**Entretien de l’orientation : Agir ensemble pour casser les clichés de genre et lutter contre les biais de représentation.**

**Sophie Béjean**, rectrice de l’académie de Montpellier et auteure d’un rapport sur l’égalité filles-garçons au lycée[[1]](#footnote-1), souligne que les filles réussissent mieux à l’école que les garçons ; leurs résultats au brevet des collèges, leur accès au baccalauréat, et leur accès au niveau Master sont supérieurs à ceux des garçons ; mais, à même niveau de diplôme, elles ne se dirigent pas vers les mêmes catégories d’emplois que les garçons.

Leurs choix d’orientation sont également différents : en 2021, il y a 85% de filles dans la doublette HPL et LLCE en terminale générale, 71% dans la doublette Langues et SES contre 36% en maths et science physique, 13% en maths et SI et 11% en maths et NSI. L’introduction des SVT fait augmenter le % de filles (par exemple, 65% de filles dans la doublette Sciences Physique et SVT en terminale). Mêmes constats dans les filières technologiques où les filles sont largement sous-représentées en STI2D et surreprésentées en ST2S.

Une enquête réalisée avec Pascal Huguet auprès de 5500 lycéens a montré que les lycéens ont le sentiment de choisir leur orientation par eux-mêmes et selon les anticipations de leurs chances de réussite et que les filles manquent justement de confiance dans leurs capacités de réussir dans certaines filières notamment scientifiques. Les choix d’orientation sont donc orientés par des stéréotypes de genre, sans que cela ne soit conscientisé par les élèves.

**Eléonore Blondeau**, responsable nouveaux projets chez Eternity systems et Cofondatrice du collectif Start up alternatif France, souligne la nécessité de reconnecter la formation des enseignants et des COP avec le monde de l’entreprise et les besoins de l’économie.Face aux difficultés de recrutements actuels, il faut que le monde de l’industrie soit davantage connu que ce soit par les filles ou les garçons.Pour cela, il faut que les industriels ouvrent leurs portes (Ex : portes ouvertes d’Eternity systems) et que des modèles féminins dans l’entreprise inspirent et motivent les filles.

**Renata Spada**, responsable de Ressources Humaines chez ENGIE, explique que l’objectif d’ENGIE est d’atteindre la parité dans les fonctions managériales car c’est dans ces fonctions que les femmes sont le moins représentées et souligne l’idée que la prédominance masculine n’est pas préjudiciable à l’entreprise : c’est de mixité dont l‘entreprise a besoin.

**Tammy Moulin,** vice-présidente des ressources humaines chez Sonepar France, souhaite que la maternité ne constitue plus un frein à la carrière des femmes et inversement, les hommes doivent pouvoir prendre librement leur congé paternité d’1 mois. L’égalité entre hommes et femmes dans l’entreprise passe donc aussi par l’évolution du statut des hommes. Il faut également enlever des biais de regard sur les femmes : un environnement masculin va avoir tendance à se masculiniser (les hommes recrutent plutôt des hommes) et inversement dans un environnement féminin.

**Marie-Aleth Grard,** Présidente d’ATD Quart monde aborde les inégalités scolaires et professionnelles sous l’angle, non pas du genre, mais de la pauvreté. Elle insiste sur le quotidien très différent des personnes touchées par la grande pauvreté, auquel les enseignants doivent être sensibilisés. Les enfants de milieu très défavorisé sont surreprésentés dans certaines filières comme les SEGPA et sortent plus souvent du système éducatif sans diplôme. Les SEGPA comptent 72% de jeunes issus de milieu défavorisé – 37% des élèves étant passés par une SEGPA obtiennent un CAP ou un bac pro (souvent non choisi) et 63% sortent sans diplôme. Ces jeunes sont aussi confrontés au fossé entre leurs aspirations et les possibilités pour eux de les réaliser. Peu de choix s’offrent à eux.

Le Défenseur des droits reconnait la précarité sociale comme 21ème critère de discrimination (jeunes stigmatisés comme « cas sociaux »).

**Sophie Béjean** préconiseune approche systémique pour faire en sorte que tous les acteurs éducatifs coopèrent pour lutter contre les stéréotypes de genre et sociaux. Le Ministère de l’Education Nationale s’est fixé comme objectif d’atteindre 30% de mixité dans chacun des parcours de formation.

Pour cela, plusieurs leviers d’action existent, y compris avec le monde de l’entreprise :

* Possibilité à des filles de rencontrer des femmes ingénieures, chercheuses, dans l’industrie (« rôles modèles »).
* Cordées de la réussite pour favoriser l’accompagnement des élèves dans leurs projets d’orientation.
* Partenariat avec des entreprises : Club école entreprise en Occitanie pour que les personnels éducatifs, les élèves et le monde de l’entreprise se rencontrent.
* Chartes d’accueil des filles dans les milieux professionnels où elles sont sous-représentées.
* Label égalité filles-garçons dans les établissements scolaires depuis cette année (500 établissements labélisés).
* Formation des professeurs : 18h en formation initiale dédiée à l’égalité filles garçons, pour les aider à lutter contre les stéréotypes et les inégalités entre filles et garçons dans le cadre de leurs enseignements.

1. [Faire de l’égalité filles-garçons une nouvelle étape dans la mise en oeuvre du lycée du XXIe siècle | Ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse](https://www.education.gouv.fr/faire-de-l-egalite-filles-garcons-une-nouvelle-etape-dans-la-mise-en-oeuvre-du-lycee-du-xxie-siecle-325526) [↑](#footnote-ref-1)