



Laëtitia VEIRAS

Conseillère du Recteur Égalité Filles/Garçons
Rectorat de l'académie de Rennes

Juin 2023

La [circulaire du 10 mars 2022](#) crée le **label Égalité filles-garçons**, un outil privilégié pour donner une meilleure lisibilité interne et externe, ainsi qu'une plus grande cohérence aux actions engagées ou projetées dans l'établissement.

Ses principaux objectifs sont : la création d'une **culture du respect**, la lutte contre toutes les formes de **violences sexistes et sexuelles**, la lutte contre les **stéréotypes de genre** et l'accès pour toutes et tous à une orientation moins genrée, ainsi qu'une réflexion sur la **politique de l'établissement et les pratiques pédagogiques**.

Cette labellisation se décline en 3 niveaux

- **Niveau 1** : Engagement de l'établissement à travers des actions menées, en particulier à destination des élèves ;
- **Niveau 2** : Approfondissement de la démarche à travers la mise en cohérence des différentes actions menées en lien avec le référent ou la référente de l'établissement, la formation des personnels et l'implication des élèves, voire des parents d'élèves ;
- **Niveau 3** : Expertise partagée par l'ensemble de la communauté éducative et pérennisation de la démarche.

Campagne 2022-2023

Bilan national

Pour cette première année, 22 labels de niveau 3 ont ainsi été attribués à l'échelle nationale, auxquels s'ajoutent près de 500 labels décernés à l'échelle académique, à des établissements qui s'engagent dans une démarche ou qui l'ont déjà approfondie.

L'objectif fixé par notre ministère est de 100% d'établissements engagés dans la démarche de labellisation d'ici 2027.

Bilan académique

La labellisation a été décernée à 30 établissements dans l'académie de Rennes. Aucun dossier n'a été retenu pour être proposé à l'échelle nationale pour l'attribution du niveau 3.

Départements	22		29		35		56		totaux	
Niveau de labellisation	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
Collèges	6	2	2	1	1	1	1	0	10	4
EREA	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Lycées	4	0	2	0	2	2	3	0	11	2
Cité scolaire	1	0	0	0	1	0	0	0	2	0
Privé	2	0	1	0	1	0	1	0	5	0
Public	9	2	3	1	3	4	3	0	18	7

Guide d'accompagnement

A l'issue des commissions, nous vous proposons quelques pistes pour vous accompagner dans la démarche de labellisation. Les très bons dossiers présentent une réelle politique d'établissement en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, qui guide l'action de chacun et chacune au quotidien dans l'établissement. Une multitude d'actions, bien que souvent très intéressantes, ne garantit pas d'atteindre l'égalité de fait. Une sensibilisation de tous et de toutes, une vigilance au quotidien apportera de bien meilleurs résultats en instaurant une **culture commune de l'égalité**.

Les incontournables pour l'obtention du niveau 3

- ✓ Inscrire la question de l'égalité entre les filles et les garçons dans le projet d'établissement
- ✓ Présenter un diagnostic qui sert à définir vos axes de travail
- ✓ Veiller à la formation du référent ou de la référente égalité filles-garçons
- ✓ La formation du plus grand nombre de personnels à l'égalité au quotidien dans l'acte de transmettre, d'enseigner et d'éduquer
- ✓ La mise en œuvre structurée et progressive des séances d'éducation à la sexualité
- ✓ Le lien avec le programme pHARe
- ✓ Les parents d'élèves sont associés à la mise en œuvre de la politique égalitaire

A éviter

- ✓ Le catalogue d'actions à destination des élèves
- ✓ La liste des partenaires extérieurs sans préciser l'articulation en lien avec les parcours des élèves et les objectifs à atteindre
- ✓ Des documents annexes non contextualisés
- ✓ Les critères que vous trouvez dans le dossier sont indicatives, il n'est pas indispensable de tous les renseigner.

Documents à joindre aux dossiers

- ✓ **Uniquement** l'extrait du projet d'établissement en lien avec l'égalité entre les filles et les garçons
- ✓ La programmation prévue des séances d'éducation à la sexualité
- ✓ 1 à 3 actions remarquables menées dans l'établissement.
- ✓ Une présentation synthétique des formations dispensées aux personnels en précisant le nombre et la fonction des personnels formés.

Les petits +

- ✓ Rédiger de façon égalitaire (cf. Annexes)
- ✓ Un travail en réseau école-collège, collège-lycée, lycée-enseignement supérieur...
- ✓ Un questionnement autour de l'égalité professionnelle (répartition des HSA, HSE, IMP, composition des équipes...)
- ✓ Un règlement intérieur qui prend en compte cette dimension particulièrement sur la question des tenues vestimentaires et de la prévention et du traitement des discriminations sexistes.
- ✓ Se saisir du 25 novembre et du 8 mars
- ✓ Une action spécifique autour des violences faites aux femmes
- ✓ Une action spécifique pour lutter contre les discriminations et les violences LGBT+
- ✓ L'association sportive engagée dans la thématique

Boite à outils

Le diagnostic

Dans cette capsule de formation à l'attention des personnels de direction, vous trouverez trois outils d'aide au diagnostic en faveur de l'égalité filles garçons :

- Les données genrées dans APAE,
- Mémento des actions possibles (centre Hubertine Auclert),
- Mon CVC/CVL s'engage, rapport de la DEPP.

<https://podeduc.apps.education.fr/video/15465-outils-pour-le-diagnostique-partage-de-legalite-filles-garcons/88660ecb979bc06ac00f6164d3d4335f8ad15ab59dcc9be1bd72a1f45b6b085f/>

La formation des personnels

Plusieurs possibilités s'offrent à vous :

- Le Plan Académique de Formation
- Des Formations d'Initiatives Locales d'une ou deux journées
- Une formation d'établissement sur un temps court de 2h dispensée par la référente académique égalité filles-garçons ou par le référent ou la référente égalité de l'établissement selon ses compétences et ses disponibilités à le faire
- Des webinaires en ligne proposés par exemple par le réseau Canopé et le centre Hubertine Auclert :

<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/actualites/les-webinaires-du-centre-hubertine-auclert-education-legalite-20222023>

L'égalité au quotidien :

- 2 digipad :
<https://digipad.app/p/98399/3f7d5643dc463>
<https://digipad.app/p/323077/f83cc799bdf5>

Sitographie

- Le site académique : <https://www.ac-rennes.fr/un-label-egalite-filles-garcons-pour-les-etablissements-du-2d-degre-123304>
- Le site Eduscol : <https://eduscol.education.fr/1629/egalite-filles-garcons-et-prevention-des-violences-sexistes-et-sexuelles>
- Le centre Hubertine Auclert : <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/poles/education-legalite>
- Matilda Education : <https://matilda.education/>
- Genrimages : <http://www.genrimages.org/plateforme/?q=genrimages/accueil>
- Canopé : <https://www.reseau-canope.fr/outils-egalite-filles-garcons.html>
- La liste des associations agréées : <https://www.education.gouv.fr/les-associations-agreees-par-l-education-nationale-6797>
<https://www.ac-rennes.fr/associations-agreees-par-l-education-nationale-121530>

ARRETE RECTORAL RELATIF A LA LABELLISATION ÉGALITE FILLES-GARÇONS DES ETABLISSEMENTS DU SECOND DEGRE

**Le Recteur de la région académique Bretagne,
Recteur de l'académie de Rennes,
Chancelier des Universités,**

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L121-1, L311-4 et L312-17-1 ;

Vu la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2019-2024 ;

Considérant la création d'un label Égalité filles-garçons pour les établissements du second degré par la circulaire du 10 mars 2022 (MENE2207942C) ;

Considérant les dossiers de candidature déposés par les établissements de l'académie de Rennes au cours de la campagne annuelle 2022-2023 ;

Considérant les critères de labellisation définis par la circulaire du 10 mars 2022 précitée ;

ARRETE

Article 1 : les collèges et lycées listés dans le présent article sont labellisés Egalité filles-garçons au titre de la campagne 2022-2023

Département des Côtes d'Armor

Etablissement	Nom	Ville	Niveau de label
CLG	François Clec'h	Begard	2
CLG	Roger Vercel	Dinan	1
CLG	Thalassa	Erquy	1
CLG	Paul Sébillot	Matignon	1
CLG	Chombart de Lauwe	Paimpol	1
CLG	Louis de Chappedelaine	Plénée-Jugon	1
CLG	Eugène Guillevic	Ploeuc-L'Hermitage	1
CLG/LYC	Saint-Pierre	Saint-Brieuc	1
CLG	Camille Claudel	Saint-Quay-Portrieux	2
LYC	Jules Verne	Guingamp	1
LYC	Auguste Pavie	Guingamp	1
LYC	Saint-Joseph	Lamballe	1
LYC	Rosa Parks	Rostrenen	1

Département du Finistère			
Etablissement	Nom	Ville	Niveau de label
CLG	Beg Avel	Carhaix-Plouguer	1
CLG	Henri Le Moal	Plozévet	2
CLG	René Laënnec	Pont-l'Abbé	1
LYC	Vauban	Brest	1
LYC	Le Likès La Salle	Quimper	1

Département d'Ille-et-Vilaine			
Etablissement	Nom	Ville	Niveau de label
CLG	Jacques Brel	Noyal sur Vilaine	2
CLG	Le Landry	Rennes	1
CLG/LYC	La Providence	Montauban de Bretagne	1
EREA	Jean Bart	Redon	2
LYC	Anita Conti	Bruz	2
LYC	Jean Guéhenno	Fougères	2
LYC	Bréquigny	Rennes	1
LYC	Bertrand D'Argentré	Vitré	1

Département du Morbihan			
Etablissement	Nom	Ville	Niveau de label
CLG	François-René de Chateaubriand	Gourin	1
LYC	Benjamin Franklin	Auray	1
LYC	La Mennais	Ploërmel	1
LYC	Alain René Lesage	Vannes	1

Article 2 : Le label Égalité filles-garçons est attribué pour une durée de trois ans

Article 3 : La Secrétaire générale de l'académie de Rennes est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera publié sur le site académique.

à Rennes, le 1^{er} mars 2023
Le Recteur

Pour le Recteur et par délégation
La Secrétaire Générale

Marine LAMOTTE d'INCAMPS



**ACADÉMIE
DE RENNES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Communiquer de façon égalitaire

FICHE-OUTIL

Académie de Rennes – 2022/2023

Des études ont montré que l'emploi de formulations incluant femmes et hommes (par exemple « les musiciennes et les musiciens ») peuvent susciter jusqu'à deux fois plus de représentations mentales féminines que les formulations utilisant le masculin générique grammatical (par exemple « les musiciens »), ou encore que les femmes se révèlent moins enclines à répondre à une annonce de recrutement lorsque celle-ci n'utilise que le masculin dit générique. [voir (4) ou (4b) ci-dessous]

La façon dont nous communiquons, à l'oral ou à l'écrit, dans des communications internes ou externes, a pour effet de créer certaines représentations plutôt que d'autres.

Adopter une communication ou un langage égalitaire permet de viser une égalité des représentations des individus, et est un outil nécessaire dont on ne peut faire l'économie quand on souhaite s'engager en faveur de l'égalité Filles-Garçons.

Cette fiche-outil vise à donner des recommandations pour adopter un langage et une communication égalitaires, ce qui constitue à la fois un prérequis et un moyen pour œuvrer à l'égalité Filles-Garçons. À destination des inspecteurs et inspectrices de l'académie de Rennes, elle a aussi pour objectif de créer une culture commune sur cette thématique.

Textes et documents de référence :

(1) Circulaire du 5 mai 2021 (BO n°18 du 6 mai 2021) : « Règles de féminisation dans les actes administratifs du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports et les pratiques d'enseignement »

<https://www.education.gouv.fr/bo/21/Hebdo18/MENB2114203C.htm>

(2) « Pour une communication sans stéréotype de sexe » : Guide pratique du **Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes**, 2015. Il existe désormais une [version actualisée \(2b\)](#) du guide (2022).

La [liste des signataires](#) de la Convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotype de sexe du Haut Conseil à l'Égalité inclut le Ministère de l'Éducation nationale et Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, ainsi que les 30 recteurs et rectrices d'Académie.

(3) « Femme j'écris ton nom », guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions élaboré par le Centre national de la recherche scientifique et l'Institut national de la langue française (guide cité dans la circulaire du 5 mai 2021).

Voir aussi :

[Guide pratique, pour une communication égalitaire](#), Université de Paris-Saclay, février 2022.

[Guide pour une communication publique pour toutes et tous](#), Région Bretagne, octobre 2018.

(4) Gyax, Zufferey et Gabriel, *Le cerveau pense-t-il au masculin ? Cerveau, langage et représentations sexistes*, Le Robert, 2021

(4b) GYGAX Pascal, *Les rendez-vous de l'orientation*, Onisep. [Promouvoir l'égalité et la diversité au travers du langage](#), 2021.

« Foire aux arguments » / « Idées reçues » Réponses aux oppositions les plus fréquentes contre l'usage du féminin dans la langue

(« Il y a des combats plus importants », « Le masculin est aussi le marqueur du neutre. Il représente les femmes et les hommes », « Cela encombre le texte », « Certaines femmes elles-mêmes nomment leur métier au masculin », « Cela dénature la langue française », « Ce n'est pas adapté aux personnes dys », etc.)

➔ Voir pages 61 et 62 du guide [Pour une communication sans stéréotype de sexe](#) du Haut Conseil de l'Égalité

➔ Voir pages 12 et 13 du [Guide pratique, pour une communication égalitaire](#) de l'Université de Paris-Saclay

**« Si nous voulons vraiment l'égalité,
nous devons nous débarrasser autant
que faire se peut des travers légués
par des siècles où seuls les hommes
maniaient la parole publique,
et le faisaient à leur avantage »**

Eliane VIENNOT
Professeure de littérature

Communiquer de façon égalitaire – Recommandations et bonnes pratiques

Accorder les noms de métiers, titres, grades et fonctions avec le sexe des personnes qui les occupent. ✓ Madame la cheffe d'établissement ✗ Madame le chef d'établissement	« L'intitulé des fonctions tenues par une femme doit être systématiquement féminisé suivant les règles énoncées par le guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions élaboré par le Centre national de la recherche scientifique et l'Institut national de la langue française, intitulé Femme, j'écris ton nom... » (1) (3)
Décliner les noms et adjectifs au féminin et au masculin, à l'écrit et à l'oral, pour s'adresser à tous les interlocuteurs et toutes les interlocutrices (éviter le masculin générique) → Utiliser des « doublets » ✓ Chères collègues, chers collègues ✗ Chers collègues ✓ les lycéennes et les lycéens ✗ les lycéens ✓ les enseignantes et les enseignants ✗ les enseignant(e)s → Recourir aux termes épiciènes (mots dont la forme ne varie pas entre le masculin et le féminin) : ✓ Les bénéficiaires d'une bourse ✗ Les boursiers ✓ Chaque jeune ✗ Tout jeune ✓ « droits humains » ✗ « droits de l'homme » → Utiliser des expressions génériques ✓ la direction, la communauté étudiante, les personnels, le corps enseignant , ... → Des formulations à ne plus utiliser : ✗ « Le masculin l'emporte sur le féminin » ✗ « Le masculin est neutre »	« Il est également demandé de recourir à des formulations telles que « le candidat ou la candidate » afin de ne pas marquer de préférence de genre, ou à des formules telles que « les inspecteurs et les inspectrices de l'éducation nationale » pour rappeler la place des femmes dans toutes les fonctions. » (1) (2b), p.16) On évite l'utilisation de parenthèses (connotation négative liée à un propos secondaire). Une perspective historique : « Le masculin ne l'a pas toujours emporté sur le féminin » (2b), p.12-13 ; 2, p.13-14) (2b), p.20-21) (4) (4b)
Utiliser l'ordre alphabétique lors d'une énumération. ✓ égalité Filles-Garçons ✓ les collégiennes et les collégiens ✓ les inspecteurs et les inspectrices ✓ Bonjour à tous et toutes	« De nombreux exemples démontrent qu'inconsciemment nous plaçons le masculin en premier comme dans « mari et femme », « Monsieur et Madame ». Or, placer un élément en premier, c'est lui donner plus d'importance qu'à ce qui suit. (...) Aucun des deux genres ne doit se voir conférer a priori une position dominante. L'ordre alphabétique, lui, est arbitraire, et il privilégie tantôt l'un, tantôt l'autre. » (2b), p.23)
Supprimer dans tout document administratif officiel, interne ou externe, dans tout formulaire et dans toute correspondance, tout terme se référant, sans justification ni nécessité, à la situation matrimoniale des femmes. ✓ Madame ✗ Mademoiselle ✓ nom de famille ✗ nom de jeune fille ✓ nom d'usage ✗ nom d'épouse, nom d'époux	Référence : circulaire n°5575/SG du 21 février 2012 .

Présenter intégralement l'identité des femmes et des hommes. Si ces questions sont jugées pertinentes, ne pas réserver aux femmes les questions sur la vie personnelle, et notamment sur la vie de famille.	« Dans les outils de communication interne, dans les discours institutionnels et les prises de parole liées aux événements de la vie au travail (départ, promotion, etc.), les femmes sont fréquemment présentées par leur seul prénom, avant que soit précisée leur qualité d' « épouse de » ou de « mère de x enfants », alors que les hommes sont présentés le plus souvent par le prénom et nom, leur qualité, grade ou profession. (...) S'adresser aux femmes en ne recourant qu'au prénom peut renvoyer à la sphère de l'intime, du familial, et contribuer à les délégitimer. » (2b, p.31)
Parler « des femmes » plutôt que de « la femme » ✓ « journée internationale des droits des femmes » ✗ « journée internationale de la femme »	« Il est important de dissocier « la Femme » et « les femmes », qui sont des personnes réelles, aux identités plurielles, et représentatives d'un groupe hétérogène. (...) L'expression « La Femme » suggère que toutes les femmes partagent nécessairement des qualités qui seraient propres à leur sexe (douceur, dévouement, charme, maternité, ...). » (2b, p.33)
Dans tous les supports de communication et tous les événements organisés, veiller à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes, à diversifier les représentations des femmes et des hommes, à équilibrer la répartition des rôles et des temps de parole.	(2, p.22-28) (2b, p. 47-53) Voir aussi : Série de quatre guides de bonnes pratiques pour l'égalité femmes/hommes sur les réseaux sociaux et dans la communication (visuelle/événementielle), publiée dans le cadre de la convention régionale 2013-2018 pour l'égalité et la mixité dans le système éducatif en Normandie.
Avoir une grande vigilance concernant les propos sexistes. Les relever et les questionner dès qu'ils ont été repérés.	« Même sans en avoir l'intention, nous pouvons tous et toutes avoir des propos emprunts de sexisme, au détour d'un trait d'humour, d'une comparaison, d'un jeu de mots, d'une image. Une fois repérés, ils ne doivent pas être ignorés, mais au contraire relevés et contredits. » Source/ Ressource : Rapport annuel 2023 sur l'état du sexisme en France du Haut Conseil à l'Égalité.

Note :

D'après la circulaire (1), « Dans le cadre de l'enseignement (...) il convient de **proscrire** le recours à l'écriture dite « inclusive », qui utilise notamment le point médian ».

Par conséquent le choix a été fait de ne pas faire mention dans ce document de la possibilité d'un recours au point médian (« les enseignant-es ») ou au trait d'union (« les enseignant-es »), solutions qui permettent d'éviter de recourir aux doublets à l'écrit et qui peuvent éventuellement être utilisées, mais **hors cadre d'enseignement**.

On rappelle que l'usage des parenthèses (« les enseignant(e)s ») est à écarter (cf. ci-dessus).

Cette fiche-outil a été élaborée par le groupe de travail Égalité Filles-Garçons 2022/2023 du collège d'inspecteurs et inspectrices de l'académie de Rennes, en collaboration avec Laëtitia Veiras, conseillère au recteur à l'Égalité Filles-Garçons et co-pilote de ce groupe de travail.

L'objectif des fiches outils mises à disposition est de créer une culture commune sur la thématique de l'Égalité Filles-Garçons au sein du collège des inspecteurs et inspectrices, et de fournir aux inspecteurs et inspectrices des outils pratiques pour exercer leurs missions en prenant en compte cette thématique.