



ACADÉMIE
DE BORDEAUX

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**LABEL ÉGALITÉ
FILLES-GARÇONS**



**CARNET
DE BORD
DE L'ÉTABLISSEMENT**

2^d degré



**ÉGALITÉ
FILLES
GARÇONS**

LE GUIDE

Le propos de ce carnet est d'accompagner la démarche de labellisation décidée par les personnels au sein de l'établissement où ils exercent.

Il s'agit de guider la réflexion collégiale et, par la suite, la mise en œuvre des actions à travers un parcours raisonné, adossé aux différents leviers du référentiel de candidature (voir les critères du label en Annexe, p. 8-11), comprenant : des préalables, une feuille de route, un bonus et la Charte du Label.

Cette feuille de route est guidée : elle s'appuie sur un autodiagnostic, incorpore quelques grands principes de mise en œuvre et comprend des étapes définies par les équipes.

I. LES PRÉALABLES...

1. LE PILOTAGE

L'établissement fait de l'EFG un élément déterminant du pilotage. À ce titre, la thématique figure à l'agenda du CA, des conseils d'enseignement et des instances démocratiques élèves. La thématique figure dans le règlement intérieur, le projet d'établissement et le programme du CESCE.

2. LA RÉFÉRENTE, LE RÉFÉRENT ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS

L'établissement se dote d'une organisation en vue de traiter de manière pertinente les questions posées par les normes de genre à l'École et en faire un objet pédagogique partagé. À cet effet, une référente, un référent, voire un binôme de référents sont désignés par l'équipe de direction.

Ces personnels sont chargés d'animer la politique éducative en faveur de l'égalité filles-garçons et la prévention des LGBTphobies à l'intérieur de leur établissement.

Les référents ont un mandat, qui peut prendre la forme d'une lettre de mission transmise par le ou la cheffe d'établissement. Ils coordonnent la mise en œuvre des actions en lien avec leurs collègues.

Ils sont identifiés au sein de l'équipe. Leur action s'inscrit dans le cadre de la politique nationale en faveur de l'égalité des genres. Elle est concertée et valorisée.

Ils sont membres du CESCE et, dans la mesure du possible, du CVC/CVL.

3. UN AUTODIAGNOSTIC

Les équipes éducatives dressent un autodiagnostic portant sur les inégalités de genre au sein de leur établissement : il s'agit d'être outillés et organisés pour caractériser des situations problèmes lorsqu'elles se présentent, de les partager au sein de la communauté éducative afin d'imaginer des réponses notamment sous la forme de leviers éducatifs adéquats.

Pour ce faire, ils s'appuient sur le Vademecum académique ainsi que le Memento à l'usage des chefs et cheffes d'établissement (Centre Hubertine Auclert). [Agir pour réaliser l'égalité filles-garçons](#).

Cet autodiagnostic, coordonné par les référents, fait l'objet d'une restitution devant les différentes instances de l'établissement : CA, CESCE, conseil d'enseignement, CVC/CVL.

Il donne lieu à la définition d'une feuille de route, respectant certains principes, contenant des préconisations, qui sont traduites en axes de travail et projets.

II. LA FEUILLE DE ROUTE

La feuille de route fournit le cap et le chemin pour y parvenir. Elle est étroitement articulée à l'autodiagnostic posé préalablement. S'il y a lieu, la définition de cette feuille de route peut s'inspirer de constats posés lors du processus d'auto-évaluation de l'établissement, ou à partir des constats du rapport de l'évaluation externe.

La réflexion peut être accompagnée par des personnels extérieurs (lors d'actions de formation, par exemple).

Enfin, cette feuille de route doit pouvoir s'inscrire dans le projet d'établissement, ou être un préalable à sa réécriture.



LES PRINCIPES D'ACTION

1. CONSCIENTISER POUR DÉCONSTRUIRE ET TRANSFORMER

Avant de prétendre transformer, il convient de prendre conscience des phénomènes, d'en comprendre les mécanismes sous-jacents, qui sont parfois délicats à identifier. Cette étape passe donc par la formation des personnels, à l'échelle de l'établissement, dans une visée si possible pluri-catégorielle.

À cette fin, les équipes définissent un plan pluriannuel de formation sur les biais de genre à l'École à partir de l'offre fournie par l'École académique de formation continue des personnels. Par là, les équipes s'inscrivent dans la durée, ce qui est une condition de la réussite du projet.

2. TRAVAILLER AVEC

Une action dans le domaine de l'égalité filles-garçons a du sens si elle est partagée, et donc, à ce titre, relayée à différentes échelles, au sein des membres de la communauté éducative, et si elle est incarnée quotidiennement dans des pratiques professionnelles, notamment dans des pratiques pédagogiques (cf. Annexe, p. 10).

Le partenariat ici désigne : toute démarche collaborative à l'intérieur de l'établissement, entre collègues, au sein des différents services et métiers de l'établissement, mais aussi en lien avec les élèves, les parents, et les partenaires de l'école (associations, acteurs culturels, monde économique, experts issus du monde de la recherche, etc.).

POINTS DE VIGILANCE :

- ☑ Dans ce champ spécifique, un dialogue, à la fois soutenu et respectueux, est établi avec les familles. Ce dialogue peut prendre plusieurs formes qu'il convient de penser scrupuleusement. Il s'agit d'indiquer les missions spécifiques de l'École de la République, et autant que possible, d'associer les parents au processus dans une dynamique de co-éducation, enfin de restituer les travaux conduits avec les enfants devant les familles.
- ☑ Il convient aussi de s'appuyer sur les élèves : ici, l'adhésion des jeunes, autrement dit la capacité des jeunes à s'engager pour leur propre avenir, sera déterminante dans la réussite du projet. Cet engagement peut prendre plusieurs formes : club féministe, ciné-club Genre, webzine, journée de la jupe, ambassadeurs et ambassadrices Genre, etc. Il fait l'objet d'une concertation avec les référents en charge du dossier, et d'un accompagnement par les adultes, via notamment les instances démocratiques des élèves. Il est valorisé à l'occasion d'une restitution de fin d'année. Enfin, il est pris en compte positivement dans le dossier des élèves. Une ressource utile, à cet égard : [Mon CVL s'engage !](#)

3. MOBILISER L'EAC AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS

L'expérience montre que la rencontre avec les productions culturelles, la médiation qui peut être faite de ces productions culturelles (dans le cadre d'un bord de scène, de la médiation d'œuvres picturales, d'un travail sur une archive, de la lecture d'un texte littéraire en classe, etc.), et la pratique artistique qu'elles peuvent enclencher (avec ou sans l'intervention d'un tiers) sont des moments importants dans le processus éducatif. L'expérience sensible permet d'éprouver des affects, de défiger des croyances et donc des représentations parfois très ancrées. C'est le point de départ de la réflexion. Enfin, la pratique artistique contribue à une invention prolifique où se négocient et s'imaginent des modèles alternatifs de société, plus respectueux du principe d'égalité.

Ce processus vivifiant donne lieu à de nouvelles productions culturelles (émissions de radio, webzine, saynètes, exposition de photos, installations, chorégraphies, slams, etc.) qui donnent lieu à des restitutions. Ces restitutions, à leur tour, enclenchent la transmission de messages et le dialogue, notamment avec les pairs et les familles.

Il est donc important que la démarche s'appuie sur l'EAC.

Ici, on pourra mobiliser les ressources contenues dans [Bougeons ! L'égalité à travers les arts et la culture](#)

III. LE BONUS : UNE DÉMARCHÉ QUI FAIT SYSTÈME

D'autres leviers ayant une part déterminante dans le processus d'appropriation de la culture de l'égalité sont mobilisables : la promotion de la santé, l'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle, les partenariats dans les domaines des sciences et des technologies, la découverte des métiers déconstruisant les représentations de genre, la pratique sportive, l'EMI, l'EDD, etc.

La démarche de labellisation s'insère en effet dans le cadre plus global d'une politique publique visant la promotion de l'égalité des genres, l'épanouissement des jeunes citoyens du XXI^e siècle et la durabilité du monde.

Aussi, à titre d'exemple, les projets inscrits dans une démarche de labellisation E3D et/ou Edusanté seront valorisés.

Pour finir, l'établissement veille au strict alignement de la politique éducative et de la politique RH relativement à la lutte contre le sexisme et les LGBTphobies.



II. LA FEUILLE DE ROUTE

NOTRE PLAN PLURIANNUEL DE FORMATION DES PERSONNELS

(enseignants, autres catégories)

Nous indiquons ici les modules de formation suivis / programmés (cf. l'offre inscrite au PAF). En particulier, nous indiquons si nous avons suivi une formation aux biais de genre dans les enseignements.

.....

.....

.....

.....

.....

NOUS CO-ÉDUQUONS AVEC LES FAMILLES

Nous indiquons ici les initiatives prises pour favoriser le dialogue et la co-éducation avec les familles dans le champ de l'EFG & la prévention des LGBTphobies.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

LES ÉLÈVES S'ENGAGENT

.....

.....

.....

.....

.....

.....

NOTRE PROJET D'ÉDUCATION ARTISTIQUE ET CULTURELLE

Indiquer si la restitution d'un projet artistique devant les pairs et les familles est prévue, par exemple en fin d'année.

.....

.....

.....

.....

.....



III. LE BONUS : UNE DÉMARCHE QUI FAIT SYSTÈME

- Nous articulons la démarche de labellisation à celle des objectifs du développement durable (les 17 ODD, voir ci-dessous) : OUI / NON

Cette articulation porte spécifiquement sur (préciser) :

Nous sommes engagés dans la démarche E3D : OUI / NON
 Nous avons obtenu ce label : OUI / NON - En quelle année ?

- Votre établissement participe-t-il à l'expérimentation 2025-2026 des classes CHAMS (Maths et Sciences) ? : OUI / NON

Si oui, indiquer l'organisme partenaire et le projet de la classe :

- Nous articulons la démarche de labellisation EFG à la promotion générale de la santé : OUI / NON

Si oui, par quelle entrée ? Quel projet ?

Nous avons obtenu le Label Edusanté : OUI / NON - En quelle année ?

- Les 3 séances d'éducation à la vie affective, relationnelle et à la sexualité (EVARS) sont-elles réalisées à tous les niveaux ? OUI / NON

Vos commentaires sur ce point :



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

IV. LA CHARTE DU LABEL

De quelques consignes d'usage à destination des établissements candidats

Votre établissement candidate au Label Égalité filles-garçons, nous vous encourageons ! Nous listons ci-dessous quelques principes d'action qui sous-tendent la bonne compréhension de la démarche de labellisation.

Quelle est la durée de validité du label ?

Ce label a une validité de 3 ans à partir de la rentrée scolaire suivante, ce dans les 3 niveaux.

En amont de la fin de période de validité, il y a deux options : soit l'EPL candidate au niveau supérieur, soit il perd le bénéfice du label. Dans le cas du niveau 3, qui relève de la compétence du jury national, le renouvellement donne lieu à une demande motivée.

Le label ouvre droit à quoi ?

Ce label ouvre droit à l'utilisation d'un logo spécialement conçu par la tutelle pour valoriser l'engagement de l'établissement dans la démarche Égalité filles-garçons.

L'obtention de ce label inscrit par ailleurs l'établissement dans un réseau d'EPL engagés dans la même dynamique à l'échelle académique, mais aussi nationale.

L'établissement est donc identifié (son nom figure dans une [cartographie interactive](#)). Il fait l'objet d'un accompagnement personnalisé, notamment en vue du renforcement de la démarche. Ses équipes, en particulier ses référents et/ou référentes EFG peuvent être contactées par l'institution ou des partenaires de l'École pour valoriser, participer à des expérimentations et/ou renforcer l'action, voire contribuer à la politique publique en termes d'actions de sensibilisation ou de formation.

Qui peut utiliser le logo ? Et sur quels supports de communication ?

Les membres de l'équipe pédagogique (i.e. l'équipe de direction, les référents et référentes EFG), les personnels de la vie scolaire, les membres du CESCO ont le loisir d'apposer ce logo sur leurs différents courriers papier ou numérique (en signature ou pied de page).

Le logo peut également être utilisé sur tout support de communication sous réserve que le contenu ait un lien avec l'égalité filles-garçons et la prévention des LGBTphobies : affiches, flyers, carton d'invitation numérique, etc., par exemple à l'occasion d'événements, célébration (8 mars, 17 mai, 25 novembre, etc.) ou restitution de travaux en fin d'année.



Points de vigilance !

L'octroi du label est conditionné à un certain nombre de vérifications croisées. Le jury académique attache en particulier une grande attention à la régulation des situations de sexisme et de LGBTphobies, la lutte contre le harcèlement (sexiste, LGBTphobe, etc.) et le cyber harcèlement. Un EPL labellisé qui n'aurait pas une démarche pro active dans ces domaines, à la fois pour les élèves et les personnels, pourrait voir sa candidature invalidée.

Le kit est destiné à l'usage unique de l'EPL labellisé. L'utilisation de ce kit par une entité non labellisée entraînerait sa disqualification à toute candidature future.

Comment faire ?

Dès la confirmation par le Jury académique de l'obtention du Label EFG, vous recevrez un kit de communication composé :

- du logo Égalité filles garçons, en 2 formats : .jpeg pour les supports imprimés, .png pour les supports numériques ;
- du guide d'usage du label, illustrant la bonne utilisation de ce logo sur différents supports (signature mél, courriers et affiches).

Pour vos besoins spécifiques en matière de communication visuelle (affiches, flyers, vignettes pour les réseaux sociaux), n'hésitez pas à prendre l'attache du service communication pour un accompagnement : communication@ac-bordeaux.fr

L'EPL a pris connaissance de la Charte du Label EFG et s'engage à la respecter.

Signature du chef, de la cheffe d'établissement, précédée de la mention **Lu et approuvé**, et timbre de l'EPL.

LABELLISATION ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS

RÉFÉRENTIEL À L'USAGE DES CANDIDATS ET DES COMITÉS DE LABELLISATION

Le tableau ci-dessous reprend les cinq leviers d'action qui définissent une politique nationale de l'égalité entre les filles et les garçons, la prévention des LGBTphobies, autrement dit une politique de l'égalité entre les genres, et sa traduction à l'échelle de l'établissement scolaire. Pour chacun des trois niveaux de labellisation, il détaille un ensemble de critères correspondant à chacun des cinq leviers.

Il est, à ce titre, à la fois un outil d'aide à la candidature et un référentiel pour les comités de labellisation.

Nota : Il n'est pas obligatoire de remplir l'ensemble des critères pour être éligible à un niveau donné de labellisation. Quelques critères suffisent. En revanche, il est important de se reporter au cadre défini à l'échelle de l'académie de Bordeaux (voir le Guide, p. 2-3).

LEVIER D'ACTION

PILOTAGE DE L'ÉTABLISSEMENT

NIVEAU 1 ENGAGEMENT

Informar toutes les instances du projet de labellisation.

Faire figurer l'EFG dans :

- ↳ le projet d'établissement ;
- ↳ le règlement intérieur ;
- ↳ le programme de travail du comité d'éducation à la santé, à la citoyenneté et à l'environnement (CESCE).

Consacrer annuellement un conseil de la vie collégienne (CVC)/conseil de la vie lycéenne (CVL) à cette thématique (mesure issue du Grenelle des violences conjugales).

Réaliser un tableau de bord des indicateurs genrés par classe/ groupe et par enseignement (y compris dans les enseignements de spécialité, les séries, les filières).

NIVEAU 2 APPROFONDISSEMENT

Porter l'EFG dans toutes les instances en partageant le tableau de bord des indicateurs. Proposer notamment l'analyse genrée des sanctions dans les instances de l'établissement.

Consacrer annuellement un conseil pédagogique à l'EFG, afin de porter le sujet dans les enseignements.

Utiliser une partie des heures dédiées à l'orientation à cette thématique.

Valoriser le rôle du référent, de la référente EFG de l'établissement (notamment dans le cadre du PPCR – parcours professionnel, carrières, rémunérations et, le cas échéant, à travers une indemnité pour mission particulière ou HSE/ HSA).

NIVEAU 3 EXPERTISE

S'appuyer sur une enquête locale de climat scolaire pour faire de l'EFG un enjeu transversal de pilotage.

Tendre vers un fonctionnement paritaire des instances de l'établissement.

Dédier des heures spécifiques pour la mise en œuvre de projets liés à l'EFG et à l'EVARS.

Mentionner l'EFG dans le contrat d'objectifs de l'établissement.

Disséminer la démarche à plus grande échelle (réseau d'établissements, cité éducative, etc).

FORMATION

NIVEAU 1
ENGAGEMENT

Le référent/la référente se forme auprès de l'École académique de formation continue aux enjeux de l'égalité des genres.

L'équipe de direction et l'équipe de vie scolaire s'engagent à se former.

Les personnels de l'établissement s'engagent à se former.

NIVEAU 2
APPROFONDISSEMENT

Les professeurs principaux se forment sur les biais de genre dans l'orientation.

Les élèves élus et mandatés de l'établissement sont formés.

NIVEAU 3
EXPERTISE

Associer dans la mesure du possible les personnels hors Education nationale au processus de formation.

Faire de l'établissement une tête de réseau, à l'échelle du secteur, du bassin, de la ZAP.

Encourager les collègues à devenir formateurs/formatrices à l'échelle académique.

POLITIQUE ÉDUCATIVE ET VIE SCOLAIRE

NIVEAU 1
ENGAGEMENT

Faire du règlement intérieur et du projet de vie scolaire des supports au service de la politique éducative en faveur de l'EFG.

Faire connaître les actions éducatives dédiées à l'EFG et y engager au moins 2 classes de l'établissement.

Favoriser la mise en œuvre des propositions du CVC/CVL dédiées à l'EFG.

Organiser une action pour le

- 8 mars, journée internationale des droits des femmes
- 17 mai, journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie
- 25 novembre, journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes.

Articuler les actions avec la mise en œuvre de l'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle (Programme EVARS, validé en fév. 2025).

NIVEAU 2
APPROFONDISSEMENT

Lutter contre les actes sexistes, lesbophobes, homophobes, transphobes.

Participer à des actions et concours académiques/nationaux (ex. : Zéro Cliché pour l'Égalité filles-garçons, Buzzons contre le sexisme, etc.).

Une classe par niv. au moins s'engage dans un projet éducatif d'ampleur (sur la lutte contre les stéréotypes de genre, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et/ou l'accompagnement à l'orientation).

Engager une réflexion, en lien avec la collectivité territoriale, sur les usages et les aménagements des espaces scolaires.

NIVEAU 3
EXPERTISE

Développer des mesures de responsabilisation pour répondre aux comportements à caractère sexiste et aux violences de genre.

Prévenir le harcèlement et le cyberharcèlement à caractère sexiste et sexuel.

Impliquer tous les dispositifs de démocratie scolaire et d'engagement des élèves dans la labellisation (notamment les clubs, associations, FSE, MDL, etc.).

Rendre les élèves acteurs de la mobilisation autour du 8 mars, du 17 mai, du 25 novembre. Structurer et pérenniser un réseau d'élèves ambassadeurs et ambassadrices de l'EFG.

NIVEAU 1
ENGAGEMENT

Proposer des outils pour observer les pratiques en classe (valorisation à la même hauteur des filles et des garçons, répartition égale de la parole entre les filles et les garçons, répartition des tâches, appréciations sur les copies et les bilans périodiques, mixité des groupes, etc.).

Proposer des outils pour prendre en compte l'EFG dans l'ensemble des enseignements (en lien avec les réflexions menées dans le conseil pédagogique et les conseils d'enseignement).

Engager une réflexion sur les manuels scolaires utilisés et plus largement sur les supports pédagogiques comme outil d'éducation à l'égalité.

Intégrer dans les heures dédiées à l'orientation une réflexion sur les enjeux d'égalité et de mixité, notamment dans les enseignements scientifiques (en lien avec le psyEN).

Faire un état du fonds documentaire du CDI sur les droits des femmes, les questions LGBTQI+.

Favoriser la pratique sportive des filles et des garçons.

NIVEAU 2
APPROFONDISSEMENT

Accompagner, en lien avec les corps d'inspection, l'évolution des pratiques professionnelles (solliciter, le cas échéant, une formation d'initiative locale).

Se fonder sur les conseils d'enseignement pour renforcer la prise en compte de l'égalité dans les disciplines et favoriser des engagements d'équipes.

Faire du conseil de classe un lieu dégagé de tout stéréotype de genre.

Conduire un dialogue avec les familles, notamment dans le cadre de l'orientation, pour favoriser des choix dégagés des déterminismes de genre.

Constituer un fonds documentaire sur l'égalité, les droits de femmes, les droits des personnes LGBTQI+.

NIVEAU 3
EXPERTISE

S'appuyer sur l'ensemble des situations d'apprentissage, les enseignements, les projets interdisciplinaires et les éducations transversales (éducation artistique et culturelle - EAC, éducation aux médias et à l'information - EMI, éducation au développement durable - EDD, éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle, éducation à la citoyenneté, etc.) pour faire acquérir le sens de l'EFG aux élèves.

Solliciter l'accompagnement de la recherche pour améliorer les pratiques professionnelles.

Systématiser la prise en compte des enjeux de mixité et d'égalité dans l'accompagnement à l'orientation. Mener des actions à l'échelle de l'établissement et dans le cadre de l'accompagnement individuel des élèves et des familles. Accompagner l'ambition des filles et des garçons en se fondant sur les dispositifs d'égalité des chances. Engager l'association sportive dans une démarche en faveur de l'égalité et de la mixité (dispositif Ethic'action de l'UNSS).

Faire connaître et partager l'expertise des personnels enseignants et d'éducation en matière de pratiques professionnelles au-delà de l'établissement (en lien avec l'EAFC).

PARTENARIAT ET RAYONNEMENT

NIVEAU 1 ENGAGEMENT

Identifier sur le territoire les partenaires, qu'ils soient institutionnels, associatifs, culturels ou issus du monde professionnel, pouvant contribuer à promouvoir l'EFG dans l'établissement.

Engager un ou plusieurs partenariats avec des structures bénéficiant d'une expertise en matière d'EFG et de prévention des LGBTphobies, organiser des interventions devant les élèves et/ou les personnels de l'établissement.

Nota : veiller au fait que les associations partenaires sont agréées par l'institution (en particulier dans le champs de l'EVARS, la prévention des LGBTphobies).

Engager une réflexion avec les partenaires du monde du travail pour favoriser des séquences d'observation et des PFMP (périodes de formation en milieu professionnel) dégagées des déterminismes de genre.

Informers les familles de la démarche de l'établissement pour une labellisation EFG.

NIVEAU 2 APPROFONDISSEMENT

Développer les interventions de partenaires ayant une expertise en matière d'EFG devant les élèves et/ou les personnels.

Engager l'ensemble des partenaires de l'établissement (collectivités, entreprises, associations) dans la démarche de labellisation, qu'ils soient ou non détenteurs d'une expertise en la matière.

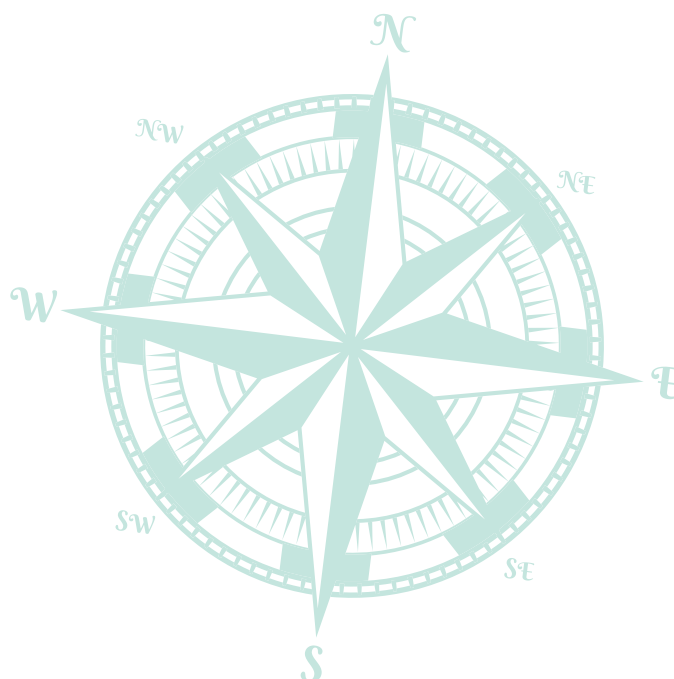
Encourager les familles à s'impliquer dans le processus de labellisation.

NIVEAU 3 EXPERTISE

Systematiser, pour toutes les classes de l'établissement, des interventions de partenaires.

Faire contribuer les familles à la dynamique de l'établissement en faveur de l'EFG et la prévention des LGBTphobies.

Rendre visible l'engagement de l'établissement en faveur de l'EFG en organisant une valorisation des actions menées, dans l'établissement et plus largement sur son territoire (notamment dans les écoles).





Contact :
LabelEFG@ac-bordeaux.fr

Nous suivre en ligne sur
ac-bordeaux.fr



[@AcBordeaux](https://www.instagram.com/AcBordeaux)

Réalisé par le service communication
du rectorat de l'académie de Bordeaux

Octobre 2025