

# Dossier pédagogique

*La mixité dans les métiers de la prime enfance*



© Elisa Fiasca

**Niveau cycle 4 - collège**

**Programme MIXPRIM**

2021

Master MEEF PIF : « Médiation culturelle et enseignement »

## AVANT-PROPOS

“Ce dossier a été coécrit par la promotion 2022 de deuxième année du Master MEEF PIF de l’INSPÉ de Normandie-Caen : « Médiation Culturelle et Enseignement. » Il s’adresse aux enseignant.es de **Cycle 4** qui souhaitent apporter un complément à leur travail et accompagner leurs élèves sur les questions de mixité. Nous les invitons à utiliser les informations qu’il contient et à visiter l’exposition à laquelle il est relié.

De façon plus large, ce dossier sera une ressource indispensable pour les structures souhaitant présenter l’exposition **MIXPRIM “Mixité dans les métiers de la prime enfance”** : il permet en effet de sensibiliser différents publics, notamment scolaires, aux questions de mixité et de petite enfance, d’avoir des pistes de réflexions, de préparer un atelier, un jeu ou une rencontre, d’avoir des pistes de réponses, et surtout, d’introduire la visite de l’exposition.

# SOMMAIRE

## L'EXPOSITION : "LA MIXITÉ DANS LES MÉTIERS DE LA PRIME ENFANCE"

..... p. 4

## PROPOSITION DE SÉQUENCE PÉDAGOGIQUE - Cycle 4 (collège)

..... p. 4

## RESSOURCES

1. La mixité et l'égalité des genres ..... p. 4
2. L'évolution de la place de la femme ..... p. 4
3. Les métiers de la prime enfance ..... p. 4
4. La place des hommes dans les métiers de la prime enfance ..... p. 4

## ANNEXES

..... p. 4

## POUR ALLER PLUS LOIN

..... p. 4

## WEBOGRAPHIE

..... p. 4

## GLOSSAIRE

..... p. 4

## L'EXPOSITION

# “La mixité dans les métiers de la prime enfance”

- par le programme de recherche MIXPRIM et l'Université de Caen Normandie

L'exposition *Mixité dans les métiers de la prime enfance* présente les résultats d'un programme de recherche financé par la Région Normandie, mené de 2016 à 2019 par une équipe de huit chercheurs et chercheuses, sous la direction scientifique de Sophie Devineau, Professeure de sociologie à l'université de Rouen. Ces dernier.e.s ont questionné des hommes exerçant des professions dans le secteur de la petite enfance. Il s'agissait d'analyser les profils de ces hommes et de s'interroger sur les freins et les leviers de la mixité professionnelle dans le secteur de la petite enfance.

Cette exposition de valorisation scientifique a été créée à l'initiative d'Anne Schneider, Chargée de mission Égalité F/H et Lutte contre les discriminations pour l'INSPÉ Normandie Caen, et financée en 2020, sur appel à projets, par le Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) et l'Université de Caen Normandie. Elle a été coordonnée par Clara Besnouin-CapEgal.e et mise en forme par Elisa Fiasca, plasticienne et graphiste.

### Lieux de l'exposition

L'exposition est visible à l'INSPÉ de Normandie-Caen, elle est empruntable et gratuite, seuls les frais de port sont à prendre en charge.

Elle peut se trouver exposée dans tous types de lieux : halls, salles, couloirs etc. et dans tous types de structures : campus universitaires, bibliothèques, médiathèques, collèges, lycées, crèches, centres socio-culturels mairies, structures culturels, centre d'animation, théâtres, etc.

### Composition

L'exposition MIXPRIM est composée de quatorze panneaux qui peuvent être regroupés en plusieurs thématiques (voir ci-après). Selon le lieu de l'exposition et la place disponible, le nombre de panneaux peut être réduit.

## COMPOSITION DE L'EXPOSITION PAR PANNEAUX

### **Présentation générale du projet de recherche**

- panneau 1

La mixité dans les métiers de la petite enfance en France

- *Une recherche scientifique*

### **Profils et motivations des professionnels**

- panneaux 2 et 3

Qui sont ces femmes et ces hommes travaillant dans le secteur de la petite enfance ?

Que recherchent ces hommes dans les métiers de la petite enfance ?

### **Freins à la mixité**

- panneaux 4 et 5

Une mixité inégale : survalorisation des hommes

Une mixité faussée par les rôles sociaux de sexe

### **Les parents et la mixité**

- panneaux 6 et 7

L'exclusion des pères en crèche

Des parents pro-mixité

### **Les représentations des métiers de la petite enfance**

- panneaux 8, 9 et 10

Que pensent les jeunes de ces métiers ?

Les métiers de la petite enfance dans la presse écrite et la télévision

Les métiers de la petite enfance, une représentation plus mixte sur internet ?

### **Les stéréotypes de genre dans les albums de jeunesse**

- panneaux 11 et 12

Comment sont représenté.e.s les filles et les garçons dans les albums de jeunesse ?

Signes de mutation des représentations filles-garçons dans les albums

### **Quelles solutions pour une plus grande mixité professionnelle ?**

- panneaux 13 et 14

Concrétisons la mixité à venir !

## Publics cibles

Les étudiant.e.s, les parents d'élèves, le personnel des écoles maternelles et des crèches, les élèves de collège et lycées et leurs enseignant.e.s, les animateurs.trices, les élu.e.s, les recruteurs.trices.

## Objectifs

Ci-dessous, les objectifs affichés par le rapport du programme MIXPRIM :

- Déconstruire les stéréotypes de genre touchant les différents corps de métiers, avec un focus sur ceux de la prime enfance.
- Exposer quelques mécanismes de l'éducation genrée dès l'enfance, des discriminations qui en découlent et des inégalités constatées dans le monde professionnel.
- Enrichir le sujet de la mixité à l'aide de points de vue issus de plusieurs champs disciplinaires des sciences humaines (démographie, sociologie, anthropologie, sciences de l'éducation, littérature de jeunesse, sciences de la communication et de l'information).

## Liens avec les programmes scolaires

- Les domaines issus du Socle commun de connaissances, de compétences et de culture :
- "La formation de la personne et du citoyen" : Accéder à des valeurs morales, civiques et sociales / Acquérir et partager les valeurs de la République / Acquérir par le débat une réflexion critique, exprimer ses sentiments et émotions / Aborder les notions de justice, de respect, de liberté.

## Compétences travaillées du cycle 2 au cycle 4

- Culture de la sensibilité
- Culture de la règle et du droit
- Culture du jugement
- Culture de l'engagement
- Le respect d'autrui : respect des autres dans leur diversité (racisme, anti sémitisme, **sexisme**, xénophobie, homophobie, handicap, harcèlement etc.)

## Partenaires en lien avec la recherche :

- DYSOLAB, Laboratoire des Dynamiques Sociales, Université de Rouen
- Institut de Recherche Interdisciplinaire Homme Société (IRIHS), Rouen
- Université de Rouen
- Université de Caen-Normandie
- INSPÉ Région Normandie
- Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation (MESRI)
- Institut International Charles Perrault

## Éléments de la conférence de Sophie DEVINEAU en lien avec l'exposition

Voir le power point présent sur [www.mixprim.com](http://www.mixprim.com)

L'objectif de la recherche MIXPRIM est d'interroger le rapport au genre et le rapport du genre à travers la mixité des métiers de la prime enfance, en lien avec les réactions que cela peut susciter. Elle se fonde sur un état des lieux de ces métiers.

### Trois axes de recherche sont utilisés

- L'évidence de la mixité professionnelle ; il existe de toute façon des directives professionnelles et européennes sur ce sujet, qui incitent déjà à plus de mixité. L'obstacle qui se pose étant le poids de l'héritage de la société patriarcale qui a mené les femmes à travailler dans les métiers dit du *care*. L'entrée des hommes dans ce type de métier est plus discrète.
- La pertinence de poser cette question de mixité professionnelle ; pour certain.e.s dans ce domaine il est inutile de poser ce genre de question car la féminisation de ces métiers est naturelle et nécessaire. Pour d'autres, il existe une complémentarité liée à cette mixité : c'est vu comme un atout.
- La troisième approche se fonde sur les principes d'égalité et des libertés individuelles.

## PROPOSITION DE SÉQUENCE PÉDAGOGIQUE CYCLE 4

**Séquence 1** : Égalité homme-femme dans le secteur de la petite enfance

**Matière(s)** :

- *Education civique et morale* (“**Dignité**, liberté, égalité” - “Le respect et l’absence de toute discrimination”)
- *Histoire (4e* “Thème 3 : Françaises et Français dans une République repensée”)
- *Français* (“Se chercher, se construire” - “Vivre en société, participer à la société”)

**Objectif(s)** : Sensibiliser les élèves à la question de l’égalité homme - femme et à la mixité, notamment dans le milieu professionnel de la petite enfance.

	Séance 1	Séance 2	Séance 3	Séance 4
<b>Titre / Déroulement</b>	<p>Découverte du document Canopé “Repérer les stéréotypes et les préjugés dans le quotidien scolaire”</p> <p>&gt; Première discussion et interrogations autour de la thématique</p> <p>≈ 1h</p>	<p>Petit écrit autour du choix de métier des élèves (pourquoi, comment y arriver, etc.)</p> <p>&gt; Débattre autour des différences garçons-filles dans la conception des métiers</p> <p>&gt; Ouvrir sur le secteur de la petite enfance</p> <p>≈ 1h30</p>	<p>Visite de l’exposition “MIXPRIM”</p> <p>&gt; Questionnement autour de la littérature jeunesse, éducations aux médias et à l’information</p> <p>≈ 1h</p>	<p>Retours sur l’exposition + visualisation du film <i>Mona Lisa</i> de Mike Newell (2003)</p> <p>&gt; Questions en lien avec le film</p> <p>≈ 2h</p>
<b>Annexes</b>	<p><a href="https://enseignerlegalite.com/wp-content/uploads/2019/03/Thématiques-et-pistes-pédagogiques.pdf">https://enseignerlegalite.com/wp-content/uploads/2019/03/Thématiques-et-pistes-pédagogiques.pdf</a></p>	<p><a href="https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/s/les-inegalites-professionnelles-entre-femmes-et-hommes">https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/s/les-inegalites-professionnelles-entre-femmes-et-hommes</a></p>	<p><a href="https://www.unicaen.fr/evenement/vernissage-de-lexposition-mixprim-et-conference/">https://www.unicaen.fr/evenement/vernissage-de-lexposition-mixprim-et-conference/</a></p>	<p><a href="https://www.senscritique.com/film/Le_Sourire_de_Mona_Lisa/391978">https://www.senscritique.com/film/Le Sourire de Mona Lisa/391978</a></p>



	Séance 5	Séance 6	Séance 7
<b>Titre / Déroulement</b>	<p>Questions, consignes + répartition des groupes et début du travail de recherche pour les exposés autour de la thématique "Egalité homme-femme"</p> <p>≈ 1h</p>	<p>Exposés par groupe autour de la thématique "Egalité homme-femme"</p> <p>&gt; Evaluation</p> <p>≈ 2h</p>	<p>Suite et fin des exposés + conclusion de la séquence</p> <p>≈ 1h</p>

# RESSOURCES

## 1. LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ DES GENRES

L'évolution des sociétés et des réflexions sur la question de la discrimination entre hommes et femmes ont permis d'enrichir le lexique sur le sujet. Aujourd'hui, on ne parle plus seulement d'égalité, de parité ou de mixité, et bien d'autres termes ont pris place dans les débats.

Ainsi, il semble essentiel de comprendre les définitions des termes essentiels :

Égalité : *“L'égalité est un droit fondamental de la personne humaine, quelque soit le sexe biologique ou social, l'orientation sexuelle, et quelles que soient les différences entre les personnes.”* ([adequations.org](http://adequations.org))

Parité : *“La parité signifie que chaque sexe est représenté à égalité dans les institutions. (...) La parité est un instrument au service de l'égalité, qui consiste à assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles tout en respectant leurs spécificités. (...) La parité est un outil pour produire de l'égalité”* (<https://conseilsdejournalistes.com/>)

La mixité s'inscrit donc dans un contexte de parité, mais n'est pas à confondre. Elle n'est pas non plus un synonyme d'égalité. On parle seulement du caractère “mixte” d'un groupe, contenant une proportion d'hommes et de femmes. En principe :

*“Si un homme est présent dans un groupe de femmes, ou si une femme est présente dans un groupe d'homme, on peut qualifier ce groupe de mixte. Mais en réalité, pour que cette mixité apporte des bénéfices à toutes les personnes qui font partie du groupe, il est nécessaire que la minorité soit présente au minimum à 40 %.”* (<https://conseilsdejournalistes.com/>)

On parle ainsi de mixité sociale. Mais la mixité des genres dans le milieu professionnel s'opère à différents niveaux :

Mixité de coexistence : *“C'est la présence d'hommes et de femmes dans un même lieu de travail, mais occupés à des métiers, des fonctions et des tâches spécifiques selon chacun des sexes.”* (<https://conseilsdejournalistes.com/>)

Mixité aménagée : *“Hommes et femmes occupent un même poste de travail, sans être investis de tâches similaires.”* (<https://conseilsdejournalistes.com/>)

Mixité indifférenciée : “Hommes et femmes effectuent des tâches identiques, selon des conditions de travail identiques, mais restent sous l’influence forte d’un environnement davantage favorable aux hommes.” (<https://conseilsdejournalistes.com/>)

Mixité de coopération : “Véritable et vraie répartition du travail entre hommes et femmes entraînant l’interactivité et le transfert des compétences particulières de chacun pour contribuer à une amélioration du cadre de travail.” (<https://conseilsdejournalistes.com/>)

Vidéos :



(C'est quoi l'égalité entre les filles et les garçons ? - 1 jour, 1 question. (2015, 18 mai). [Vidéo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=nKwVOTntIvc&t=6s>)



(Journalisme sensible au genre #8 - Qu'est ce que la mixité et la parité des genres. (2021, 6 avril). [Vidéo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=VLXDTJo8JaQ&t=8s>)

## 2. L'ÉVOLUTION DE LA PLACE DE LA FEMME

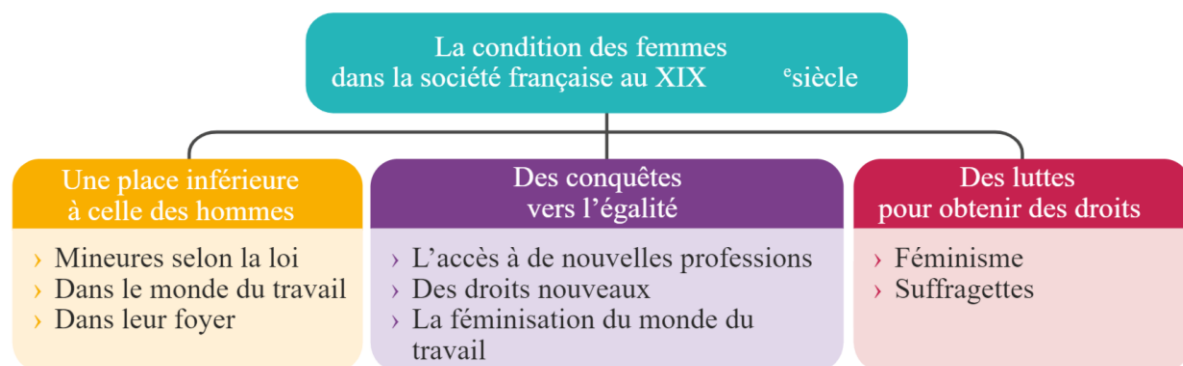
Avant 1945 :

En 1804, le Code civil considère les femmes comme étant des mineures, placées sous l'autorité de leur

père, puis de leur mari. Elles ne jouissent pas des mêmes privilèges, libertés et droits que les hommes, et ce, malgré l'égalité proclamée dans la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen en 1789. Les femmes sont considérées comme inférieures et sont associées à de nombreux stéréotypes. L'éducation construit une société où les hommes dominent et où le rôle des femmes se limite à celui d'épouse et de mère. C'est seulement au début du XX<sup>e</sup> siècle qu'elles gagnent en autonomie grâce à de nouveaux droits.

Le monde du travail emploie inégalement les femmes, en 1906 elles ne représentent que 38% de la population active, majoritairement employées dans les secteurs du textile, de l'enseignement ou (de la médecine) **du service à la personne**. Leurs revenus restent largement inférieurs à ceux des hommes de même profession. Les femmes ne pourront disposer librement de leur salaire qu'à partir de 1907.

Leur combat pour l'émancipation reste difficile, malgré l'émergence de figures combattantes féminines depuis la Révolution française, pour entre réclamer le suffrage universel masculin et féminin. Le féminisme se nourrit de ces modèles pour continuer de militer pour le droit des femmes.



<https://www.lelivrescolaire.fr/page/>

Ce n'est qu'à partir de la Première Guerre mondiale que les femmes se voient investir des métiers dits "d'homme" et qu'elles acquièrent de nouvelles responsabilités. Cependant après la guerre, il sera question pour tout le monde de reprendre sa place... Le combat n'est pas fini.

Après 1945 :

Les françaises ont acquis le droit de vote, vont à l'école, et réclament le droit d'accès aux espaces encore réservés aux hommes. En somme, elles réclament leur place légitime au sein de la société et de ses composantes. Le mouvement féministe des années 1970, considéré comme la 2<sup>e</sup> vague du féminisme en France, a dépassé la mixité scolaire et on parle alors d'égalité dans la société.

Quelques années plus tard, les militantes intègrent les hommes à leur lutte et génèrent ainsi la mixité dans leurs collectifs. Ici, on note une grande évolution de la place des femmes et de la mixité dans notre société.

Aujourd'hui quand on évoque la mixité, il s'agit le plus souvent de la part de femmes et d'hommes dans un groupe professionnel, dans une équipe, un métier, un secteur d'activités. En principe, si un homme est présent dans un groupe de femmes, ou si une femme est présente dans un groupe d'homme, on peut qualifier ce groupe de mixte. Mais en réalité, pour que cette mixité apporte des bénéfices à toutes les personnes qui font partie du groupe, il est nécessaire que la minorité soit présente au minimum à 40 %. En dessous de ce ratio, il y a une prédominance culturelle du groupe majoritaire qui tend à considérer sa perception du monde comme prévalente.

(<https://uniquensongenre.com/genre-de-blog/mixite/> , *La mixité, c'est quoi exactement ?*)

### **3. LES MÉTIERS DE LA PRIME ENFANCE**

Une loi sur la parité homme-femme est mise en place le 4 août 2014 : cependant, un réel manque de volonté et de coordination politique bloque la situation des hommes dans ce secteur professionnel, dû à des stéréotypes tenaces.

De plus, la présence d'une double disqualification des hommes dans ces métiers n'améliore pas les choses. Une disqualification économique d'abord, avec des salaires bas et peu valorisés. Puis, une disqualification identitaire d'autre part, liée à la grande majorité de femmes dans ces métiers ; le tout conforte les hommes dans des jugements et des stéréotypes dans le secteur professionnel de la petite enfance.

On voit même des étudiants qui abandonnent en cours de formation, parce que devant se justifier en permanence de leur choix et/ou parce que souffrant d'une autonomie au travail limitée : beaucoup de structures s'interdisent de laisser un homme seul avec un enfant...

pointe Nicolas Murcier, doctorant en sociologie et secrétaire de l'Association pour la Mixité et l'Égalité dans la Petite Enfance (AMEPE).

Ainsi, les hommes ne représentent pas plus de 1% des effectifs des professionnels des lieux d'accueil pour jeunes enfants.

Pour contrer ce phénomène, l'IGAS proposait dans son rapport de 2012, un nouveau travail d'expérimentation, de formations professionnelles et la mise en place de "contrats de progrès" avec les structures liées à ce domaine. De ce fait, une revalorisation et professionnalisation des métiers et la refonte des diplômes d'une part, ainsi qu'une meilleure coordination des trois ministères de tutelle

d'autre part, ont vu le jour afin de sensibiliser, d'accompagner et de revaloriser à la mixité professionnelle.

#### 4. LA PLACE DE L'HOMME DANS LES MÉTIERS DE LA PRIME ENFANCE

Malgré la présence d'une majorité de femmes dans le secteur de la prime enfance, certains hommes choisissent ces métiers. Ils ne représentent cependant que quelques milliers d'engagés (puériculteurs, éducateurs, auxiliaires de puériculture, assistants maternels, animateurs, professeurs des écoles, ATSEM). Des places à la fois invisibles socialement et surexposées : une fois entrés dans ces domaines, les hommes interpellent par leur présence et interrogent.

Par leur rareté, la ségrégation professionnelle H/F s'intensifie en interrogeant de ce fait les compétences naturelles des hommes et leur « instinct paternel » (en se calquant sur les femmes qui auraient, elles, une appétence instinctive à s'occuper des petits enfants). Pour les hommes, ces compétences doivent s'acquérir au cours de formations et d'expériences professionnelles. Ainsi, de nombreuses questions sociales (le plus souvent tues) gravitent autour de ces hommes qui ont choisi le domaine de la prime enfance comme voie professionnelle.

En compensation de ces fossés sociaux, les hommes envisagent souvent une issue par la perspective d'une évolution de carrière ascendante plus fréquemment envisagée que pour les femmes. Pour que le statut professionnel de ces hommes soit normalisé, leur carrière doit évoluer dans le but d'une « réaffirmation identitaire ». Cette pratique vise également à ajouter un coût subjectif des hommes dans leurs formations afin d'être là où ils sont plus « attendus » et plus conformes à leur « genre ». Enfin, ce phénomène d'ascension sociale et professionnelle tend à légitimer la place des hommes dans le secteur de la prime enfance.

## POUR ALLER PLUS LOIN

### > Vidéos du concours "*Je filme le métier qui me plaît*"

L'objectif de ce concours est de permettre aux participants de « découvrir le monde professionnel, de s'approprier des codes, des savoir-faire et savoir-être spécifiques aux différents métiers, et pourquoi pas de découvrir leurs propres talents et leur voie. »<sup>1</sup> Ces différentes productions vidéos permettent de rendre compte de la mixité dans les désirs de métiers d'avenir, mais à quel prix ?

---

<sup>1</sup> Taffoneau, S. (2021, août 26). *Le concours*. Jefilme. <https://jefilmelemetierquimeplait.tv/concours/>

## > Bande-dessinée "*L'égalité en bulles*"

Il s'agit d'un outil pédagogique, sous forme de bande-dessinée, réalisé par l'académie de Limoges pour aborder l'égalité filles - garçons. Quelques chiffres, quelques données, pour présenter le problème de mixité présent dans les métiers, dans la vie de famille, au quotidien dans notre société. En effet, chaque passage de cette bande-dessinée est accompagné de données statistiques.

## > Chaîne Youtube "*Le sexe de mon job*"

« *Le Sexe de mon Job est un bouquet multimédia pour promouvoir la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.* » Ces vidéos mettent en avant des hommes et des femmes occupant des métiers généralement stéréotypés. Cyrille est sage-femme, Cécile est directrice ingénieure nucléaire et tour à tour, Cyrille et Cécile ainsi que de nombreuses personnes se succèdent pour présenter leur métier loin des stéréotypes genrés.  
<https://www.youtube.com/playlist?list=PLmKGMUyMnCWTg711X1LeB3PzyH3zja-kv>

## WEBOGRAPHIE

- > *Outils pour l'égalité filles-garçons*. (2019, 19 mars). Enseigner l'égalité. Consulté le 27 octobre 2021, à l'adresse <https://enseignerlegalite.com/outils-pour-legalite-filles-garcons/>
  
- > Dare Focus, "Les inégalités professionnelles entre femmes et hommes". 12/06/2018.  
Disponible à l'adresse : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/les-inegalites-professionnelles-entre-femmes-et-hommes>
  
- > Exposition de valorisation scientifique, MIXPRIM "La mixité dans les métiers de la prime enfance", Université de Caen Normandie, 2021, <https://mixprim.com/>
  
- INSPE **INSPÉ** de Rouen et Caen : Journée d'étude : « Égalité fictionnelle, égalité réelle ? »  
Consulté le 2021, à l'adresse <http://inspe.univ-rouen.fr/journee-d-etude-egalite-fictionnelle-egalite-reelle--631359.kjsp>
  
- > Piraud-Rouet, C. (2021, 3 juin). *Petite enfance : cherche hommes désespérément !*  
lesprosdela petiteenfance. Consulté le 27 octobre 2021.  
<https://lesprosdela petiteenfance.fr/vie-professionnelle/conditions-de-travail/mixite-professionnelle-dans-la-petite-enfance-tout-reste-faire/petite-enfance-cherche-hommes-desesperement>
  
- > Sciences humaines et sociales, *Le Sourire de Mona Lisa*, Mike Newell - 2003.



## GLOSSAIRE

**Autocensure** : une censure que l'on s'applique à soi-même, de manière préventive, sur ses propos, ses actes et ses réalisations.

**Care** : ensemble des soins donnés aux personnes incluant l'empathie et la bienveillance (ex : les métiers du *care*).

**Censure** : contrôle exercé avant diffusion par une autorité (souvent l'État), sur des écrits, des publications, des émissions, des spectacles destinés au public et qui aboutit à autoriser ou interdire leur diffusion totale ou partielle. La censure a un caractère officiel.

**Construction sociale** : qui relève de la culture d'une société à un moment donné.

**Contre-stéréotype** : inversion des stéréotypes traditionnels.

**Effet Mathilda** : phénomène de déni ou de minimisation de la contribution des femmes scientifiques dans la recherche. Bien souvent, leurs travaux sont attribués à des collègues masculins, quand elles ne sont pas tout bonnement oubliées. Au cours de l'histoire, les femmes scientifiques se sont fait spolier de nombreuses découvertes.

**Égalité** : principe des droits égaux et du traitement égal des femmes et des hommes. Signifiant, d'une part, que tout être humain est libre de développer ses propres aptitudes et de procéder à des choix, indépendamment des restrictions imposées par les rôles réservés aux femmes et aux hommes, et d'autre part, que les divers comportements, aspirations et besoins des femmes et des hommes sont considérés, appréciés et promus sur un point d'égalité.

**Escalator de verre** : promotion rapide ascensionnelle des hommes dans un milieu de femme (selon Chrisitne L. Williams, 1992)

**Exclusion** : absence de parité ou d'équilibre entre femmes et hommes dans certains secteurs de la vie sociale.

**Inégalités professionnelles de genre** : inégalités dues aux différences supposées entre les femmes et les hommes.

**Invisibilité** : désigne explicitement "*ce qu'on ne voit pas*", c'est-à-dire toutes les minorités qu'on ne voit pas dans l'espace public, dans le champ des savoirs et de l'histoire. Pour les femmes, le terme s'entend en opposition au caractère visible des hommes dans tous les domaines.

**Mixité** : ce qui est mélangé, composé d'éléments de nature différente. Peut aussi vouloir dire qui comprend des personnes des deux sexes. La mixité scolaire s'applique à tous les aspects de l'institution : élèves,

personnel, locaux, contenus enseignés ... Pour être mixte, un groupe doit avoir au moins 30% de représentativité de chacun des deux groupes, d'après la philosophe Geneviève Fraisse.

**Parité** : égalité de la représentation des deux parties (ici hommes et femmes) dans une assemblée, une commission ou un corps social.

**Plafond de verre** : métaphore souvent utilisée pour décrire les barrières invisibles à travers lesquelles les femmes peuvent apercevoir des postes de pouvoir dans les secteurs publics ou privés, mais ne peuvent pas y accéder (se heurtant à ce fameux plafond de verre). Ces barrières empêchent de nombreuses femmes et minorités ethniques d'obtenir et de conserver les postes les plus puissants, les plus prestigieux et les mieux rémunérés sur le marché du travail.

**Rapport de classe** : le travail et ses divisions entre les personnes et le partage des richesses produites basés sur l'inégalité des classes sociales.

**Rapport de sexe** : principe de séparation attribuée aux hommes et aux femmes des « travaux » différents en assignant prioritairement les hommes à la sphère productive (travail professionnel) et les femmes à la sphère reproductive (travail domestique).

**Rôle de genre** : les hommes et les femmes sont réaffectés à un rôle social pensé comme étant par nature féminin ou masculin.

**Sororité** : solidarité féminine fondée sur le mot latin *soror* qui veut dire sœur. C'est l'équivalent féminin de « fraternité ».

**Stéréotype de genre** : ensemble de croyances et de représentation communément admises sur les fonctions et les rôles des femmes et des hommes.

**Stéréotype de rôles sociaux de sexe** : répartition des fonctions entre les hommes et les femmes selon leur place hiérarchisées dans la société.

**Systemique** : relatif à un système dans son ensemble.