



# Stéréo'TIC

Stéréotypes de genre dans les TIC



Support pédagogique

Kit prêt à l'emploi—“ Genre-et-TIC ”

# « Stéréo'TIC »

## Stéréotypes de genre dans les TIC

### Mise en contexte

Il existe beaucoup de métiers informatiques forts différents. Le secteur informatique évolue en permanence et est aujourd'hui en pénurie. Les métiers évoluent, les entreprises recherchent donc des profils et des personnes pour créer le monde numérique.

Cette animation veut faire comprendre la problématique du manque de femmes dans les secteurs et dans les métiers de l'informatique. Les concepts de sexe/genre, stéréotypes/préjugés/discriminations sont explicités. Les apprenant·e·s sont amené·e·s à repérer leurs propres stéréotypes et à les déconstruire.

### Diaporama slide 2

Objectifs :

Après cette animation, vous serez capable de :

- Comprendre la problématique du manque de femmes dans les secteurs et dans les métiers de l'informatique ;
- Comprendre la différence sexe / genre, stéréotypes / préjugés / discriminations
- Repérer vos propres stéréotypes et les déconstruire
- Aller vers un mieux en changeant de comportement sur ces questions

### Infos

L'animation  
dure 2h

### Matériel

- Un projecteur
- Un ordinateur
- Un photolangage
- Un jeu de gommettes de couleur
- Diaporama mis à disposition dans le kit

### Diaporama slide 3

#### **Quelques règles à observer :**

Le sujet peut, avec certains publics, être sensible ; nous voulons donc être vigilant·e·s quant à l'importance d'avoir un groupe bienveillant de manière générale.

Nous revenons sur les points de :

- La créativité en lâchant prise et en étant en confiance ;
- La bienveillance et l'écoute, non seulement avec les autres mais aussi envers soi-même pour ne pas (se) juger ;
- Le partage et la participation, pour rendre cette animation dynamique et apprendre plus au travers de l'échange ;
- Le temps de parole, effectivement, il pourrait y avoir une certaine activité de par les réactions que ce sujet peut entraîner, le fait de laisser aux participant·e·s le temps de parler permet de meilleures interactions ;
- Une certaine confidentialité, le groupe doit être autant que possible un endroit sûr pour que chacun et chacune puisse s'y exprimer librement.

### Diaporama slide 4

#### **Cassons la glace :**

Il est demandé au groupe de s'aligner 3x de suite en suivant :

- La couleur des yeux : plus clair au plus foncé,
- La taille des oreilles : plus petites aux plus grandes,
- La masculinité / la féminité

Lorsque l'on demande de se classer suivant la féminité, il faut être particulièrement attentif·ve à ne pas induire nos propres stéréotypes. Il y a donc lieu de dire « Classez-vous du ou de la plus féminin/féminine au ou à la plus masculin/masculine »

Dans cet Ice-breaker, nous voulons introduire le mouvement dans le groupe.

Discuter en groupe sur la facilité ou non à se classer de la sorte et sur quels éléments le groupe s'est basé ( attitude physique, mentalité... )

## Etat actuel

Voici un petit questionnaire pour déjà mettre quelques bases ou questionnements sur la problématique.

Quel est le pourcentage de femmes travaillant dans l'informatique ?

Moins de 20% de femmes dans les métiers informatiques. Elles ne seraient que 3% dans les métiers de l'IA (Intelligence Artificielle) et 6% en développement informatique. Est-ce les femmes qui ne plaisent pas au métier ou le métier qui ne plaît pas aux femmes ?

La suite des vrais ou faux suivant seront répertoriés en fin de série. Si vous donnez les réponses en cours de questionnaire, vous pourriez donner des indications pour la suite ...

Le 10 décembre est la journée internationale de la femme ?  
Faux

Le 19 novembre est la journée internationale de l'homme ?  
Vrai

Le 256e jour de l'année, soit le 08 mars, est la journée Mondiale des développeurs et programmeurs ? Faux

## Récapitulatif

Le **08 mars** : Journée internationale de la femme

Le **12 (ou le 13 suivant année bissextile ou non) septembre** : Journée Mondiale des développeur-euse-s.( attention normalement la journée est uniquement genrée au masculin)

Le **19 novembre** : Journée internationale de l'homme

Le **10 décembre** : Journée des droits de l'Homme (human rights day)

La journée internationale de la femme est mise en lumière depuis quelques années, pourquoi ? Est-ce la même chose quand on parle des droits de l'Homme ou des droits humains (en anglais) ? Nous verrons plus tard que le masculin pris comme neutre ne l'est pas au niveau de l'inconscient.

Avez-vous repéré des stéréotypes dans les photos reprises pour illustrer ce questionnaire ? Vous pourrez les réutiliser lors de la partie sur les stéréotypes.

### Que signifie le Q dans le sigle LGBTQI+ ?

Le Q représente les personnes Queers en questionnement ou en cours de positionnement sur leur orientation sexuelle. Il y a une intention de se démarquer du modèle classique hétéro-normé.

Bien que nous ne soyons pas une ASBL militante, nous sommes attentifs à prendre toutes les possibilités en compte et à ne pas se limiter à une binarité hommes/femmes. Vous pourrez également revenir sur cette question lors de la Mar-motte du genre.

### La "désertion" des femmes après quelques années dans les métiers de l'informatique et du numérique s'appelle ?

Le **phénomène du tuyau percé** (leaky pipeline en anglais) décrit cette situation d'abandon des filières par les femmes. Cette désertion peut être due à diverses raisons, le phéno-mène du plafond de verre peut en partie l'expliquer : les femmes voyant des postes situés au-dessus d'elles mais leur étant inaccessibles de par leur condition de femme.

## Diaporama slides 14 - 15

### Genre et Sexe

Introduction au concept de sexe et de genre.

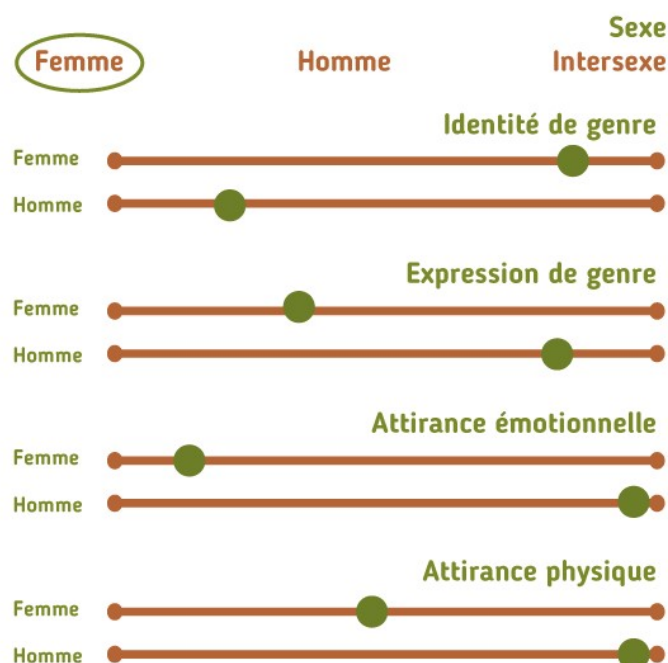
Le terme sexe fait référence à l'aspect biologique d'une per-sonne, il est déterminé à la naissance.

Les hommes ont un pénis, les femmes un vagin. En plus de ces deux sexes, nous pouvons avoir des personnes qui ont des variations naturelles (au niveau des organes génitaux, des gonades, des organes reproducteurs ou des chromosomes), on parle alors de personnes intersexes (environ 1.7% de la population naît avec ces caractéristiques intersexes).

Le terme genre, quant à lui, fait référence aux rôles et fonctions que l'on attribue aux hommes et aux femmes. C'est donc la société, la culture qui induisent les comportements que nous devrions avoir. Une personne transgenre quant à elle est donc une personne dont l'identité de genre n'est pas en adéquation avec les attentes sociales basées sur le sexe de départ. Ces curseurs peuvent également ne pas être figés, par exemple, notre expression de genre peut varier au fil des jours.

## La marmotte du genre

# LA MARMOTTE DU GENRE & TIC



Dans cet exemple-ci, il s'agirait d'une personne de **sexe** féminin (assigné à la naissance selon ses critères biologiques). Son **identité de genre** est majoritairement féminine, elle est en accord avec son sexe assigné à la naissance. Quant à son **expression de genre**, elle serait plutôt masculine, tout en gardant une part de féminité. Cette personne a des **attirances émotionnelles** principalement envers les hommes, ce qui ne l'empêche pas d'avoir des **attirances physiques** envers des hommes et des femmes.

Nous présentons ici notre Marmotte du genre, après avoir indiqué le sexe assigné à la naissance, nous retrouvons des curseurs qui permettent de « repérer » notre identité de genre, notre expression du genre, notre attirance émotionnelle et notre attirance physique.

Cette représentation est souvent reprise sous les noms de licorne du genre (gender unicorn) ou gender bread.

Cette partie de l'animation permet de montrer que cela serait beaucoup trop simple (et erroné) de vouloir classer les gens de façon binaire homme/femme, masculin/féminin. Que finalement, il y a autant de possibilités que de personnes ... nous sommes toutes et tous différent·e·s.

**Identité de genre** : Le sentiment interne d'être un homme, une femme, ni l'un, ni l'autre, les deux, ou un/d'autre(s) genre(s). Tout le monde a une identité de genre.

Pour les personnes transgenres, leur sexe assigné à la naissance et leur identité de genre ne sont pas en adéquation.

**Expression de genre** : La manifestation physique de l'identité de genre d'une personne à travers ses vêtements, sa coupe de cheveux, sa voix, sa musculature, etc. La plupart des personnes transgenres cherchent à faire en sorte que leur expression de genre (comment elles se présentent physiquement) corresponde à leur identité de genre (qui elles sont), plutôt que celle de leur sexe assigné à la naissance.

**Attirance émotionnelle** : L'orientation romantique, indique le sexe ou le genre avec lequel une personne pourra avoir une relation amoureuse ou tomber amoureux·se.

**Attirance physique** : Le(s) genre(s) auquel(s) tu es sexuellement attiré-e. Ces attractions sont généralement incluses dans les termes d'hétérosexualité, d'homosexualité et de bisexualité, tandis que l'asexualité (l'absence (totale ou presque) d'attirance sexuelle envers les autres est parfois identifiée comme une quatrième catégorie.

Lors de l'ice-breaker, comment le groupe s'est-il classé ? sur l'expression du genre, ou sur l'identité de genre ?

L'objectif est de faire changer les comportements après avoir découvert la différence entre le sexe et le genre, les participant-e-s pourront expérimenter le fait que nous sommes tous et toutes différent-e-s, qu'il n'y a pas que deux cases (homme ou femme) dans lesquelles nous pouvons être rangés.

#### Diaporama slide 16

En 3 min et 18 secondes, dessinez une personne travaillant dans l'informatique : son environnement, ce que cette personne est en train de faire ...

Parler d'« une personne travaillant dans » ... permet de ne pas genrer et induire déjà le stéréotype d'un homme informaticien.

Au bout du temps imparti, demandez de partager les dessins et d'expliquer au groupe ce qui a été dessiné ou écrit pour décrire l'environnement de travail, les vêtements, l'attitude, le sexe de la personne dessinée.

Discutez avec le groupe sur les éléments qui ont été notés, sont-ils similaires pour l'ensemble du groupe, ou pas, pourquoi ?



Discutez avec le groupe des métiers que l'on peut faire dans l'informatique. Vous pouvez leur demander si ce n'est pas plus large que la représentation « classique » que l'on a. Invitez-les à se demander si un service travaillant sur un nouvel objet connecté est le même qu'un service faisant de l'help-desk (service d'assistance émanant des utilisateurs de produits ou de services)? Demandez au groupe s'il sait ce qu'est un stéréotype et en donner la définition.

Des fiches métiers non-genrées sont disponibles au téléchargement sur notre site internet.

### Diaporama slides 17 - 18


#### **Stéréotypes, préjugés et discrimination :**

Effectivement, pour dessiner leur informaticien-ne, le groupe s'est basé sur des stéréotypes afin qu'il ou qu'elle soit facilement identifiable.

Les stéréotypes ne sont pas tous négatifs, il en existe des positifs : les personnes âgées sont gentilles avec les enfants. De plus, ils sont essentiels pour la construction sociale de l'enfant.

Mais les stéréotypes peuvent entraîner des phénomènes de stigmatisation. Si une personne ne rentre pas dans le moule donné par le stéréotype, elle risque d'être jugée et se sentir en mal-être par rapport à cela.

Et de nouveau, les stéréotypes sont généralement associés à une culture, à une époque, ils sont variables. Le rose qui est maintenant associé au genre féminin était, au Moyen-Age par exemple, considéré comme un élément de puissance (donc masculin) puisqu'il était un dérivé du rouge. Le bleu, quant à lui, couleur de la pureté et de la vierge Marie était associé au féminin.



Expliquez ensuite le terme préjugé, généralement négatif, c'est le jugement d'un individu ou d'un groupe en se basant non pas sur sa personnalité propre mais sur des généralités fausses (comme les stéréotypes) qu'on attribue aux groupes dont il fait partie. Le préjugé est basé sur l'affectif.

La discrimination est quant à elle, un traitement différent à l'égard d'un groupe sur base des préjugés que nous avons sur ce groupe. La discrimination est donc un comportement, une action concrète et plus seulement de l'ordre du mental comme l'est le préjugé.

Quand ces préjugés ou discriminations se font sur base le fait d'être « un homme » ou « une femme », nous parlons de préjugés ou de discrimination de genre.

A l'aide d'un photolangage reprenant des situations, demandez aux membres du groupe si certains ou certaines ont déjà été témoin, victime ou acteur-trice de stéréotypes, de préjugés ou de discriminations. Si le groupe ose moins parler, il peut être demandé qu'il partage autour des stéréotypes que l'on peut retrouver dans la vie de tous les jours (publicités, médias...) et de voir quels sont les discriminations qui peuvent en découler.

En animation, nous utilisons le Brise-Glace « [Il y a beaucoup de choses à dire : parlons-en](#) » réalisé par Le Monde selon les femmes, mais il en existe plein d'autres, vous pouvez également en créer un vous-même sur base de photos trouvées sur internet (il est intéressant de choisir des images qui laissent à interprétation).

Et qu'en est-il de ces stéréotypes que nous entendons, à longueur de journée ? Même si nous savons qu'un stéréotype ou un préjugé est faux, le simple fait de l'entendre alors qu'on est désigné par celui-ci, va nous pousser à agir (inconsciemment) pour répondre à ce stéréotype. Par exemple, un père qui entend dire que les hommes ne savent pas s'occuper des enfants aura alors tendance à laisser cette responsabilité à la mère. Une femme qui entend que l'informatique est une histoire d'hommes aura tendance à ne pas vouloir toucher aux ordinateurs de peur de faire une « bêtise ».

Tout cela se fait à cause des biais...

### Diaporama slide 19

Ce sont des erreurs systématiques, des simplifications que notre cerveau fait pour donner du sens rapidement à ce qu'il perçoit.

Les illusions d'optique sont des exemples des biais que nous pouvons subir (ce sont des biais sensoriels).

### Diaporama slide 20

Notre cerveau se sert de ces biais lorsqu'il a beaucoup d'informations à traiter : pour donner du sens, pour classer rapidement ces informations et prendre des décisions rapidement.

C'est un peu comme un réflexe qui peut nous sauver la vie ... Vous voyez un groupe qui fuit quelque chose en courant dans un sens, vous courez dans le même sens sans savoir forcément quelle est la menace.

Cependant, les biais ne permettent pas une analyse rationnelle de la situation.

### Diaporama slide 21

Dans notre exemple des deux aveugles dont je suis le frère, le fait d'avoir le mot aveugle qui est non genré et le mot frère qui fait intervenir la question d'homme, notre cerveau n'arrive pas à interpréter le fait que ces deux aveugles sont en fait mes sœurs.

Ces biais sont nombreux comme le représente la roue en fond de diapositive ([https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/1/16/The Cognitive Bias Codex %28French%29 - John Manoogian III %28jm3%29.svg](https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/1/16/The_Cognitive_Bias_Codex_%28French%29_-_John_Manoogian_III_%28jm3%29.svg))

Nous avons noté ici quelques biais que nous retrouvons dans le monde du recrutement ... Car ces biais sont partout et peuvent desservir à tout niveau de la vie en société.

### Diaporama slide 22

L'un de ces biais est le plus connu, c'est le **biais de confirmation** qui va nous faire remarquer uniquement les faits objectifs qui confirment ce que nous pensons (nos croyances), leur accorder plus d'importance qu'aux autres ( les surestimer ) ... et sous-estimer ceux qui s'y opposent.

Ce biais est notamment rencontré avec les complots.

### Diaporama slide 23

**L'effet de halo**, la première impression qu'on a d'une personne va influencer nos jugements futurs sur cette personne. Négativement, une personne qui donne une mauvaise première impression va avoir du mal à faire changer ce premier avis. Mais positivement aussi où une personne qu'on encense sera favorisée car nous lui verrons des qualités et ferons abstraction de ses défauts.

### Diaporama slide 24

**L'effet solo** qui va exposer et stigmatiser une personne qui est l'unique membre d'une catégorie dans un groupe. On attribuera donc à cette personne des comportements ou réactions en fonction des stéréotypes liés à sa catégorie.

### Diaporama slide 25

**Le biais de cadrage** où la réponse qui est apportée à une question va dépendre de la façon dont on pose la question. D'où l'importance de ne pas poser de question en induisant des stéréotypes au risque de voir la personne y répondre en s'y conformant.

### Diaporama slide 26

**L'aveuglement à l'égard de nos préjugés** fait qu'il est difficile de repérer nos propres préjugés, stéréotypes ... et on peut donc se croire juste alors qu'il n'en est rien.

### Diaporama slides 27-28

Et attention, même si nous sommes conscients des biais, ce n'est pas pour cela qu'ils n'agissent pas. Comme cette illusion d'optique, même si on sait que les deux cercles au centre sont identiques, nous n'arrivons pas à les voir comme cela.

Il en est de même pour les stéréotypes, même si nous savons qu'ils sont faux, les entendre nous inhibe ou nous touche (exemple sexisme journalistique « pour rire »).

Un petit questionnaire récapitulatif de la théorie déjà explicitée lors de cette animation.

## Diaporama slide 29

### Les Gommettes

Placer une gommette de couleur sur le front de chaque participant-e-s, l'un ou l'une aura une gommette de couleur unique.

Demander aux participant-e-s de s'assembler par groupes de couleur mais sans se parler, ni regarder sa propre gommette.

Discuter sur comment les groupes se sont créés.

Pourquoi s'être groupé de la sorte ?

Pourquoi certain-e-s n'ont pas de groupe ?

Qu'a ressenti le/la discriminé-e ?

## Diaporama slides 30-31

### L'inclusion :

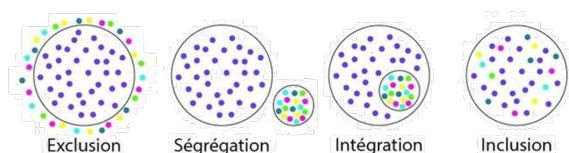
Ici, nous reprenons la différence entre :

L'exclusion, un seul groupe est représenté dans l'ensemble,

La ségrégation où les éléments extérieurs sont non seulement exclus mais en plus cloisonnés,

L'intégration où les éléments extérieurs sont intégrés au groupe mais en les laissant dans un « environnement contrôlé », et enfin

L'inclusion, chaque élément est libre de sa place dans l'ensemble.



### L'écriture inclusive


L'écriture inclusive est une écriture qui n'exclut personne sur base du genre. Ne pas invisibiliser la femme dans une écriture où le genre mixte et neutre est le masculin.

Des études ont montré que le cerveau ne permettait pas de voir un côté féminin dans un terme qui était masculin. Au niveau de la pensée cognitive, il y a des différences significatives entre des langues agenres (ni les noms, ni les adjectifs ne permet de spécifier le genre (le finois, le turc, le chinois ...)) ; des langues où les adjectifs et les métiers ne sont pas genrés mais où les pronoms personnels le sont (en anglais) et des langues comme le français où le genre influence toute la grammaire.

Concrètement, en français, un ensemble de personnes représenté sous un titre générique masculin sera vu comme masculin par notre cerveau. Il sera difficile de penser à la présence de femmes dans cet ensemble.

Lors de notre premier questionnaire, le 10 décembre est la journée des droits de l'Homme, inconsciemment, nous devons faire un effort pour nous dire que cette journée concerne aussi bien les femmes que les hommes. Rappelez-vous de notre devinette sur le frère des deux aveugles ; ici, même avec un terme épïcène, les stéréotypes et nos biais nous font penser à des personnes masculines. Dire que le masculin comme neutre est tout à fait compréhensible est donc peut-être à remettre en question.

Dans une autre étude, il a été demandé à des enfants de dire s'ils pouvaient être bons dans des études présentées avec le masculin seul comme générique, avec le masculin et le féminin ou avec la forme non genrée (ex : mathématicien/mathématicienne, mathématicien(ne) ).



Les résultats sont significatifs : que ce soit lors de la lecture par des filles de la forme masculine, d'un métier dit masculin par rapport aux formes combinées ou non-genrées de ce même métier ou lors de la lecture par des garçons de métiers dits féminins.

Une femme voyant donc une offre d'emploi dont le titre est le « neutre » masculin pourrait donc se sentir moins légitime qu'un homme dans cette fonction.

**Comment :**

Demander aux participant·e·s si ils ou elles savent comment écrire de manière inclusive.

- \* Féminiser les métiers et titres,
- \* Eviter d'utiliser le masculin comme mixte ou neutre. Utilisation de termes épiciènes (incluant également les personnes non-binaires) ; ou doubler en nommant successivement masculin et féminin ( on peut alors utiliser la contraction de ces formes en utilisant le point médian ( · = ALT+0183 ou ALT+250 sur Windows et option+Maj+F sur Mac ) ; utiliser la racine commune suivie d'un point médian, la terminaison masculine, point médian, terminaison féminine et si besoin, point médian ; signe du pluriel qui est partagé pour les deux formes (exemple : des auteur·rice·s ).
- \* L'utilisation de mots créés pour montrer la mixité : iel (il/elle), iels, celles (celles/ceux) ... En Suède, à han et hon (pour il et elle) a été ajouté un nouveau pronom personnel : hen.

Pour le point médian, on propose parfois de mettre la forme féminine entre parenthèses, cette proposition est généralement décriée car cela voudrait dire que la forme féminine est de moindre importance que la forme masculine.



Quant aux arguments contre l'écriture inclusive, nous sommes déjà revenus ci-dessus sur certaines :

**L'utilité** : Par les études qui ont été réalisées, il est prouvé que l'utilisation du masculin comme neutre ne fonctionne pas au niveau cognitif et que l'utilisation de l'écriture inclusive a un impact réel.

Idem pour le **masculin générique**.

**Le prestige** : Les femmes qui nomment leur métier par la forme masculine indiquent inconsciemment justement que la profession au masculin serait plus importante que la même profession au féminin.

**L'esthétique** : Nous sommes sûr.e.s qu'on peut facilement trouver des mots qui ne sont pas « beaux » non plus dans la langue française ... et pourtant on les utilise. C'est peut-être juste une question d'habitude pour qu'ils sonnent bien à l'oreille.

**La lisibilité** : Nous avons vu que l'écriture inclusive ne se limitait pas à l'utilisation du point médian, si le texte est bien construit dès le début de manière inclusive, on n'utilisera (presque) pas le point médian. Se pose alors la question des personnes dys, des personnes malvoyantes qui auraient plus de mal à lire ce genre de texte. Au vu des avancées technologiques, il ne serait pas difficile de mettre en place des éléments qui faciliteraient la lecture de ces textes inclusifs. Mais effectivement, il ne faudrait pas que ce type d'écriture exclue certains et certaines alors que le but est à l'opposé. L'ensemble de ce document a été écrit de manière inclusive, cela vous a-t-il été illisible ?

Pour rédiger cette partie sur l'écriture inclusive, nous nous sommes basé.e.s sur l'article du 17 octobre 2018 (<https://www.bunkerd.fr/ecriture-inclusive/>) que nous vous invitons à lire .

### **Les problèmes de la non mixité dans les métiers des STEM**

Les STEM sont donc les métiers des Sciences, Technologies, Engineering et Mathématiques. Demandez en premier lieu à l'assistance si elle voit des problèmes de cette non mixité.

Si les hommes sont fortement majoritaires dans ces métiers, les biais cognitifs dont ils sont victimes jouent sur les produits qu'ils créent.

Par exemple, dans l'informatique, les intelligences artificielles (IA) de reconnaissance faciale étaient créées par des hommes blancs. La conséquence ? les IA reconnaissaient moins bien les personnes de couleur, non pas parce que le code écrit par l'homme ne prenait pas compte de ce paramètre, mais parce que la base de données sur laquelle l'IA se basait pour se développer contenait une majorité d'hommes blancs.

La place et l'image de la femme dans les jeux vidéo seraient-elles la même si le jeu avait été créé par une équipe mixte ?

Les assistants vocaux (dont les voix sont généralement féminines) tels que Siri, Alexa, Cortana... réagissaient en rougissant si une réflexion sexiste leur était faite (heureusement, après des levées de boucliers, ces réponses ont été changées). Si des équipes mixtes avaient créé ces programmes, auraient-elles validé ces doses « d'humour » ?

De manière générale, des outils créés par 50% de la population (les hommes) sont-ils forcément adaptés à 100% de la population (les hommes et les femmes)? Au niveau de la logique d'utilisation, est-ce forcément identique pour tout le monde ? La diversité permet justement de réduire ces risques de mauvaises conceptions.

Pour d'autres exemples, nous vous proposons de visionner le reportage d'ARTE sur la médecine de genre « Allemagne-pour-une-médecine-de-genre-vox-pop » et de faire quelques recherches sur le net pour être conscientisé-e-s à la problématique.

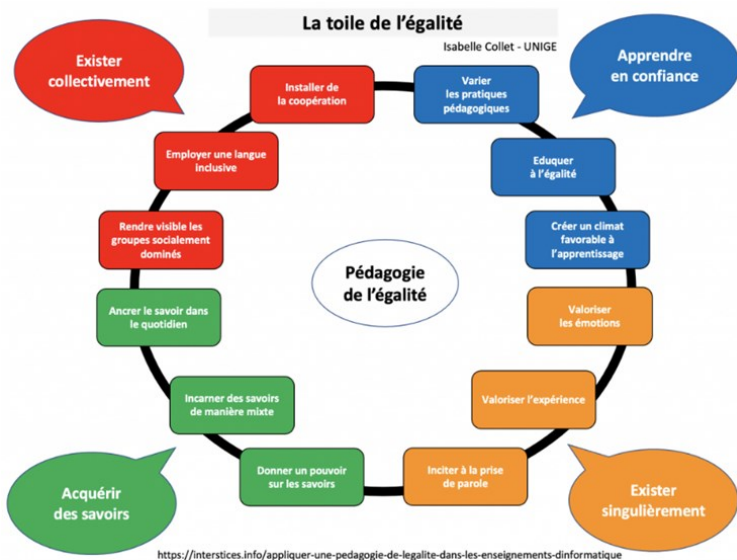
## Quelles solutions ?


Il s'agit de faire des actions affirmatives en faveur des filles pour rattraper la censure sociale :

- \* Rôle model
- \* Coaching / Mentorat
- \* Groupe non mixte pour pratiquer des activités connues masculines
- \* Concours, bourses ou prix non mixtes mettant les filles en valeur

## Dans vos groupes

Utilisez la toile de l'égalité d'Isabelle Collet lors des activités. Cette toile, organisée en quatre blocs dont l'élève est le centre, permet de travailler à l'égalité lors de l'enseignement.





Elle s'intéresse tant à la connaissance qu'à la « conscience » de la connaissance, ou la représentation que nous en avons. Nous avons vu que le manque d'intérêt des femmes pour les métiers de l'informatique provient en partie de stéréotypes et de l'image que les femmes peuvent elles-mêmes avoir sur les représentations de leurs savoirs.

Pour aller plus loin, vous trouverez des explications complémentaires dans l'article « *COLLET, Isabelle. Dépasser les éductions à : vers une pédagogie de l'égalité en formation initiale du personnel enseignant. In: Recherches féministes, 2018, vol. 31, n° 1, p. 179-197* ». Disponible gratuitement sur <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:109428> .

Des petites vidéos tutoriels sont également disponibles sur le site <https://www.fondation-blaise-pascal.org/3-videos-outils-pour-parler-sciences-du-numerique-aux-filles/> pour favoriser l'intérêt des filles aux sciences et particulièrement celle sur comment animer un groupe mixte.

### Diaporama slide 34

Réalisez un débriefing avec les participant-e-s pour savoir s'ils ont appris des choses, s'ils tirent des conclusions de cette animation, s'ils ont aimé, s'ils sont d'accord...

Leur faire écrire la réponse aux questions reprises sur ce slide et ensuite les inviter à échanger.

## Lexique:

**Attirance émotionnelle** : L'orientation romantique, indique le sexe ou le genre avec lequel une personne pourra avoir une relation amoureuse ou tomber amoureux-se.

**Attirance physique** : Le(s) genre(s) auquel(s) tu es sexuellement attiré-e. Ces attractions sont généralement incluses dans les termes d'hétérosexualité, d'homosexualité et de bisexualité, tandis que l'asexualité (l'absence (totale ou presque) d'attirance sexuelle envers les autres est parfois identifiée comme une quatrième catégorie.

**Discrimination sociale** : Processus lié au fait d'opérer une distinction concernant une personne ou une catégorie sociale en créant des frontières dites « discriminantes », c'est-à-dire produisant un rejet visant à l'exclusion sociale sur des critères.

**Expression du genre** : La manifestation physique de l'identité de genre d'une personne à travers ses vêtements, sa coupe de cheveux, sa voix, sa musculature, etc. La plupart des personnes transgenres cherchent à faire en sorte que leur expression de genre (comment elles se présentent physiquement) corresponde à leur identité de genre (qui elles sont), plutôt que celle de leur sexe assigné à la naissance.

**Identité de genre** : Le sentiment intérieur d'être un homme, une femme, aucun des deux, les deux, ou un/d'autre(s) genre(s). Tout le monde a une identité de genre, même toi. Pour les personnes transgenres, leur sexe assigné à la naissance et leur identité de genre ne sont pas en adéquation.

**Préjugés** : opinions préconçue que l'on a sur quelqu'un ou d'une chose qui influencent en bien ou en mal l'image que l'on se fait de cette personne ou de cette chose. Cette opinion est liée à notre culture, nos croyances,...



*Se connecter pour plus d'égalité*

Dans le secteur informatique, il existe de très nombreux métiers, encore méconnus et bien éloignés de l'image de l'informaticien ou du génie... Mais quels sont ces métiers ? Que fait une personne qui travaille dans l'informatique ? Hommes... et femmes ? L'informatique est-ce une question de genre ? De quoi parle t'on avec les stéréotypes de genre et la mixité dans ces métiers ?

Vous voulez en savoir plus, ... Le kit prêt à l'emploi contient des fiches, des supports pédagogiques et des outils d'animation autour des métiers de l'informatique et de la mixité de genre pour vous aider à vous familiariser avec ces thèmes.

Dans le cadre du projet « Genre-et-TIC » soutenu par le Fonds social européen, Interface3.Namur vous invite à explorer la diversité des métiers de l'informatique et la mixité dans ces fonctions au travers de jeux et d'animations mis à disposition dans ce kit prêt à l'emploi... accessible pour petits et grands.

## **Interface3.Namur**

Avenue Sergent Vriethoff 2, 5000 Namur

081/63 34 90

[contact@interface3namur.be](mailto:contact@interface3namur.be)



Interface3.Namur



@Interface3n

[www.interface3namur.be](http://www.interface3namur.be)

Avec le soutien du Fonds social européen et de la Wallonie

