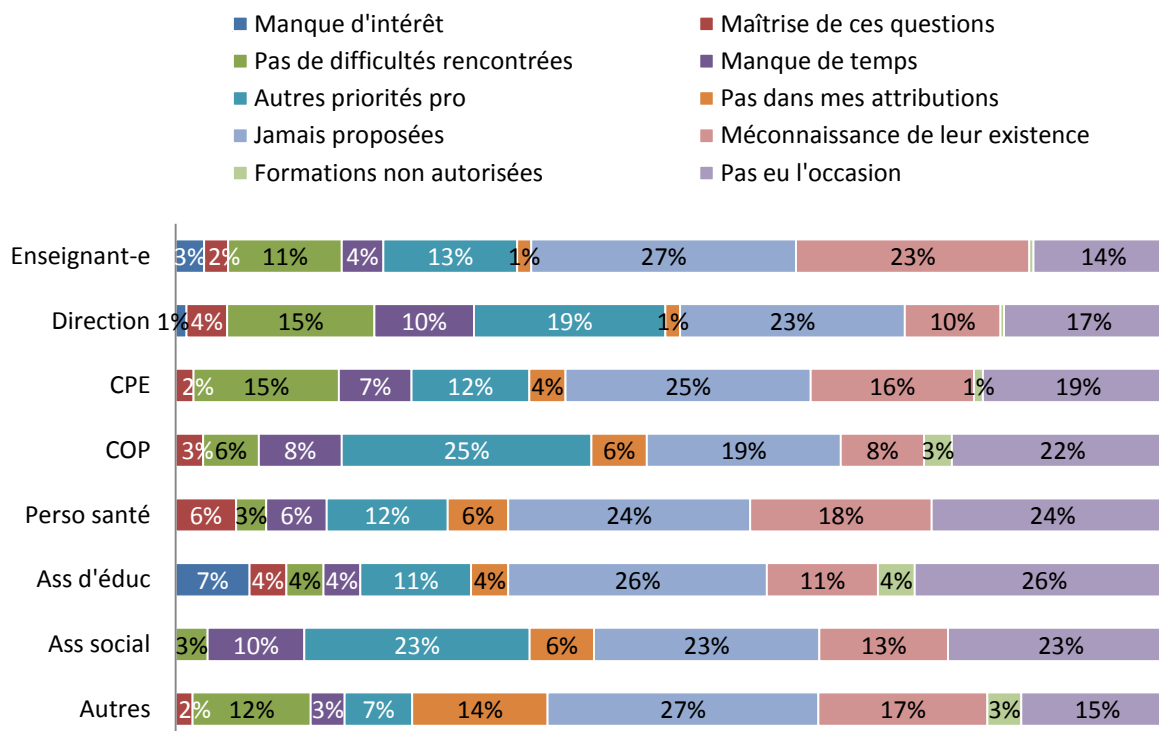
Notons que le manque d'intérêt pour les questions d'égalité entre les sexes, le manque de temps et le fait d'estimer que ce type de formation ne s'intègre pas aux attributions propres constituent des motifs très peu avancés par les personnes citant peu d'entre eux. Le fait que les répondant-e-s estiment maîtriser ces questions et le fait qu'ils et elles n'aient jamais été autorisé-e-s à suivre de telles formations demeurent les raisons les moins citées.

### Nombre de freins avancés selon la fonction exercée



Si globalement, près de la moitié des répondant-e-s ne cite qu'une raison au non suivi de formations en lien avec la question de l'égalité entre les sexes, cette part ne représente que 34 % des enseignant-e-s qui sont quasiment autant à citer deux raisons. Assez peu des répondant-e-s (au maximum 13 % chez les CPE), voire aucun chez les COP et les assistant-e-s social, invoquent plus de trois motifs. Notons que 35 % des COP citent trois raisons au non suivi de ce type de formation.

### Freins évoqués par les répondant-e-s selon leur fonction



Les enseignant-e-s, personnels de direction et CPE citent **le fait que ce type de formation ne leur ait jamais été proposé** comme principal frein au suivi de formations en lien avec la question de l'égalité entre les sexes. Le fait **d'estimer avoir eu d'autres priorités professionnelles** arrive en tête chez les **COP** et les assistant-e-s social (chez qui ce motif arrive en tête à égalité avec le fait que ces formations ne leur aient jamais été proposées et l'absence d'occasion). Chez les personnels de santé et les assistant-e-s d'éducation ce sont ces deux dernières raisons qui sont principalement évoquées.

Les COP, personnels de santé et assistant-e-s social ont comparativement aux autres professionnel-le-s plus tendance à évoquer le fait que ces formations ne correspondent pas aux attributions propres (représentant chez ces répondant-e-s 6 % des citations de motifs). Ce sont également les COP qui ont le plus tendance à citer le fait d'estimer avoir eu d'autres priorités professionnelles dans l'immédiat, les assistant-e-s d'éducation le manque d'intérêt pour ces questions (bien que globalement très peu cité) et les enseignant-e-s la méconnaissance de l'existence de telles formations.

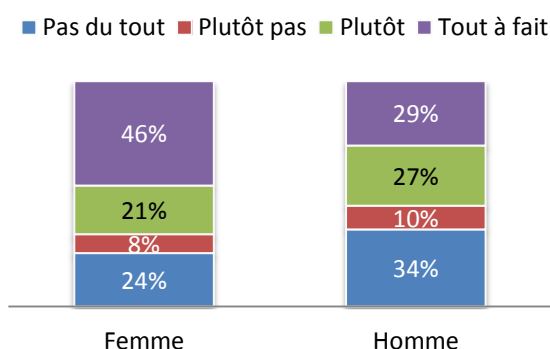
**Q12 : Sur quel thème relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, aimeriez-vous éventuellement suivre des formations ?**

En moyenne, 47 % des répondant-e-s déclarent être intéressé-e-s par d'éventuelles futures formations.

**1. La prévention des violences sexistes**

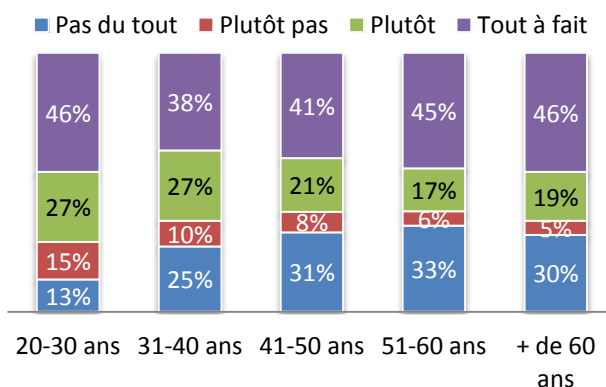
Concernant les thèmes proposés par le questionnaire et pouvant faire l'objet d'une formation dans l'avenir, seul celui de la prévention des violences sexistes rassemble une majorité claire de positions favorables (64 % en moyenne).

**Formation à la prévention des violences sexistes**



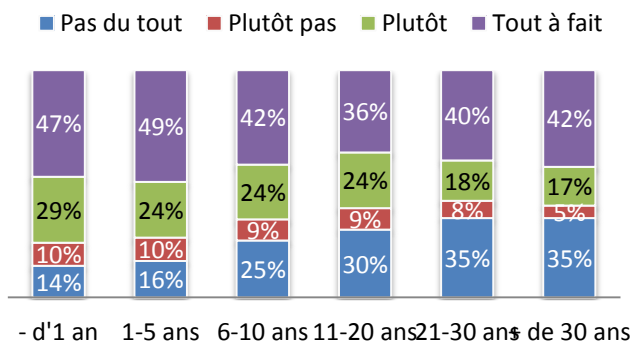
Si les femmes déclarent nettement être intéressées par des formations à la prévention des violences sexistes, les hommes se montrent plus partagés (67 % vs 56 % de réponses positives, 46 % vs 29 % de réponses « tout à fait » et moins de réponses « pas du tout » chez les femmes).

**Formation à la prévention des violences sexistes**

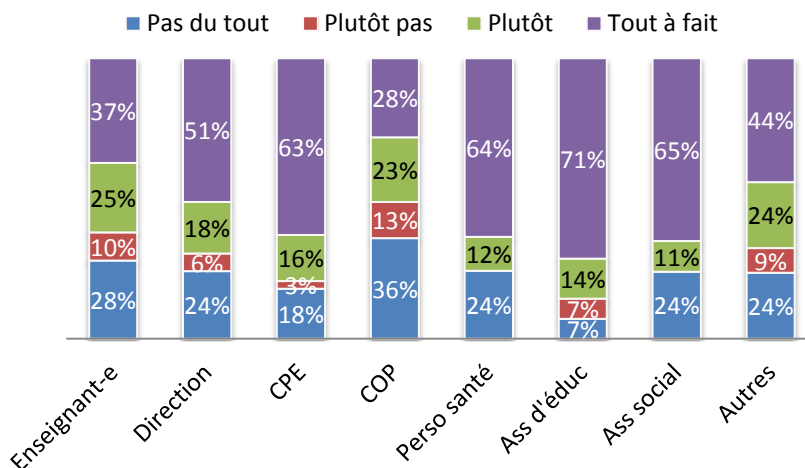


Les répondant-e-s les plus jeunes et les moins ancien-ne-s dans leur fonction ont plus tendance à se positionner clairement en faveur de formations sur le thème de la prévention des violences sexistes (73 % à 76 % de réponses positives), le taux de réponses « pas du tout » semblant augmenter selon l'âge et l'ancienneté.

### Formation à la prévention des violences sexistes

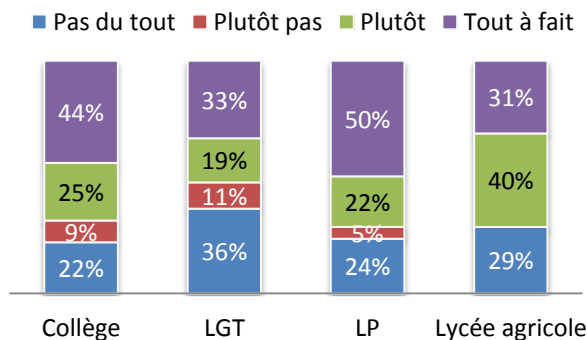


### Formation à la prévention des violences sexistes



Les COP et les enseignant-e-s constituent les groupes qui ont le moins tendance à se positionner très clairement en faveur de ces formations (51 % et 62 % de réponses positives, les plus grands taux de réponses « pas du tout » avec 36 % et 28 % et les plus faibles taux de réponses « tout à fait » avec 28 % et 37 %). 85 % des assistant-e-s d'éducation répondant-e-s se positionnent favorablement à ce type de formation.

### Formation à la prévention des violences sexistes

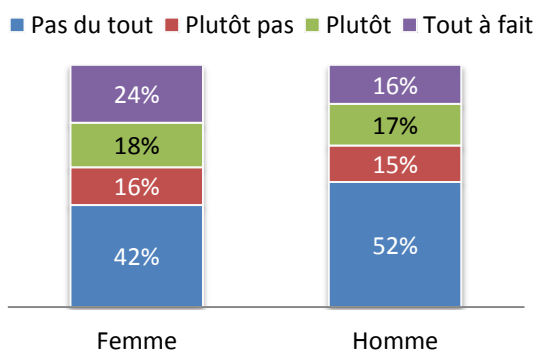


Les répondant-e-s exerçant en lycée général et technologique sont les seul-e-s à ne pas se positionner clairement en faveur de formations à la prévention des violences sexistes (52 % vs en moyenne 70 % de réponses favorables, 36 % de « pas du tout »).

Globalement, les répondant-e-s se positionnent clairement en défaveur du thème de formation relevant des stéréotypes de sexe dans les manuels et livres scolaires (75.7 %) et de celui, dans une moindre mesure cependant, de la place des femmes dans l’histoire et les sciences (60.4 %).

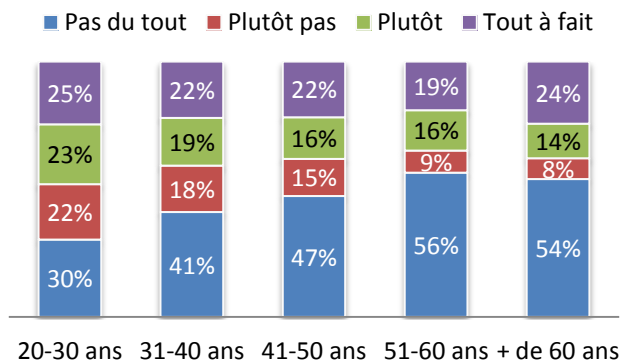
#### 2. La place des femmes dans l’histoire et les sciences

### Formation sur la place des femmes dans l’histoire et les sciences



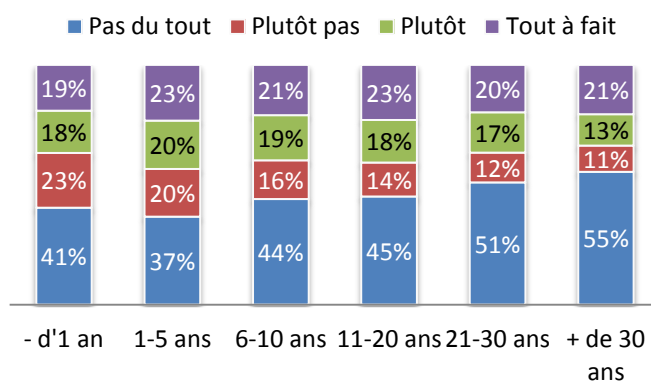
De nouveau, les hommes se montrent encore plus défavorables que les femmes à suivre des formations portant sur la place des femmes dans l’histoire et les sciences (52 % vs 42 % de réponses du type « pas du tout » et moins de réponses « tout à fait »).

### Formation sur la place des femmes dans l'histoire et les sciences

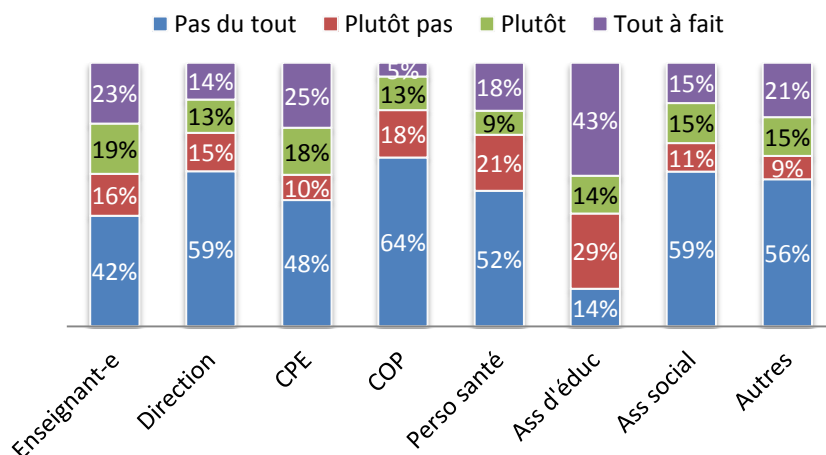


Les plus âgé-e-s et ancien-ne-s dans leur fonction ont plus tendance à se positionner clairement en défaveur de formations sur le thème de la place des femmes dans l'histoire et les sciences que les plus jeunes, le taux de réponses « pas du tout » semblant augmenter selon l'âge et l'ancienneté.

### Formation sur la place des femmes dans l'histoire et les sciences

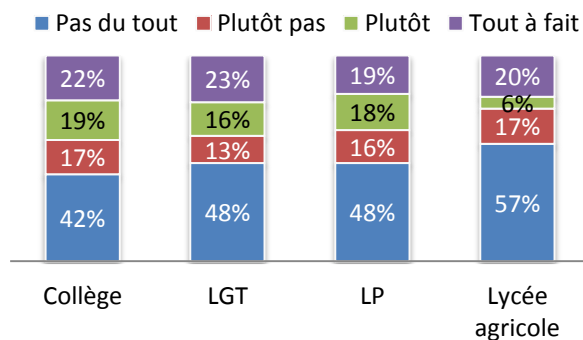


### Formation sur la place des femmes dans l'histoire et les sciences



Les COP ont le plus clairement tendance à déclarer ne pas être intéressé-e-s par ce type de formation (82 % de réponses négatives, 64 % de « pas du tout »), les assistant-e-s d'éducation répondant-e-s se positionnent de façon la plus favorable au suivi de ces formations (57 % de réponses positives, 43 % de « tout à fait »).

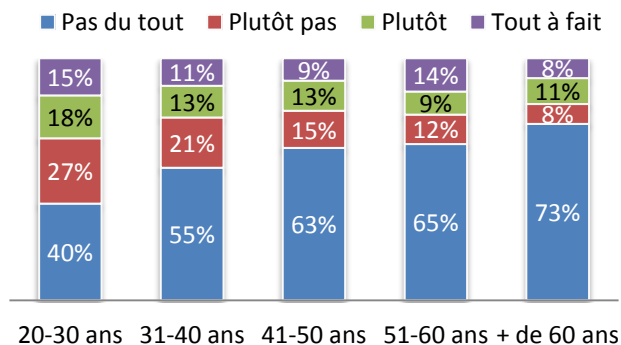
### Formation sur la place des femmes dans l'histoire et les sciences



Les répondant-e-s exerçant en lycée agricole ont le plus tendance à déclarer ne pas être intéressé-e-s par des formations sur la place des femmes dans l'histoire et les sciences (74 % de réponses défavorables, 57 % de « pas du tout »).

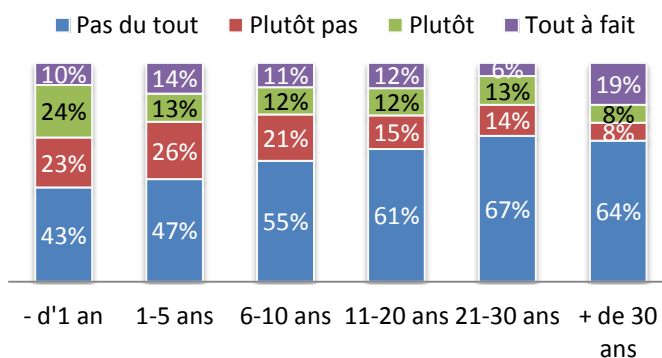
### 3. Les stéréotypes de sexe dans les manuels et livres scolaires

#### Formation sur les stéréotypes de sexe dans les livres et manuels scolaires

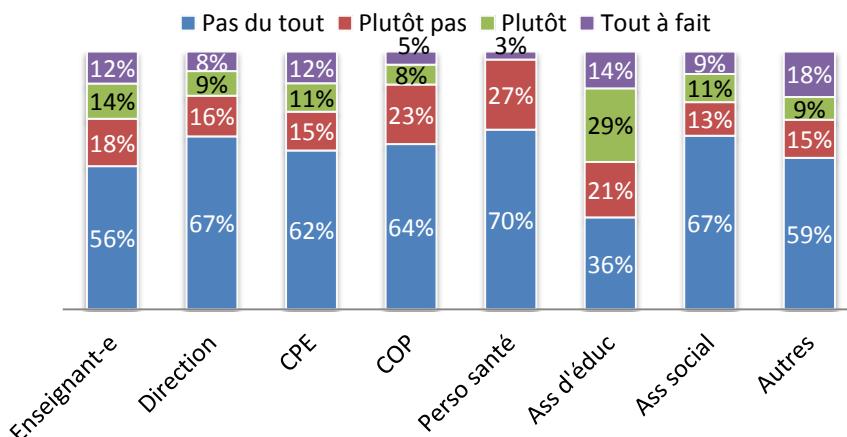


Plus les répondant-e-s sont âgé-e-s et ancien-ne-s dans leur fonction et plus la tendance est clairement affirmée (la part de réponses « pas du tout » augmentant nettement selon l'âge et l'ancienneté).

### Formation sur les stéréotypes de sexe dans les livres et manuels scolaires



### Formation sur les stéréotypes de sexe dans les livres et manuels scolaires

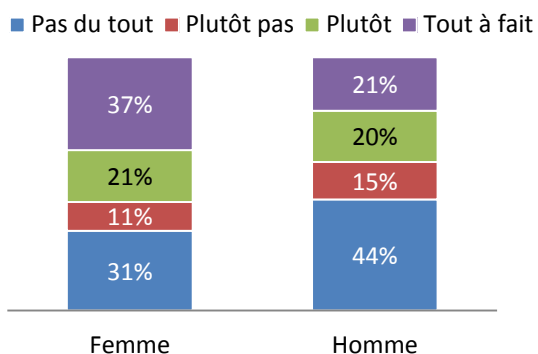


Les personnels de santé constituent le groupe qui a le plus tendance à déclarer ne pas être intéressé par des formations sur les stéréotypes de sexe dans les livres et manuels scolaires (97 % de réponses défavorables), alors que les assistant-e-s d'éducation se montrent les plus réceptifs à ce type de formation.

L'analyse des tris à plat nous indique que l'avis général est partagé au sujet de l'intérêt à éventuellement suivre des formations sur les thèmes de la prévention des stéréotypes, des stéréotypes à l'œuvre en matière d'orientation scolaire, de la gestion de la mixité en classe et enfin de la législation et réglementation en vigueur.

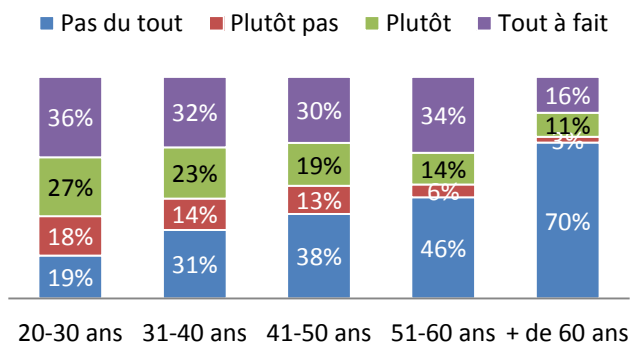
#### 4. La prévention des stéréotypes de sexe : construction, impacts et moyens d'agir

##### Formation à la prévention des stéréotypes de sexe



Les femmes ont plus tendance que les hommes à déclarer être éventuellement intéressées par des formations sur le thème de la prévention des stéréotypes de sexe (avec respectivement 58 % vs 41 % de réponses positives et 31 % vs 44 % de « pas du tout »).

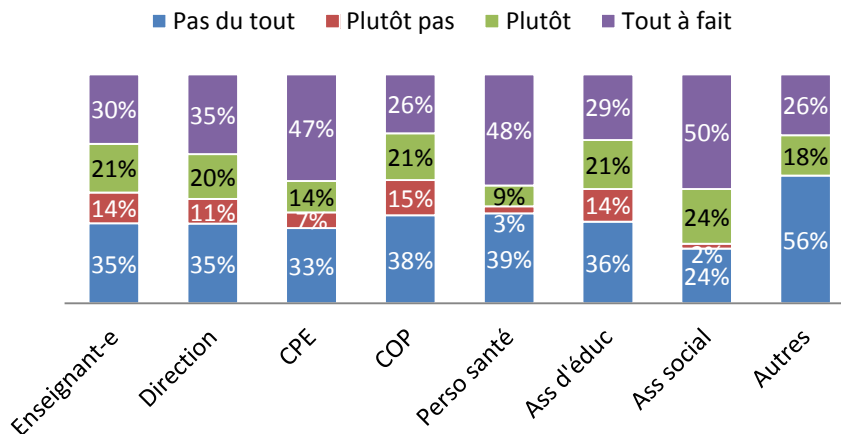
##### Formation à la prévention des stéréotypes de sexe



Si, hormis chez les plus de 60 ans, la proportion de réponse du type « tout à fait » reste relativement constante chez les différents âges (représentant en moyenne 33 % des réponses), plus les répondant-e-s sont âgé-e-s et plus ils et elles ont tendance à déclarer ne pas du tout souhaiter suivre de formation sur le thème de la prévention des stéréotypes de sexe (70 % des plus de 60 ans vs 19 % des 20-30 ans).

L'ancienneté dans la fonction suit ce schéma déclaratif.

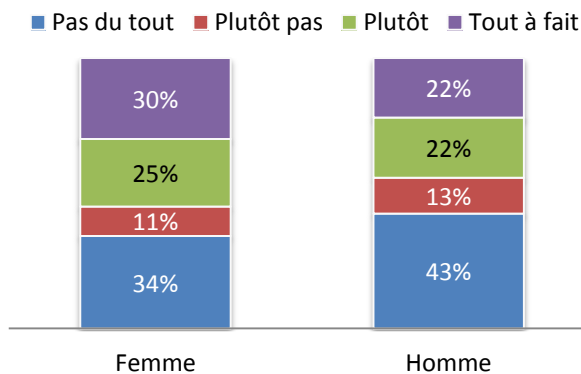
### Formation à la prévention des stéréotypes de sexe



Les assistant-e-s social constituent le groupe de répondant-e-s qui a le plus tendance à déclarer être intéressé par des formations sur ce thème (50 % de réponses « tout à fait », pour un total de 74 % de réponses positives). Les COP sont celles et ceux qui ont au contraire le plus tendance à déclarer ne pas être intéressé-e-s par ces formations (53 % cde réponses négatives).

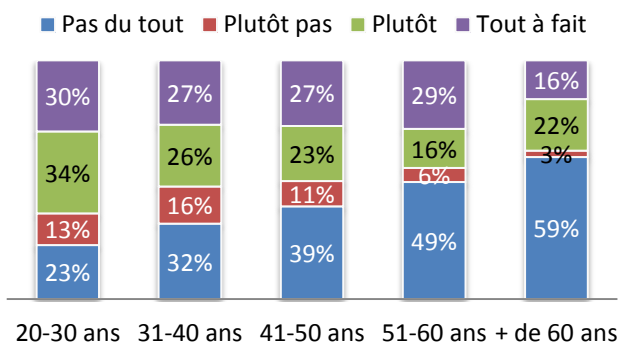
#### 5. Les stéréotypes de sexe à l'œuvre en matière d'orientation scolaire

##### Formation aux stéréotypes de sexe à l'oeuvre en matière d'orientation scolaire



Ici encore, les femmes ont plus tendance que les hommes à déclarer être éventuellement intéressées par des formations sur le thème des stéréotypes de sexe à l'œuvre en matière d'orientation scolaire (avec respectivement 55 % vs 44 % de réponses positives et 34 % vs 43 % de « pas du tout »).

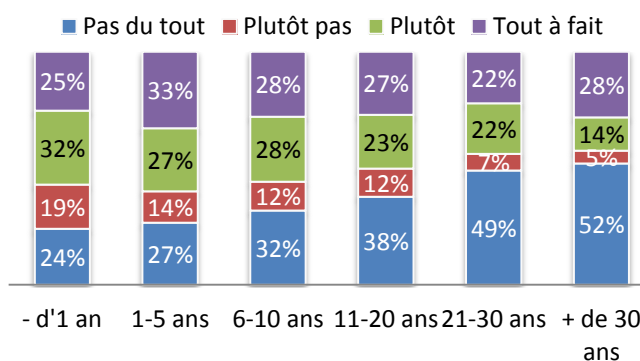
### Formation aux stéréotypes de sexe à l'oeuvre en matière d'orientation scolaire



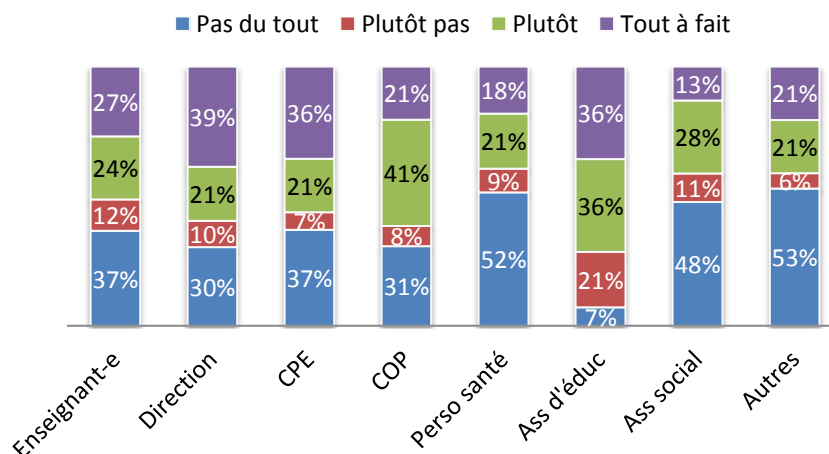
De nouveau, plus les répondant-e-s sont jeunes et plus ils et elles ont tendance à déclarer être intéressé-e-s par des formations sur le thème de la prévention des stéréotypes de sexe (74 % des 20-30 ans vs 38 % des plus de 60 ans).

L'ancienneté dans la fonction suit ce schéma déclaratif (avec 52 % de réponses du type « pas du tout » chez les répondant-e-s ayant plus de 30 ans d'expérience vs 24 % chez celles et ceux ayant moins d'un an d'expérience).

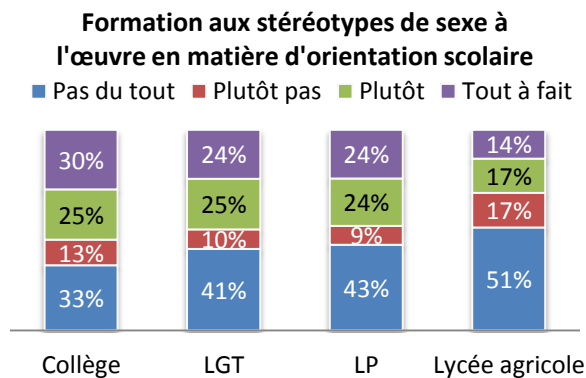
### Formation aux stéréotypes de sexe à l'oeuvre en matière d'orientation scolaire



### Formation aux stéréotypes de sexe à l'oeuvre en matière d'orientation scolaire

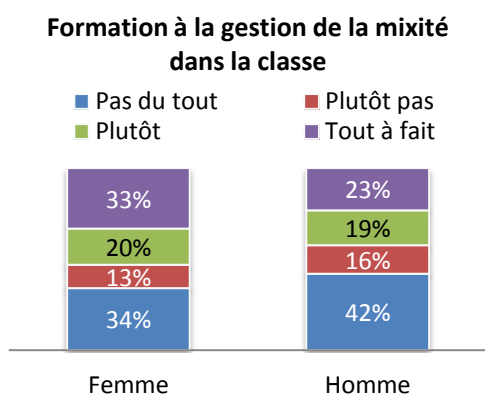


Personnel de santé et assistant-e social constituent les fonctions ayant le plus tendance à déclarer ne pas être intéressé-e-s par des formations sur ce thème (respectivement 61 % et 59 % de réponses négatives, avec 52 % et 48 % de réponses du type « pas du tout »), alors que les assistant-e-s d'éducation, bien qu'en faible effectif, déclarent à 72 % être intéressé-e-s par ce type de formation.



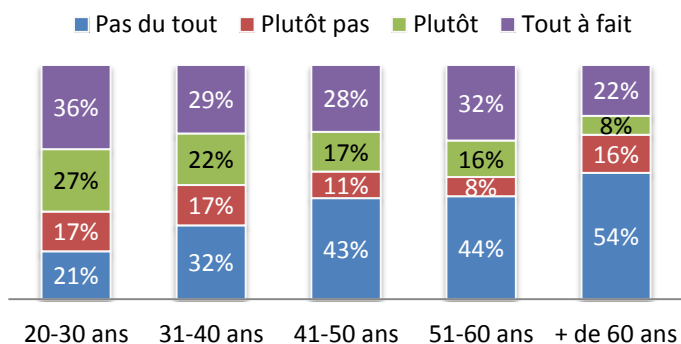
Ce sont les répondant-e-s exerçant en collège qui ont le plus tendance à déclarer être intéressé-e-s par des formations portant sur les stéréotypes à l'œuvre en matière d'orientation scolaire (55 %), et celles et ceux exerçant en lycée agricole public qui ont le plus tendance à déclarer ne pas être intéressé-e-s (51 % de réponses du type « pas du tout », pour un total de 68 % de réponses négatives).

## 6. La gestion de la mixité dans la classe



De nouveau, les femmes ont plus tendance que les hommes à déclarer être intéressées par des formations sur le thème de la gestion de la mixité dans la classe (53 % vs 42 % de réponses positives, 42 % des hommes se déclarent « pas du tout » intéressés vs 34 % des femmes).

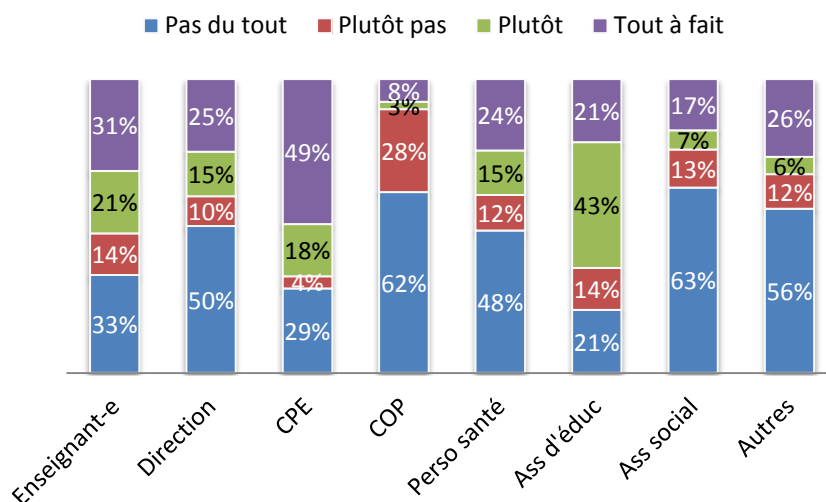
### Formation à la gestion de la mixité dans la classe



Ici encore, plus les répondant-e-s sont jeunes et plus ils et elles déclarent être intéressé-e-s par de telles formations (63 % vs 30 % de réponses positives, 54 % des plus de 60 ans se déclarent « pas du tout » intéressé-e-s vs 21 % des 20-30 ans).

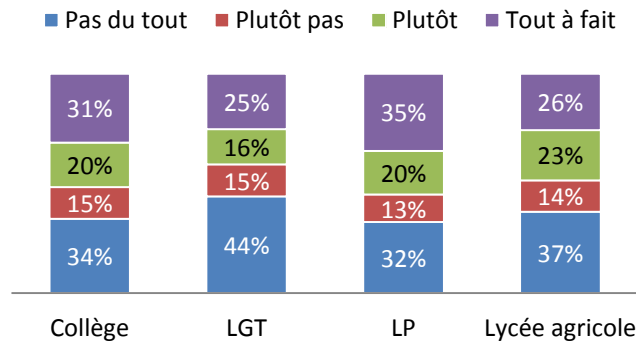
L'ancienneté dans la fonction suit le même schéma déclaratif, de manière un peu moins franche.

### Formation à la gestion de la mixité dans la classe



Les CPE se positionnent le plus clairement en faveur de formations ayant pour thème la gestion de la mixité dans la classe (67 % de réponses positives, 49 % de « tout à fait »), les COP et les assistant-e-s social se positionnent à l'inverse le plus clairement en défaveur de ce thème de formation (respectivement 90 % et 76 % des réponses négatives, 62 % et 63 % de « pas du tout »).

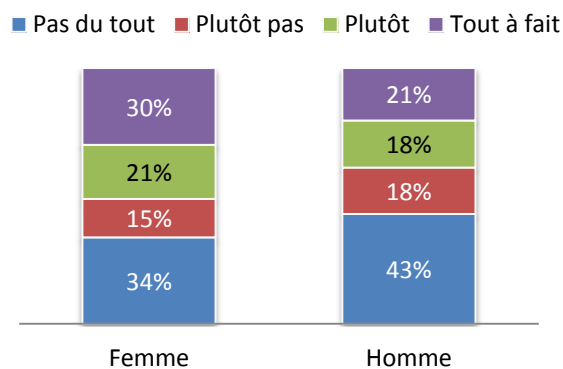
### Formation à la gestion de la mixité dans la classe



Les répondant-e-s exerçant en lycée général et technologique ont le plus tendance à déclarer ne pas être intéressé-e-s par des formations portant sur la gestion de la mixité en classe (59 % de réponses négatives, 44 % de réponses du type « pas du tout »).

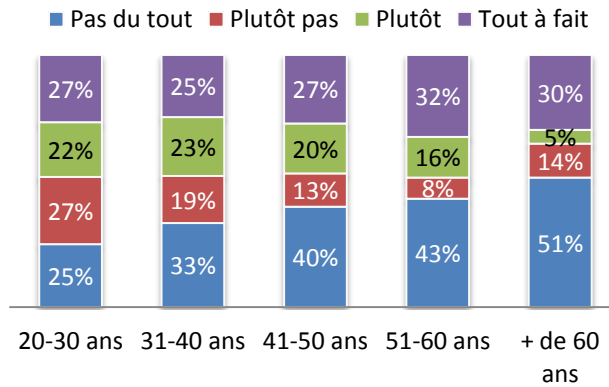
### 7. La législation et réglementation en vigueur

#### Formation à la législation et réglementation en vigueur



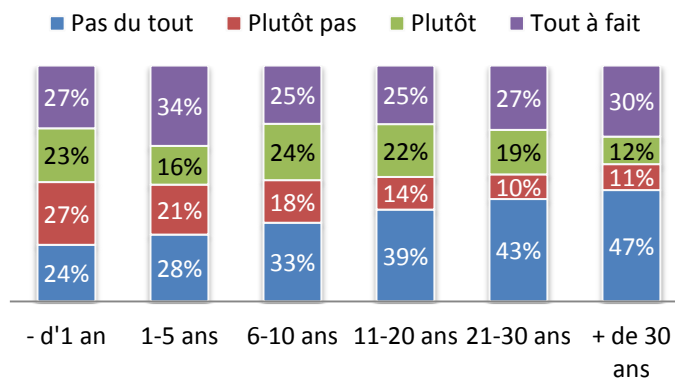
Alors que les femmes répondantes se montrent très partagées dans leurs déclarations, 61 % des hommes déclarent ne pas être intéressés par des formations sur la législation et réglementation en vigueur.

### Formation à la législation et réglementation en vigueur

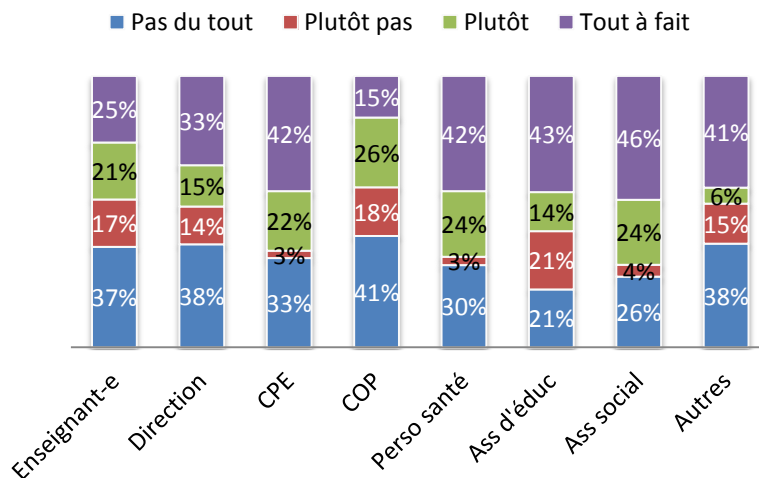


Plus les répondant-e-s sont âgé-e-s et ancien-ne-s dans leur fonction et plus ils et elles ont tendance à trancher en se positionnant en défaveur de formations sur le thème de la législation et réglementation en vigueur (augmentation relativement linéaire de la proportion de réponses du type « pas du tout »).

### Formation à la législation et réglementation en vigueur



### Formation à la législation et réglementation en vigueur

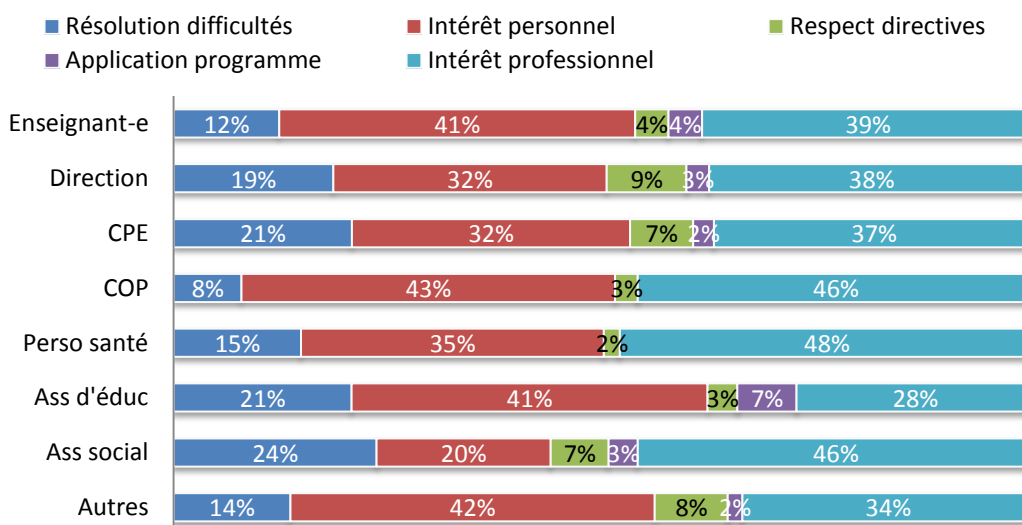


Les COP ont tendance à déclarer assez clairement ne pas être intéressé-e-s par ce type de formation (59 % de réponses négatives, 41 % de « pas du tout »), alors que les CPE (64 %), personnels de santé (66 %) et assistant-e-s social (70 %) ont tendance à se déclarer intéressé-e-s par ces formations (avec entre 42 et 46 % de réponses du type « tout à fait »).

### Q13 : Pour quelles raisons aimeriez-vous suivre de telles formations ?

Globalement, les raisons les plus fréquemment identifiées comme étant susceptibles d'accompagner un engagement dans ces formations sont l'intérêt personnel et l'intérêt professionnel.

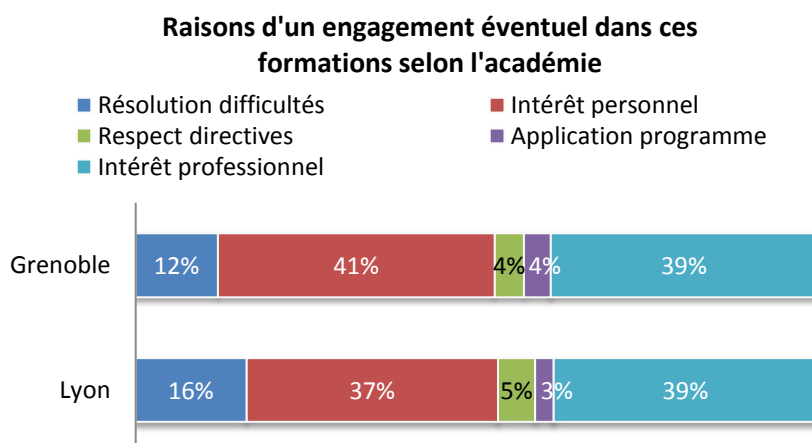
#### Raisons d'un engagement éventuel dans ces formations selon la fonction



Ce graphe et celui qui suit se lisent ainsi : le projet de résoudre des difficultés professionnelles représente 12 % des citations de raison à un engagement dans ces formations émises par les enseignant-e-s.

Nous pouvons relever que les **COP** ont encore plus tendance que les autres professionnel-le-s à évoquer à la fois l'intérêt personnel et l'intérêt professionnel (au total 89 % des citations de raison) et **moins tendance à évoquer le projet de résoudre des difficultés professionnelles** en lien avec la question de l'égalité entre les sexes (8 % des citations de raisons) comme motif à un engagement éventuel dans ce type de formation. Ce sont les **assistant-e-s social** qui ont comparativement le plus tendance à citer la résolution de difficultés (dans 24 % des cas) et le moins tendance à citer l'intérêt personnel (20 %, le seul cas où elle arrive en troisième position des raisons citées).

Notons également que les personnels de direction ont plus tendance que les autres professionnel-le-s à citer le respect des directives ministérielles comme raison (9%).

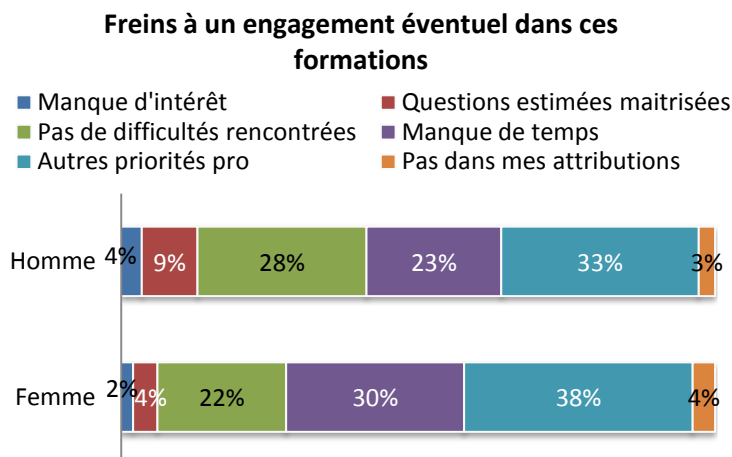


Nous pouvons remarquer que les répondant-e-s exerçant dans l'académie de Lyon ont un peu plus tendance à évoquer la résolution de difficultés professionnelles (16 % vs 12 %) que les répondant-e-s de l'académie de Grenoble qui ont par ailleurs une tendance légèrement supérieure à évoquer l'intérêt personnel (qui arrive chez eux/elles en tête en représentant 41 % des raisons citées vs 37 % pour Lyon) comme raison à un engagement éventuel dans ce type de formation.

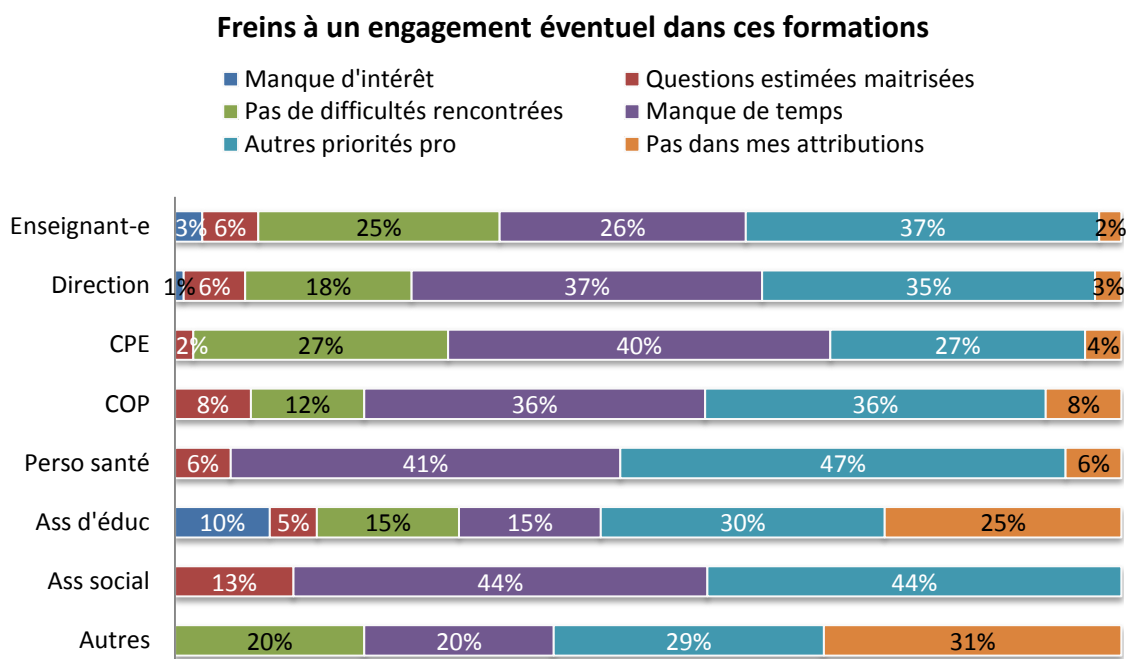
Néanmoins, le croisement des résultats de cette question avec les éléments de signalétiques apportent relativement peu d'information supplémentaire à celles des tris à plat.

**Q14 : Pour quelles raisons seriez-vous susceptible de ne pas suivre de telles formations ?**

La cause la plus fréquemment identifiée comme étant susceptible de freiner un engagement dans ces formations l'existence d'autres priorités professionnelles dans l'immédiat.



Si l'existence d'autres priorités professionnelles dans l'immédiat constitue la raison la plus évoquée à un non engagement dans des formations, le fait de **ne pas rencontrer des difficultés particulières arrive en seconde position des motifs cités chez les hommes** (représentant 28 % des citations de raisons vs 22 % chez les femmes) alors que c'est **le manque de temps qui est placé en second chez les femmes** (30 % vs 23 % chez les hommes). Notons par ailleurs que le fait que les questions d'égalité entre les sexes soient estimées maîtrisées est plus fréquemment évoqué comme pouvant freiner un engagement dans ces formations chez les hommes (9% vs 4%).



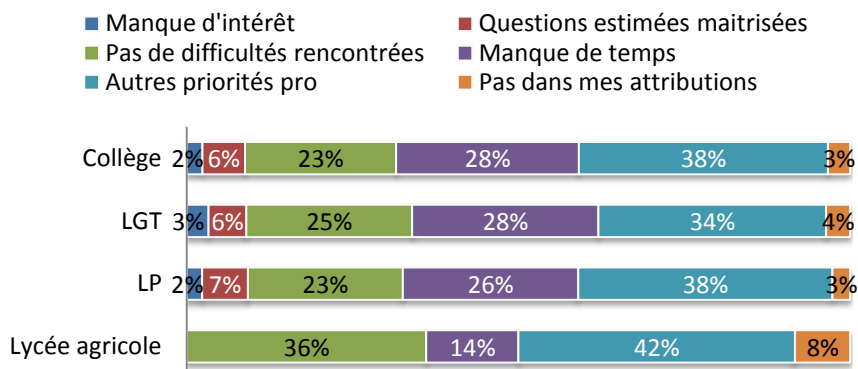
Si globalement le fait d'estimer avoir d'autres priorités professionnelles dans l'immédiat constitue la raison la plus souvent évoquée (parfois ex aequo avec le manque de temps), les **CPE** se démarquent en évoquant en majorité (40 %) le **manque de temps** comme frein à un engagement dans des

formations portant sur la question de l'égalité entre les sexes. Ces répondant-e-s ont par ailleurs comparativement aux autres plus tendance à évoquer le sentiment de **ne pas rencontrer de difficultés particulières** (motif qui arrive chez elles/eux en seconde position, au même titre que le fait d'estimer avoir d'autres priorités professionnelles) et moins tendance à évoquer le fait d'estimer maîtriser ces questions. En parallèle, ce sont les **assistant-e-s social** qui ont le plus tendance à évoquer le fait **d'estimer maîtriser ces questions** (13 % de leurs citations), ces répondant-e-s et les personnels de santé ne citent jamais le fait de ne pas rencontrer de difficultés particulières.

Relevons que les COP citent le fait que des formations portant sur l'égalité entre les sexes ne s'inscrivent pas dans leurs attributions dans 8 % des cas, à savoir en même proportion que le fait d'estimer maîtriser ces questions.

Enfin, notons que les assistant-e-s d'éducation (bien qu'en faible effectif) citent comparativement peu le manque de temps comme pouvant freiner un éventuel engagement dans ce type de formation, et ont clairement plus tendance que les autres professionnel-le-s à évoquer le fait que ces formations ne s'inscrivent pas dans leurs attributions (25 % des raisons qu'ils/elles citent) et le manque d'intérêt pour les questions d'égalités entre les sexes (10 %).

### Freins à un engagement éventuel dans ces formations



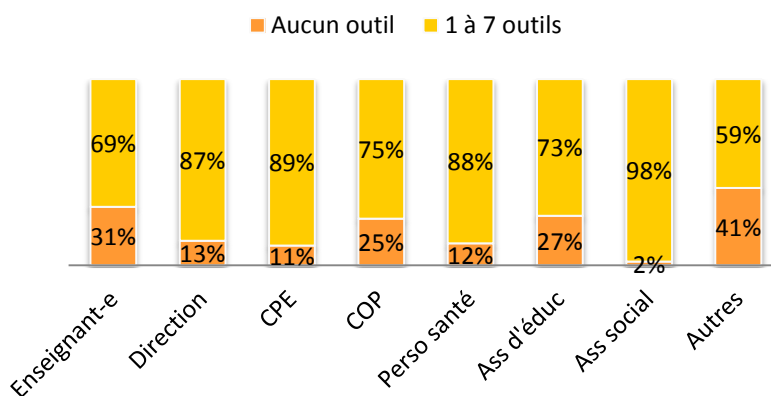
Le fait d'estimer avoir d'autres priorités professionnelles dans l'immédiat est toujours le frein le plus évoqué, néanmoins les répondant-e-s exerçant en **lycée agricole public** se démarquent des autres répondant-e-s dans la répartition de leurs réponses : le manque d'intérêt pour les questions d'égalité entre les sexes et le sentiment de maîtriser ces questions ne sont jamais identifiées comme raisons susceptibles de freiner un éventuel engagement dans des formations, et le manques de temps est nettement moins cité (14% vs 26 à 28 % chez les autres types d'établissements). Ces répondant-e-s évoquent comparativement clairement plus fréquemment le fait d'estimer d'une part **ne pas avoir rencontré de difficultés particulières** (motif qui arrive chez elles/eux en seconde position des raisons les plus souvent évoquées) et d'autre part que ces formations ne correspondent pas à leurs attributions.

**Q15 : En dehors de la formation, de quel(s) autre(s) moyen(s) de connaissance auriez-vous besoin ?**

**1. Rappel : Comment répondent les enquêté-e-s ?**

- ➔ 28 % des répondant-e-s déclarent ne souhaiter disposer d'aucun des outils et dispositifs présentés.
- ➔ 72 % déclarent souhaiter au moins un des outils et dispositifs présentés.

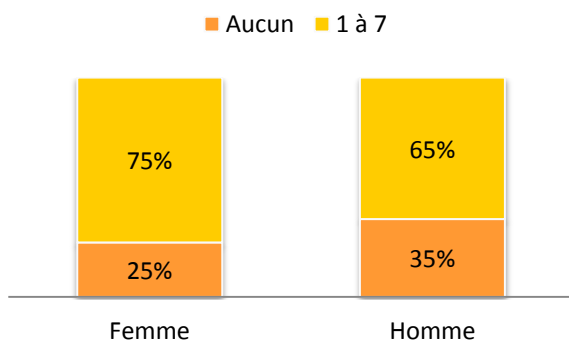
**Répartition des deux grands types de réponse selon la fonction des répondant-e-s**



Ce graphe et celui qui suit se lit ainsi : 69 % des enseignant-e-s enquêté-e-s déclarent souhaiter disposer de 1 à 7 des outils présentés.

Alors que les assistant-e-s social ont très peu tendance à déclarer ne souhaiter disposer d'aucun des outils et dispositifs listés (2 %), **31 % des enseignant-e-s, 25 % des COP** et 27 % des assistant-e-s d'éducation (certes en faible effectif dans cette enquête) **déclarent n'avoir besoin d'aucun de ces outils** (ou souhaitent ne pas se prononcer).

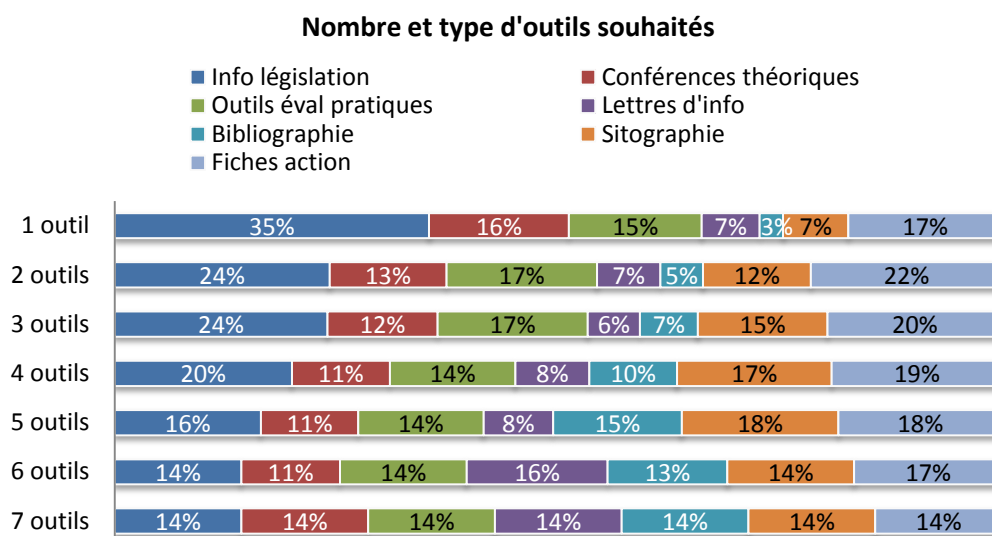
**Répartition des deux grands types de réponses selon le sexe des répondant-e-s**



Les hommes ont plus tendance à déclarer ne souhaiter disposer d'aucun des outils et dispositifs listés que les femmes (respectivement dans 35 % vs 25 % des cas).

Les analyses suivantes concernent uniquement les 72 % de répondant-e-s qui déclarent connaître au moins un des outils et dispositifs présentés.

## 2. Quels sont les outils les plus identifiés comme pouvant répondre aux besoins des répondant-e-s ?



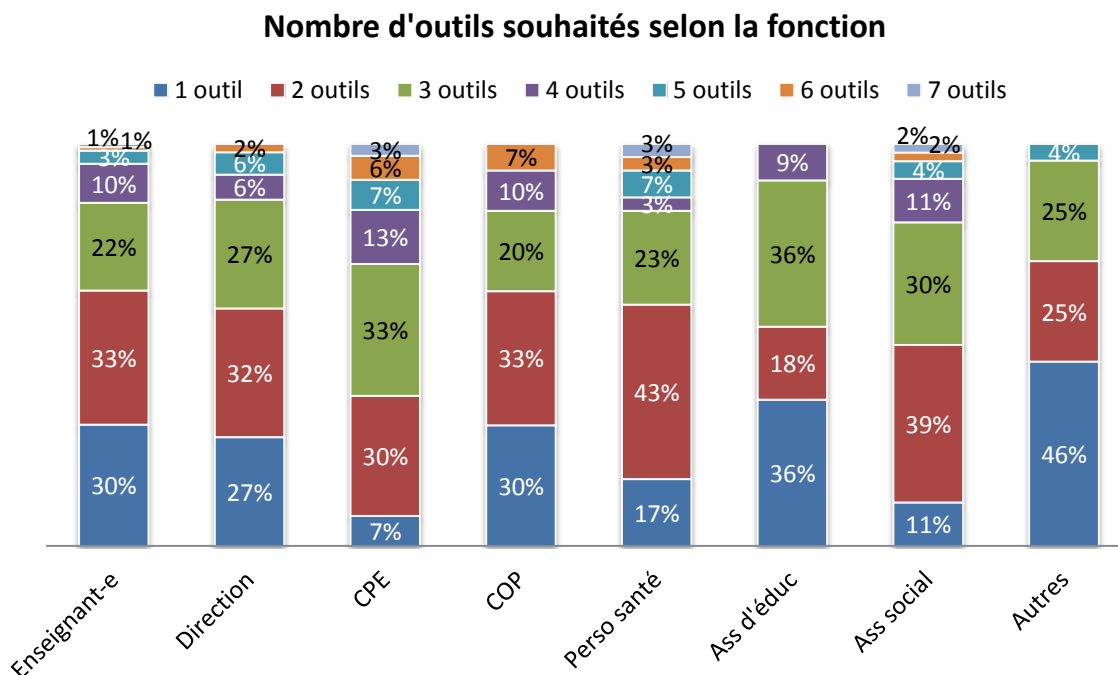
Ce graphe se lit ainsi : 35 % des enquêté-e-s qui déclarent souhaiter disposer d'un seul outil citent de l'information sur la législation et la réglementation en vigueur.

Chez les répondant-e-s citant un seul des outils listés, c'est l'information sur la législation et la réglementation en vigueur qui est le plus souvent déclaré souhaité, elle y représente 35 % des citations d'outils.

Des lettres mensuelles d'information, une bibliographie et une sitographie (certes dans une moindre mesure) sont très rarement citées par les répondant-e-s déclarant souhaiter peu des outils présentés.

Globalement, les fiches action arrivent en seconde position des outils identifiés comme pouvant répondre aux besoins des répondant-e-s.

### 3. Qui déclare souhaiter le plus/le moins grand nombre d'outils parmi ceux présentés ?



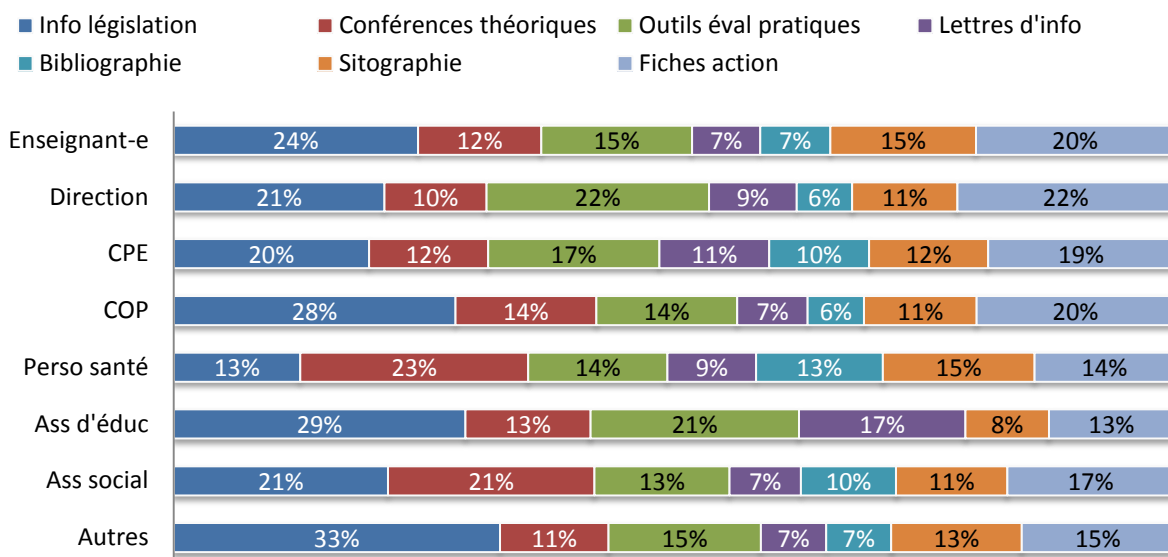
*Ce graphe se lit ainsi : 30 % des enseignant-e-s enquêté-e-s déclarent connaître 1 seul outil.*

Ce sont les CPE qui ont le plus tendance à déclarer souhaiter disposer d'un grand nombre des outils présentés.

Bien qu'ils et elles présentent un effectif très limité de répondant-e-s (15 personnes), notons que les assistant-e-s d'éducation répondant ont le moins tendance à déclarer souhaiter disposer de beaucoup de ces outils.

#### 4. Quels sont les outils les plus/les moins souhaités et par qui ?

##### Outils déclarés souhaités par les répondant-e-s selon leur fonction



Ce graphe se lit ainsi : de l'information sur la législation et la réglementation en vigueur représente 24 % des citations d'outils identifiés par les enseignant-e-s comme pouvant répondre à leurs besoins.

Nous remarquons que si **en général** c'est **l'information sur la législation et la réglementation en vigueur** qui est le plus souvent citée comme constituant un moyen de connaissance dont les répondant-e-s souhaiteraient disposer (rassemblant entre 20 et 29 % des citations d'outils), chez les **personnels de santé** ce sont les **conférences théoriques** qui agrègent le plus d'avis favorables (23 %), tout comme chez les **assistant-e-s social** (21 %, à savoir en même proportion que l'information sur la législation).

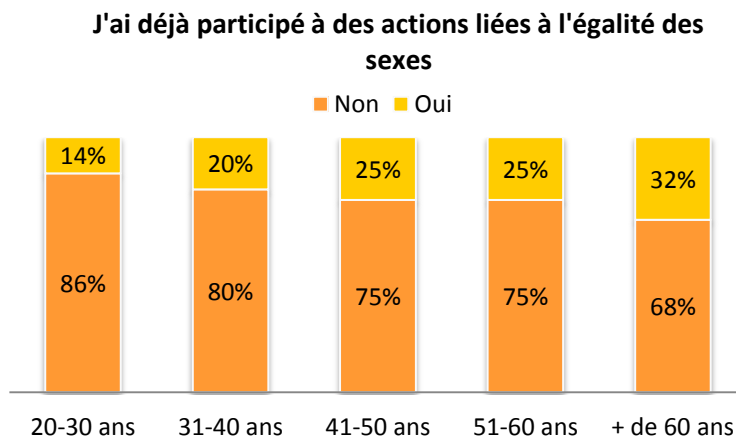
Notons que les **personnels de direction** citent le plus souvent et en même proportion des **outils d'évaluation des pratiques, de l'information sur la législation et des fiches action** (qui par ailleurs arrivent souvent en seconde place) comme outils pouvant répondre à leurs besoins.

Bien que globalement la bibliographie ainsi que les lettres mensuelles d'information soient relativement peu déclarées comme moyens de connaissance dont les répondant-e-s souhaiteraient disposer, la bibliographie rassemble une part non négligeable d'avis favorables chez les personnels de santé (13 %), qui se montrent les plus équitablement désireux de tous les types d'outils listés.

### Q16, a : Avez-vous déjà participé à des actions en lien avec la question de l'égalité entre les sexes ?

Rappelons que 78.2 % des répondant-e-s déclarent ne jamais avoir participé à des actions liées à la question de l'égalité entre les sexes.

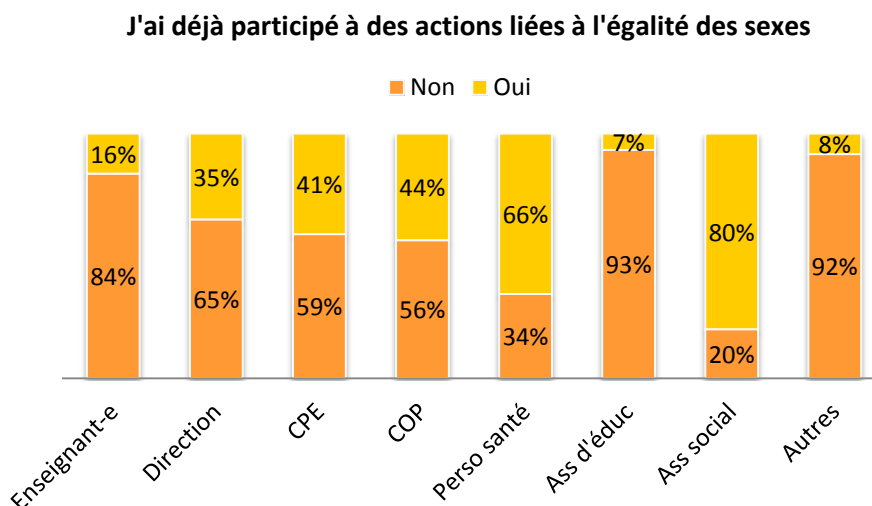
Parmi celles et ceux qui déclarent y avoir déjà participé :



Ce graphe et ceux qui suivent se lisent ainsi : 86 % des répondant-e-s âgé-e-s de 20 à 30 ans déclarent ne jamais avoir participé à des actions en lien avec la question de l'égalité femmes-hommes, 14 % déclarent y avoir déjà pris part.

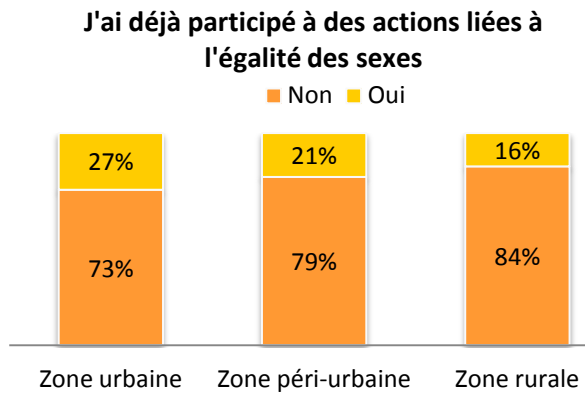
Nous retrouvons ici l'évolution linéaire de la répartition des réponses selon l'âge : il semble que plus les répondant-e-s sont âgé-e-s et plus ils et elles déclarent avoir déjà participé à des actions en lien avec l'égalité femmes-hommes (avec deux fois plus de réponses favorables chez les plus de 60 ans par rapport aux 20-30 ans).

L'ancienneté dans la fonction suit le même schéma (hormis chez les plus anciens).

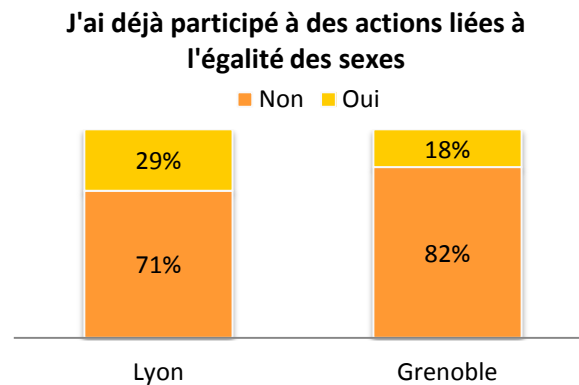


Remarquons que seul-e-s les **enseignant-e-s** et les assistant-e-s d'éducation présentent, le plus conformément à la tendance générale, une très grande majorité de répondant-e-s qui **déclarent ne jamais avoir participé à de telles actions**. A contrario, la majorité des assistant-e-s social (80 %) et

des personnels de santé (66 %) déclarent avoir déjà pris part à ces actions. ¼ des CPE et des COP disent voir pris part à ce type d'action.

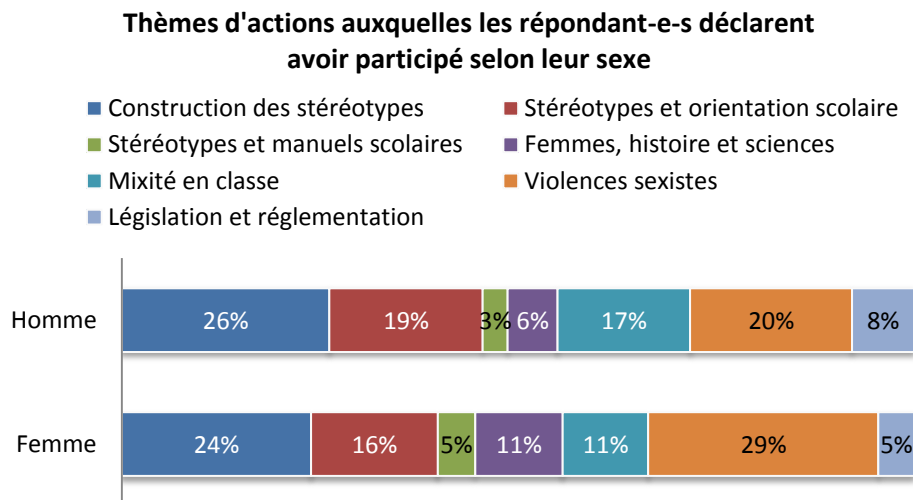


Notons que les répondant-e-s exerçant en zone qualifiée de rurale ont encore moins tendance à déclarer avoir déjà participé à des actions en lien avec la question de l'égalité femmes-hommes que celles et ceux exerçant en zone à dominante urbaine (16 % vs 24 % en moyenne).



82 % des répondant-e-s exerçant dans l'académie de Grenoble déclarent ne jamais avoir participé à des actions liées à la question de l'égalité entre les sexes. Les répondant-e-s exerçant dans l'académie de Lyon ont nettement plus tendance à déclarer avoir déjà pris part à ce type d'action que celles et ceux exerçant au sein de l'académie de Grenoble.

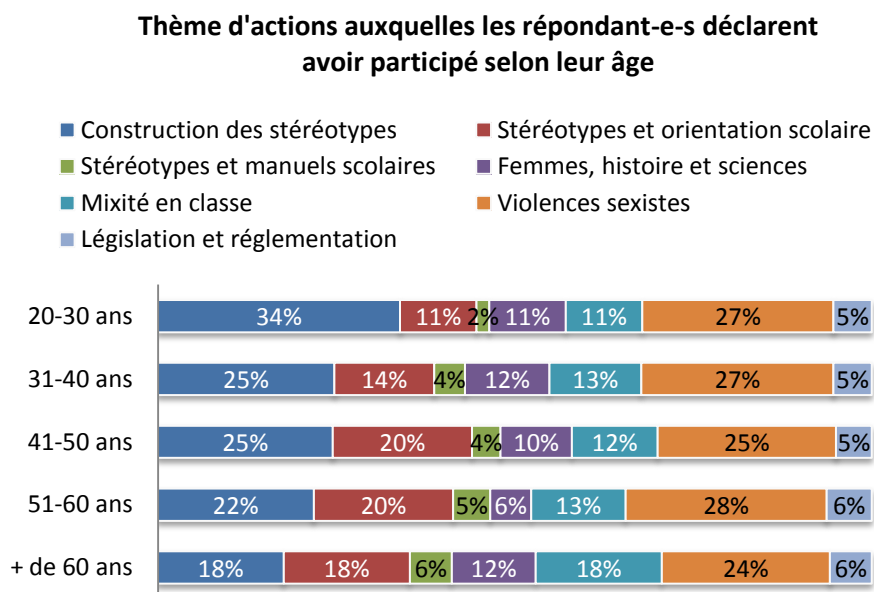
**Q16, b : Si oui, quels en étaient les thèmes ?**



Ce graphe et ceux qui suivent se lisent ainsi : le thème de la construction des stéréotypes (plus précisément « la prévention des stéréotypes de sexe : construction, impacts et moyens d'agir ») représente 26 % des thèmes d'actions auxquelles les enseignant-e-s déclarent avoir participé.

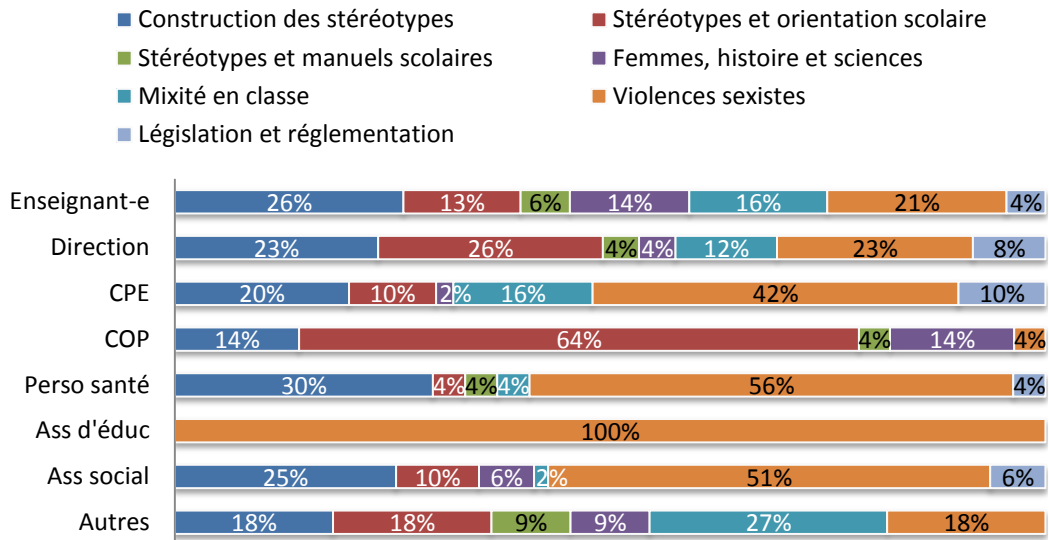
Remarquons que chez les **femmes** c'est le thème de la **prévention des violences sexistes** qui est le plus fréquemment cité comme ayant fait l'objet d'action auxquelles les répondant-e-s déclarent avoir déjà participé, ce thème est en outre plus cité par les femmes que par les hommes (29 % vs 20 % des citations de thèmes). Les femmes ont également plus tendance à évoquer le thème de la place des femmes dans l'histoire et les sciences que les hommes (11 % vs 6 %).

Chez les **hommes** c'est le thème de la prévention des stéréotypes de sexe (construction, impacts et moyens d'action) qui est le plus souvent cité (représentant 26 % des citations de thèmes). Notons qu'ils ont par ailleurs plus tendance que les femmes à évoquer la gestion de la mixité dans la classe comme thématique d'actions qu'ils déclarent avoir suivies (avec 17 % vs 11 % des citations).



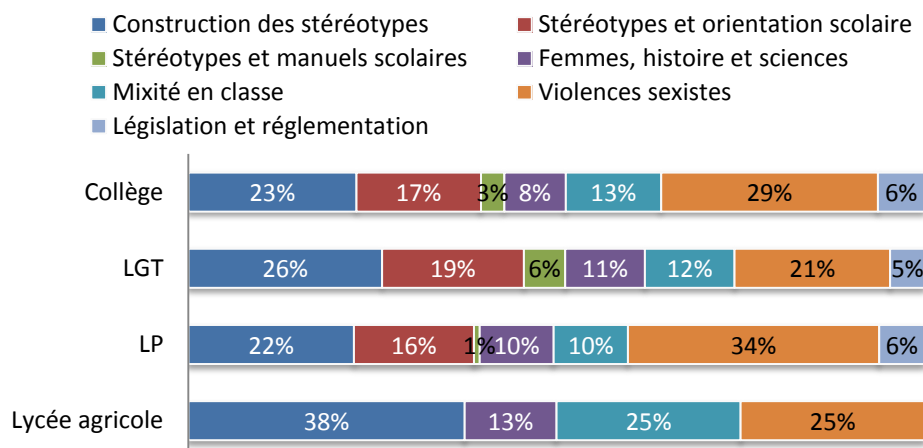
Nous pouvons relever que plus les répondant-e-s sont **jeunes** et plus ils et elles déclarent avoir participé à des actions portant sur **la prévention des stéréotypes** de sexe (construction, impacts et moyens d'action). Il semble aussi que les plus jeunes ont moins tendance à citer le thème des stéréotypes de sexe à l'œuvre en matière d'orientation scolaire et celui des stéréotypes de sexe dans les manuels scolaires que les répondant-e-s les plus âgé-e-s.

### Thèmes d'actions auxquelles les répondant-e-s déclarent avoir participé selon leur fonction



Si le thème de la **prévention des violences sexistes** est globalement le plus évoqué comme ayant fait l'objet d'actions suivies, il est particulièrement cité par les **CPE**, les **personnels de santé** et les **assistant-e-s social** (regroupant respectivement 42 %, 56 % et 51 % des citations de thème). Les **COP** et les **personnels de direction** évoquent plus souvent le thème des **stéréotypes de sexe à l'œuvre en matière d'orientation scolaire** (respectivement 64 % et 26 % des citations de thème); les **enseignant-e-s** ont quant à eux/elles plus tendance à citer le thème général de la **prévention des stéréotypes** de sexe (dans 26 % des cas.)

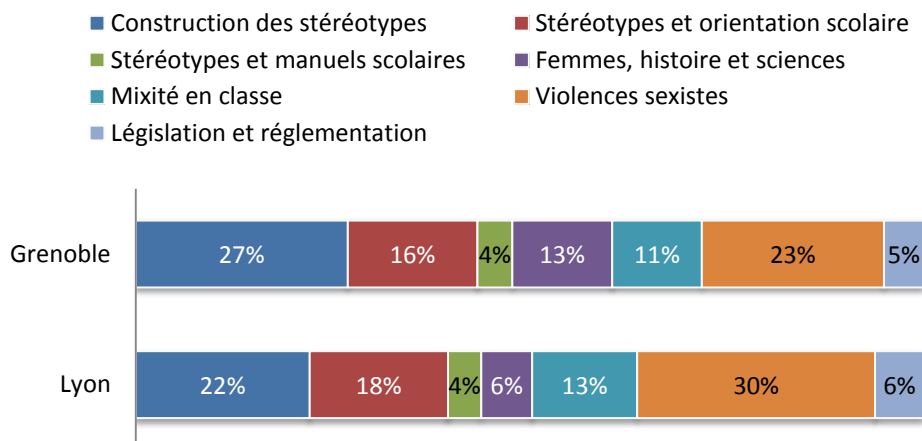
### Thèmes d'actions auxquelles les répondant-e-s déclarent avoir participé selon leur type d'établissement



Notons que chez les répondant-e-s exerçant en **collège** et celles et ceux exerçant en **lycée professionnel** c'est le thème de la **prévention des violences sexistes** qui est le plus souvent cité comme ayant fait l'objet d'actions auxquelles ils et elles déclarent avoir participé. Chez les répondant-e-s exerçant en **lycée général et technologique** et celles et ceux exerçant en **lycée agricole public** c'est le thème de la **prévention des stéréotypes de sexe** qui est le plus évoqué.

Comparativement, ce sont les répondant-e-s exerçant en **lycée professionnel** qui ont le **plus tendance à déclaré avoir participé à des actions portant sur la prévention des violences sexistes** (34 % vs 25 % en moyenne). Les répondant-e-s exerçant en lycée agricole public ont quant à elles/eux le plus tendance à évoquer le thème de la prévention des stéréotypes de sexe (38 % vs en moyenne 24 % dans les autres établissements), ils et elles ne citent par ailleurs jamais le thème des stéréotypes à l'œuvre en matière d'orientation scolaire, celui de la législation et réglementation en vigueur ni celui des stéréotypes de sexe dans les manuels scolaires.

### Thèmes d'actions auxquelles les répondant-e-s déclarent avoir participé selon leur académie

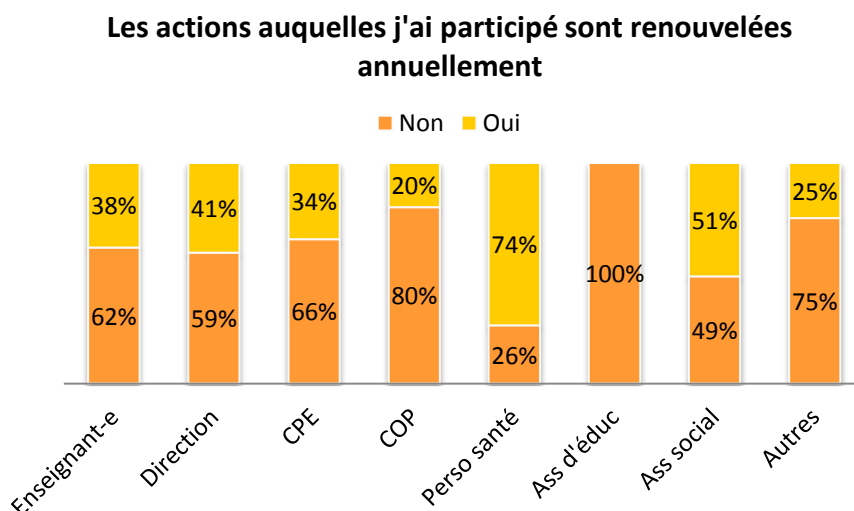


Parmi les répondant-e-s exerçant au sein de l'**académie de Lyon**, le thème de la **prévention des violences sexistes** est le plus cité (représentant 30 % de l'ensemble des citations de thèmes) alors que chez les répondant-e-s exerçant dans l'**académie de Grenoble** c'est le thème de la **prévention des stéréotypes de sexe** qui est le plus évoqué (27 %).

Les répondant-e-s exerçant dans l'académie de **Grenoble** ont tendance à plus déclarer avoir participé à des actions basées sur la **prévention des stéréotypes de sexe** (27 % vs 22 % des citations de thème) et sur la **place des femmes dans l'histoire et les sciences** (13 % vs 6 %) que les répondant-e-s exerçant au sein de l'académie de **Lyon** qui ont quant à elles/eux tendance à plus déclarer avoir participé à des actions portant la **prévention des violences sexistes**.

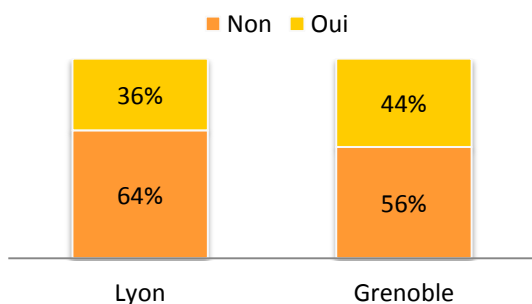
**Q17 : Si vous avez déjà participé à de telles actions, sont-elles, en général, renouvelées chaque année ?**

Les réponses « Ne sait pas » et « Ne se prononce pas » écartées, 78 % des répondant-e-s déclarent que ces actions ne sont pas renouvelées annuellement.



Il semble que seul-e-s les personnels de santé et les assistant-e-s social déclarent en majorité avoir déjà participé à des actions en lien avec la question de l'égalité femmes-hommes renouvelées chaque année (respectivement 74 % et 51 % des répondant-e-s). Les COP sont celles et ceux qui déclarent le moins (20 %) avoir déjà participé à des actions renouvelées annuellement.

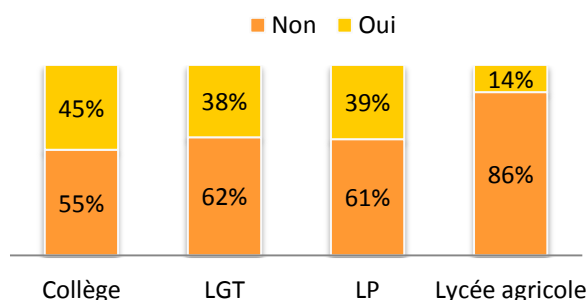
**Les actions auxquelles j'ai participé sont renouvelées annuellement**



64 % des répondant-e-s exerçant dans l'académie de Lyon déclarent avoir participé à des actions qui ne sont pas renouvelées chaque année.

Les répondant-e-s exerçant dans l'académie de Grenoble ont plus tendance à déclarer avoir déjà participé à des actions renouvelées chaque année que celles et ceux exerçant dans l'académie de Lyon (44 % vs 36 %).

### Les actions auxquelles j'ai participé sont renouvelées annuellement

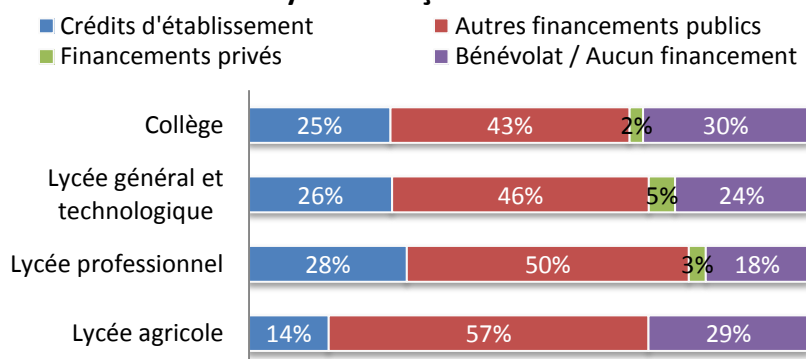


Notons que les personnes exerçant en lycée agricole public sont celles qui ont le moins tendance à déclarer avoir déjà participé à des actions renouvelées annuellement (seulement 14 % des répondant-e-s vs en moyenne 41 %).

### Q18 : Savez-vous avec quels moyens ces actions sont financées ?

Ce sont les **financements publics (autres que les crédits d'établissement)** qui sont le plus souvent évoqués comme moyens débloqués pour la mise en place de ce type d'action.

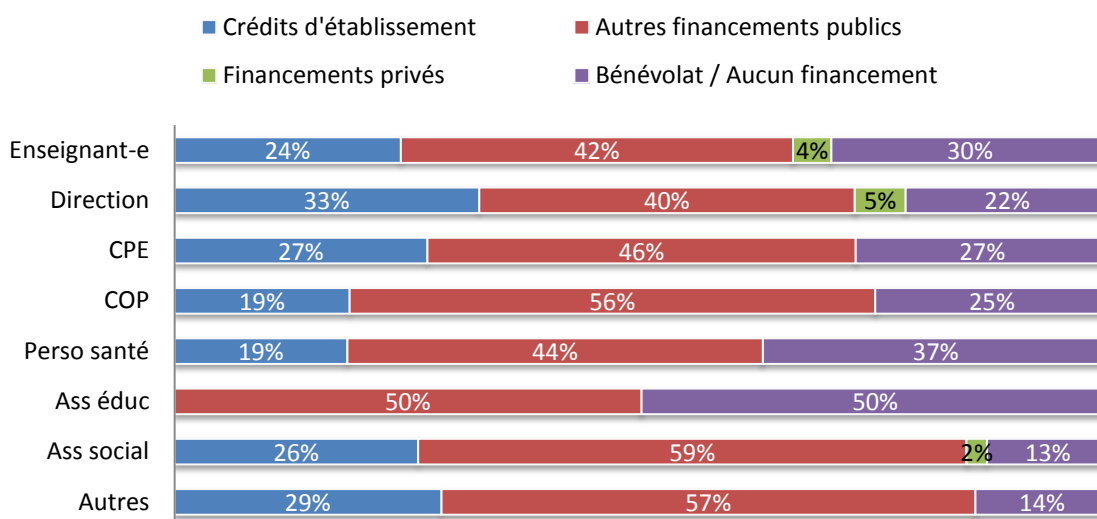
### Moyens finançant ces actions



Ce graphe et celui qui suit se lisent ainsi : les crédits d'établissement représentent 25 % des citations de moyens financiers émises par les répondant-e-s exerçant en collège.

Notons que les répondant-e-s exerçant en **lycée agricole public ont nettement moins tendance à avancer les crédits d'établissement** et plus tendance à citer les autres financements publics comme moyens débloqués pour la mise en place d'actions portant sur la question de l'égalité entre les sexes.

### Moyens finançant ces actions

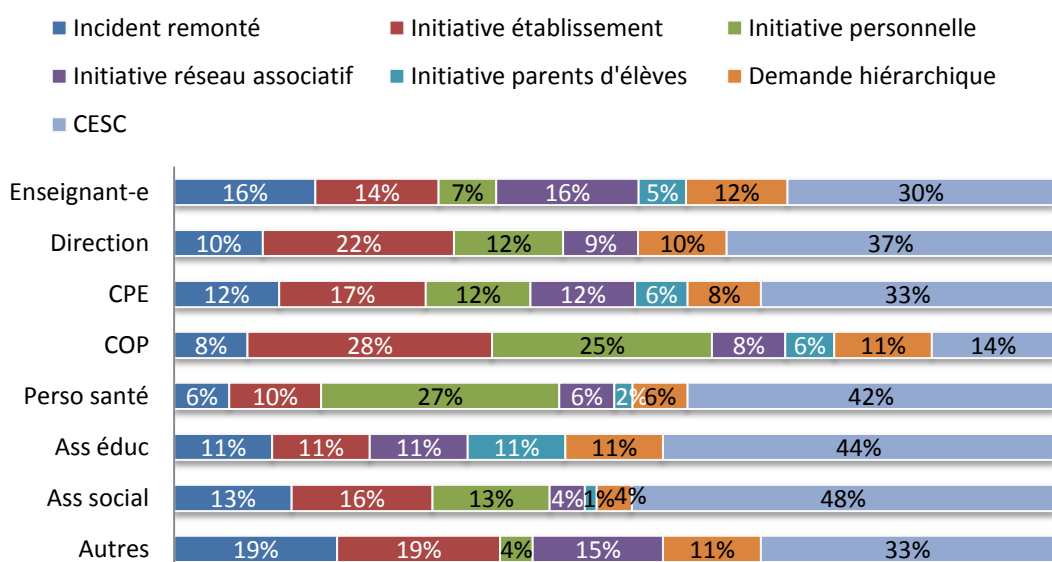


Ce sont les personnels de direction qui ont le plus tendance à avancer les crédits d'établissement (33 % de leurs citations de moyens) comme moyens permettant la mise en place de telles actions et les personnels de santé qui citent le plus le bénévolat (37 %) qui n'est que peu avancé par les assistant-e-s social (13 %).

### Q19 : D'après vous, pourquoi ces actions ont-elles été mises en place ?

Ce sont les actions du comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté (CESC) qui sont le plus souvent identifiées comme ayant initié la mise en place d'action liées à la question de l'égalité entre les sexes.

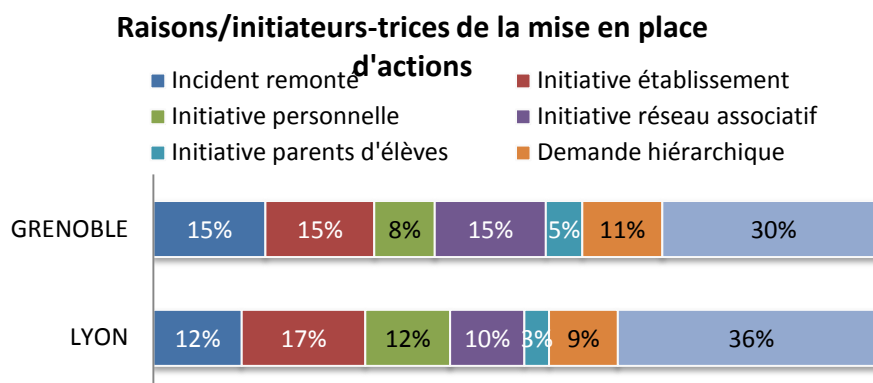
### Raisons/initiateurs-trices de la mise en place d'actions



Si le comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté est en général identifié comme le principal instigateur d'actions portant sur la question de l'égalité femmes-hommes, les COP se démarquent dans leurs réponses en citant l'initiative de l'établissement d'exercice (28 % des citations) et l'initiative

**personnelle** (25 %) comme principaux moteurs de la mise en place de telles actions. Ils/elles évoquent relativement peu les actions du CESC (dans 14 % des cas).

Notons également que **l'initiative personnelle** est la plus souvent avancée par les **personnels de santé** (dans 27 % des cas).



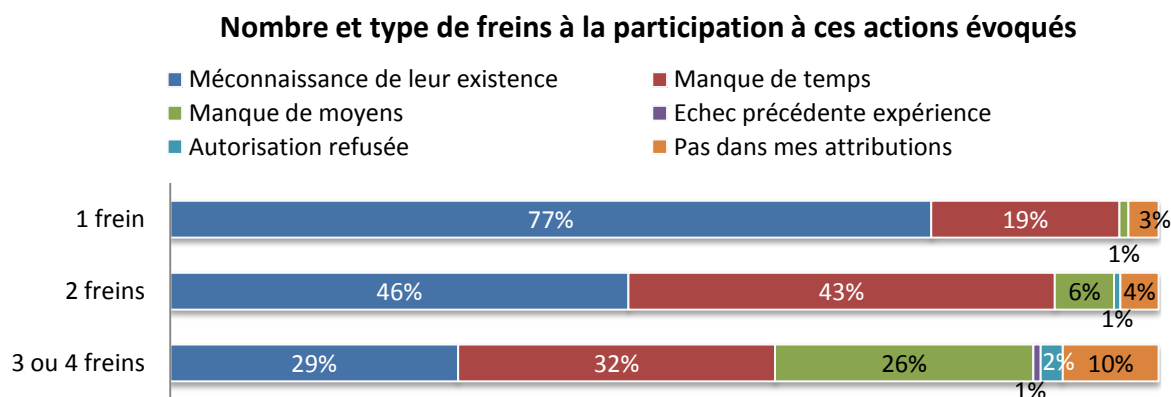
Comparativement, les répondant-e-s exerçant dans l'académie de Lyon ont plus tendance à évoquer les actions du CESC comme étant à l'origine de la mise en place de ces actions (dans 36 % vs 30 % des cas), ils et elles citent également plus fréquemment l'initiative personnelle (12 % vs 8 %) que les répondant-e-s exerçant dans l'académie de Grenoble.

Ces dernier-e-s ont quant à eux/elles plus tendance à citer le réseau associatif comme initiateur de ces actions.

### Q20 : Si vous ne participez pas à de telles actions, quelles en sont les raisons ?

Rappel : Parmi les six listées, la principale cause identifiée comme pouvant freiner la participation à de telles actions est la **méconnaissance de l'existence de celles-ci**.

- ➔ 24 % répondent « Aucune de ces raisons » et/ou « Ne sait pas » et/ou « Ne se prononce pas ».
- ➔ 76 % sélectionnent au moins une des raisons proposées ; les ¾ des ces personnes ne sélectionnent qu'une seule raison.



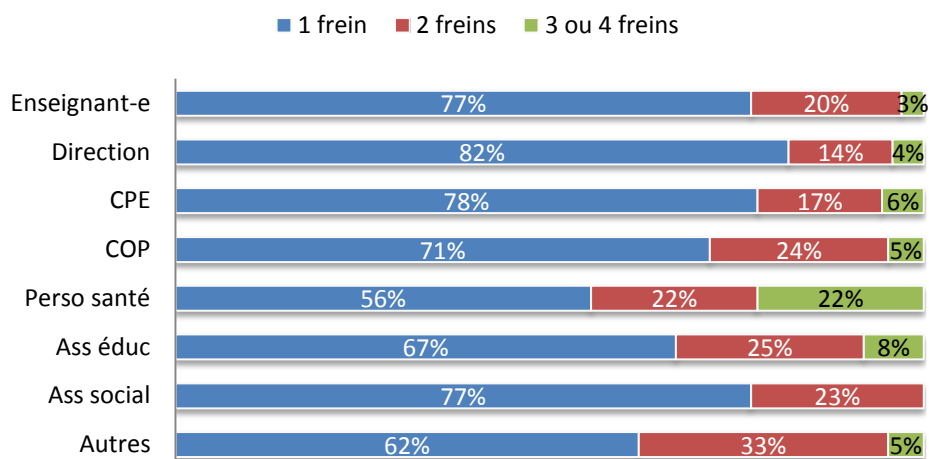
Ce graphe se lit ainsi : 77 % des enquêté-e-s qui citent une seule raison à la non participation à des actions en lien avec la question de l'égalité entre les sexes évoquent la méconnaissance de leur existence.

La méconnaissance de l'existence de telles actions constitue le frein le plus évoqué, il représente 77 % des citations de raisons au fait de ne pas prendre part à des actions en lien avec la question de l'égalité entre les sexes émises par les personnes citant un seul des motifs proposés.

Le manque de temps est la seconde raison la plus évoquée.

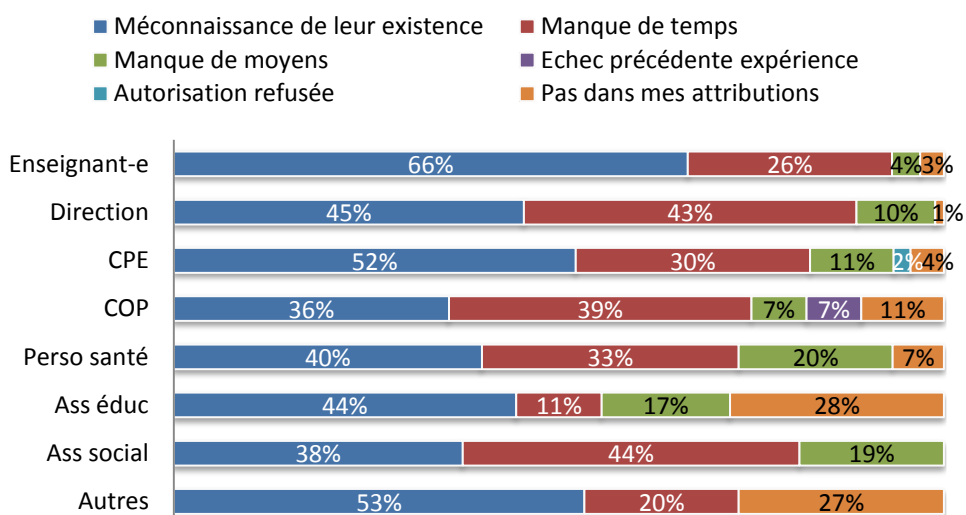
Notons que l'échec d'une précédente expérience et le fait que l'autorisation de mise en place de ce type d'actions ait été refusée constituent des motifs qui ne sont quasiment jamais identifiés comme des freins à un engagement dans ces actions.

### Nombre de freins avancés selon la fonction exercée



Si la majorité des répondant-e-s ne citent qu'une seule des raisons proposées et sont très peu à en citer 3 à 4 (voire aucun chez les assistant-e-s social), les personnels de santé ont comparativement plus tendance à citer un grand nombre de ces raisons (autant cite 2 que 3 à 4 de ces raisons, à savoir 22 % dans les deux cas).

### Freins évoqués selon la fonction



Les **enseignant-e-s** évoquent principalement (dans 66 % des cas) et plus que les autres professionnel-le-s la **méconnaissance de l'existence d'actions** en lien avec la question de l'égalité entre les sexes comme frein premier à un engagement dans ce type d'action.

Cette raison arrive en tête aux cotés du **manque de temps** chez les **COP** et les **personnels de direction**.

Ce sont les **assistant-e-s social** et les **personnels de direction** qui identifient le plus fréquemment le **manque de temps** comme principal frein à la participation à ces actions (représentant respectivement 44 % et 43 % des citations de raisons).

Notons que le **manque de moyens** est relativement plus évoqué par les **personnels de santé** (20 %) et les **assistant-e-s social** (19 %).

## ANNEXE

### Contenu des commentaires formulés par les répondant.e.s (Q1)

**Question 1 : Estimation de l'atteinte de l'égalité entre les sexes dans les domaines : égalité juridique, jouets & jeux, loisirs, orientation scolaire, formation professionnelle, salaires, métiers, temps partiel.**

*Une centaine de commentaires ont été formulés sur cette première question, 75% par des femmes et 25% par des hommes. 76% des commentaires ont été émis par des enseignant.e.s.*

Les commentaires des répondant.e.s sur leurs réponses à cette question peuvent être rattachés aux thèmes suivants, que nous développons ensuite :

- Réponses générales : sentiments de progrès, de recul, freins, causes, solutions et résistances exprimés
- Jouets de filles et jouets des garçons : une forte différenciation perçue et critiquée
- Des loisirs perçus comme différenciés, une valeur moindre pour les sports féminins
- Une orientation scolaire perçue comme encore très sexuée, malgré des incitations, jugées encore faibles en direction des filles et manquantes en direction des garçons
- La persistance de métiers sexués
- Le temps partiel : une solution-piège qui conforte des inégalités domestiques et familiales persistantes
- Embauche, reconnaissance, évolution, formation, pouvoir et responsabilités : le conflit salariée-mère au cœur des inégalités perçues
- Salaires : des écarts flagrants parfois incompris
- L'Education Nationale : employeur égalitaire ou contre-modèle ?
- Les hommes, perçus comme défavorisés (ou bien les femmes comme favorisées ?) dans plusieurs domaines
- Hormis le sentiment de défaveur des hommes concernant la garde des enfants, l'inégalité juridique évoquée concerne les violences faites aux femmes.
- Les inégalités de santé : ajoutées par une personne répondante

Réponses générales : sentiments de progrès, de recul, freins, causes, solutions et résistances exprimés

Une partie des précisions apportées sous la forme de commentaires révèle **un sentiment de progrès dans les dernières années** mais aussi et surtout **d'inachevé voire de recul dans une quête ancienne et laborieuse de l'égalité** entre femmes et hommes (« *il faut bien se rendre compte que les différences sont moins marquées qu'avant* », « *une amélioration par rapport à ma propre enfance mais une régression sur de nombreux points* », « *Les choses stagnent et on est encore bien loin de l'égalité* », « *Il y a encore du boulot !!* »), avec un **écart entre les textes et la réalité** (« *L'égalité existe dans les textes mais n'est pas forcément appliquée dans la réalité* ») et le sentiment d'une **égalité totale utopique** (« *Il est des domaines où l'égalité ne pourra jamais se faire* »).

**Plusieurs freins aux avancées d'une égalité de fait** sont évoqués dès cette première question : **1) la peur du poids du religieux** est exprimée (« *Je constate des progrès en général (m'inquiète de la liberté de la femme dans certaines cultures, religions)* », « *l'évolution sociale avec la montée des intégrismes de tous bords mettent à mal les avancées obtenues de dernier demi siècle* », **2) le poids des préjugés, des habitudes et des stéréotypes** (« *les préjugés ont la vie dure* », « *les stéréotypes sont très présents* », « *Le poids des habitudes est dur à détruire aussi bien chez les garçons que chez les filles* »), **3) l'intérêt relatif des hommes** à obtenir l'égalité (« *Les hommes n'ont pas forcément d'intérêt à pratiquer l'égalité* »), et enfin **4) la société de consommation** et le système capitaliste (« *La société de consommation et le système capitaliste qui va avec, me semble accroître l'inégalité homme femme* »).

Concernant **les causes** des nombreuses inégalités et les processus de leur construction, sont évoqués la « **différence de traitement garçons / filles dans les pratiques sociales** », « le livre de DURU-BELLA "l'école des filles" de 1990 (qui) reste d'actualité », et **les réponses différenciées de notre système social, éducatif et professionnel** (« Si le champ professionnel répond plus favorablement aux garçons, l'école elle, répond en priorité aux problématiques féminines »)

Des **solutions ou orientations** sont exprimées : prendre comme modèles des pays plus avancés (« Je souhaiterais que la société française s'aligne sur les pays les plus avancés dans ces domaines... »), et bien sûr **lutter grâce à l'instruction** (« Restent toujours les préjugés ou idées reçues... contre lesquelles l'instruction doit lutter »).

Les commentaires font **plus marginalement** apparaître **des résistances** : une réponse en **faveur d'un maintien des inégalités** (« on peut être pour ces inégalités »), des **interrogations sur l'intérêt d'une visée égalitaire** et sur les impacts d'une égalité réelle (« avant de se poser la question de l'égalité, il faudrait déjà se poser celle de l'utilité de celle-ci et des conséquences qu'elle entraînerait sur les sociétés. »), **voire de notre démarche** (« quel est l'intérêt d'un sondage alors que des données objectives et chiffrées sont disponibles ? (salaires, métiers, temps partiel...) »), **la méconnaissance de cette question** (« Il est des domaines où j'ignore la situation exacte de cette égalité »), **le manque d'opinion** (« je n'ai pas d'avis sur ces questions »), ou une vive réaction sur la formulation de nos questions (« vos questions sont ambiguës, égale et identique ne sont pas synonymes !! »). Enfin, une personne **remet en question le fait d'inégalité**, en s'appuyant sur des choix sexués différents mais supposés libres et sur l'égalité stipulée dans le droit (« La question est biaisée. L'égalité existe en possibilité. Les choix des hommes et des femmes sont souvent différents. Est ce pour autant une inégalité ? »).

#### Jouets de filles et jouets des garçons : une forte différenciation perçue et critiquée

Les commentaires montrent, très marginalement, **une incompréhension de la thématique** « inégalités dans les jouets et jeux » (« Je ne comprends pas la notion d'égalité pour les jeux... »).

Ils soulignent surtout **un constat plus ou moins critique, parfois scandalisé, sur la différenciation exercée socialement** par les fabricants, les commerçants et les familles (« jeux vidéo essentiellement masculins » ; « Les jouets sont très différenciés (les aspirateurs sont roses tout comme les balais!) » ; « Trop de stéréotypes : tel jouet ou tel métier pour les filles ou les garçons (livres de jouets = pages roses; pages bleues par exemple; pourquoi un garçon ne passerait-il pas l'aspirateur ou une fille ne jouerait-elle pas au bricolage ?) »). **Le jouet spécifique non mixte est critiqué, la frontière artificielle créée entre les deux mondes créant pour les garçons des interdictions sociales et de la violence, et pour les filles présente une absence d'ouverture** (« les jeux sont très sexué s: offrir un poupon à un petit garçon choque encore, et il ne vient pas à l'idée de beaucoup de monde qu'une petite fille puisse aimer des jeux de garçons (je n'ose pas offrir ce genre de jeux à ma nièce, craignant la réaction de la famille...) » ; « on n'accepte encore peu d'offrir des jouets de fille aux garçons » ; « les parents accepteraient très mal que leur garçon jouent à la poupée, et s'étonnent des filles jouant à "des jeux de garçon" (sic) » ; « il n'y a qu'à ouvrir un catalogue de Jouet Club, King Jouet ou la Fnac éveils et jeux pour s'en rendre compte, impossible d'acheter un jeu "mixte" dans la grande distribution » ; « Beaucoup de stéréotypes de genre, encore présents dans les catalogues de jouets (pages roses pour les filles, bleues pour les garçons)... etc » ; « Je trouve incroyable qu'à l'approche de Noël, les grandes surfaces maintiennent le distinguo filles/garçons pour leur catalogue de jouets » ; « J'ai été scandalisée l'an passé en feuilletant un catalogue de supermarché présentant des jouets pour Noël. Que de stéréotypes ! » ; « les jouets pour filles sont souvent roses ; les jouets pour garçons prônent la violence »).

Le **lien entre différenciation, c'est-à-dire spécialisation, et inégalités**, apparaît clairement dans un des propos : « Tant que l'on considère que jouer à la poupée ou à la dinette c'est pour les filles, on ne fera pas évoluer la répartition des tâches ménagères dans les foyers ! ».

Notons toutefois que **cette différenciation n'est pas forcément remise en question pour les capacités de développement différentes et inégales qu'elle induit, mais pour la façon dont elle est mise en œuvre**. Elle est par exemple perçue par une personne comme inéquitable en quantité et variété de jouets proposés aux garçons et aux filles, **les garçons ayant selon elle un rayon spécifique moins fourni** : « Pour les garçons, il y a très peu d'innovation pour les jeux. En ce qui concerne les filles, le rayon est deux fois plus grand, comme pour les vêtements ; à croire que les garçons ne peuvent pas être imaginatifs ou doivent toujours s'habiller en noir ou en survêtements... ». Cette **absence de lien de cause à effet entre différenciation et inégalité apparaît également** dans la réponse suivante : « il me semble que dans le domaine des jeux et jouets, le problème n'est pas tant une inégalité qu'une différenciation, qui est regrettable, mais qui ne pose pas les mêmes problèmes que l'inégalité des salaires. »

Des loisirs perçus comme différenciés, une valeur moindre pour les sports féminins :

**Séparation organisée** (« Les cours de danse sont encore remplis de filles et ceux de foot de garçons », « les loisirs sont aussi bien séparés: foot et rugby pour les garçons, danse pour les filles... même si quelques filles pratiquent des sports de garçons, et quelques gars osent danser ») et **manque de valorisation des sports pratiqués par les femmes** (« On voit par exemple une popularité des équipes sportives féminines bien inférieure à celle des équipes masculines, malgré les résultats ! ») sont évoqués pour illustrer les réponses des personnes répondantes.

Une personne ne perçoit pas d'inégalité concernant les enfants (« loisirs: inégalité en ce qui concerne les adultes, pas les enfants »).

Une orientation scolaire perçue comme encore très sexuée, malgré des incitations, jugées encore faibles en direction des filles et manquantes en direction des garçons

**Les constats de spécialisation par sexe sont nombreux** (« je n'ai que des garçons en atelier maintenance », « 2 élèves filles dans chaque classe de 1ère STI, idem en BTS industriels », « Filière électrotechnique à 100% masculine depuis 3 ans, filière Mécanique avec 1 fille par classe » ; « Orientation : filières scientifiques = garçons ; filières STG et littéraires = filles », « Les filières techniques sont encore très peu mixtes (très peu de garçons en mode, et très peu de filles en mécanique auto par exemple) », « Filières industrielles plutôt choisies par les garçons / Petite Enfance, aide aux personnes... plutôt par les filles... », « Pour l'orientation scolaire: les Bac pros mécanique / électricité/ métiers manuels en général sont choisis presque exclusivement par les garçons. Et dans les filières littéraires, on trouve très peu de garçons. » ; « les garçons sont souvent orientés vers des filières "masculines" (plomberie, maçonnerie) et les filles dans des sections "féminines" (puériculture, esthétique) », « plus de garçons dans les filières scientifiques »), avec des **conditions inégalitaires soulignées** (« orientation scolaire pour métiers très demandés par les filles assurées davantage par le privé (esthétique, coiffure...) »).

**Cette spécialisation est parfois déplorée ouvertement** (« certaines filières sont toujours masculines, même celles qui pourraient aisément être remplies par des femmes : plâtrerie, mécanique, électricité notamment.... Les filles ne sont même pas "orientables dans ces filières tant elles rêvent de "services à la personne....", bref, des tâches familiales ou ménagères mais rémunérées »), voire **affirmée comme une injustice au regard des résultats scolaires** (« Ce sont les filles qui réussissent le mieux au lycée mais elles sont moins nombreuses que les garçons dans les filières très sélectives type prépas et écoles d'ingénieurs »), **ou au regard de l'envie de l'enfant** (« Une fille ayant des difficultés scolaires sera dirigée par les familles vers des métiers "féminins" et ce malgré l'envie de l'enfant », « On oriente plus un garçon vers le bâtiment; on ne pense même pas que cela peut aussi intéresser les filles »).

**Certaines causes sont avancées : l'anticipation de « problèmes d'égalité »** (« Les filles ne s'orientent pas vers les branches techniques à cause des problèmes d'égalité »), **les stéréotypes et croyances véhiculés par les médias et la famille** (« l'orientation professionnelle est encore très sexuée et très dépendante des représentations

véhiculées par les médias et le milieu familial », « certaines familles accordent moins d'importance aux études/ aux métiers des filles » ), **le manque d'incitations pour les filles après la 3<sup>ème</sup>** (« l'orientation pour les filles est toujours très pauvre surtout après la 3<sup>ème</sup>, et les incitations pour aller vers des filières professionnelles ( bâtiment, électronique , mécanique ....) sont pratiquement inexistantes »), **l'autocensure des élèves** (« la différence / inégalité dans l'orientation scolaire est en partie liée aux représentations des élèves eux-mêmes, qui créent une sorte d'auto-discrimination »), **et enfin les automatismes enfermant l'institution** (« Pour l'orientation scolaire, l'éducation nationale reste visiblement prisonnière d'automatismes, voire de clichés : il suffit d'observer la répartition des filles et des garçons dans les filières littéraires et scientifiques. Même chose pour la formation professionnelle »).

Une personne relate son **action en faveur des filles afin de remédier** à ces orientations sexuées (« Je me suis investie pendant 5 ans pour faire connaître les filières scientifiques et techniques aux collégiennes de mon secteur pour qu'elles diversifient leurs possibilités d'orientation. »). Notons que **la nécessité de créer des incitations équivalentes pour les garçons apparaît** (« On va mettre en œuvre beaucoup d'actions pour que les filles s'orientent vers les métiers de l'industrie, par exemple, mais quid d'inciter les garçons à s'orienter vers des métiers comme les services à la personne ? ») ; **ce manque de réciprocité est ressenti aujourd'hui comme dommageable dans les politiques en faveur de l'égalité et réapparaît plus tard dans d'autres commentaires des répondant.e.s.**

**Des questions sont posées aussi sur le modèle de mise en œuvre de l'égalité femmes-hommes que présente l'Education Nationale, en tant qu'employeur et milieu professionnel** (« mes collègues en mécanique sont presque tous des hommes ») **et reviendront plus tard sur d'autres sujets.**

**Enfin, plusieurs personnes soulignent la complexité de l'orientation** (« Pour l'orientation scolaire, le problème est plus complexe : 1/ On leur demande de choisir alors qu'ils n'ont pas atteint leur maturité vocationnelle. 2/ Les résultats scolaires sont déterminants même lorsque d'autres talents se révèlent (arts graphiques par exemple) »), **dont les réponses dépendent aussi « du niveau d'étude (3<sup>ème</sup>, Bac, post Bac...) ».**

#### La persistance de métiers sexués

En conséquence de l'orientation sexuée, **la spécialisation des métiers est soulignée comme problématique, avec toutefois un mouvement des femmes vers les métiers dits masculins mais sans réciprocité** (« les femmes ont davantage investi les métiers dits masculins que l'inverse »), **des métiers très sexués féminins** (« Les métiers de service et d'éducation se féminisent », « très peu d'hommes dans les métiers de la santé comme « sage-femme », infirmier, puériculteur ») **souvent peu valorisés** (« les carrières sanitaires et sociales comme les aides soignantes sont peu valorisées »), **ou sexués masculins** (« peu de femmes dans les métiers techniques ou scientifiques »), **des préjugés sexistes ou de l'autocensure empêchant un accès élargi aux différents métiers** (« il y a encore des préjugés sexistes dans le choix des métiers », « toujours des métiers peu accessibles aux femmes parce que masculins » ; « Chaque sexe s'interdit encore certaines formations ou certains métiers. Cela ne vient pas forcément de l'école mais d'habitudes sociales »). **Le langage est aussi évoqué comme un levier pour agir sur l'accès aux métiers:** « Je pense qu'en matière de profession, l'égalité serait atteinte si on ne parlait plus du tout de "métier d'homme" ou de "métier de femme" ! »

#### Le temps partiel : une solution-piège qui conforte des inégalités domestiques et familiales persistantes

**Le travail à temps partiel apparaît avant tout comme réservé aux femmes dans les faits comme dans les esprits** (« Temps partiels : réservés à des postes de femmes le plus souvent » ; « postes à temps partiel réservés aux femmes encore pour une large majorité » ; « je ne connais pas d'homme travaillant à temps partiel » ; « on ne voit pas beaucoup d'hommes à temps partiel » ; « Le temps partiel est toujours trop proposé aux femmes » ; « Pour beaucoup, la réduction du temps de travail pour élever un enfant va de soi pour la femme, mais un homme a sa place

dans l'entreprise, pas à la maison... »), **pénalisant** (« Vous connaissez beaucoup d'hommes qui prennent des temps partiels, quitte à "plomber" leur carrière ? La nouvelle loi sur les départs en retraite est comme un refus de reconnaissance du "travail" des mères qui mettent en sourdine leur ambition professionnelle, parce qu'on ne reconnaît pas cela comme un travail "respectable" car gratuit! »), **subi au féminin du fait de l'employeur** (« plus de femmes concernées par les temps partiels imposés »), **subi ou choisi du fait des nécessités familiales supportées principalement par les mères** (« Pour le temps partiel: ce sont principalement les femmes qui en prennent un, en général pour s'occuper davantage de leurs enfants », « Dans les couples, ce sont encore les femmes qui sollicitent une réduction du temps de travail pour s'occuper de leurs enfants » ; « temps partiel encore trop demandé par les mères »), **subi du fait de la position économiquement plus faible des femmes dans le couple** (« Beaucoup plus de femmes travaillent à temps partiel, car comme elles gagnent moins que leur mari à compétences égales, le couple perd moins d'argent lorsque la femme diminue sa quotité horaire »), **souvent incompatible avec la vie sociale ou familiale normale lorsqu'il est imposé par l'employeur** (« ces emplois ne sont pas du tout adaptés à une vie sociale et familiale »), **imposé aux femmes plus qu'aux hommes** (« le temps partiel est souvent imposé de fait aux femmes plus qu'aux hommes »).

**Il apparaît également comme très lié aux inégalités domestiques - à la fois cause et conséquence de ces dernières – et une des causes des écarts de salaires** (« Concernant les salaires, la preuve n'est plus à faire... même si la question recoupe celle du partage des tâches au sein de la famille, c'est-à-dire que les femmes restent majoritairement impliquées dans les tâches domestiques, la présence auprès des enfants etc, alors que les hommes se sentent libres de s'investir dans leur vie professionnelle, sans grande limite (que celle parfois imposée par leur compagne, quand elles osent!!). C'est sans doute une raison pour laquelle le temps partiel est plus choisi par les femmes que par les hommes, comme si leur carrière comptait moins » ; « Problème de la répartition des tâches ménagères et de l'éducation des enfants qui induit des temps partiels »).

**Le rôle des femmes dans la reproduction des schémas inégalitaires est mis en avant** (elles donnent « la priorité à la vie familiale », « elles se sacrifient »), ainsi que **l'investissement insuffisant des hommes dans la sphère familiale ou domestique**, pères ou non (« il reste encore de trop rares cas d'hommes qui prennent un congé parental », « Et que dire du temps passé aux tâches ménagères ? Egalité hommes-femmes ? Pas de minutes supplémentaires en 10 ans sur les tâches quotidiennes assumées par les hommes... »).

Notons également qu'une personne a trouvé nos questions ambiguës (« Il me semble que les questions confondent un peu droit et faits (par exemple pour le temps partiel) »).

Embauche, reconnaissance, évolution, formation, pouvoir et responsabilités : le conflit salariée-mère au cœur des inégalités perçues

Les répondant.e.s expriment par exemple **le souhait de « La représentativité dans toutes les instances »**, et déplorent qu'« au conseil d'administration les membres candidats et élus en position éligibles so(i)ent majoritairement des hommes », mais **constatent que « dans le domaine professionnel, les inégalités sont en défaveur des femmes »**. La notion de « **plafond de verre** » est évoquée plusieurs fois.

**Le regard social plus critique porté sur les femmes en situation de responsabilité est évoqué** : « on commentera sans cesse les décisions d'une femme », ainsi que **leurs moindres perspectives d'évolution à capacités égales** (« A mêmes capacités, une femme a une fonction inférieure à celle d'un homme. (...) Dès qu'un homme a un peu de capacité, on lui propose un meilleur poste, ce qui n'est pas le cas pour une femme. »), notamment **en raison de croyances sur la maternité** (« Il me semble tout à fait inacceptable que les femmes soient soupçonnées d'être des professionnelles moins fiables en raison de la maternité (d'autres raisons ?!). Le fait qu'elles sont susceptibles

de s'arrêter trois mois en fin de grossesse/début de maternité ne peut pas justifier pas la différence qui est faite en terme de salaire, de proposition de poste et de responsabilités - qui ne leur sont pas/moins données qu'aux hommes »).

Certaines personnes évoquent **la culpabilité des femmes-mères dans les conflits entre responsabilités familiale et professionnelle devant l'incompréhension de l'employeur, fût-il féminin** (« une femme a toujours des "réticences" à prendre un congé pour ses enfants même s'il est malade ! En effet même les chefs d'établissements FEMMES reprochent les absences... les congés et on est "coupable"...de quelque chose! ») et **soulignent l'inégalité en terme de disponibilité professionnelle** (« pas égaux devant la garde d'enfants, la disponibilité »), ou même **l'incompatibilité possible entre travail et enfants pour les femmes** (« le travail des femmes n'est pas toujours compatible avec l'offre de garde d'enfants »), **voire les difficultés à l'embauche avant même d'être mères** (« Le recrutement à l'embauche est plus difficile pour une jeune femme qui veut des enfants » ; « Les femmes subissent des discriminations à l'embauche pour les femmes en âge de procréer »), **ou encore les conséquences discriminatoires de leur maternité** (« reclassements ou licenciements abusifs après la naissance d'un enfant »).

Enfin, une personne exprime que « **les formations le mercredi sont une barrière pour les femmes qui souhaitent ce jour là s'occuper des enfants** ».

#### Salaires : des écarts flagrants parfois incompris

**Déplorant globalement des inégalités salariales persistantes en défaveur des femmes** (« différences de salaires conséquentes entre les femmes et les hommes » ; « encore trop de différences dans les salaires et dans l'accès à certains métiers » ; « A même niveau de compétences, les femmes sont selon moi toujours sous-payées. D'ailleurs, on est obligé d'établir des quotas, de sensibiliser les élèves... Ce n'est donc toujours pas naturel ! ») et **la « stagnation des grilles de salaires lorsqu'un métier se féminise** », les répondant.e.s peuvent **méconnaître les causes des inégalités salariales** (« Les salaires : les chiffres montrent globalement une inégalité flagrante (que je ne sais à quel facteur attribuer, étant donné que des lois protègent l'égalité entre les salariés) »).

#### L'Education Nationale : employeur égalitaire ou contre-modèle ?

Plusieurs personnes (titulaires) se sentent dans une **situation privilégiée ou préservée dans la fonction publique, voire dans l'Education Nationale, en matière d'égalité salariale, affirmant une différence avec le secteur privé où les inégalités de salaires sont perçues comme importantes** (« salaires : dans l'EN, il y a égalité, dans certains secteurs du privé, une femme, à compétences égales, n'obtient pas le même traitement qu'un homme... » ; « Les salaires, hors fonction publique : toujours 15 à 20 % d'écart entre hommes et femmes au même poste » ; « la fonction publique (pour les titulaires) semble être plus égalitaire que dans le privé », « Dans le secteur privé, il y a encore une différence + le "plafond de verre" pour les femmes » ; « sauf dans la fonction publique, il reste des différences en matière d'ambition et d'évolution professionnelle » ; « pour les salaires, ils sont identiques dans la fonction publique » ; « L'égalité de salaire entre les hommes et les femmes est tout à fait atteinte dans la fonction publique mais pas du tout dans le secteur privé » ; « Dans le secteur privé, à travail égal une femme aura un salaire inférieur » ; « Il est reconnu que les salaires ne sont pas identiques (hors fonction publique) pour un même poste entre les hommes et les femmes »).

Des **situations jugées injustes et inégalitaires** au sein de **l'Education Nationale employeur** sont aussi évoquées. Elles peuvent **questionner l'exemplarité de cette institution en charge de développer une culture de l'égalité** sur les thèmes du **temps de travail et de l'aménagement horaire** (« plusieurs femmes dans mon établissement sont contractuelles, avec des temps partiels qui ne leur permettent pas de chercher un deuxième emploi nécessaire pour vivre normalement » ; « dans l'éducation nationale, irrespect du congé parental avec suppression du poste si congé parental de trois ans sur l'académie de Grenoble et absence d'aménagement d'emploi du

temps avec un temps partiel, venue cinq jours sur 5 dans la semaine avec pour conséquence, l'augmentation des frais de garde de nourrice pour les mères à temps partiel ce qui est un comble », des **salaires** (« salaire des enseignantes inférieur à celui des enseignants !! (cause : disponibilité pour élever les enfants, congé maternité, autocensure pour formation lourde...) »), ou de la **mixité professionnelle** (« Trop peu d'hommes dans l'enseignement, notamment en primaire et au collège »).

Les hommes, perçus comme défavorisés (ou bien les femmes comme favorisées ?) dans plusieurs domaines :

Le premier domaine est la prise de **congés pour raisons familiales ou le temps partiel**, qui apparaissent **socialement réservés aux femmes notamment parce que les hommes n'osent pas ou que l'employeur n'est pas ouvert** (H : « les hommes ont plus de difficultés à justifier d'un temps partiel pour raisons familiales » ; F : « Pour le temps partiel on admet plus en entreprise que les employés (hors fonction publique encore une fois) prennent un temps partiel pour leurs enfants quand ce sont des femmes que lorsque ce sont des hommes » ; F : « Il est admis depuis un certain temps que le père a un rôle important à jouer lui aussi dans leur éducation, mais un homme qui prendrait un temps partiel pour cette raison serait très mal vu de son employeur (alors que c'est davantage admis pour une femme) » ; F : « Le congé parental est très féminin et très peu demandé par les hommes (les entreprises n'étant pas très ouvertes à ce sujet!) » ; NC : « les hommes ont de fait beaucoup moins accès au temps partiel »).

**L'égalité juridique apparaît également comme non atteinte en défaveur des hommes** dans plusieurs commentaires, mettant en avant l'inégalité face à la **durée légal du congé à la naissance** d'un enfant (F : « durée du congé maternité/paternité »), **face à la garde des enfants** (H : « égalité juridique, si on est un homme, il est difficile d'obtenir la garde de ses enfants » ; F : « la garde des enfants est plus souvent donnée aux femmes qu'aux hommes » ; H : « En ce qui concerne l'égalité juridique, j'évoque ici les difficultés qu'ont certains hommes à faire valoir leur droit en terme de garde d'enfant » ; F : « En cas de divorce, la garde des enfants est confiée en priorité aux femmes »), **plus généralement dans les affaires familiales** (H : « L'application du droit peut être défavorable aux hommes, notamment dans les affaires familiales » ; F : « Parfois les inégalités sont favorables aux femmes : exemple les jugements de divorce »).

Enfin, une personne (H) indique que d'après elle, « Le corps des IPR (Inspecteurs Pédagogiques Régionaux), en majorité féminin, favorise le plan de carrière des femmes au détriment des hommes. »

Hormis le sentiment de défaveur des hommes concernant la garde des enfants, l'inégalité juridique évoquée concerne les **violences faites aux femmes**.

Une personne (F) aborde « les plaintes entre conjoints émanant de femmes ne sont toujours pas toutes reçues et on pousse aux mains courantes, expérience vérifiée cette année déjà deux fois dans la cadre de ma vie amicale et professionnelle malheureusement », une autre « le viol ».

Enfin, tandis qu'une personne (F) pense que l'« Egalité juridique (est) votée mais pas appliquée », une autre (H) indique : « je ne sais pas ce que c'est "l'égalité juridique" », et une dernière (F) demande : « Mais le problème de la différence d'âge légal minimum au mariage est-il réglé ? ».

Les inégalités de santé : ajoutées par une personne répondante

Une personne (F) a indiqué en effet : « pas d'égalité non plus au niveau santé les hommes sont négligés sur certains points les femmes dans d'autres ».