



PREMIER
MINISTRE

Liberté
Égalité
Fraternité

Promouvoir une orientation non genrée et une égalité réelle de l'insertion professionnelle des filles en particulier dans les milieux populaires (Quartiers de la politique de la ville / Zones rurales)

Credit image : Alina Kvaratskhelia / iStock



CONSEIL D'ORIENTATION DES POLITIQUES DE JEUNESSE

INTER-COMMISSION ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

ADOPTÉ LE 08 AVRIL 2021 PAR LES MEMBRES DU COJ

AVERTISSEMENT

Le COJ a souhaité que la rédaction de ce rapport soit réalisée en écriture inclusive car celle-ci désigne l'ensemble des attentions graphiques et syntaxiques qui permettent d'assurer une égalité de représentations des deux sexes.

AVANT-PROPOS.....	4
PRÉAMBULE.....	5
PARTIE I - LES CONSTATS : LES INEGALITES D'ACCES AUX FILIERES ET AUX METIERS S'ACCENTUENT POUR LES FILLES DES MILIEUX POPULAIRES	7
1.1 - Des inégalités dans les parcours scolaires / universitaires / professionnels	8
1.2 - Des discriminations dans l'accès à l'emploi.....	11
1.3- Le poids de l'environnement social et familial dans le choix des parcours (orientation / emploi).....	16
PARTIE II - LES ACTIONS FAVORISANT L'EGALITE ET LA MIXITE DANS LES PARCOURS D'ORIENTATION ET D'INSERTION PROFESSIONNELLE.....	19
2.1 - Les politiques publiques d'orientation visant à sensibiliser les filles aux filières et aux métiers à dominante masculine.....	20
2.2 - Les initiatives du monde associatif.....	29
2.3 - Les initiatives du monde économique (Entreprises, syndicats).....	32
PARTIE III - LES RECOMMANDATIONS.....	33
3.1 - « Graver dans le marbre » la question de l'égalité dans les politiques publiques en s'assurant de son effectivité.....	34
3.2 - Renforcer la mise en œuvre des actions de sensibilisation et d'information sur l'égalité entre les filles et les garçons.....	37
3.3 - Favoriser la rencontre entre les filles et les entreprises.....	40
3.3 - Apporter un soutien financier et logistique.....	41
LISTE DES RECOMMANDATIONS	43
ANNEXES.....	47
GLOSSAIRE.....	66

L'orientation genrée ou sexuée, de quoi parle-t-on ?

Le sexe relève du biologique et de l'inné. Il désigne les caractéristiques biologiques et physiologiques qui différencient les femmes des hommes.

Le concept de genre est apparu aux Etats-Unis dans les années 1970 sous le terme « gender » par des féministes qui ont mené une réflexion autour du sexe et des rapports femmes/hommes. Cette notion sera exportée en France dans les années 1980.

Françoise Vouillot¹, enseignante chercheuse spécialisée sur les questions du genre et de l'orientation scolaire considère que « Le travail est sexué, les savoirs et les compétences sont sexués, donc l'orientation est sexuée. ».

Le genre est une construction sociale, il définit le contenu des rôles de sexes , c'est à dire les traits psychologiques, les comportements, les rôles sociaux ou les activités assignées aux femmes ou aux hommes dans une société donnée, à une époque donnée en un endroit donné.

Françoise Vouillot rappelle que le concept de genre désigne le système hiérarchisé de normes de masculinité/féminité en vigueur. Ce système est hiérarchisé car ce qui est désigné comme « masculin » vaut plus que ce qui est désigné comme « féminin » ce qui participe à la construction et au fonctionnement des inégalités entre les sexes.²

Les études sur les rapports sociaux de genre aboutissent au même constat que les relations entre les genres ne sont pas égales, avec un genre masculin valorisé par rapport au genre féminin.³

Les stéréotypes ont la vie dure même en 2021 et comme le souligne Françoise Vouillot, il est « attendu des femmes qu'elles occupent des fonctions professionnelles tournées vers le soin aux autres (rôle de sexe) parce qu'elles sont supposées être, par « nature », empathiques et douces (stéréotypes de sexe), et des hommes, qu'ils occupent des fonctions de pouvoir (rôle de sexe) parce qu'ils sont supposés être, par « nature », ambitieux et doués d'autorité (stéréotypes de sexe). ».

¹Maitresse de conférences en psychologie de l'orientation INETOP/CNAM et responsable du groupe de recherche OriGenre, Laboratoire CRTD

² Agir dès le plus jeune âge contre les stéréotypes de sexe et les inégalités filles-garçons est une nécessité" Entretien avec Françoise Vouillot- Art HCE 26 Février 2014

³ « Les hommes sont également inscrits dans le système mais on peut postuler, au regard des statistiques, que ce système s'organise à la défaveur de la grande majorité (80/20) des femmes (taux de chômage supérieur, taux de qualification inférieur, métiers moins payés, charge des enfants et difficile conciliation des temps, temps partiel, travailleuses pauvres, etc.). Même si chaque parcours individuel ne peut s'uniformiser en fonction de la seule appartenance à un sexe biologique, l'expérience vécue du territoire urbain et scolaire se révèle différente entre les femmes et les hommes. »

Source : Edith Maruéjouls, docteure en géographie et fondatrice de L'AROBÉ – L'Atelier Recherche Observatoire Egalité – bureau d'études spécialisé dans les questions d'égalité genrée et dans la mise en place des politiques publiques.

P
R
É
A
M
B
U
L
E

Le 08 juin 2020, la secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la lutte contre les discriminations, Marlène Schiappa, et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Education et de la Jeunesse, Gabriel Attal, ont confié au Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE), une mission portant sur la façon dont les jeunes générations ont perçu la répartition des rôles sociaux des femmes et des hommes dans l'univers familial, professionnel et dans la société, au moment du confinement et, plus largement, sur la façon dont ils la voient pour l'avenir.

L'intérêt pour cette mission a été confirmé par le gouvernement actuel. Pour rappel, l'égalité entre les femmes et les hommes a été déclarée « grande cause nationale » du quinquennat.

Le COJ a été associé à cette saisine et, dans ce cadre, il a diffusé à ses membres le questionnaire en ligne réalisé par le HCE auprès des jeunes de 17-19 ans en les interrogeant sur la vision de la répartition des rôles pendant le confinement. Cette enquête devant permettre au HCE d'intégrer des éléments dans son rapport.

Parallèlement, la présidente du COJ en accord avec la présidente du Haut Conseil à l'Egalité a proposé la création d'une inter-commission « Egalité Femmes / Hommes » composée des membres volontaires des commissions de l'éducation populaire et de l'insertion des jeunes et d'une représentante du Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE). L'objectif de cette inter-commission est de formuler des propositions, particulièrement sur les questions d'égalité dans les politiques et les actions d'insertion.

La littérature sur le sujet fait le constat largement partagé que les métiers les plus précaires sont souvent ceux qui sont associés aux métiers dits « féminins », voire se rapportent à ceux de la sphère domestique (soins à la personne, garde d'enfants, secrétaire) et que les métiers les plus valorisés, à savoir ceux de la filière scientifique, sont réservés aux garçons.

Bien que les filles réussissent en moyenne mieux leur scolarité que les garçons, elles se dirigent, au moment des grands paliers d'orientation, vers les sections littéraires et tertiaires, vers des voies moins rémunératrices en termes professionnels que les sections scientifiques et techniques industrielles. Ce constat est antérieur à la réforme du bac 2021 dont l'objectif est de donner aux jeunes la possibilité de faire des choix en fonction de leurs aspirations. Ainsi, les filières traditionnelles (L, ES, S,) ont été supprimées au profit de trois enseignements de spécialités obligatoires à choisir en Première, en plus du tronc commun et de l'apprentissage de deux langues vivantes. La note d'information de novembre 2020 de la Direction de l'évaluation de la prospective et de la performance (DEPP) confirme que la sous-représentation des filles dans tous les enseignements scientifiques sauf en SVT, constatée pour les premières générales de la rentrée 2019, se retrouvent pour les terminales générales à la rentrée 2020. Cela montre bien que la question de l'orientation des filles vers les filières scientifiques et techniques est encore d'actualité.

PRÉAMBULE

La socialisation différenciée des filles et des garçons, ainsi que le poids de l'origine sociale jouent fortement sur l'orientation. Ainsi, en multipliant les possibilités et les combinaisons possibles, la réforme du bac n'a pas répondu aux objectifs donnés et a de fait des effets extrêmement limités sur les aspirations des jeunes.

Les parents et l'équipe pédagogique (enseignant-e-s et conseiller-e-s d'orientation) agissent également dans l'orientation scolaire des jeunes, eux même ayant leur propre vision des situations professionnelles et leurs codes sociaux.

Le poids du territoire a un impact réel sur l'orientation des filles, celles-ci tendent, à la campagne, à soit arrêter les études ou alors partir, pour pouvoir poursuivre des études (avec le coût de l'éloignement et matériel que cela implique).

Alors que les femmes sont en majorité plus diplômées que les hommes, nous observons cette année encore une inégalité salariale de 25% (INSEE- 2017). Si le taux de chômage est le même entre les femmes et les hommes, le taux d'inactivité des femmes est lui doublé par rapport à celui des hommes. Et malgré un taux d'insertion similaire en sortie d'étude, les femmes sont embauchées et restent plus longtemps en contrats précaires (CDD, temps partiel), la crise sanitaire liée à l'épidémie de la COVID, venant fragiliser plus fortement leur situation.

L'orientation non genrée aurait certes pour effet que les femmes se dirigent vers des métiers mieux rémunérés, mais il faut également poursuivre la revalorisation des métiers à prédominance féminine et lutter contre les contrats précaires.

A partir de ces constats, les participantes et les participants de l'inter-commission « Egalité Femmes / Hommes » du COJ ont décidé d'organiser leurs travaux sur la question de l'orientation scolaire, universitaire, professionnelle des jeunes (en particulier des filles) de milieu populaire dans leur insertion dans la vie active.

Ce rapport est organisé en trois parties avec en premier lieu le rappel des constats autour de ce qui constitue les inégalités dans les parcours scolaires, universitaires et professionnels, les discriminations dans l'accès à l'emploi et le poids de l'environnement social dans le choix des parcours (orientation/emploi). La deuxième partie présente les actions et initiatives mises en œuvre dans les territoires pour favoriser l'égalité entre les filles et les garçons dans les parcours d'orientation et d'insertion professionnelle. Pour finir, la troisième et dernière partie propose 33 recommandations pour lutter contre l'orientation genrée, ce qui contribuera à donner aux filles un éventail de choix d'études et de métiers qui soit à la hauteur de leurs droits.

Jeanne PECHON,
Présidente de l'inter-commission Egalité Femmes / Hommes

PARTIE I

LES CONSTATS : LES INEGALITES D'ACCES AUX FILIERES ET AUX METIERS S'ACCENTUENT POUR LES FILLES DES MILIEUX POPULAIRES

La convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2019-2024) souligne dès son préambule que les données statistiques produites chaque année mettent en évidence des différences entre les sexes en matière de parcours et de réussite des jeunes, de choix d'orientation et de poursuite d'études entre filles et garçons. Ces différences ont des incidences ultérieures sur l'insertion dans l'emploi ainsi que sur les inégalités professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes.

Dans la plupart des pays occidentaux, il est observé des inégalités dans les parcours scolaires et professionnels dont les déterminants se trouvent également dans l'origine sociale.

Dans cet avis, nous entendons par « milieux populaires » principalement mais pas exclusivement, les quartiers relevant de la politique de la ville et « les territoires ruraux fragilisés qui recouvrent des territoires peu densément peuplés, marqués par des difficultés socio-économiques importantes, et ou étant isolés du fait de leur éloignement des centres urbains »⁴.

1.1- Des inégalités dans les parcours scolaires / universitaires / professionnels

1.1.1- Une orientation qui reste genrée dans le secondaire et le supérieur

Les stéréotypes entre les filles et les garçons se constatent dès l'enseignement secondaire au moment du choix des filières. Ainsi, les filles vont s'orienter majoritairement vers les filières littéraires et économiques. Les données publiées en 2018⁵ par le ministère de l'Éducation nationale indiquent qu'en 2015 à l'issue de la seconde générale et technologique :

- 14,8 % des filles s'orientent vers une première Littéraire contre 4,2 % des garçons ;
- 23,4 % des filles s'orientent vers une première économique et sociale contre 17,3 % des garçons ;
- 29,9 % des filles s'orientent vers une première scientifique contre 38,4 % des garçons.

Les filles ont de meilleurs résultats au baccalauréat (en 2015, tous baccalauréats confondus, 90 % des filles ont obtenu leur baccalauréat contre 86 % de garçons) et elles sont plus nombreuses à obtenir des mentions "bien" ou "très bien" quelle que soit la filière. A ce titre, 35 % des filles admises au baccalauréat scientifique (S) en 2019 l'ont obtenu avec une mention « bien » ou « très bien » contre 29 % des garçons admis.⁶

Force est de constater qu'elles ne représentent que 28% des élèves dans les formations d'ingénieur-e-s, 42 % en classes préparatoires aux grandes écoles dont 31 % dans les classes préparatoires scientifiques.⁷

⁴ Combattre maintenant les inégalités sexuées, sociales et territoriales dans les quartiers politiques de la ville et les territoires ruraux fragilisés- Rapport du HCE de juin 2014

⁵Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur - Ministère de l'Education nationale, 2018

⁶« Filles et garçons sur le chemin de l'égalité » - Ministère de l'Education nationale publiée en 2021

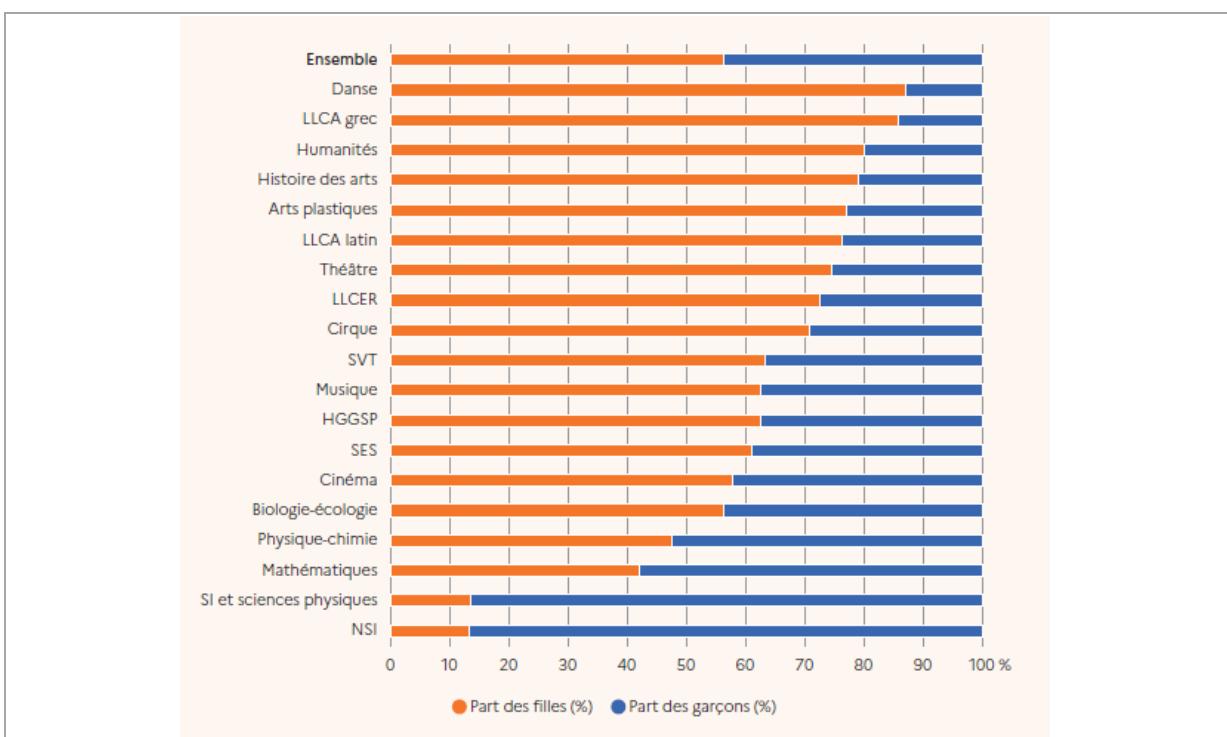
⁷ MESR-DGESIP-DGRI SIES in Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur - Ministère de l'Education nationale, 2021

De manière générale, les filles se dirigent majoritairement vers les filières langues, lettres et sciences humaines : en 2015, les filles représentent 70 % des inscrites et inscrits à l'université en langues, lettres et sciences humaines, 85 % des formations paramédicales et sociales.

Marianne Blanchard et Arnaud Pierrel⁸ théorisent l'idée que les garçons moyens iront plus facilement en filière scientifique « quand ils se jugent très bons en mathématiques, **8 garçons sur 10 vont en S**, quand elles se jugent très bonnes en mathématiques, **6 filles sur 10 vont en S** ». Leur entourage (parents et professeurs) aura également moins tendance à leur conseiller ce type de filière du fait de certains biais liés à des stéréotypes de genre. Les filles vont avoir tendance à plus douter à s'orienter dans une filière scientifique réputée masculine.

Si la réforme du bac a pour objectif de donner aux jeunes la possibilité de faire des choix en fonction de leurs aspirations, le rééquilibrage dans les spécialités scientifiques et littéraires ne s'est pas fait. Comme l'indique la note d'information n°20.38 de novembre 2020 de la Direction de l'évaluation de la prospective et de la performance (DEPP), « la sous-représentation des filles dans tous les enseignements scientifiques sauf en SVT constatée pour les premières générales de la rentrée 2019, se retrouve pour les terminales générales à la rentrée 2020 ».

Figure 1 : Répartition par sexe des élèves selon les enseignements de spécialités en terminale générale en 2020 (%)



Lecture : à la rentrée 2020, les filles représentent 41,9% des effectifs ayant choisi mathématiques en enseignement de spécialité de terminale générale. Source : MENJS-DEPP- Réf : Note d'information, n°20. 38 DEPP

Ainsi, seulement 13 % des élèves suivant la spécialité numérique et sciences informatiques (NSI) à la rentrée 2020 sont des filles alors qu'elles représentent 56% des élèves de terminale générale (voir **Figure 1**). La proportion des filles en sciences de l'ingénieur- e et sciences physiques est la même (13 %).

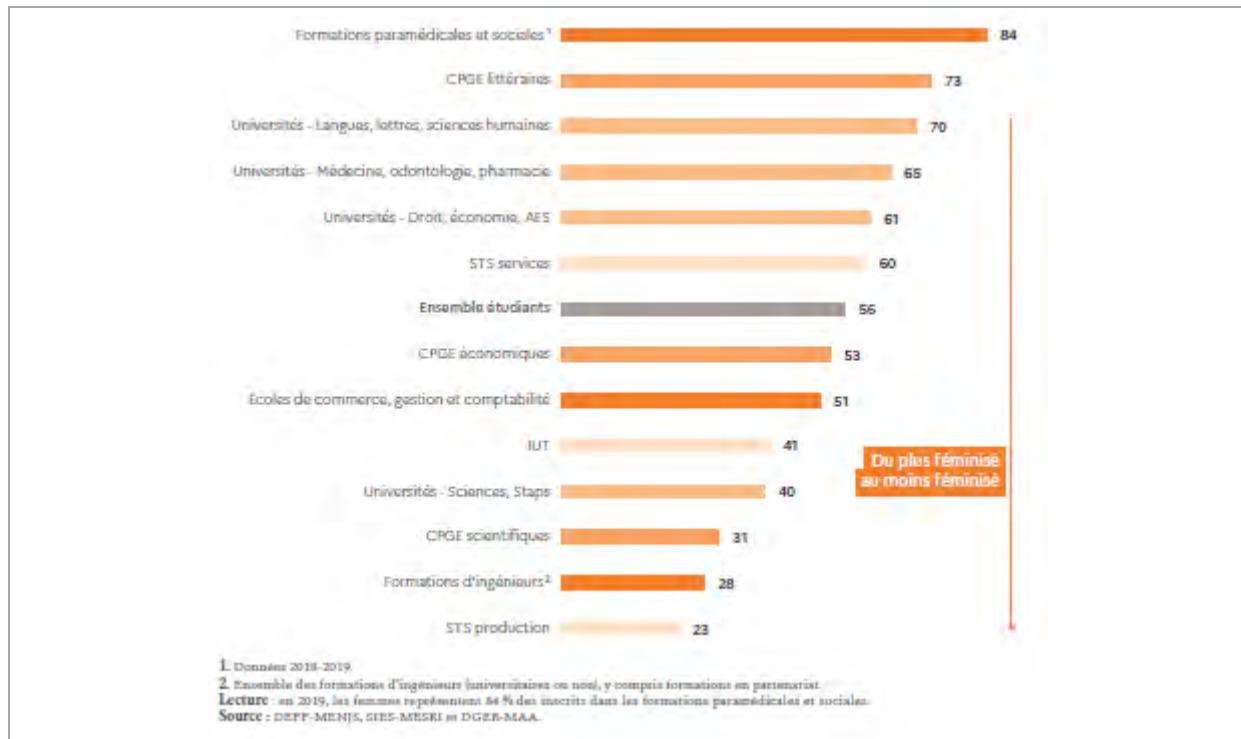
⁸ BLANCHARD Marianne, PIERREL Arnaud Chapitre 3. Filles et garçons en classes préparatoires scientifiques : les métamorphoses du « double handicap » au fil des trajectoires scolaires in Hélène BUISSON-FENET, Ecole des filles, école des femmes. De Boeck Supérieur, « Perspectives en éducation et formation », 2017, p.57-72.

Dans la voie technologique, les filles sont plus présentes en santé et social alors que les garçons sont majoritairement dans la spécialité industrielle.

Dans la voie professionnelle initiale, les filles vont vers les spécialités sanitaires et sociales ou de l'habillement (à la rentrée 2019, 91% de filles en classe de Terminale)⁹ et les garçons se dirigent vers les spécialités en électricité, transport ou cuisine.

Dans l'enseignement supérieur, la DEPP¹⁰ souligne que : « la différenciation des orientations selon le genre poursuit celle du second degré ». En effet, 84 % de filles sont dans les formations paramédicales et sociales alors que seulement 23 % sont dans les filières sanctionnées par un BTS production (voir **Figure 2**).

Figure 2 : Part des femmes dans l'enseignement supérieur selon la formation ou le type d'institution en 2019-2020 (%)



1.1.2- La formation professionnelle confrontée également à des inégalités liées au genre

Dans le champ de la formation professionnelle et de l'alternance, Yaëlle Amsellem-Mainguy et Patricia Loncle-Moriceau soulignent en 2015 que « rapporté à l'ensemble d'une génération, le poids de l'apprentissage a progressé depuis 1993 plus fortement pour les garçons que pour les filles. Les filles s'orientent moins souvent vers la voie professionnelle après le collège et investissent un éventail beaucoup moins large de spécialités. En 2011-2012, les apprenties représentent ainsi 3,6 % de la population des filles âgées de 15 à 19 ans contre 9,4 % des garçons du même âge »¹¹.

⁹ DEPP 2021 « Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur »

¹⁰ DEPP 2021 « Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur »

¹¹Inégalités et entrée dans l'âge adulte : éclairage sur la situation des jeunes vivant en France- Regards 2015/2 (N° 48), pages 57 à 68.

Qu'en est-t-il aujourd'hui ?

Les derniers chiffres¹² du ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes indiquent en 2020 que seulement un tiers des femmes bénéficie de contrats d'apprentissage du secteur privé.

Ces données illustrent le travail considérable qu'il reste encore à faire pour que les filles s'orientent plus vers la voie de l'apprentissage.

Par ailleurs, il convient de signaler que dans les dispositifs de seconde chance, si le nombre de bénéficiaires filles représente **47 %** dans les Ecoles de la 2^{ème} Chance, il n'est que de **26 %** parmi les volontaires des centres EPIDE¹³.

Si l'on regarde du côté de la formation professionnelle, l'AFPA¹⁴ indique que sur 113 000 personnes qui ont obtenu un des 242 titres professionnels, les femmes représentent 39 % des personnes accédant à un titre professionnel. Le taux de réussite est le même chez les hommes et les femmes mais depuis 2012 peu de progrès sont observés : les femmes s'orientent toujours majoritairement vers le tertiaire. Elles sont très présentes dans les formations préparatoires destinées aux personnes non qualifiées qui se préparent à une première qualification¹⁵.

Par ailleurs, ces inégalités liées à la division sexuée du travail ont été soulignées par des sociologues depuis quelques années. « La discrimination se constate tout au long de l'apprentissage : lors de la recherche en entreprise, lorsque les étudiant-e-s participent à leur apprentissage à travers des tâches souvent subalternes et renvoyant aux habitudes domestiques : ménages pour les femmes et travaux manuels pour les hommes. Les filles vont alors être louées pour leur efficacité quand les garçons le talent et leurs réalisations. »¹⁶.

1.2- Des discriminations dans l'accès à l'emploi

Les questions d'orientation ont un impact sur l'insertion professionnelle des filles, et donc sur leur situation sociale.

En 2017, l'observatoire des inégalités indique que le taux de pauvreté des femmes¹⁷ est légèrement supérieur à celui des hommes : 8,1 % contre 7,9 %. 13 % des femmes de 18 à 29 ans vivent sous le seuil de pauvreté contre 12 % des hommes du même âge.

En 2013, une famille monoparentale sur 3 est sous le seuil de pauvreté et parmi celle-ci, les mères inactives sont encore plus souvent concernées : 68 % d'entre elles sont pauvres.

En 2015, les femmes représentent 85 % des familles monoparentales et cette configuration familiale a un impact sur leur insertion sur le marché du travail. 82 % des mères isolées sont actives et, parmi elles, 17 % sont au chômage dont 47 % de longue durée¹⁸.

¹² Chiffres clés- Edition 2020- Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes- de la diversité et de l'égalité des chances.

¹³ Bilan 2020 EPIDE (19 centres en France- 3 350 volontaires admis par an- 29% des volontaires issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)

¹⁴ AFPA : Agence de formation pour les adultes, sous tutelle du ministère du Travail

¹⁵ Intervention AFPA du 25 février à l'interco Egalité F/G du COJ

¹⁶ Formation professionnelle : L'apprentissage des normes de genre de Nadia Lamamra, Farinaz Fassa et Martine Chaponnière dans Nouvelles Questions Féministes 2014/1 (Vol. 33)

¹⁷ Le taux de pauvreté représente le nombre de personnes vivant en dessous du seuil de pauvreté, fixé soit à 50% soit à 60% du revenu médian pour une population. En France, le seuil de pauvreté est fixé à 1026 euros en 2017.

¹⁸ Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes, Chiffres clés édition 2016

En 2014, les femmes représentent 57 % des allocataires du RSA. Dans le même temps, 23 % des ménages les plus pauvres sont des familles monoparentales dont 85 % des femmes seules avec enfants¹⁹.

Les discriminations dans l'accès à l'emploi se font également ressentir au niveau des écarts de rémunération. Il est important de noter que ces écarts salariaux entre femmes et hommes sont présents dès la sortie du diplôme, contrairement à certaines idées reçues qui voudraient que ces écarts se creusent seulement avec le temps. Ainsi, 30 mois après l'obtention de leur diplôme, les diplômées d'un master ont déjà un salaire médian mensuel 13 % inférieur à celui des diplômés. Cet écart est également présent pour les licences professionnelles et les DUT.

Un autre élément de comparaison intéressant de l'insertion des jeunes diplômé-e-s est le type de contrat auquel elles et ils ont accès. A nouveau, une inégalité se fait ressentir puisque malgré des taux d'insertion similaires c'est bien dans le statut des emplois qu'une différence se fait. Les femmes auront tendance à être dans des emplois plus précaires et dans des positions moins élevées. A l'inverse, les garçons jeunes diplômés auront des emplois plus stables et seront plus souvent dans des emplois de cadres. Par exemple, parmi les diplômés d'une licence professionnelle, 75 % des hommes ont un emploi stable contre 83% des femmes. Pour les emplois de cadre, les diplômés d'un DUT comportent 48% de femmes en emploi cadre ou dans une profession intermédiaire contre 72 % des hommes.

1.2.1- Un accès à un emploi plus difficile pour les femmes de milieux populaires

Les femmes résidant en Quartier de la Politique de la Ville (QPV) sont plus exposées à des difficultés d'insertion professionnelle que celles des autres quartiers des unités urbaines englobantes, ainsi près d'une femme sur deux est en dehors de l'emploi contre près d'une femme sur trois dans les quartiers environnants.

La situation ne s'est pas améliorée depuis 2014, année de promulgation de la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine.

Entre 2014 et 2019, le taux d'activité des femmes résidant en QPV s'est détérioré de 2,7 % alors qu'il a progressé de 1,8 % pour les femmes vivant dans les autres quartiers des unités urbaines environnantes.

En outre, le taux de chômage des habitantes de QPV est 2,6 fois supérieur à celui des femmes des autres quartiers.

Le poids de l'emploi partiel subi est plus fort dans ces territoires pour les femmes : parmi les actives en emploi résidant en QPV, 16,6 % travaillent à temps partiel tout en souhaitant travailler davantage ou sont au chômage technique ou partiel contre 6,8 % des femmes résidant hors QPV.

Les actives occupées dans les QPV sont confrontées à des conditions de travail plus précaires : elles sont plus fréquemment en CDD que les salariées hors QPV (1,7 fois plus : 20,1 % contre 11,9 %) et les salariées en contrat d'intérim sont 2,3 fois plus représentées parmi les habitantes de QPV que parmi celles vivant dans les unités urbaines environnantes (3,2 % contre 1,4 %).

Les femmes résidant en QPV sont majoritairement employées (58,1 %, soit 1,6 fois plus que les femmes des unités urbaines environnantes).

¹⁹ Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes, Chiffres clés édition 2017

Comparativement aux femmes vivant hors QPV, elles sont beaucoup moins fréquemment cadres ou occupant une profession intellectuelle supérieure (6,61 % contre 23,1 %). Elles appartiennent également moins souvent à la catégorie des professions intermédiaires (16,9 % contre 30,1 %). À l'inverse, les ouvrières sont surreprésentées en QPV (15,3 % des actives occupées qui résident en QPV contre 5,7 % pour les autres quartiers des unités urbaines englobantes).

Ce sont dans les espaces ruraux que les écarts de taux de chômage entre les femmes et les hommes sont les plus marqués : dans les communes très peu denses, le taux de chômage des jeunes femmes de 15 à 24 ans est de près de 5 points plus élevé que celui des jeunes hommes du même âge ; cet écart s'élève à 3,4 points dans les communes peu denses.

Dans les territoires ruraux, l'organisation de l'activité économique a conduit à une structure de l'emploi majoritairement orientée vers les secteurs à dominante masculine (construction, agriculture, transports et entreposage...), tandis que l'emploi féminin est concentré dans un nombre plus réduit de secteurs d'activité (médico-social en particulier), plus souvent pourvoyeurs d'emplois précaires ou affectés par des horaires irréguliers.

Plus souvent en situation de précarité, les femmes sont également bien plus concernées par le temps partiel que les hommes : en 2019, près de 3 femmes sur 10 travaillent à temps partiel (29 %), contre moins d'un homme sur 10 (8 %).²⁰

En 2017, près de 15 % des femmes sont des travailleuses familiales (c'est-à-dire, des travailleuses indépendantes qui accomplissent des tâches dans un établissement géré par une parente ou un parent), ce statut ne concerne que 5,5 % des hommes.

S'ajoute à cela la problématique du temps partiel. Ainsi, 28,4 % des femmes actives sont à temps partiel en 2019 et **deux fois plus de femmes que d'hommes sont en sous-emploi**²¹ (cela comprend les personnes actives travaillant à temps partiel et souhaitant travailler davantage, ou travaillant à temps partiel ou complet mais qui ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel).

Le temps partiel subi est essentiellement féminin avec le plus souvent des emplois de mauvaise qualité à temps partiel, avec de moindres responsabilités. En 2019, un million de femmes travaillant à temps partiel voudraient travailler plus alors qu'en comparaison, cette situation concerne 386 000 hommes²².

1.2.2- Un marché du travail marqué par des disparités de genre dans certains secteurs

En Europe, 50,6 % des emplois occupés par les femmes en 2012 sont concentrés dans 12 des 87 familles professionnelles contre 20 familles professionnelles concentrant plus de 50 % des emplois occupés par les hommes²³.

En France, les métiers qui comptent la plus forte proportion de femmes sont toujours ceux du tertiaire, tandis que ceux qui en comptent le moins sont des métiers de l'industrie ou de la construction.

²⁰ Source ANCT

²¹ Chiffres clés édition 2020 – vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances).

²² Inégalités entre les femmes et les hommes : notre tableau de bord - L'essentiel 5 mars 2021 Observatoire des inégalités

²³ Enquête emploi 2012, Insee in Chiffres clés 2014, Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, thème 2, p.4

La répartition genrée se retrouve également dans certaines catégories socio-professionnelles : en 2012, les femmes représentent 76,7% des employé-e-s , 51,2 % des professions intermédiaires, 40 % des cadres et professions intellectuelles supérieures, 19 % des ouvrièr-e-s.²⁴

De même, certaines professions restent totalement féminisées : en 2016, 97,7 % des aides à domicile, aides ménagères et assistantes maternelles sont des femmes. ²⁵

Elles sont particulièrement représentées dans les emplois les moins rémunérés. Selon les chiffres clés de 2020 du Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances ²⁶, 83 % de femmes sont dans les métiers d'aide aux personnes et de la propriété ; 67 % dans l'enseignement, 87 % dans les Ehpad.

Le sous-emploi des femmes peut les inciter à changer de métier ainsi que la volonté de trouver un métier permettant une conciliation vie professionnelle et familiale, ce qui précarise davantage leur situation sociale. Le COJ invite la puissance publique à poursuivre le dialogue social afin de veiller à la fin des sous-rémunérations qui fragilisent la vie des femmes.

L'AFPA élabore chaque année un bilan sur la mixité des métiers dans les titres professionnels du ministère du Travail et met en évidence la persistance des stéréotypes liés au genre pour certains emplois (voir Encadré 1).

²⁴ Dares et Observatoire des inégalités

²⁵ Insee, Enquête Emploi, 2012.

²⁶ https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2020/12/Chiffres-cles-EFH_2020.pdf

Encadré 1

Bilan mixité des métiers 2019 - AFPA

Les femmes représentent 39 % des personnes accédant à un titre professionnel (113 000 personnes ont été certifiées sur un des 242 titres professionnels).

Depuis 2012, la répartition des femmes dans les différents secteurs de formation ne change pas. Elles s'orientent majoritairement vers le tertiaire (environ trois quart des femmes) puis elles sont présentes dans les formations préparatoires, viennent ensuite le BTP et enfin l'industrie.

Depuis 2012, les femmes sont très minoritaires dans les formations du bâtiment. Un pic à 9 % de présence féminine a été atteint en 2013 et un minimum de 5 % en 2015. Depuis le pourcentage de femmes augmente progressivement pour atteindre environ 7 %.

L'industrie est le secteur qui attire le moins de femmes mais ces dernières y sont plus présentes en proportion que dans le secteur du BTP. Leur proportion oscille depuis 2012 entre 10 % et 14 % aujourd'hui.

L'industrie est le secteur qui attire le moins de femmes mais elles y sont un peu plus présentes en proportion que dans le bâtiment et les travaux publics.

Le niveau dans son ensemble à Bac + 3 est globalement mixte. Vingt certifications sont considérées comme mixtes, ce qui ne représente que 8 % des titres professionnels de l'AFPA.

Les certifications à présence majoritairement de femmes (plus de 60 % de femmes) sont au nombre de 36, ce qui représente uniquement 16 % des certifications.

Dans le secteur du bâtiment, aucune certification ne comprend une majorité de femmes et 95 % d'entre elles sont majoritairement masculines.

On retrouve dans le top 10 des certifications à forte présence de femmes tout ce qui concerne le soin : assistant – e de vie aux familles, le tertiaire de bureau, la paie, etc.

Pour 9 formations de niveau 3 (niveau CAP), la présence de femmes commence à augmenter. Elle reste bien inférieure à celle des hommes mais les femmes atteignent 92 % de réussite et 86 % pour les garçons. En règle générale, elles réussissent aussi bien voire mieux que les hommes dans ces secteurs.

Les certifications mixtes correspondent aux métiers de serveur, responsable d'établissement touristique, conduite routière, formation pour adulte, cuisine, etc. Les formations sont mixtes dans les domaines du tertiaire plus classiquement occupés par les femmes comme l'administratif, la formation, l'aide aux personnes...

Après leur formation, les femmes n'ont pas les mêmes chances d'accès à l'emploi que les hommes. Avec le même titre professionnel, 73,2 % d'entre elles accèdent à l'emploi dans les six mois et 78,6 % de garçons. Six mois après leur certification, elles sont en retard de six points par rapport aux garçons pour l'insertion professionnelle. En revanche, elles obtiennent des contrats relativement plus durables, en CDI ou en CDD de plus de 6 mois.

1.3- Le poids de l'environnement social et familial dans le choix des parcours (orientation / emploi)

Au-delà des différences de scolarisation selon le sexe, se cumulent des inégalités liées à l'origine sociale et territoriale.

En effet, les filles issues de milieux défavorisés sont confrontées à des difficultés d'apprentissage scolaire et de fait, d'orientation.

Dans un article du Monde publié le 27 septembre 2016, Mattea Battaglia et Aurélie Collas indiquent que les élèves des établissements les plus défavorisés, en fin de 3ème, ne maîtrisent que 35 % des compétences attendues en français contre 80 % pour les élèves scolarisés dans un contexte privilégié. Par ailleurs, au collège, les enseignant-e-s de ZEP estiment consacrer 21 % du temps de classe à « l'instauration et au maintien d'un climat favorable », contre 16 % hors de l'éducation prioritaire et 12 % dans le privé. C'est autant de temps en moins consacré à l'enseignement. Pour finir, ils indiquent que les « élèves de milieux défavorisés n'ont pas accès aux mêmes méthodes pédagogiques que ceux de milieux favorisés (...). En mathématiques, par exemple, les tâches sont moins ambitieuses, les attentes plus basses, l'environnement pédagogique moins porteur et cette différence de traitement est plus importante en France qu'ailleurs ».

Agnès Van Zanten et Philippe Testard-Vaillant pour le journal du CNRS²⁷ soulignent que le système scolaire français serait élitiste, le but étant de repérer les meilleurs éléments très tôt et d'exclure les plus précaires, soit dans des filières moins prestigieuses (comme professionnelles ou CAP) voire sans diplôme du tout. Sachant que ce sont toujours les enfants de cadres qui réussissent le mieux dans le secondaire et dans le supérieur hormis quelques exceptions.

Le COJ²⁸ considère que la famille et la méconnaissance des opportunités sur le territoire influencent le choix d'orientation des filles de milieux populaires. La perception et les visions véhiculées dans le milieu familial proche ou éloigné reproduisent les stéréotypes de genres. De plus, les modèles sont souvent les mêmes au sein de la sphère amicale et le besoin de s'identifier à ses pairs, à sa famille sont de puissants freins à l'ouverture des possibles. Certaines filières et carrières ne sont pas pensées comme accessibles, notamment en raison du genre, mais aussi à cause de l'origine sociale.

Ainsi, la réforme du bac, en multipliant les spécialités et les combinaisons possibles plutôt que de renforcer un tronc commun de matières générales, n'est pas venue casser ces phénomènes, tant sur le poids de l'origine sociale que sur la la socialisation différenciée. Au-delà de ça, la réforme du baccalauréat est venue renforcer le poids du lycée d'origine dans la poursuite d'études dans la mesure où les spécialités ne sont pas proposées dans tous les lycées.

Ainsi, les choix d'orientation sont fortement influencés par leurs représentations sociales qui amènent souvent les filles à s'autocensurer.

Les facteurs d'influence peuvent s'additionner, ce qui réduit encore le choix d'orientation : par exemple, les filles issues de milieux populaires en zone rurale font des choix d'orientation plus contraints, toutes ne peuvent pas se projeter sur des études libres ou longues car elles doivent devenir rapidement autonomes financièrement. Elles peuvent aussi limiter leurs choix aux possibilités

²⁷ Comment l'orientation scolaire renforce les inégalités, <https://lejournal.cnrs.fr/articles/comment-lorientation-scolaire-renforce-les-inegalites>

²⁸ Réunions d'échanges de l'inter-commission Egalité et exploitation des résultats du questionnaire.

existantes sur le marché du travail local, dans le cas où elles veulent rester sur leur territoire et auprès de leur famille. Enfin, elles se projettent moins facilement sur certains métiers qui ne sont pas exercés dans leur entourage ou leur environnement immédiat.

1.3.1- Le rôle des familles et de l'entourage

La famille et l'entourage jouent un rôle, explicite ou implicite, sur le choix d'orientation des filles, notamment dans les milieux populaires.

Les familles, notamment les mères, incitent souvent leur fille à la poursuite d'études dans le but d'une qualification, plus particulièrement dans la voie technologique ou professionnelle, afin d'obtenir un diplôme et travailler.

Dans les territoires ruraux, les mères voient dans l'obtention des titres scolaires une possibilité de réussite sociale et d'émancipation pour leurs filles qui en travaillant acquièrent une indépendance économique (à la fois de leur famille d'origine mais également d'un éventuel conjoint).

Comme le souligne Yaëlle Amsellem-Mainguy²⁹, « le lien mère/fille, par son intensité, est un vecteur à la fois d'inertie, d'autonomie et d'indépendance (notamment économique), dans un environnement local et circonscrit ». L'étude rappelle, par ailleurs, que les filles constituent des soutiens familiaux importants dans les milieux populaires, en particulier les mères considèrent qu'en restant sur le territoire, elles pourront les aider par exemple en leur faisant bénéficier de leur réseau.

En milieu rural, au sein des classes populaires, les filles qui suivent des études s'orientent vers les secteurs proposés dans les établissements professionnels de proximité (comptabilité, gestion ou administration, vente, commerce, tourisme), le sanitaire et social, ou encore aspirent à des métiers de la sécurité ou en contact avec les animaux.

Encadré 2

*Intervention de Yaëlle Amsellem-Mainguy de l'INJEP au COJ le 14 janvier 2021
« T'as déjà vu un poste "recrute philosophe" ? » : le pari des filières courtes*

Extrait de l'étude : Les filles du coin

Nous avons rencontré peu d'enquêtées engagées dans des études longues sur les quatre terrains. Universités et grandes écoles sont relativement éloignées des territoires enquêtés et situées dans les grandes villes ou villes moyennes proches. L'optimisation des études à faire dans le but de « décrocher un travail » est dans presque tous les esprits. Océane 19 ans lycéenne en première de gestion-administration raconte une conversation avec sa mère, « patronne » d'un bar depuis quelques années, dans la petite ville la plus proche, après avoir travaillé 25 ans à l'usine :

« Avant je ne savais pas trop quoi faire... Je ne sais pas trop toujours (rires) mais bon... Et donc on en parle avec ma mère et ma soeur jumelle... et d'un coup, je me souviens bien, j'étais au collège et l'école ça n'allait pas fort fort. Alors je dis à ma mère : "Et l'université tu connais ?" Alors ma mère elle me dit : "Pfff... ça sert à quoi ? Ça t'apprend un métier ça ? Médecin oui, avocat oui, mais le reste ? Hein ? T'as déjà vu une annonce de travail à l'ANPE avec écrit "ici on recrute un philosophe ?" Et là, on a toutes explosé de rire ! » [Océane, 19 ans, lycéenne en première de gestion-administration].

²⁹ Enquête de Yaëlle Amsellem-Mainguy chargée d'étude et de recherche à l'INJEP, « Les filles du coin. Vivre et grandir en milieu rural », 2021, Presses de Sciences po.

On comprend bien dans cet échange que, dans un contexte marqué par une tension forte sur le marché du travail (avec peu d'emplois disponibles), l'apprentissage sans objectif concret ou opérationnel est une forme de luxe que les familles ne peuvent offrir à leurs filles. Ouvrière pendant 25 ans, licenciée il y a près de 5 ans, lorsque l'usine a fermé, la mère d'Océane a mis quelques années avant de se lancer dans un projet ambitieux et trouver les moyens de le mener à bien. La vente du dernier bar de la petite ville par une connaissance a été un « déclencheur ». Depuis « toute la famille prête main forte » : les enfants dès que les cours sont terminés, mais aussi le père qui vient aider quand il peut, après l'usine. Océane et sa sœur jumelle viennent donner un coup de main au bar à la sortie des cours, le week-end et les vacances. Elles font le service et le ménage surtout « car maman est fatiguée ». Cette initiation précoce au monde professionnel laisse à Océane la possibilité de s'imaginer reprendre le bar ou continuer de donner un coup de main tout en travaillant dans les environs.

Aussi, les filles qui suivent des études supérieures s'orientent avant tout vers le BTS (Orange, 2017), bien souvent présenté comme un moyen de trouver un travail « concret ». Katarina, (mère assistante maternelle à domicile, beau-père à EDF) rêve de percer dans le mannequinat ou la musique, et s'oriente vers un BTS communication pour faire ensuite une licence pro et travailler dans l'événementiel, tout en poursuivant ses passions à côté car, comme le lui dit sa mère, « le mannequinat, la musique, c'est pas un métier concret ». De la même manière, parmi celles qui ont fait des études supérieures, nombreuses sont celles qui se sont orientées vers des BTS, des études accessibles après un baccalauréat technologique ou professionnel ...

1.3.2- La méconnaissance des opportunités et la limite des offres sur le territoire, en particulier en zone rurale

Le COJ³⁰ souligne que la pauvreté de l'offre d'emploi et/ ou de formation proposée sur le territoire induit une méconnaissance des opportunités qui pourraient exister ailleurs.

Les orientations, notamment lorsqu'elles sont précoces, peuvent être dictées par la disponibilité de l'offre de formation en proximité et ainsi limiter les choix d'orientation vers les filières qui correspondent au marché du travail local (en particulier en milieu rural et QPV).

D'autres facteurs influencent ces choix d'orientation tel que l'éloignement des centres de formation, des universités, des écoles, qui nécessite d'avoir des possibilités de logement et de mobilité. Les ressources financières insuffisantes, l'auto censure, la crainte des difficultés de mobilité, la méconnaissance des solutions de transports rendent impossibles les poursuites des études hors du lieu du domicile familial.

A la méconnaissance de la réalité d'une formation (exemple : travailler avec les enfants) s'ajoute l'auto censure des filles vers les filières scientifiques ou élitistes qui paraissent inaccessibles (en raison du genre et de l'origine sociale).

³⁰ Réunions d'échanges de l'inter-commission Egalité et exploitation des résultats du questionnaire

PARTIE

**LES ACTIONS
FAVORISANT L'EGALITE
ET LA MIXITE
DANS LES PARCOURS
D'ORIENTATION ET
D'INSERTION
PROFESSIONNELLE**

2.1- Les politiques publiques d'orientation visant à sensibiliser les filles aux filières et aux métiers à dominante masculine

La question du genre dans le système éducatif est abordée depuis de nombreuses années dans différentes lois et réformes.

Le principe de mixité et d'égalité est inscrit depuis 2005 dans le code de l'Éducation : « Les écoles, les collèges, les lycées et les établissements d'enseignement supérieur (...) contribuent à favoriser la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'orientation » (article L 121-1).

La convention interministérielle de 2019-2024 « pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif » stipule que **la diffusion d'une culture de l'égalité dans le système éducatif permet aux élèves une plus grande liberté dans leurs choix d'orientation**. C'est la raison pour laquelle, les ministères signataires s'engagent notamment à faire évoluer la représentation des élèves à l'égard de certaines filières et métiers.

Ainsi, il convient de mettre en exergue l'action du ministère chargé de l'Éducation nationale en partenariat avec le Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) en termes de sensibilisation à la mixité dans les parcours d'orientation des jeunes. Cette présentation est indissociable de celle de l'action des Régions qui ont vu leur domaine d'intervention élargi en matière d'orientation depuis ces dernières années. Dans un deuxième temps, seront présentées les actions portées par les pouvoirs publics et l'AFPA dans le champ de l'orientation et la formation professionnelles. Enfin, il est important de valoriser l'effort des autres ministères sur la mixité et l'égalité entre les filles et les garçons.

2.1.1- L'action coordonnée et complémentaire du ministère chargé de l'Éducation nationale avec celle des Régions

L'éducation à l'orientation recouvre non seulement des actions de sensibilisation sur le choix de parcours et l'accès égal à ces parcours, mais aussi des actions d'information sur les métiers et les formations.

Le ministère chargé de l'Éducation nationale vise à préparer les élèves à être acteurs de leur choix, de les éclairer au niveau de la connaissance de soi, des métiers, des formations et de l'environnement économique pour que tous puissent réussir dans leur parcours et dans leur insertion professionnelle.

Il incite également, au travers de son site d'accompagnement pédagogique à destination des professionnels de l'éducation (Eduscol), à intégrer la question de l'égalité entre les filles et les garçons dans certaines disciplines (français, maths, histoire-géographie, éducation civique et éducation physique et sportive). Par exemple, dans les programmes de physique-chimie en classe de seconde générale et technologique, les professeur-e-s sont appelés à mettre en perspective des savoirs avec l'histoire des sciences, en abordant la place des femmes.

Depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », les conseils régionaux, qui assurent le pilotage du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO)³¹, sont responsables de l'organisation des actions d'information sur les métiers et les formations en direction des élèves, de leurs familles, des apprenti-e-s et des étudiant-e-s, notamment dans les établissements scolaires et universitaires. De plus, le législateur précise que **ces actions d'information à destination des publics doivent également porter sur la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

L'État conserve la compétence pleine et entière dans la définition au niveau national de la politique d'orientation. Il propose de nombreuses ressources portant sur la mixité des métiers par l'intermédiaire de l'ONISEP, Eduscol et Canopé. Dans chaque académie, une chargée de mission égalité du Rectorat diffuse et déploie des informations et actions sur son territoire (ex : réalisation d'une exposition sur la mixité des métiers dans l'académie de Reims, d'un guide pour les équipes pédagogiques dans l'académie de Clermont-Ferrand).

Afin de garantir l'unité du service public de l'orientation et de favoriser l'égalité d'accès à cette information sur les métiers et les formations, un cadre national de référence, signé le 28 mai 2019, définit les modalités concrètes de coordination des actions de l'Etat et des Régions.

Dans ce cadre national (voir Encadré 3), la lutte contre l'autocensure des jeunes et contre les discriminations doit être une priorité, ainsi que l'ouverture du champ des possibles. L'Etat et les Régions doivent également concourir à la mixité des métiers et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en luttant contre les stéréotypes sexistes.

Ce cadre national a vocation à être décliné au niveau régional sous la forme d'une convention qui définit les modalités de coordination des actions au sein des établissements scolaires ou au sein des universités (articulation des actions d'information avec les priorités définies par la région académique).

Le responsable d'établissement est garant de la cohérence des actions menées et de leur progressivité par rapport aux différentes étapes et au parcours de l'élève au sein de l'établissement. Il doit s'assurer de la cohérence des actions, de la sécurité des jeunes, du respect des principes déontologiques des engagements notamment sur la qualité des actrices et acteurs qui pourraient être mandatés par la Région pour intervenir dans le cadre d'action conjointe.

Encadré 3

Extrait du cadre national de référence : Mise en œuvre des compétences de l'État et des Régions en matière d'information et d'orientation pour les publics scolaires, étudiants et apprentis (28 mai 2019)

Article 3 - Principes et objectifs partagés par les signataires

L'Etat et la Région interviennent de manière coordonnée et complémentaire ; ils doivent veiller à la cohérence et à la continuité de leurs interventions respectives ou conjointes en matière d'information et d'orientation. Ils veillent tout particulièrement à :

- améliorer la démarche d'information des élèves, apprentis et étudiants pour leur permettre d'élaborer leur projet de manière progressive et réfléchie et ainsi mieux réussir dans la voie qu'ils auront choisie ;
- lutter contre l'autocensure des jeunes et contre les discriminations, et ouvrir le champ des possibles, notamment auprès des publics à profil particulier (handicap, etc.) ;

³¹ La loi n° n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale confie à la Région le pilotage du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO).

- prévenir le décrochage scolaire ;
- concourir à la mixité dans les métiers et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en luttant contre les stéréotypes sexistes ;
- présenter dans leur diversité les mondes économique et professionnel ainsi que les différentes voies et modalités de formation dans l'enseignement secondaire et supérieur relevant de différents ministères (formations de l'éducation nationale, de l'agriculture, établissements maritimes, formations de l'enseignement supérieur) ;
- garantir la qualité des prestations proposées définies à l'article 2 ainsi que leur évaluation régulière pour juger de leur pertinence ;
- favoriser la mutualisation des initiatives et la co-organisation des actions conduites avec les partenaires du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) et les entreprises pour faciliter et optimiser la participation des acteurs au service de l'éducation et de l'orientation ;
- s'appuyer sur les ressources et compétences de l'Onisep pour renforcer la formation à l'orientation des enseignants et des équipes éducatives, ainsi que leur sensibilisation sur les enjeux socio-économiques des territoires ;
- construire une stratégie partagée entre l'Onisep et chaque Région, pour maîtriser au mieux la spécificité des cibles grand public auprès desquelles l'information sur l'orientation est délivrée (collégiens, lycéens, étudiants, apprentis), que ce soit par des ressources traditionnelles ou numériques ;
- coordonner les expertises respectives de l'Onisep et des Régions pour construire un plan d'actions régional en matière de production et de diffusion d'information à destination des scolaires et des étudiants.

Ces efforts de coordination entre l'Etat et les Régions s'imposent avec les dispositifs de sensibilisation à l'orientation existants au sein de l'Éducation nationale : le parcours Avenir et le temps dédié à l'orientation en classe de seconde.

■ L'intervention des Régions s'articule avec la réforme du lycée sur la sensibilisation à une orientation garante de la mixité

La réforme du lycée général et technologique et la transformation de la voie professionnelle ont pour objectif de donner à l'élève plus de temps pour faire ses choix et favoriser sa réussite. Elle vise également à dépasser les représentations liées au genre ou au milieu social d'origine dans le choix de la voie et des enseignements de spécialité.

En effet, dès la rentrée 2018, **un accompagnement à l'orientation avec un temps dédié est mis en œuvre pour les classes de seconde**. Le volume horaire est, à titre indicatif, de 54 heures annuelles incluant des actions ponctuelles dédiées à l'orientation : les deux semaines de l'orientation (novembre-décembre et janvier-février), des journées de découverte des métiers, des périodes d'observation en milieu professionnel et dans l'enseignement supérieur, etc. Comme indiqué précédemment, ces actions sont élaborées en lien étroit avec les Régions.

Ce volume horaire n'est pas fléché dans les emplois du temps parce qu'il est souple et doit comporter des temps forts dédiés à l'orientation. Une multitude d'actrices et d'acteurs peuvent intervenir sur ce temps dédié qui doit être clairement défini au niveau du projet d'établissement et être visible par tous (équipe pédagogique, familles, élèves...).

L'accompagnement à l'orientation s'inscrit ainsi dans une démarche collective et partenariale, avec l'équipe éducative dans son sens large (les professeur-e-s ; les psychologues de l'Education nationale pour l'orientation - voir **Encadré 4** ; des professeur-e-s documentalistes).

Ce programme demande ainsi une coordination et une cohérence ainsi qu'une définition claire des objectifs poursuivis.

Les Régions, qui choisissent les actrices et acteurs des secteurs économiques doivent poursuivre ces objectifs, pour construire une représentation objective du monde économique et social et des métiers. Elles doivent proposer une offre de service qui concourt à favoriser l'ouverture sur le monde du travail au niveau régional, national et européen et délivrer une information qui contribue à cette mixité des métiers et à l'égalité professionnelle.

Encadré 4

Audition au COJ de Sylvie AMICI psychologue de l'Education nationale (CIO et établissements scolaires) dans l'Académie de Créteil et Versailles, formatrice à l'Education nationale et présidente de l'APSYEN

A l'adolescence, les stéréotypes de sexe (ou de genre) jouent un rôle fort dans la façon dont l'adolescent-e construit son identité. Ces rapports ne sont jamais univoques : l'adolescent-e veut s'en émanciper ou s'y conformer. L'influence des médias et des réseaux sociaux prennent une place très importante dans ces phénomènes de socialisation secondaire. Les chaînes YouTube, les influenceur-e-s et les modèles proposés de fille et garçon ont un impact fort. J'interviens actuellement en CIO, dans un lycée qui propose toutes les filières de formations professionnelles industrielles, technologiques industrielles, tertiaires, sanitaires et sociales ainsi que des filières générales et des BTS en post bac en industriel et tertiaire. Dans ce lycée, un travail de fond a été mené sur la question d'égalité filles garçons, dans le choix des parcours et des filières.

L'impact des nouvelles réformes dans le processus d'orientation à l'Education nationale

Pour rappel, les sept années d'enseignement secondaire comportent différents moments clés de choix (en fin de troisième, fin de seconde et terminale). Ces dernières années, le système scolaire a connu une réforme tous les 2-3 ans, qu'elle soit en lien avec l'accompagnement des parcours d'orientation, les politiques menées, ou encore le cadre horaire. Aucun élève n'a bénéficié d'une politique constante avec des objectifs cohérents, de sa sixième à sa Terminale. Ceci a été renforcé par les réformes structurelles des contenus de cours et des diplômes. Ces réformes laissent à peine le temps aux élèves, aux familles comme aux équipes éducatives de se familiariser avec les objectifs et les moyens de les mettre en œuvre, sachant que trois années minimum sont nécessaires pour qu'elles se diffusent.

J'observe actuellement une grande fatigue des équipes pédagogiques. Certains enseignant-e-s se sentent très concernés par cette question d'égalité et interviennent par des actions ciblées. Leur présentation des métiers est parfois très genrée, même s'ils utilisent l'écriture inclusive. Ils oublient que leur support de communication ou leur discours comporte des stéréotypes de sexe.

En tant que psychologues au sein de l'Education nationale, nous plaidons beaucoup auprès des responsables d'établissement pour une coordination des actions, afin d'éviter que celles qui sont mises en place ne soient annulées par d'autres orientées différemment.

L'écriture inclusive pour les noms des métiers

L'exemple de l'écriture inclusive est d'actualité. La plupart de mes collègues pensent qu'elle est indispensable pour la présentation des noms de métiers et la présentation générale. En 2017, son adoption pour toute la communication de l'association a été votée à 99 % lors de l'assemblée générale.

Cette vigilance sur les noms de métiers est importante, or je constate que pour les enseignant-e-s et pour beaucoup d'autres actrices et acteurs au sein de l'école, elle paraît annexe. De même, le fait que certains métiers vus comme stéréotypés pour les femmes soient aussi écrits au masculin est important.

L'écriture inclusive a été interdite dans les communications ministérielles. Par conséquent dans les textes apparaissent certains noms au masculin et d'autres au féminin, ce qui renforce les stéréotypes. L'exemple le plus classique est celui de l'assistante sociale ou de l'infirmière, écrit au féminin. Dans les circulaires de l'Education nationale, il va s'agir du médecin ou du chef d'établissement. Ce n'est pas anecdotique.

Une nécessité : rester vigilant

Cette vigilance continue doit être maintenue aussi bien par les sources d'information, par les comportements, par le langage que par des actions ponctuelles mais également en formant des personnes qui interviennent dans les établissements scolaires sur la question des métiers et des parcours.

Le lycée au sein duquel je travaille comprend des sections scientifiques et professionnelles à dominante industrielle dans lesquelles la quasi-totalité des enseignant-e-s sont des enseignant-e-s contractuel-le-s. Ce sont majoritairement des hommes avec une vision très sexuée et générée de leur propre discipline et des métiers qui y correspondent. Ce qui m'amène régulièrement expliquer à de nouveaux professeur-e-s de génie électrique ou mécanique qu'il est normal de voir des jeunes filles désireuses d'apprendre leur discipline.

La question de l'égalité dans l'orientation touche aussi les garçons

N'oublions jamais que cette question doit se travailler en France de manière profonde, simultanément pour les filles et les garçons, en sachant que les garçons subissent des discriminations au collège dans leur parcours d'orientation. Ils sont moins nombreux à passer en seconde générale parce qu'il existe beaucoup plus de formations professionnelles étiquetées correspondant aux garçons. À résultat égal, ils se trouveront face à des choix plus souvent orientés vers des voies professionnelles.

■ Un nouvel éco-système dans le parcours Avenir

Mis en œuvre à la rentrée 2015, le parcours Avenir³² permet aux élèves de la sixième à la terminale de construire progressivement, tout au long de leurs études secondaires, une véritable compétence à s'orienter. Pour ce faire, les élèves sont amenés à comprendre le monde économique et professionnel et connaître la diversité des métiers et des formations, à développer leur sens de l'engagement et de l'initiative et à élaborer leur projet d'orientation scolaire et professionnel. Chaque élève, quelle que soit sa formation en voie générale, technologique ou professionnelle peut en bénéficier.

Le parcours Avenir se construit par le responsable d'établissement en collaboration avec toute l'équipe éducative. Les partenariats avec les milieux économiques, sociaux et professionnels permettent de consolider les acquis de connaissances et de compétences par :

- des actions de découverte (visites d'entreprise, forums, conférences et débats)
- des interventions de sensibilisation ou de formation (interventions de chef-fe-s d'entreprise ou de professionnel-le-s dans les classes dans le cadre de projets pédagogiques)
- des actions d'immersion en milieu professionnel (classe en entreprise, stages)
- des projets accompagnés (mini-entreprises, reportages sur des métiers)

Au cours de sa scolarité, l'élève doit à *minima* avoir visité une entreprise, rencontré un-e professionnel-le (exemple : venue d'un -e professionnel-le d'un secteur dans l'établissement pour parler de son métier), participé à un projet (exemple : projet de mini-entreprise), et effectué un stage en classe de troisième.

Le parcours Avenir s'intègre aujourd'hui dans un nouvel écosystème où les actrices et acteurs sont plus diversifiés, où les rôles sont redistribués, dans le cadre des heures dédiées à l'accompagnement à l'orientation. **La connaissance des métiers et des formations relèvera ainsi plus des Régions** et l'accompagnement, l'appropriation ou individualisation des connaissances relèvera plus du rôle

³² Le parcours Avenir est inscrit dans la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République du 8 juillet 2013.

éducatif des équipes des établissements avec le support numérique, Folios, qui permet entre autres de coordonner les actions mises en place.

2.1.2- Des actions Etat-Région sur l'orientation des jeunes et la sensibilisation à l'égalité dans le champ de la formation professionnelle

■ Une gouvernance Etat-Région sur les questions d'orientations et de formations professionnelles prenant en compte la mixité

La coordination entre les actions de l'Etat et celles du Conseil régional ainsi que le suivi du SPRO se retrouvent également au sein du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP), composé de représentant-e-s de l'Etat, de la Région, des organisations syndicales des salarié-es et des organisations professionnelles des employeurs et des réseaux consulaires.

Comme son nom l'indique, cette instance régionale, dont le secrétariat est assuré par les Carif-Oref³³, traite les questions des formations et des orientations professionnelles. A ce titre, elle émet un avis sur la carte régionale des formations professionnelles initiales et les programmes de formation professionnelle de la Région avant leur adoption.

Le CREFOP adopte le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP)³⁴ qui tient compte des engagements pris dans le cadre du contrat de plan Etat-Région (CPER) et qui constitue le cadre de référence des politiques régionales en matière de formation et d'orientation professionnelles jusqu'en 2022.

La nouvelle génération des CPER 2021-2027, en cours de contractualisation, comporte la reconduction de la thématique relative à l'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, l'Etat et les Régions s'engagent notamment à mettre en œuvre des projets régionaux structurants de leviers de l'égalité femmes-hommes et à lever les freins à la place des femmes dans la sphère économique et sur le marché de l'emploi. Par exemple, des projets pourront porter sur la lutte contre les freins à la carrière professionnelle des femmes, sur le développement de l'entrepreneuriat des femmes ou encore sur le développement de la place des femmes dans les secteurs très masculins, notamment le numérique.

Les Régions proposent un foisonnement d'initiatives et d'actions qui portent par exemple sur la valorisation de femmes d'excellence et d'engagement (troisième édition du Printemps de l'égalité 2021 en Bourgogne-Franche-Comté), la lutte contre la précarité menstruelle (en Bretagne et Pays de Loire), la mise en avant d'artisanat de Ferronnerie exercée par de rares femmes et conférence en ligne sur le leadership féminin (dans la région Grand-Est), des manifestations sportives dédiées aux femmes (en Guyane), des conférences débats originales telles que celle portant sur l'ocytocine, hormone de l'attachement (en Martinique), des évènements portant sur l'égalité organisés pendant le mois de mars (en Occitanie).

³³ Les Carif-Oref (*Centre Animation Ressources d'Information sur la Formation / Observatoire Régional Emploi Formation*), existent depuis plus de 30 ans et comptent aujourd'hui près de 600 collaborateurs répartis sur l'ensemble du territoire. Leurs missions, qui peuvent varier d'une région à l'autre, s'articulent autour de 3 grands axes : information, observation-analyse et animation-professionnalisation.

³⁴ Signé par le Président du Conseil régional, le Préfet et les autorités académiques. Il est également ouvert à la signature des partenaires sociaux, dans le respect du quadripartisme propre à la gouvernance des questions relatives à l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles.

La sensibilisation à la mixité des filières et des métiers est donc une préoccupation forte des Régions. En Normandie, le Conseil régional a créé l'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers de Normandie. Cette dernière développe des actions, des outils de valorisation de la mixité sur l'ensemble du territoire normand à destination des élèves, des étudiant-e-s, des jeunes en insertion et de leurs proches, des enseignant-e-s, des professionnel-le-s de l'orientation ainsi que des adultes (salariés/demandeurs d'emploi).

En Ile de France, le Centre Hubertine Auclert, organisme associé de la Région Ile-de-France, contribue avec l'ensemble de ses membres, à la lutte contre les inégalités et les discriminations fondées sur le sexe et le genre et promeut l'égalité femmes-hommes. Le Centre regroupe à ce jour 230 membres, dont 134 associations, 79 collectivités locales et institutions et 17 syndicats.

■ L'action de l'AFPA pour le compte du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

Sa transformation en établissement public de l'Etat à caractère industriel et commercial (EPIC) depuis le 1er janvier 2017 marque la volonté des pouvoirs publics d'ancrer l'AFPA (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes) dans le service public de l'emploi, comme opérateur de la mise en œuvre des politiques publiques d'emploi, de formation et de développement économique des Régions.

Au titre de ces missions de service public confiées par l'Etat, l'AFPA contribue notamment à encourager l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle et faire la promotion de la mixité des métiers.

En 2017 et 2020, des études de mixité de l'AFPA ont porté sur les femmes dans les secteurs informatiques et dans les métiers professionnels du bâtiment. Elles visent à étudier les choix d'orientation, dans l'objectif d'augmenter l'élargissement des choix professionnels des femmes. Les trajectoires des femmes sont étudiées qualitativement et quantitativement, ainsi que l'insertion professionnelle des anciennes stagiaires.

Les femmes n'ont pas de regret dans leur choix d'orientation et il s'agit souvent de reconversion souhaitée, résultant de l'envie de se stabiliser après des parcours professionnels chaotiques.

Dans le secteur du bâtiment, on retrouve des femmes pour lesquelles il existe une tradition familiale dans le bâtiment ou bien dans le secteur de l'informatique, des femmes en poursuite d'étude. Mais dans ces deux secteurs, on peut observer de nombreux parcours de femmes en reconversion.

Elles rencontrent peu de réactions ouvertement hostiles en formation, toutefois elles font régulièrement part de propos sexistes, voire d'étonnement de leurs congénères masculins. Elles affirment avoir besoin d'en faire deux fois plus que les garçons, non pas pour réussir mais pour mener à bien leur intégration.

Pour lutter contre la représentation très genrée de certains métiers, l'AFPA propose de nombreux ateliers de découverte en amont de la qualification, autant pour les jeunes que pour les adultes. Ces ateliers permettent de changer cette vision et de mesurer que les métiers ont évolué en termes de charge, de tirage d'engins ou de machines. Lorsque les femmes pénètrent un métier traditionnellement masculin, les conditions de travail s'améliorent pour tous. Ces ateliers s'inscrivent dans les missions du service public de l'emploi et sont financés par le ministère du Travail.

L'AFPA organise également des ateliers mixité dans toutes les régions qui s'inscrivent dans le service public de l'emploi, mis sur pied et financés par le ministère du Travail dans chacune des régions. L'objectif est de présenter les potentialités d'embauche sur le territoire. Par exemple, le métier de soudeur/soudeuse est demandé et bien payé. En découvrant ce métier, les femmes réalisent qu'elles sont mieux payées qu'en tant qu'aide à domicile et décrochent assez facilement des contrats en CDI.

L'Agence a également développé cette année une action innovante qui consiste à mettre en lumière des femmes professionnelles dans des secteurs dits « masculins » et à en faire des ambassadrices. Il s'agit des « trophées de la mixité » (voir Encadré 5).

Encadré 5

Les trophées de la mixité de l'AFPA lancés en 2021

La régression de l'activité des femmes, y compris en matière de choix professionnel, est toujours d'actualité et la crise sanitaire n'a pas manqué de démontrer que les femmes ont été les plus touchées par le chômage partiel. Elles ont également plus souvent gardé les enfants tout en télé-travaillant.

Le concours « trophées de la mixité » s'adresse à des femmes en formation à l'AFPA sur des métiers exercés par moins de 30 % de femmes dans le titre professionnel en France. Elles avaient un mois pour répondre à des questionnaires extrêmement poussés permettant de comprendre leur trajectoire.

Parmi les 190 réponses, sept lauréates désignées par un jury ont reçu un prix le 8 mars 2021 à l'AFPA.

La première lauréate est agent d'entretien du bâtiment, un métier exercé par 4,8 % de femmes. Après des études supérieures, elle a choisi cette voie à trente ans, malgré les réticences familiales.

La deuxième est technicienne d'équipement et d'aménagement, où 4,2 % de femmes exercent. Le tertiaire développement web attire 19,2 % de femmes. En informatique, où une mixité était de mise dix ans auparavant, on observe une dégringolade de la place des femmes. Une des lauréates s'est lancée à 53 ans dans le développement web.

Une autre lauréate est devenue agent de sécurité et de sûreté privée, après avoir exercé comme aide-soignante à l'hôpital, notamment en psychiatrie de haute sécurité.

Une lauréate exerce dans le BTP sanitaire et thermique (2,2 % de femmes). Elle était seule femme dans sa formation. L'impact de ce choix de formation très peu féminisé est intéressant : cette lauréate a trouvé un stage en entreprise et y a été embauchée, ce qui a poussé l'employeur à embaucher d'autres femmes. Par ailleurs, elle a modifié complètement la répartition des tâches familiales, étant absente du lundi au jeudi pour suivre sa formation à l'AFPA.

La septième lauréate est conductrice de poids lourd, un métier du tertiaire où exercent très peu de femmes. Elle a conquis le jury en filmant sa première marche arrière avec un poids lourd.

Ce concours permet ainsi de mettre en lumière ces femmes et d'en faire des ambassadrices.

Une autre action similaire aux « trophées de la mixité » est partagée sur les réseaux sociaux. Il s'agit de la conception d'un livret présentant des portraits de femmes. Ce livret pourrait être diffusé dans des espaces tels que Pôle emploi, des lieux d'orientation ou dans le cadre de l'Education nationale.

2.1.3- Les actions de sensibilisation portées par d'autres ministères

En 2019, **le ministère de l'Action et des Comptes publics** a lancé un appel à projets en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'Etat. 42 projets ont été retenus et sont financés par le fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique³⁵. Il s'agit d'actions diversifiées et de nature à renforcer la coopération interministérielle sur les territoires, grâce au levier que représente l'égalité professionnelle : mentorat et coaching pour donner un nouvel élan à la carrière, organisation d'une journée de l'Égalité, organisation de séminaires et de hackathons, etc.

Initiée en 2013, l'opération « 100 000 entrepreneurs » dans le cadre de la semaine de sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat féminin est menée en partenariat avec **le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, PEPITE France, le ministère de l'Economie et des Finances, le ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt**. Sont associés à la démarche PEPITE France, Bpi France Création, Les Premières, Réseau Entreprendre, le réseau Mampreneures, FCE France (Femmes Chefs d'entreprises), CJD (Centre des Jeunes Dirigeants). L'objectif de cette semaine est de promouvoir la culture entrepreneuriale et la réussite au féminin auprès des femmes et des hommes de 13 à 25 ans scolarisés, mais aussi des jeunes qui sont dans les centres d'apprentissage, des jeunes décrocheurs et des jeunes issus des quartiers défavorisés.

Il n'est pas anodin de citer le SDFE avec son réseau déconcentré des droits des femmes qui travaille dans tous les territoires sur ces questions avec ses partenaires institutionnels et associatifs. Au niveau central et déconcentré, des subventions sont attribuées chaque année sur le programme budgétaire 137 « Égalité entre les femmes et les hommes » piloté par le SDFE. Ce programme (de 41,5 millions d'euros cette année) vise à impulser et coordonner les actions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, économique, politique et sociale, à la promotion des droits et à la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes. La culture de l'égalité et la lutte contre les stéréotypes représentent donc une part déterminante de cette politique publique et de son budget, offrant un cadre de travail multi-partenarial sur la jeunesse et les questions d'orientation.

³⁵ Ce fonds a été créé par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de novembre 2018 (action 1.7)

2.2- Les initiatives du monde associatif

Les initiatives portées par le monde associatif jouent également un rôle important dans le changement des perceptions des métiers chez les jeunes et dans leur sphère d'influence.

Parmi ces initiatives, on distingue celles qui sont menées par des associations créées spécifiquement pour sensibiliser à l'égalité entre les femmes et les hommes, de celles qui sont menées par des structures généralistes (associations, missions locales, structures Information Jeunesse).

2.2.1- Des associations créées spécifiquement pour la sensibilisation à l'égalité filles-garçons

Des associations sont agréées par le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports pour mener des actions de valorisation des métiers à dominante masculine envers les filles et la plupart d'entre elles font en effet l'objet de subventions de la part du ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes :

- L'association [Elles bougent](#) fait découvrir, via des témoignages de marraines aux collégien-ne-s, lycéen-ne-s et étudiant-e-s, les métiers d'ingénieur-e-s et de technicien-ne-s dans les secteurs industriels et technologiques comme l'aéronautique, le spatial, le transport ferroviaire, l'énergie ou l'automobile.
- Les associations [Femmes et mathématiques](#), [Femmes et sciences](#), [Femmes et ingénieurs](#) interviennent en milieu scolaire dans l'objectif d'encourager, chez les jeunes filles, les vocations pour les carrières scientifiques et technologiques, en améliorant notamment la connaissance des filières et des métiers. Elles proposent des rencontres avec des femmes engagées dans les carrières scientifiques.
- [L'association française des femmes diplômées des universités](#) (AFFDU) organise chaque année un concours au sein des écoles et des établissements scolaires nommé Les Olympes de la parole.

D'autres associations spécialisées sur les questions d'égalité entre les filles et les garçons mènent des actions exemplaires. C'est le cas de l'association Rêv'elles (voir Encadré 6) et de l'association FETE en Bourgogne-Franche-Comté, Grand Est et Hauts-de-France.

L'association « En avant toute(s) » mène également des actions dites de « prévention » pour sensibiliser les élèves et étudiant-e-s dans les collèges, lycées et établissements de l'enseignement supérieur aux stéréotypes de genre. Leurs interventions permettent notamment de déconstruire les idées reçues sur l'orientation.

Encadré 6

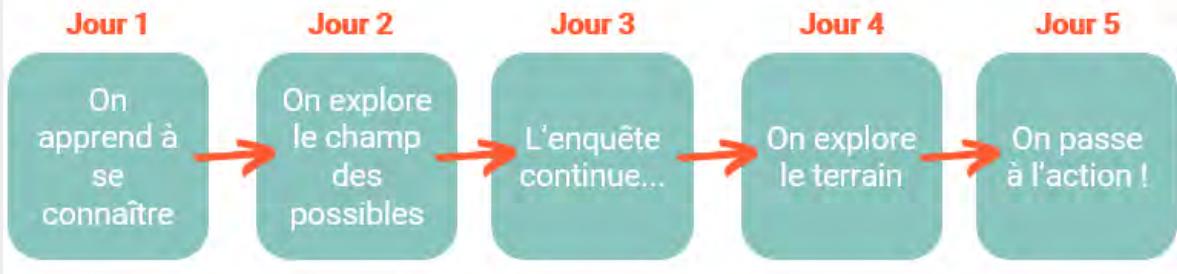
Association Rêv'elles

L'association est une structure fondée en 2013 ayant pour but d'accompagner les filles issues de milieux populaires dans une insertion professionnelle conforme à leur potentiel.

Elle propose aux filles de 14 à 20 ans un programme pédagogique pendant un an constitué d'ateliers, de mises en situations et de rencontres avec des modèles inspirants. A l'issue du programme, les capacités de chacune sont mis en avant avec un accompagnement dans une orientation non envisagée soit par manque d'informations ou de confiance en soi.

Le parcours Rêv'Elles Ton Potentiel

5 jours pendant les vacances scolaires (février, avril ou octobre), suivis d'un accompagnement de 5 mois.



Quelques chiffres clés

+ de 750 jeunes filles ont participé au programme Rev'Elles ton potentiel- 380 femmes « Rôles modèles » impliquées dans les actions en 2020- 168 évènements et rencontres organisées en 2020- 40 partenaires publics et privés

2.2.2- Des actions, menées par des associations généralistes, visant à susciter des vocations féminines (forums, visites de sites, salons spécialisés, conférences, parrainage, etc.)

Des associations généralistes, citées par les membres du COJ³⁶, proposent des actions de valorisation des métiers à dominante masculine envers les filles.

Femmes@Numérique	Six associations (AFMD, La Conférence des Grandes Ecoles, Cigref, Social Builder, Syntec numérique, Talents du numérique) fortement impliquées dans l'inclusion des femmes dans les métiers du numérique ont été à l'initiative. Au niveau national, une formation sur l'égalité filles-garçons dans le numérique est en cours d'élaboration dans le cadre du plan national de formation avec l'Education nationale.
Chemins d'Avenir « Elles osent ! »	Ce programme d'empowerment à destination des jeunes filles originaires des territoires ruraux a été créé pour leur donner les moyens de renforcer leur confiance en elles-mêmes et de s'intéresser aux problématiques liées à l'égalité femmes-hommes. L'objectif est de favoriser la découverte des filières d'avenir aux filleuses, de rencontrer des femmes inspirantes et d'être accompagnées dans leurs choix de formation, pour qu'elles puissent exprimer l'étendue de leurs talents.
« Girls can code »	Cette initiative portée par l'association Prologin, association étudiante bénévole créée en 1991 a pour but d'encourager des filles à s'essayer à l'informatique. Girls can code propose un Stage d'informatique pour les collégiennes et lycéennes pour les sensibiliser aux métiers de l'informatique et du numérique. Cette association organise également le concours national d'informatique éponyme.
« L dans la ville »	Programme transversal à l'ensemble des programmes de l'association « Sport dans la Ville », Il vise à donner les mêmes chances de réussites aux jeunes filles en les accompagnant dans leur épanouissement personnel et leur insertion professionnelle.

2.2.3- Les actions du réseau des missions locales et des structures Information Jeunesse

■ Les actions du réseau des missions locales

Le réseau des missions locales anime chaque année de très nombreux ateliers de sensibilisation à l'Egalité femme/homme auprès des jeunes accompagnés.

Parmi ces initiatives, on peut citer la journée de sensibilisation organisée par la mission locale des 2 Rives en Nouvelle-Aquitaine. Cette journée a permis à une représentante du Haut Conseil à l'Egalité d'animer un temps d'échange avec les jeunes sur ces questions et à Myriam accompagnée par la mission locale il y a quelques années, de raconter son parcours inspirant. En rupture scolaire, en conflit avec sa famille, Myriam a trouvé une écoute à la mission locale. En s'orientant vers un métier d'homme, elle s'est battue avec beaucoup de détermination jusqu'à devenir meilleure ouvrière de France dans la soudure en 2019, un métier en tension dans la région Nouvelle-Aquitaine. Il s'agissait une victoire pour elle, qu'elle a raconté avec beaucoup d'humilité. Son message fort « Tentez l'aventure, faites face aux difficultés, donnez-vous les moyens de réussir, tout est possible ! ».

³⁶ Dans le cadre du questionnaire élaboré par l'inter-commission Egalité du COJ

■ Les actions du réseau Information Jeunesse

Le réseau Info jeunes et le Cidj organisent chaque année des dizaines d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès aux métiers : ciné débats, saynètes théâtrales, jeux, témoignages... dans les structures ou au sein des établissements scolaires. Le « guide des secteurs qui recrutent » établit un zoom sur les métiers au féminin.

Les structures du réseau Information Jeunesse animent des ateliers découverte des métiers permettant de déconstruire les clichés de genre et s'impliquent sur les questions d'égalité femme – homme, de lutte contre les violences faîtes aux femmes. De nombreux exemples et initiatives tels que : infolab des métiers, infolab de l'orientation « fille ou garçon ça change quelque chose à mon orientation ? » – Ateliers au CRIJ Auvergne-Rhône-Alpes, mallette pédagogique en cours de création au CRIJ Bretagne, exposition femmes scientifiques du CRIJ Provence-Alpes-Côte-d'Azur, exposition métiers d'hommes, métiers de femmes du CIDJ, vidéos découverte des métiers, etc.

2.3- Les initiatives du monde économique (Entreprises, syndicats)

Le monde économique s'est emparé du sujet de l'égalité professionnelle, en menant des actions originales et attractives à l'égard des filles en milieu scolaire, en recherche d'emploi et en situation professionnelle.

Les membres du COJ ont mis en avant quelques actions qu'ils jugent intéressantes :

- **Girls'day SNCF** concernant la sensibilisation des filles aux métiers du numérique ;
- **Capitalfilles**, initié par la Fondation Orange, consistant à marrainer une jeune des QPV pour qu'elle découvre les métiers, notamment numériques-techniques, qu'elle bénéficie du réseau ;
- Le **concours Madame Artisanat**, qui a pour objectif de valoriser la place des femmes cheffes d'entreprise artisanale, les collaboratrices et les apprenties pour leur contribution à l'économie de proximité ;
- Le **concours Science Factor** qui vise à stimuler l'intérêt des jeunes, et plus particulièrement des filles, pour les métiers scientifiques et techniques. Il propose aux jeunes de construire en équipe un projet scientifique ou technique innovant, une invention ayant un impact positif clairement démontré au niveau sociétal, économique ou environnemental.



PARTIE

LES RECOMMANDATIONS

3.1- « Graver dans le marbre » la question de l'égalité dans les politiques publiques en s'assurant de son effectivité

3.1.1- Assurer une continuité dans la mise en œuvre des politiques publiques et sécuriser les moyens

Pour rappel, la convention interministérielle 2019-2024 pour l'égalité entre les filles et les garçons associe tous les responsables ministériels ayant la charge de politiques éducatives. Elle offre un cadre aux réseaux territoriaux, notamment celui des chargés de mission académiques pour l'égalité filles-garçons et des déléguées départementales aux droits des femmes du SDDE qui favorisent la mise en œuvre d'actions partenariales au niveau local en fonction des spécificités territoriales et de l'environnement économique et professionnel.

Ce cadre est indispensable sous réserve que les actions se mettent réellement en œuvre sur le terrain car elles dépendent aussi de la volonté et de la capacité des directions d'établissements et des équipes pédagogiques d'y consacrer du temps.

Organisée autour de plusieurs axes stratégiques, la convention interministérielle prévoit effectivement des mesures visant à lutter contre les inégalités en matière d'orientation et d'éducation prioritaire (horaire dédié à l'orientation, réseaux d'éducation prioritaires, territoires éducatifs ruraux...). Cette convention fait l'objet d'un suivi interministériel via un COPIL, elle est ainsi ajustée et renouvelée tous les 5 ans. Ce format permet aux ministères d'en adapter régulièrement les objectifs et les outils de suivi.

Recommandation n° 1

Imposer une méthode de sélection neutre, basée sur l'anonymat, y compris en matière de domiciliation résidentielle et scolaire et en privilégiant le n°INE (Identifiant National Etudiant unique), pour favoriser l'égalité dans les procédures d'admission scolaire et du supérieur, plus particulièrement dans les filières sélectives.

Recommandation n° 2

Demander aux établissements (privés, CFA, enseignement supérieur, etc.) de faire preuve de transparence sur les critères de sélection lors des procédures d'admission.

Recommandation n° 3

Pour l'enseignement supérieur, mettre fin au système de sélection basé sur le dossier scolaire, le lycée d'origine, et les capacités à rédiger un CV ou une lettre de motivation, et investir massivement dans l'enseignement supérieur et la recherche. Le baccalauréat est un diplôme commun attestant d'un niveau minimum concernant des disciplines générales, technologiques ou professionnelles.

3.1.2- Améliorer la visibilité des efforts en faveur de l'égalité

Les filles doivent au même titre que les garçons être bénéficiaires des dispositifs d'égalité des chances et d'éducation populaire, qu'il s'agisse par exemple des Cités éducatives, des Cordées de la réussite ou encore des Internats d'excellence.

Pour autant, il est difficile aujourd'hui d'en évaluer les bénéfices sur les filles car les statistiques à ce jour ne sont pas genrées. Le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse (FEJ) pourrait également être appréhendé avec la perspective de l'égalité entre les filles et les garçons. Ainsi, pourquoi ne pas déterminer un seuil minimal de mixité des bénéficiaires du FEJ ce qui permettrait de cibler davantage de filles et d'intégrer la lutte contre l'orientation stéréotypée à ses thématiques générales ?

Par exemple l'EPIDE³⁷ a mis en place une série d'actions pour augmenter l'entrée des volontaires filles dans les établissements et pour traiter les questions de mixité (signature d'un accord Egalité femmes hommes, collaboration avec le ministère des Armées sur la mixité, installation de référents mixité, création de vidéos, etc.).

Recommandation n° 4

Déterminer un seuil minimal de mixité dans tous les dispositifs d'égalité des chances et d'éducation populaire, et envisager des mesures correctrices favorisant l'atteinte de l'objectif.

Recommandation n° 5

Etablir un état des lieux genré à court terme pour évaluer la mise en œuvre du cadre national de référence (répartition des rôles Etat/Région) : le temps dédié à l'orientation dans l'organisation des programmes horaires d'enseignement (notamment dans le cadre du parcours Avenir).

3.1.3- Prévoir un nombre suffisant de professionnel-le-s de l'orientation

Compte tenu de l'importance de l'orientation des élèves dans leur projet d'insertion futur, il est nécessaire de s'assurer que des personnels soient dédiés avec des temps prévus pour chaque jeune. Cela garantirait un véritable accompagnement à l'orientation et la possibilité de rencontrer plusieurs fois des personnes compétentes en la matière durant tout leur cursus.

Si la formation initiale à destination des psychologues de l'Éducation nationale existe, il n'en demeure pas moins que certains personnels, en particulier les contractuel-le-s, n'en bénéficient pas toujours.

L'association nationale des psychologues de l'Éducation nationale rappelle que 30 % des psychologues sont des contractuel-le-s.

Force est de constater la suppression d'un grand nombre de CIO ces dernières années. Par exemple, au Havre, il y avait auparavant un CIO dans la zone bourgeoise, et un autre dans la zone plus populaire ; le second a été éliminé. Il en va de même à Grenoble, où les CIO des milieux ruraux ont été supprimés.

³⁷ Le bilan 2020 de l'EPIDE indique que 26% des volontaires sont des filles

Recommandation n° 6

Recruter davantage de psychologues de l'Éducation nationale spécialistes « Education, Développement, Conseil d'Orientation » et de professeur-e-s documentalistes par voie de concours.

Recommandation n° 7

Favoriser l'accès à la formation continue des psychologues de l'Éducation nationale spécialistes « Education, Développement, Conseil d'Orientation » et de professeur-e-s documentalistes, notamment les personnels contractuel-le-s.

Recommandation n° 8

Aborder les stéréotypes de genre, la mixité des filières et l'orientation non-genrée lors de la formation initiale des psychologues.

Recommandation n° 9

Augmenter le nombre de CIO et accentuer le maillage territorial en veillant à avoir un nombre suffisant de psychologues de l'Éducation nationale pour assurer les permanences dans les établissements scolaires.

3.1.4- Assurer une formation de qualité à destination des actrices et acteurs de l'orientation

Les actrices et acteurs de l'orientation sont d'une typologie très diverse et sont parfois peu formés à l'examen de leurs propres biais et stéréotypes, ni formés à la pluralité des filières et carrières possibles (métiers culturels et du numérique peu connus, par exemple).

Les enseignant-e-s et CPE sont formés pour mieux accompagner les élèves. A compter de septembre 2021, ils bénéficieront désormais de 18 heures de formation initiale sur la thématique de la mixité dans les Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (Inspé).

La réforme de 2018, qui implique un accroissement et une diversification des professionnel-le-s extérieurs intervenant dans les établissements de l'Éducation nationale, doit veiller à mettre en place la formation nécessaire.

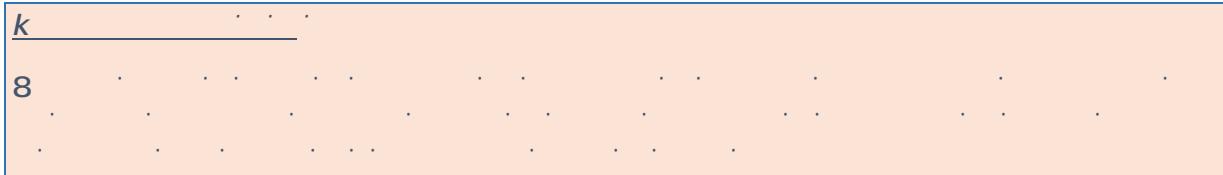
Recommandation n° 10

Développer la formation des actrices et acteurs de l'orientation (animatrice animateur- socio-éducatif, professeur-e-s en conservatoires, associatifs, bénévoles, etc.) en intégrant la question des stéréotypes de genre et de lutte contre les discriminations et en développant les collaborations avec les CIDFF et autres associations spécialisées.

3.1.5- Développer une offre de formation suffisante sur tous les territoires

Le COJ constate que les orientations, notamment lorsqu'elles sont précoces, peuvent être dictées par la disponibilité de l'offre de formation de proximité. Le risque est ainsi de limiter les choix d'orientation des jeunes vers les filières correspondant au marché du travail local notamment en milieu rural. En effet, l'éloignement des centres de formation, des universités et des écoles impliquent pour les jeunes résidant dans ces territoires le besoin de se loger ailleurs ou de faire de longs trajets. Les filles en particulier se trouvent dans l'impossibilité de poursuivre des études hors du domicile familial pour des raisons financières d'autocensure ou encore de crainte de la mobilité, l'impossibilité de faire des longs trajets, et l'inaccessibilité ou la méconnaissance des solutions de transports.

Le COJ a produit en 2018 [un rapport](#) comportant 37 préconisations pour favoriser la mobilité des jeunes, qui portent notamment sur l'apprentissage de la mobilité en milieu scolaire, l'accès au permis de conduire et au transport collectif, la question de la coordination des actrices et acteurs de la mobilité et la mise en œuvre d'une mobilité plus efficiente sur les territoires.



k

3.2.1- Organiser ces actions dès le primaire

L'orientation, c'est avant tout la découverte des activités, métiers, filières etc... Cette découverte doit se faire dès l'élémentaire. Il est important d'éveiller, susciter la curiosité de ces élèves lors de la période de leur développement durant laquelle ne sont pas intégrés les stéréotypes de genres et pour lesquels le champ de tous les possibles est ouvert.

On constate qu'aujourd'hui encore, l'orientation est abordée trop tardivement, elle ne permet finalement pas de déconstruire les stéréotypes de genre qui influencent inconsciemment les choix de carrière.



Recommandation n° 13

Dédié des temps d'engagement pour les parents pour qu'ils puissent se libérer auprès de leur employeur (RTT, ½ journées ou quota de 2 jours par an « offert » ou un dispositif comme les jours « engagement citoyen ») pour contribuer à la découverte des métiers auprès des plus jeunes et lutter contre les stéréotypes de genre.

- 3.2.2- Concevoir et multiplier des actions innovantes et inspirantes pour les filles en cours d'études ou de formation (collèges, lycées, formations professionnelles et enseignement supérieur)

Il existe de nombreuses ressources portant sur la mixité des métiers qui sont proposées par l'Éducation nationale, les Conseils régionaux, les associations et le secteur économique.

Recommandation n° 14

Encourager les établissements à mener des actions de sensibilisation en faveur de l'égalité et à saisir des ressources existantes (les expositions métiers, les campagnes d'affichage, les rencontres avec des professionnels, les projets collectifs tels que des concours, et des outils médias).

Très souvent, des invitations pour des salons ou journées d'information sont envoyées aux jeunes via les interfaces scolaires et les réseaux sociaux. On assiste depuis quelques années à la suppression de l'information sur l'orientation en format papier.

Les outils numériques favorisent l'information de certains parents et en défavorisent d'autres. Les supports papiers étaient ramenés à la maison et pouvaient être étudiés ensemble. Les supports numériques se multiplient et créent une fracture dans l'accès à l'information. Certains parents sont surinformés et utilisent tout ce qui est mis à leur disposition, tandis que d'autres n'y ont pas accès en particulier dans les QPV et les zones rurales. Par ailleurs, les élèves et tout particulièrement les filles issues des milieux populaires doivent avoir accès à l'information sur la diversité des métiers.

Recommandation n° 15

Faciliter l'accès des filles des milieux populaires aux informations relatives à ces événements en publiant des documents sous format papier dans le respect des normes écologiques et en leur apportant un accompagnement.

Recommandation n° 16

Assurer un suivi de l'orientation tout au long de la vie, du collège à l'insertion professionnelle par un personnel dédié. Pour ce faire, il faut obligatoirement ajouter un indicateur quantitatif et qualitatif dans le bulletin scolaire (participation aux actions relatives à l'orientation professionnelle : réunion d'information, rendez-vous individuel, visite d'entreprise, stage en entreprise, visite du CIO, séance de recherches au centre de documentation, mise en lien avec une structure spécialisée, parrainage/marrainage, etc., sans omettre les raisons de non-participation). Afin d'assurer le suivi du jeune tout au long de sa scolarité, ces renseignements devront être reportés dans l'outil informatique recensant notes et appréciations.

Recommandation n° 17

Encourager les engagements citoyens (autre alternative pour mieux définir ses choix d'orientation).

Recommandation n° 18

Proposer aux Conseils de vie lycéenne (CVL) d'intégrer systématiquement le travail sur l'orientation générée à leur réflexion.

3.2.3- Promouvoir un environnement social/familial favorable à un choix d'orientation non générée

Sensibilisés, les parents peuvent être un vecteur d'émancipation pertinent dans les choix d'orientation de leurs enfants. C'est pourquoi il est important de les associer aux actions de découverte des univers professionnels inconnus.

Comme l'a souligné Yaelle AMSELLEM-MAINGUY, la précarité des contrats de travail des parents influence les choix des enfants : des temps partiels fractionnés vont compliquer considérablement les modes de garde d'enfant sans parler du coût, dès lors ce sont les jeunes femmes qui en ont la charge.

Il doit donc non seulement être question de sensibiliser les parents mais aussi de créer les conditions pour un choix réellement libre. La seule sensibilisation ne suffit pas.

Il est également nécessaire de ne pas oublier l'ensemble des actrices et acteurs qui accompagnent les filles (parents, équipe éducative, animatrice et animateur, associations, planning familial). On peut citer par exemple les nombreuses initiatives associatives qui valorisent des parcours inspirants, notamment sur les réseaux sociaux et les médias en format court.

Recommandation n° 19

Développer des rencontres avec des rôles modèles en y associant les familles.

Recommandation n° 20

Développer des actions de sensibilisation avec les associations sportives (notamment celles qui agissent en faveur de la mixité comme par exemple « Ramène ta copine » action menée à Grenoble par l'association Big Bang Ballers et financée par le Programme d'Investissement d'Avenir dans le cadre d'un projet innovant en faveur de la jeunesse).

Il est important de reconnaître que, pour amener les filles à s'inscrire dans une diversité de métiers, notamment les métiers dits « masculins », des conditions favorables sont des préalables indispensables : un travail stable, correctement rémunéré et permettant une bonne articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Mais elles doivent aussi bénéficier d'un meilleur partage des tâches avec leur partenaire ainsi que de modes de garde en nombre suffisant et accessibles lorsqu'elles ont des enfants.

Recommandation n° 21

Lutter contre les contrats précaires et les sous-rémunérations, encourager une organisation de travail permettant une réelle articulation des temps de vie pour toutes et tous.

Recommandation n° 22

Augmenter le nombre de places en accueil de jeunes enfants avec des financements supplémentaires afin de garantir la qualité d'accueil des enfants et les conditions de travail des salariés.

Des milliers de jeunes, et donc de jeunes femmes, sont aujourd'hui sans emploi et ne sont pas assurés d'avoir un revenu minimum pour s'en sortir. Leur âge ne leur permet pas d'avoir accès aux minimas sociaux. Pourtant, il est nécessaire de leur offrir un filet de sécurité financière pour d'une part les sortir de la précarité et d'autre part leur permettre de rebondir.

Recommandation n° 23

Elargir le RSA aux jeunes de moins de 25 ans tout en renforçant les mécanismes de formation et d'insertion.

3.3- Favoriser la rencontre entre les filles et les entreprises

3.3.1- Développer le parrainage, le marrainage et le mentorat

De manière générale, il existe déjà de nombreuses initiatives sur l'orientation.

Il pourrait être intéressant de s'appuyer sur l'expérience du réseau « Capital filles » (Marrainage) qui développe le réseau relationnel de professionnel et favorise la mobilité. De même, il serait utile de valoriser des hommes évoluant dans un métier dit « féminisé » auprès des garçons.

L'influence des pairs étant importante chez les jeunes, les établissements scolaires tendent à développer les témoignages d'expériences d'élèves dans leurs actions.

Recommandation n° 24

Accompagner et soutenir les filles dans leur volonté d'émancipation par des actions de mentorat, de parrainage et de marrainage dès le collège, en veillant à élargir les perspectives professionnelles et en mobilisant notamment des pairs.

3.3.2- Faciliter la mise en relation avec les entreprises

La multiplication des échanges, des rencontres et des interactions avec le monde de l'entreprise permet d'offrir une connaissance significative des divers domaines professionnels. Pour cela, la diversification des lieux de stage pour les élèves, étudiantes et étudiants est incontournable.

Pour mémoire, une politique volontariste est menée par le ministère chargé de l'Éducation nationale sur le sujet en direction des responsables d'établissements : un outil national *monstageetroisieme.fr* a été développé afin de proposer des stages aux élèves scolarisés en REP, REP+, QPV et territoires ruraux sur des secteurs variés. Il existe aussi de nombreuses plateformes régionales mais pour aller plus loin, il faudrait encore démultiplier le nombre d'entreprises qui proposent des stages dans des domaines attractifs sur la plateforme et sur tout le territoire.

Recommandation n° 25

Favoriser la mise en relation avec le monde de l'entreprise, par un accompagnement des élèves et étudiant-e-s, en particulier pour celles et ceux dont les parents sont dépourvus de réseau en :

- Démultipliant le nombre d'entreprises qui proposent des stages dans des domaines attractifs et sur tout le territoire sur les plateformes nationales et régionales de bourses de stages,
- Facilitant l'accès au stage en proposant par exemple des échanges entre familles pour l'hébergement et l'accueil des jeunes pendant la période du stage.

Par ailleurs, le développement des immersions professionnelles est également précieux pour les jeunes. Pour compléter ces mesures, il est nécessaire de se pencher sur l'adaptation des conditions de travail pour favoriser la mixité, quitte à soutenir les surcoûts éventuels induits (exemple classique des vestiaires de chantier dans le secteur du bâtiment).

Concernant les jeunes sortis du système scolaire et universitaire, la période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) leur permet de se confronter à des situations réelles pour découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel ou initier une démarche de recrutement.

Recommandation n° 26

Proposer des immersions en entreprise avec une prise en charge globale, notamment financière, afin de lever tous les freins qui pourraient empêcher les filles de vivre ces expériences.

3.4- Apporter un soutien financier et logistique

Le COJ considère qu'il est important de résoudre les problématiques financières et logistiques qui jalonnent le parcours des jeunes, notamment des filles dans les milieux populaires.

Recommandation n° 27

Offrir des bourses, des possibilités de logement et des solutions de mobilité spécialement fléchées pour les filles afin d'accéder aux filières éloignées de leur lieu résidence.

Recommandation n° 28

Encourager les filles, intéressées par certaines matières scientifiques ou techniques, à passer des concours en leur donnant les moyens financiers et scolaires nécessaires, et en veillant notamment à ce qu'elles puissent les passer y compris hors de leur territoire.

Recommandation n° 29

Adapter les conditions de travail pour favoriser la mixité, quitte à soutenir les surcoûts induits (exemple classique des vestiaires de chantier dans le secteur du bâtiment). Il est important de préciser que dans la plupart des cas, inclure les femmes dans une filière professionnelle dite masculine n'engendre aucun surcoût (ex : métiers de l'ingénierie, du numérique etc.).

Le COJ alerte sur l'accroissement des inégalités de traitement sur le territoire avec le transfert des compétences aux Régions. Comment faire pour que cela n'ait pas un impact discriminant sur le parcours des jeunes ? Il est impératif de réfléchir à une veille et à un suivi de l'offre de formation sur l'ensemble des régions.

Recommandation n° 30

Au regard de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat et du transfert des compétences de l'orientation aux Régions, s'assurer que les pouvoirs publics développent une offre de formation diversifiée et l'accès à des emplois sur le territoire pour que les jeunes y voient une opportunité de revenir.

Recommandation n° 31

Encourager les Campus connectés.

L'accès aux formations se fait notamment par l'accès aux transports. Renforcer les services publics de transport renforcera l'accès aux formations de toutes et tous, quels que soient leurs moyens.

Recommandation n° 32

Renforcer les services publics de transport sur l'ensemble du territoire et en permettre un accès gratuit pour les jeunes

Recommandation n° 33

Favoriser le passage du permis de conduire en l'intégrant à la formation.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

	Recommandation n° 1 : Imposer une méthode de sélection neutre, basée sur l'anonymat, y compris en matière de domiciliation résidentielle et scolaire et en privilégiant le n°INE (Identifiant National Etudiant unique), pour favoriser l'égalité dans les procédures d'admission scolaire et du supérieur, plus particulièrement dans les filières sélectives.	34
	Recommandation n° 2 : Demander aux établissements (privés, CFA, enseignement supérieur, etc.) de faire preuve de transparence sur les critères de sélection lors des procédures d'admission.	34
	Recommandation n° 3 : Pour l'enseignement supérieur, mettre fin au système de sélection basé sur le dossier scolaire, le lycée d'origine, et les capacités à rédiger un CV ou une lettre de motivation, et investir massivement dans l'enseignement supérieur et la recherche. Le baccalauréat est un diplôme commun attestant d'un niveau minimum concernant des disciplines générales, technologiques ou professionnelles.	34
	Recommandation n° 4 : Déterminer un seuil minimal de mixité dans tous les dispositifs d'égalité des chances et d'éducation populaire, et envisager des mesures correctrices favorisant l'atteinte de l'objectif.....	35
	Recommandation n° 5 : Etablir un état des lieux genré à court terme pour évaluer la mise en œuvre du cadre national de référence (répartition des rôles Etat/Région) : le temps dédié à l'orientation dans l'organisation des programmes horaires d'enseignement (notamment dans le cadre du parcours Avenir).	35
	Recommandation n° 6 : Recruter davantage de psychologues de l'Éducation nationale spécialistes « Education, Développement, Conseil d'Orientation » et de professeur-e-s documentalistes par voie de concours.	36
	Recommandation n° 7 : Favoriser l'accès à la formation continue des psychologues de l'Éducation nationale spécialistes « Education, Développement, Conseil d'Orientation » et de professeur-e-s documentalistes, notamment les personnels contractuel-le-s.....	36
	Recommandation n° 8 : Aborder les stéréotypes de genre, la mixité des filières et l'orientation non-genrée lors de la formation initiale des psychologues.....	36
	Recommandation n° 9 : Augmenter le nombre de CIO et accentuer le maillage territorial en veillant à avoir un nombre suffisant de psychologues de l'Éducation nationale pour assurer les permanences dans les établissements scolaires.....	36
	Recommandation n° 10 : Développer la formation des personnels de l'orientation (personnel d'animation socio-éducatif, professeur-e-s en conservatoires, associatifs, bénévoles, etc.) en intégrant la question des stéréotypes de genre et de lutte contre les discriminations et en développant les collaborations avec les CIDFF et autres associations spécialisées.	36
	Recommandation n° 11 : Garantir l'accès et l'offre de formation sur l'ensemble du territoire (communiquer efficacement dans les milieux populaires, proposer partout les mêmes spécialités, et développer les actions favorisant la mobilité) pour mettre fin à l'orientation forcée ou subie.....	37
	Recommandation n° 12 : Favoriser la découverte et l'exploration des métiers (...) en s'appuyant sur des actrices et acteurs spécialisés tels que des associations de sensibilisation à l'égalité et en fournissant à ces associations des moyens pour intervenir. La dimension sensibilisation par les pairs en lycées pourrait également être intéressante à approfondir.	37

	Recommandation n° 13 : Dédié des temps d'engagement pour les parents pour qu'ils puissent se libérer auprès de leur employeur (RTT, ½ journées ou quota de 2 jours par an « offert » ou un dispositif comme les jours « engagement citoyen ») pour contribuer à la découverte des métiers auprès des plus jeunes et lutter contre les stéréotypes de genre.....	38
	Recommandation n° 14 : Encourager les établissements à mener des actions de sensibilisation en faveur de l'égalité et à se saisir des ressources existantes (les expositions métiers, les campagnes d'affichage, les rencontres avec des professionnel-le-s, les projets collectifs tels que des concours, et des outils médias).....	38
	Recommandation n° 15 : Faciliter l'accès des filles des milieux populaires aux informations relatives à ces évènements en publiant des documents sous format papier dans le respect des normes écologiques et en leur apportant un accompagnement.....	38
	Recommandation n° 16 : Assurer un suivi de l'orientation tout au long de la vie, du collège à l'insertion professionnelle par un personnel dédié. Pour ce faire, il faut obligatoirement ajouter un indicateur quantitatif et qualitatif dans le bulletin scolaire (participation aux actions relatives à l'orientation professionnelle : réunion d'information, rendez-vous individuel, visite d'entreprise, stage en entreprise, visite du CIO, séance de recherches au centre de documentation, mise en lien avec une structure spécialisée, parrainage/marrainage, etc., sans omettre les raisons de non-participation). Afin d'assurer le suivi du jeune tout au long de sa scolarité, ces renseignements devront être reportés dans l'outil informatique recensant notes et appréciations.	38
	Recommandation n° 17 : Encourager les engagements citoyens (autre alternative pour mieux définir ses choix d'orientation).....	39
	Recommandation n° 18 : Proposer aux Conseils de vie lycéenne (CVL) d'intégrer systématiquement le travail sur l'orientation genrée à leur réflexion.	39
	Recommandation n° 19 : Développer des rencontres avec des rôles modèles en y associant les familles.	39
	Recommandation n° 20 : Développer des actions de sensibilisation avec les associations sportives (notamment celles qui agissent en faveur de la mixité comme par exemple « Ramène ta copine » action menée à Grenoble par l'association Big Bang Ballers et financée par le Programme d'Investissement d'Avenir dans le cadre d'un projet innovant en faveur de la jeunesse).	39
	Recommandation n° 21 : Lutter contre les contrats précaires et les sous-rémunérations, encourager une organisation de travail permettant une réelle articulation des temps de vie pour toutes et tous.	40
	Recommandation n° 22 : Augmenter le nombre de places en accueil de jeunes enfants avec des financements supplémentaires afin de garantir la qualité d'accueil des enfants et les conditions de travail des salariés.	40
	Recommandation n° 23 : Elargir le RSA aux jeunes de moins de 25 ans tout en renforçant les mécanismes de formation et d'insertion.	40
	Recommandation n° 24 : Accompagner et soutenir les filles dans leur volonté d'émancipation par des actions de mentorat, de parrainage et de marrainage dès le collège, en veillant à élargir les perspectives professionnelles et en mobilisant notamment des pairs.....	40

	Recommandation n° 25 : Favoriser la mise en relation avec le monde de l'entreprise, par un accompagnement des élèves et étudiant-e-s, en particulier pour ceux dont les parents sont dépourvus de réseaux en : - Démultipliant le nombre d'entreprises qui proposent des stages dans des domaines attractifs et sur tout le territoire sur les plateformes nationales et régionales de bourses de stages, - Facilitant l'accès au stage en proposant par exemple des échanges entre familles pour l'hébergement et l'accueil des jeunes pendant la période du stage.	41
	Recommandation n° 26 : Proposer des immersions en entreprise avec une prise en charge globale, notamment financière, afin de lever tous les freins qui pourraient empêcher les filles de vivre ces expériences.	41
	Recommandation n° 27 : Offrir des bourses, des possibilités de logement et des solutions de mobilité spécialement fléchées pour les filles afin d'accéder aux filières éloignées de leur lieu résidence.	42
	Recommandation n° 28 : Encourager les filles, intéressées par certaines matières scientifiques ou techniques, à passer des concours en leur donnant les moyens financiers et scolaires nécessaires, et en veillant notamment à ce qu'elles puissent les passer y compris hors de leur territoire.	42
	Recommandation n° 29 : Adapter les conditions de travail pour favoriser la mixité, quitte à soutenir les surcoûts induits (exemple classique des vestiaires de chantier dans le secteur du bâtiment). Il est important de préciser que dans la plupart des cas, inclure les femmes dans une filière professionnelle dite masculine n'engendre aucun surcoût (ex : métiers de l'ingénierie, du numérique etc.).	42
	Recommandation n° 30 : Au regard de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat et du transfert des compétences de l'orientation aux Régions, s'assurer que les pouvoirs publics développent une offre de formation diversifiée et l'accès à des emplois sur le territoire pour que les jeunes y voient une opportunité de revenir.	42
	Recommandation n° 31 : Encourager les Campus connectés	42
	Recommandation n° 32 : Renforcer les services publics de transport sur l'ensemble du territoire et en permettre un accès gratuit pour les jeunes	42
	Recommandation n° 33 : Favoriser le passage du permis de conduire en l'intégrant à la formation.	42

 **Recommandations visant notamment à instaurer des mesures correctrices en faveur des filles**

 **Recommandations généralistes**

GLOSSAIRE

AES = Accompagnant éducatif et social

AFFDU = Association française des femmes diplômées des universités

AFPA = Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes

ANPE = Agence nationale pour l'emploi

BIP = Banque d'investissement publique

BTP = Bâtiment travaux public

BTS = Brevet de technicien supérieur

CAP = Certificat d'aptitude professionnelle

CARIF-OREF = Centre Animation Ressources d'Information sur la Formation - Observatoire Régional Emploi Formation

CDD = Contrat à durée déterminée

CDI = Contrat à durée indéterminée

CFA = Centre de formation des apprentis

CIDFF = Centre national d'information des droits des femmes et de la famille

CIDJ = Centre d'Information et de Documentation Jeunesse

CIO = Centre d'information et d'orientation

CJD = Centre des jeunes dirigeants

CNAM = Conservatoire national des arts et métiers

CNRS = Centre national de la recherche scientifique

COJ = Conseil d'orientation des politiques de jeunesse

CPE = Conseiller principal d'éducation

CPER = Contrat de plan Etat-Région

CPGE = Classes préparatoires aux grandes écoles

CPRDFOP = Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles

CREFOP = Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

CRIJ = Centre régional d'information jeunesse

CRTD = Centre de recherche sur le travail et le développement

CVL = Conseil de vie lycéenne

DEPP = Direction de l'évaluation de la prospective et de la performance

DGESCO = Direction générale de l'enseignement scolaire

DGESIP = Direction générale de l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle

DGRI = Direction générale de la recherche et de l'innovation

EHPAD = Etablissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes

EPIC = Etablissement public de l'État à caractère industriel et commercial

EPIDE = Etablissement pour l'insertion dans l'emploi

FCE France = Femmes chefs d'entreprise

FEJ = Fond d'expérimentation pour la jeunesse

FFJ = Forum français de la jeunesse

HCE = Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes

HGGSP = Histoire-géographie, géopolitique et science politique

INETOP = Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle

INJEP = Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire.

INSPE = Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation

IUT = Instituts universitaires de technologie

LLCA = Littérature, langue et culture de l'Antiquité

LLCER = Littérature, langue et civilisations étrangères et régionales

MESR = Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et l'innovation

NSI = Numérique et sciences informatiques

PMSMP = Période de mise en situation en milieu professionnel

QPV = Quartiers politiques de la ville

RSA = Revenu de solidarité active

RTT = Réduction du temps de travail

SDFE = Service des droits des femmes et de l'égalité

SES = Sciences économiques et sociales

SI = Sciences de l'ingénieur

SPRO = Service Public Régional de l'Orientation

ST2D = Sciences et technologies de l'industrie et du développement durable

STL-SPCL = Sciences et technologies de laboratoire - Sciences Physiques et Chimiques en Laboratoire
SVT = Sciences de la vie et la terre

ZEP = Zone d'éducation prioritaire

ZUS = Zone urbaine sensible

REMERCIEMENTS

Aux participantes et aux participants de l'inter commission Egalité femmes \ hommes pour leur investissement dans la production de ce rapport

A Jeanne PECHON, présidente de l'inter commission

Au Secrétariat général du COJ :

- Pierre MONTAUDON, secrétaire général
- Amaria SEKOURI, adjointe au secrétaire général
- Baptiste NORMAND, apprenti
- Nora MOUNIB, assistante

Remerciement particulier à Naouel AMAR, du Bureau des politiques de jeunesse de la DJEPVA



PREMIER MINISTRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Le Conseil d'Orientation des politiques de Jeunesse est une commission administrative consultative placée auprès du Premier ministre et chargée de créer de la cohérence et de la transversalité dans les politiques publiques concernant les jeunes.

Le rapport est réalisé sous le pilotage du Conseil d'Orientation des politiques de Jeunesse (COJ).

www.jeunes.gouv.fr