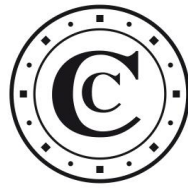


Cour des comptes



ENTITÉS ET POLITIQUES PUBLIQUES

LES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, DE L'ÉCOLE AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Rapport public thématique

Janvier 2025

Sommaire

Procédures et méthodes	5
Synthèse	9
Récapitulatif des recommandations	15
Introduction.....	17
Chapitre I Des inégalités qui se réduisent lentement mais des différences de parcours genrées qui perdurent.....	19
I - Une amélioration lente depuis plusieurs décennies à l'école et dans le monde du travail	19
A - Une massification de l'enseignement qui a profité aux femmes	20
B - Une féminisation croissante du marché du travail	21
II - Des différences de parcours influencées par les stéréotypes de genre.....	23
A - Une confiance en soi moindre pour les filles, une vie scolaire et des espaces différemment vécus	24
B - Des parcours scolaires et universitaires très différents entre filles et garçons.....	26
C - Au lycée, des choix de spécialités prédictifs des parcours dans l'enseignement supérieur.....	28
D - L'orientation révélatrice du poids des stéréotypes de genre	33
III - Des différences de choix professionnels, sources d'inégalités	37
A - Une entrée dans la vie professionnelle marquée par le poids des orientations scolaires et universitaires antérieures.....	37
B - Des stéréotypes de genre insuffisamment remis en cause dans le cadre de la recherche d'emploi	41
C - Des différences de conditions de travail en défaveur des femmes	43
D - Le poids de la parentalité dans les parcours professionnels des femmes	45
Chapitre II Des actions ministérielles dispersées, un pilotage interministériel insuffisant	49
I - Une multiplication de textes normatifs parfois redondants	49
A - Un enjeu pour l'éducation nationale, d'abord appréhendé par le « droit souple »	49
B - En matière d'égalité professionnelle, un empilement de textes qui démontre la difficulté à faire appliquer la loi.....	51

II - Des moyens financiers en augmentation, mais un pilotage interministériel défaillant	54
A - Des moyens financiers en progression mais dont le périmètre est incertain et le pilotage dispersé	54
B - Un déficit dans la programmation et la valorisation des données statistiques genrées	57
C - Une articulation insuffisante entre la stratégie interministérielle et les plans d'actions ministériels	61
Chapitre III Les limites d'une action publique prise entre incitations parfois incantatoires et sanctions difficiles à mettre en œuvre.....	65
I - Dans le monde scolaire et universitaire, des actions nombreuses qui méritent une impulsion politique plus nette	65
A - Une politique déconcentrée dans les établissements de l'enseignement scolaire et supérieur, sans réelle évaluation	66
B - Des démarches de labellisation à conforter et à amplifier.....	70
C - Dans les écoles et établissements, associer les familles	73
D - Une formation des enseignants et des cadres à renforcer.....	74
E - Mieux valoriser les parcours exemplaires de femmes et les modèles positifs d'identification	77
F - Une impulsion politique insuffisante.....	80
II - Dans les entreprises, une politique publique affichée mais qui peine à corriger des inégalités creusées lors de la formation initiale	82
A - Des politiques en faveur de l'emploi et de la mixité des métiers qui peinent à porter leurs fruits	82
B - En matière d'inégalités salariales, un index de façade dont la logique de résultats n'est pas probante	84
C - Un système de sanctions et de pénalités non appliqué et insuffisamment dissuasif.....	85
D - Des quotas imposés pour la gouvernance des entreprises mais dont l'efficacité est limitée	87
Liste des abréviations	91
Annexes	95

Procédures et méthodes

Les rapports de la Cour des comptes sont réalisés par l'une des six chambres thématiques¹ que comprend la Cour ou par une formation associant plusieurs chambres et/ou plusieurs chambres régionales ou territoriales des comptes.

Trois principes fondamentaux gouvernent l'organisation et l'activité de la Cour ainsi que des chambres régionales et territoriales des comptes, donc aussi bien l'exécution de leurs contrôles et enquêtes que l'élaboration des rapports publics : l'indépendance, la contradiction et la collégialité.

L'**indépendance** institutionnelle des juridictions financières et l'indépendance statutaire de leurs membres garantissent que les contrôles effectués et les conclusions tirées le sont en toute liberté d'appréciation.

La **contradiction** implique que toutes les constatations et appréciations faites lors d'un contrôle ou d'une enquête, de même que toutes les observations et recommandations formulées ensuite, sont systématiquement soumises aux responsables des administrations ou organismes concernés ; elles ne peuvent être rendues définitives qu'après prise en compte des réponses reçues et, s'il y a lieu, après audition des responsables concernés.

La **collégialité** intervient pour conclure les principales étapes des procédures de contrôle et de publication. Tout contrôle ou enquête est confié à un ou plusieurs rapporteurs. Le rapport d'instruction, comme les projets ultérieurs d'observations et de recommandations, provisoires et définitives, sont examinés et délibérés de façon collégiale, par une formation comprenant au moins trois magistrats. L'un des magistrats assure le rôle de contre-rapporteur et veille à la qualité des contrôles.

Sauf pour les rapports réalisés à la demande du Parlement ou du Gouvernement, la publication d'un rapport est nécessairement précédée par la communication du projet de texte que la Cour se propose de publier aux ministres et aux responsables des organismes concernés, ainsi qu'aux autres personnes morales ou physiques directement intéressées. Leurs réponses sont présentées en annexe du rapport publié par la Cour.

¹ La Cour comprend aussi une chambre contentieuse, dont les arrêts sont rendus publics.

Le présent rapport est issu d'une enquête conduite sur le fondement de l'article L.143-6 du code des juridictions financières qui permet à la Cour de mener des enquêtes thématiques. La cinquième chambre a inscrit à son programme de travail en 2023 et 2024 une enquête relative aux inégalités entre les femmes et les hommes en formation initiale et sur le marché du travail pour laquelle une formation interchambres a été créée le 20 juillet 2023 avec la 3^{ème} chambre.

Notifié le 7 novembre 2023, le contrôle s'est déroulé de janvier à juin 2024.

L'enquête auprès des administrations centrales a concerné les principales directions des ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et du ministère chargé du travail : direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO), direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP), direction générale de la recherche et de l'innovation (DGRI), direction générale du travail (DGT) et délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP). Des entretiens ont également eu lieu avec le service du droit des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS), avec la direction générale des entreprises (DGE), avec la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère chargé du travail, avec la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du ministère de l'éducation nationale. Le secrétariat général de l'enseignement catholique (SGEC) a également fait l'objet d'un entretien ainsi que la direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) du ministère de l'agriculture.

L'équipe de contrôle a par ailleurs rencontré en début d'instruction des économistes : MM. Thomas Bréda, professeur à l'école d'économie de Paris et Yannick L'Horty, professeur à l'Université Gustave Eiffel. Elle s'est également entretenue avec des représentants, dans la sphère éducative et enseignement supérieur, de l'institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IHE2F), de l'office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP), du conseil supérieur des programmes (CSP), du conseil d'évaluation de l'école (CEE), du réseau des instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (INSPé) de France Universités, de la conférence des grandes écoles (CGE). Ont également été interrogées trois organisations syndicales (SNES, SNUipp pour les second et premier degrés, SNPDEN, pour les chefs d'établissements) ainsi que les fédérations de parents d'élèves (PEEP, FCPE). Dans le monde du travail, des entretiens se sont tenus avec France Travail, l'opérateur de compétences Akto, l'opérateur de certification CCCA-BTP, l'association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH) ainsi qu'avec des entreprises privées : L'Oréal et Dell. Le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE), autre acteur de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes, a aussi été rencontré. Deux déplacements ont été réalisés dans les académies de Créteil et Montpellier, au cours desquels ont été rencontrés les services académiques

et visités dix établissements des premier et second degrés ; ce déplacement à Montpellier a également été l'occasion de rencontrer des représentants locaux de France Travail, de l'inspection du Travail, du centre d'information aux droits des femmes et des familles (CIDFF) de l'Hérault. Une rencontre avec le président de l'Université de Montpellier a été également organisée. Un centre de formation pour apprentis du BTP y a également fait l'objet d'une visite tout comme, dans l'académie de Rennes, un collège de l'enseignement catholique sous contrat.

La contradiction a été menée auprès des secrétaires généraux des ministères, des services de la Première ministre, des directions suivantes : DGESCO, DEPP, DGRH et DAF du MENJS, DGRI et DGESIP du ministère chargé de l'enseignement supérieur, DGER du ministère de l'agriculture, du DGEFP, DGT, DARES du ministère chargé du travail, du DGCS, du secrétaire général de l'enseignement catholique, du directeur de l'INSEE ainsi que de la présidente du HCE.

**

Le projet de rapport a été délibéré, le 6 novembre 2024 par la formation interchambres présidée par Mme Démier, et composée de Mme Legrand, conseillère maître et MM. Montarnal et Gourdin, conseillers maîtres, ainsi que, en tant que rapporteur général, M. Lebaron, conseiller référendaire en service extraordinaire, en tant que rapporteuses Mme Delétang, conseillère maître, Mme François, conseillère référendaire, M. Pernias, vérificateur et en tant que contre-rapporteuse Mme Riou-Canals, conseillère maître.

Le comité du rapport public et des programmes de la Cour des comptes, composé de M. Moscovici, Premier président, M. Rolland, rapporteur général du comité, Mmes et M. Charpy, Mme Camby, M. Bertucci, M. Meddah, Mme Mercereau, M. Lejeune et Mme Thibault, présidents de chambre, Mmes et M. Strassel, M. Serre, Mme Daussin-Charpantier, Mme Renet et Mme Bonnafoux, présidents de chambre régionale des comptes, ainsi que Mme Hamayon Procureure générale, a été consulté sur le projet de rapport le 22 novembre 2024. Le Premier président en a approuvé la publication le 16 janvier 2025.

**

Les rapports publics de la Cour des comptes sont accessibles en ligne sur le site internet de la Cour et des chambres régionales et territoriales des comptes : www.ccomptes.fr.

Ils sont diffusés par La Documentation Française.

Synthèse

Les inégalités entre les femmes et les hommes de l'école au marché du travail se résument en un paradoxe : plus diplômées que les hommes, les femmes n'accèdent pourtant pas aux postes et aux métiers les mieux considérés et les plus rémunérateurs.

Des inégalités qui se résorbent trop lentement notamment du fait d'un portage politique en trompe-l'œil et d'un pilotage interministériel défaillant

La massification de l'enseignement a amené de plus en plus de femmes à poursuivre des études supérieures, ce qui s'est traduit par une élévation du niveau de diplôme particulièrement sensible dans la population féminine et par une féminisation croissante du marché du travail. Le taux d'activité des femmes se rapproche désormais de celui des hommes ; par ailleurs, elles ont davantage bénéficié de la baisse du chômage entamée en 2017. Entre 1982 et 2022, la progression du taux d'emploi féminin s'est accompagnée d'un changement net dans la répartition des femmes par catégories socioprofessionnelles : elles sont désormais majoritaires au sein des professions intermédiaires et elles ont davantage qu'avant accès à des métiers de cadre.

Pour leur part, les moyens consentis pour financer des actions en faveur de l'égalité ont significativement augmenté, mais les effets sont complexes à évaluer. En effet, le périmètre des dépenses est incertain et le pilotage budgétaire dispersé.

Les crédits du programme 137 (égalité entre les femmes et les hommes) ont presque triplé depuis 2017 et les crédits recensés dans le document de politique transversale (DPT) *Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes* sont passés de 128 M€ en 2017 à 3,3 Md€ en 2024. Les programmes pris en compte dans le DPT n'ont cessé de croître au fil des années. Cependant il s'agit d'une augmentation en trompe-l'œil, qui résulte d'une volonté d'affichage : de nombreux changements de périmètre sont intervenus ces deux dernières années pour valoriser de nouveaux programmes.

Des fonds européens sont mobilisés en parallèle des crédits nationaux, mais de manière parfois décorrelée de la réalité des besoins des territoires. Leur pilotage par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) s'appuie insuffisamment sur la bonne connaissance des réseaux associatifs du service du droit des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE).

Les outils servant à mesurer les inégalités progressent, mais ils restent insuffisants. L'accès à des statistiques genrées doit être amélioré : dans les priorités fixées par le Conseil national de l'information statistique (Cnis), l'égalité entre les femmes et les hommes apparaît secondaire ; certains domaines sont encore insuffisamment documentés, comme la santé des femmes au travail. Aussi est-il proposé de réaffirmer la responsabilité de l'Insee comme coordinateur des statistiques genrées et d'inscrire la question de l'égalité entre les femmes et les hommes au rang de priorité du Comité national de l'information statistique.

Il convient de renforcer et systématiser l'évaluation des effets sur les inégalités de genre des lois et décrets. Pour ce faire, il convient de respecter les obligations de saisine préalable du Haut-conseil à l'Égalité (HCE), qui pourrait par ailleurs utilement être impliqué dans la rédaction des études d'impact.

En matière d'égalité professionnelle, les politiques en faveur de la mixité peinent à porter leurs fruits. L'articulation entre la stratégie interministérielle et les plans d'actions ministériels est insuffisante. Les actions du ministère chargé du travail ont souffert d'une discontinuité dans les stratégies interministérielles, qui s'est parfois traduite par l'abandon pur et simple de plans pourtant ambitieux, qui avaient mobilisé de nombreux acteurs. En 2023, le nouveau plan « Toutes et tous égaux » aurait pu constituer une synthèse utile, mais les modalités de son élaboration en ont plutôt fait une strate supplémentaire.

Les actions menées ne permettent pas de supprimer les biais genrés qui affectent la recherche d'emploi des femmes. De plus, ces actions souffrent d'un manque de pilotage car elles relèvent d'initiatives locales ou d'événements ponctuels. Le recours aux engagements de développement de l'emploi et des compétences (Edec) n'est pas suffisant pour mieux expliciter les enjeux de mixité de secteurs d'activité très féminins ou très masculins.

Dans l'enseignement scolaire et universitaire, le foisonnement d'actions ne constitue pas une politique publique. L'égalité entre les filles et les garçons, objectif transversal au service de la réussite de tous les élèves, est « partout et nulle part », or elle nécessite un portage politique plus fort, pour soutenir les actions de toutes les parties prenantes. Si la politique d'égalité fait l'objet d'une animation réelle des réseaux, d'une discussion entre administration centrale et académies, son pilotage reste insuffisant.

Pour le rendre plus volontariste, il faudrait renouveler la convention interministérielle 2019-2024 et réunir le comité de pilotage une fois par an, comme cette convention le prévoit. Il conviendra là encore d'articuler ses réunions avec le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027.

La faible mixité des parcours scolaires et universitaires et des métiers est source de profondes inégalités

Un certain nombre de stéréotypes pèsent encore sur la manière dont les filles abordent leur scolarité : une moindre confiance en elles affecte leur rapport à certaines disciplines, les mathématiques en particulier ; filles et garçons appréhendent différemment la vie scolaire ; la géographie des espaces est également genrée.

Les choix de spécialité sont aussi concernés. À la suite de la réforme du baccalauréat général et technologique de 2018, les filles ont plus souvent abandonné les mathématiques en terminale et sont sous-représentées dans l'option « maths expertes ». À l'inverse, les garçons choisissent peu les enseignements littéraires et les spécialités liées aux métiers du *care*.

L'orientation constitue un moment clé, cristallisant le « passé » scolaire des garçons et des filles et leurs aspirations, conscientes ou résultant de l'intériorisation de stéréotypes de genre, ainsi que les projections de leur entourage, scolaire et familial.

Une plus grande mobilisation des branches professionnelles, notamment au moment des stages, pour élargir les choix d'orientation et faciliter la découverte des métiers est nécessaire. Les différences d'orientation relevées au lycée entre filles et garçons persistent et s'accroissent dans l'enseignement supérieur. Le bilan des inégalités à l'entrée dans le monde professionnel est décourageant : à niveau et spécialité de formation identiques, les femmes ont moins de chances que les hommes d'être en emploi trois ans après leur sortie de formation initiale.

Les choix d'orientation professionnelle s'inscrivent dans le prolongement des choix scolaires et universitaires : on compte moins de femmes dans les métiers techniques et scientifiques, davantage dans les filières sanitaires et sociales.

Qu'il faille déconstruire les stéréotypes et favoriser davantage de mixité professionnelle ne signifie pas qu'il faille pour autant effacer les différences de choix. L'enjeu de la mixité est l'égalité salariale : à niveau de qualification équivalent, la concentration des emplois féminins dans certains secteurs s'accompagne d'une moindre reconnaissance salariale. La sous-valorisation des emplois féminins résulte notamment de l'histoire

particulière du travail des femmes, dont on retrouve la trace dans les conventions collectives et les classifications professionnelles. Le ministère chargé du travail doit s'impliquer davantage pour revaloriser les métiers majoritairement exercés par des femmes.

Toutefois, plus d'un tiers des écarts de salaire s'expliquent par les inégalités de volume de travail, ce qui renvoie à la question de la conciliation des vies professionnelle et personnelle, et plus spécifiquement à la parentalité, dont la charge continue de reposer davantage sur les femmes. La maternité pèse lourd dans leurs parcours professionnels : l'arrivée d'un enfant se traduit par un ralentissement de carrière et un creusement de l'écart de salaire. Différentes mesures se sont succédé pour faciliter une meilleure répartition des responsabilités parentales mais elles n'ont pas porté leurs fruits.

Les différences de métiers entraînent également des différences de conditions de travail en défaveur des femmes : une partie des risques relevant de métiers à prédominance féminine souffre d'une forme d'invisibilisation. Les chiffres d'évolution des maladies professionnelles et des accidents du travail montrent qu'il est indispensable d'identifier et de maîtriser les risques professionnels féminins. Depuis 2001, les maladies professionnelles progressent en effet deux fois plus rapidement pour les femmes que pour les hommes.

Des actions ministérielles foisonnantes mais qui peinent à produire des effets probants

L'égalité entre les femmes et les hommes a fait l'objet d'une production normative importante. En matière d'égalité professionnelle, cet empilement a parfois créé des redondances ou des contradictions dans les obligations imposées aux employeurs : les modalités de fonctionnement de l'index reprennent ainsi largement celles d'outils antérieurs ou des dispositions légales mal appliquées.

La logique de résultat affichée lors de l'instauration en 2018 de l'index « égalité professionnelle » n'est pas probante : il ne concerne en effet qu'une faible part des salariés, tend à invisibiliser les inégalités réelles entre femmes et hommes, et ne s'accompagne pas toujours de pratiques plus vertueuses en matière d'égalité professionnelle.

Le système de sanctions et de pénalités est insuffisamment appliqué : entre 2021 et 2024, 120 pénalités seulement ont été infligées, ce qui est très faible au regard des interventions réalisées sur la période concernant l'égalité professionnelle (plus de 30 000).

Les lois imposant des quotas aux entreprises ont une efficacité limitée, par leur champ d'application (la loi Copé-Zimmerman du 27 janvier 2011 ne s'appliquait qu'aux instances de gouvernance des plus grandes entreprises) et par la difficulté à rendre effectives les obligations qu'elles fixent.

L'obligation de transparence prévue dans la loi Rixain du 24 décembre 2021 sur la représentation équilibrée dans les instances dirigeantes n'est pas encore respectée : sur les 1 194 entreprises assujetties, seulement 64 % ont satisfait à leur obligation de déclaration.

L'action publique en matière d'égalité entre les hommes et les femmes oscille entre des incitations parfois incantatoires et des obligations difficiles à faire respecter.

Les ministères ont déployé des actions, principalement de sensibilisation aux inégalités ou fondées sur des outils de droit souple, comme la labellisation des collèges et lycées (et des établissements de l'enseignement supérieur), dont il convient de s'assurer qu'ils n'ont pas un effet en trompe-l'œil. Pour qu'elles portent davantage leurs fruits, ces démarches doivent être mieux pilotées. On pourrait notamment mobiliser les projets d'école pour traiter plus systématiquement de la question de l'égalité. Néanmoins, les données quantitatives manquent et le Conseil d'évaluation de l'école n'a pas encore réalisé l'analyse qualitative de ces projets. Depuis 2018, les établissements doivent compter un ou plusieurs référents égalité filles-garçons ; en 2020 seuls 53 % indiquaient en avoir. La mise à jour des ces données n'est pas consolidée au sein du ministère, qui n'en connaît donc pas précisément la couverture. Les programmes valorisent désormais davantage le rôle des femmes mais une labellisation égalité hommes-femmes des manuels scolaires reste envisageable pour lutter contre la persistance des stéréotypes de genre, si les engagements des éditeurs s'avéraient insuffisants.

Les actions de sensibilisation doivent toucher l'ensemble des acteurs qui participent à l'accompagnement des élèves dans la construction de leurs choix de formation et de métier. Si de nombreuses actions sont conduites dans les établissements, la famille reste le premier vecteur de diffusion des stéréotypes de genre. Il convient donc de l'associer aux démarches, par exemple au travers des associations de parents d'élèves. La formation des cadres et enseignants est encore insuffisante : la formation initiale est faible en volume et la formation continue doit être mobilisée bien davantage. Afin de sensibiliser les enseignants, personnels d'éducation et psychologues de l'éducation nationale, de les former à la pédagogie égalitaire et au poids des stéréotypes de genre dans l'orientation des élèves, il convient d'instaurer un module de formation continue à leur intention et s'assurer de son suivi sous cinq ans. De la même façon, dans l'enseignement supérieur, il s'agira de déployer un plan de formation obligatoire des personnels et enseignants, notamment habilités à diriger des recherches ou membres de jury de recrutement. Les parcours exemplaires de femmes (les « *role models* ») doivent être mieux valorisés, en développant les présentations de modèles féminins permettant d'influencer les choix des jeunes femmes vers des filières scientifiques, ainsi que par des programmes d'accompagnement s'appuyant sur le mentorat et le tutorat.

Récapitulatif des recommandations

1. Renforcer le rôle du ministère chargé du travail dans la négociation autour des classifications pour revaloriser les métiers majoritairement exercés par des femmes (*ministère du travail et de l'emploi*).
2. Réaffirmer la responsabilité de l'Insee comme coordinateur des statistiques genrées et inscrire la question de l'égalité entre les femmes et les hommes au rang de priorité du comité national de l'information statistique (*Institut national de la statistique et des études économiques - Insee*).
3. Respecter les obligations de saisine préalable du Haut conseil à l'égalité et l'impliquer dans la rédaction des parties consacrées à l'égalité femmes/hommes dans les études d'impact (*services du Premier ministre*).
4. Expliciter systématiquement les enjeux de mixité dans les engagements de développement de l'emploi et des compétences (*ministère du travail et de l'emploi*).
5. S'assurer que, sous cinq ans, les enseignants, personnels d'éducation et psychologues de l'éducation nationale auront suivi un module de formation continue, afin de les sensibiliser et les former à la pédagogie égalitaire, y compris dans les formations relatives aux fondamentaux, et au poids des stéréotypes de genre dans l'orientation des élèves (*ministère de l'éducation nationale*).
6. Mettre en œuvre un plan de formation obligatoire à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes pour les enseignants et autres personnels de l'enseignement supérieur, notamment habilités à diriger des recherches ou membres de jurys de recrutement (*ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche*).
7. Développer les actions visant à présenter des modèles féminins exerçant des métiers scientifiques et renforcer les programmes d'accompagnement par le mentorat et le tutorat (*ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche*).

8. Renouveler la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2019-2024 et en réunir le comité de pilotage, en cohérence avec le plan interministériel « Toutes et tous égaux » (*ministère de l'éducation nationale, ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche*).
9. Mettre en œuvre le régime des sanctions en cas de non-respect des obligations en matière d'égalité professionnelle (*ministère du travail et de l'emploi*).

Introduction

Le présent rapport s'inscrit dans la suite du rapport public thématique de la Cour des comptes publié en 2023 sur *La politique d'égalité entre les femmes et les hommes menée par l'État, des avancées limitées par rapport aux objectifs fixés*².

En effet, la politique d'égalité entre les femmes et les hommes, désignée « grande cause nationale » du quinquennat 2017-2022 par le Président de la République, désignation renouvelée pour le quinquennat 2022-2027, a fait l'objet de plusieurs temps forts, dont la présentation, le 8 mars 2023, du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027) « Toutes et tous égaux ».

Sur le temps long, l'enseignement scolaire et l'enseignement supérieur se sont massifiés et féminisés et les femmes sont arrivées en nombre sur le marché du travail. Cependant, de nombreuses inégalités persistent. Alors que les filles réussissent mieux à l'école, elles choisissent encore majoritairement des disciplines conduisant à des métiers considérés comme féminins : éducation, action sociale, santé. Les garçons, pourtant moins « scolaires », s'orientent globalement vers des emplois considérés plus masculins et mieux rémunérés, dont les métiers des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM).

Le présent rapport examine les inégalités auxquelles sont confrontés filles et garçons, de l'école au monde du travail. Il n'aborde qu'à la marge les violences sexistes et sexuelles. Il examine en revanche les résultats obtenus tant à l'école que dans le monde du travail par les femmes et les hommes et relève le poids des stéréotypes de genre dans les parcours des femmes et des hommes.

En effet, les stéréotypes de genre jouent un rôle dans la construction de l'identité de chacun. Ils renvoient à des croyances sociales fondées sur le sexe et les perceptions relatives aux aptitudes des femmes et des hommes ; présents dès la naissance des enfants au sein des familles, ancrés

² Cour des comptes, *La politique d'égalité entre les femmes et les hommes menée par l'État, des avancées limitées par rapport aux objectifs fixés*, rapport public thématique, septembre 2023. Les recommandations issues de ce rapport figurent en annexe n° 1.

lors de la petite enfance, ils sont installés dès la maternelle. La parentalité pèse encore aujourd'hui davantage sur la carrière des femmes que sur celle des hommes et joue encore un rôle important dans leur perpétuation.

Les stéréotypes de genre ont un impact particulièrement fort au moment de l'orientation des élèves. Ils se poursuivent, voire se consolident dans le monde du travail, phénomène qui conduit à de nombreux métiers à faible mixité et induit une hiérarchie entre ceux-ci. Les métiers les plus masculins sont plus rémunérateurs et les hommes engagés dans des métiers considérés comme féminins connaissent un accélérateur de carrière ; à l'inverse, les femmes se voient opposer un « plafond de verre ». Ces inégalités se cumulent jusqu'à la retraite³, qui ne fait que cristalliser des situations antérieures, les écarts de pension entre femmes et hommes en témoignant.

La politique d'égalité entre les femmes et les hommes doit permettre aux unes et aux autres de faire des choix éclairés, exempts de préjugés et de rendre ces choix accessibles. Outre cet objectif de justice sociale, promouvoir la mixité des métiers est économiquement efficace. Les défis qui se posent de manière croissante dans les métiers des STIM ne permettent pas de se passer de la moitié des talents. À l'inverse, il importe également de développer des actions (encore peu nombreuses) envers les garçons, pour leur permettre de s'orienter davantage vers des professions considérées comme féminines et ainsi conduire à des métiers moins genrés et *in fine* moins porteurs de stéréotypes de genre.

Cette approche n'est par ailleurs pas spécifique à la France mais s'inscrit dans les objectifs de développement durable promus par l'organisation des nations unies (ONU) et relayés par des politiques en faveur de l'égalité au sein de l'Union européenne (socle européen des droits sociaux).

En conséquence, le rapport s'attache à présenter les inégalités de parcours entre femmes et hommes qui persistent, de l'école au monde professionnel (I) puis à étudier les nombreuses actions ministérielles mises en œuvre et leur pilotage interministériel (II). Enfin, il souligne les limites de l'action publique en matière d'égalité femmes-hommes, qui oscille entre incitations et sanctions (III).

³ Cour des comptes, *La retraite des femmes : une réduction des écarts avec celle des hommes à poursuivre*, in *Rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale*, mai 2023.

Chapitre I

Des inégalités qui se réduisent lentement mais des différences de parcours genrées qui perdurent

Si depuis plusieurs décennies, l'accès des femmes à l'enseignement scolaire puis supérieur et à l'emploi n'est plus discuté, les parcours scolaires des filles et des garçons, y compris à l'université, restent différents. Bien que plus diplômées que les hommes, les femmes accèdent moins aux métiers et aux postes les plus rémunérateurs.

I - Une amélioration lente depuis plusieurs décennies à l'école et dans le monde du travail

L'éducation des filles et des garçons au sein des mêmes classes ne fait plus débat depuis les années 1960. Plus souvent bachelières que les garçons, les femmes ont rejoint l'université, dans des filières qui restent genrées. Ces parcours scolaires différents ont conduit à un marché du travail de plus en plus féminisé, dans lequel femmes et hommes occupent encore des métiers différents.

A - Une massification de l'enseignement qui a profité aux femmes

La massification de l'enseignement scolaire a conduit à une élévation du niveau de diplôme détenu par la population, en particulier féminine⁴. Cette évolution a amené des femmes de plus en plus nombreuses à poursuivre des études supérieures, même si elles ne font pas les mêmes choix que les hommes.

1 - Une mixité à l'école, qui s'est imposée dans les faits, sans réflexion préalable

Si la mixité à l'école est aujourd'hui un principe acquis, sa mise en œuvre n'a jamais été vraiment préparée dans ses différentes dimensions culturelle, pédagogique, psychologique et sociologique⁵. Elle ne se résume pas à dispenser une même éducation, dans les mêmes murs ; les filles et les garçons connaissent encore des parcours scolaires et des choix d'orientation différents, qui ont un impact sur leur entrée sur le marché du travail.

Enfin, peu d'écoles ou établissements scolaires, le plus souvent confessionnels, sont aujourd'hui non mixtes. En revanche, 18 écoles, 19 collèges, 12 lycées d'enseignement général et technologique, 45 lycées polyvalents et 256 lycées professionnels comprennent des classes qualifiées de non mixtes. Toutefois, dans les lycées, en particulier professionnels, la situation résulte surtout des orientations genrées des filles et des garçons.

2 - Une évolution lente dans l'enseignement supérieur vers une mixité inégalement répartie

Depuis 1971, les bachelières sont majoritaires⁶. À compter de 1993, les femmes comptent pour plus de la moitié des effectifs à l'université et accèdent de manière importante aux niveaux de licence et de master ; c'est moins le cas en doctorat. Par ailleurs, alors que les femmes sont entrées dans les fonctions professorales et de recherche, lentement à la fin du XX^{ème} siècle, la parité n'est pas atteinte⁷.

⁴ Des éléments historiques et chiffrés figurent en annexe n° 2.

⁵ Inspection générale de l'éducation nationale, rapport n° 2013-041 *L'égalité entre filles et garçons dans les écoles et les établissements*, mai 2013 et rapport Béjean-Roiron-Ringard, *Faire de l'égalité filles-garçons une nouvelle étape dans la mise en œuvre du lycée du XXI^e siècle*, 9 juillet 2021.

⁶ Baudelot Christian et Establet Roger, *Allez les filles, Une révolution silencieuse !* Le Seuil, 1992.

⁷ En 2021, la part des femmes est de 41 % dans les fonctions d'enseignement à l'université et de 32 % chez les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires.

Les femmes ont pu intégrer des grandes écoles au début du XX^{ème} siècle⁸, y compris des écoles d'ingénieurs mais ne représentent actuellement en moyenne que 28 % de leurs effectifs. L'École des hautes études commerciales (HEC) n'a accueilli des femmes qu'en 1973 et si l'École nationale d'administration (ENA) est ouverte aux femmes dès sa création en 1945, la parité n'a jamais été atteinte.

3 - Une élévation importante du niveau de diplôme en France, plus favorable aux femmes

Le niveau de diplôme de la population augmente au fil des générations. En 2022, les jeunes sont souvent bacheliers ou diplômés du supérieur : 73 % contre 42 % pour les 55-64 ans.

54 % des femmes de 25-34 ans sont diplômées du supérieur, contre 47 % des hommes. En bas de l'échelle des diplômes, 10 % des femmes de 25-34 ans sont peu ou pas diplômées, contre 12 % des hommes du même âge ; l'écart est inversé parmi les 55-64 ans (27 % des femmes, contre 24 % des hommes).

B - Une féminisation croissante du marché du travail

1 - Des taux d'activité d'emploi et de chômage qui se sont rapprochés

La scolarisation des filles et leur meilleure réussite, se sont accompagnées d'une hausse régulière de l'activité professionnelle des femmes.

Le taux d'activité des femmes se rapproche désormais de celui des hommes même s'il reste légèrement inférieur. En 2023, sur le marché du travail, 71,2 % des femmes âgées de 15 à 64 ans sont actives⁹, contre 76,8 % des hommes de la même classe d'âge. Sur une longue période, l'écart de taux d'activité entre les femmes et les hommes s'est considérablement réduit, passant de 29 points en 1975 à un peu moins de 6 points en 2023¹⁰.

⁸ École normale supérieure de la rue d'Ulm en 1910, École nationale des chartes et École nationale supérieure des mines de Saint-Étienne en 1917 mais plus tardivement pour l'École polytechnique en 1972.

⁹ La population active « au sens du Bureau International du Travail » (BIT) est la somme de l'emploi et du chômage « au sens du BIT ».

¹⁰ Insee Références, « Emploi, chômage, revenus du travail », juillet 2024.

Le taux d'emploi des femmes françaises est légèrement supérieur à celui des femmes de la zone euro (66 % contre 65,6 %) ; seule la Finlande connaît un taux d'emploi des femmes supérieur à celui des hommes (0,2 point)¹¹.

Les femmes ont par ailleurs bénéficié davantage encore que les hommes de la baisse du chômage depuis 2017 : alors que leurs taux de chômage étaient comparables cette année (9,5 % pour les hommes et 9,4 % pour les femmes), l'écart est désormais un peu plus marqué, respectivement 7,5 % et 7,2 %. Cette meilleure performance féminine concerne surtout les jeunes femmes. Cette dynamique particulière s'explique principalement par la féminisation croissante de la formation en alternance, qui résulte en grande partie de l'ouverture de l'apprentissage à des catégories de jeunes plus qualifiés et principalement dans des métiers du tertiaire plus féminisés : ainsi, les femmes représentent 11 % des contrats d'apprentissage privés commencés en 2021 dans la construction, contre 6 % en 2018¹².

Tableau n° 1 : la répartition des entrées en apprentissage de 2017 à 2022 par genre

En %	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Hommes	65,9	65,7	63,9	59,0	56,1	54,6
Femmes	34,1	34,3	36,1	41,0	43,9	45,4

Source : Dares

2 - Des domaines d'activité encore différenciés

Au cours du XX^{ème} siècle, la croissance de l'économie des services a créé des occasions d'emploi dans des domaines traditionnellement dévolus aux femmes dans leur foyer (soin, éducation, services alimentaires). Elles ont, par ailleurs, été rendues plus visibles dans le monde du travail « *grâce à la reconnaissance de certaines des activités qu'elles exerçaient pour des tiers telles que la garde d'enfants, l'aide aux personnes dépendantes ou encore la collaboration apportée au conjoint non salarié*¹³ ».

¹¹ Cf. annexe n° 2.

¹² Dares, « L'apprentissage en 2022 », Dares Résultats janvier 2024.

¹³ Dares, « *Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ?* », Documents d'étude n° 234, juillet 2019.

Entre 1982 et 2022, la progression du taux d'emploi féminin s'est accompagnée d'un changement net dans leur répartition par catégories socioprofessionnelles. En 1982, les femmes en activité exerçaient majoritairement des métiers relevant des emplois qualifiés (30 %) ; à parts presque égales, elles travaillaient dans des emplois peu qualifiés (19 %) ou relevant des professions intermédiaires (18 %) ; les femmes cadres ne représentaient à cette date que 4 % des femmes en emploi¹⁴. L'augmentation la plus forte concerne la catégorie des cadres qui représentent désormais 18,9 % de l'emploi des femmes en 2022. Néanmoins ce phénomène concerne également l'emploi masculin, certes de manière moins nette, et ne contribue donc qu'assez peu à la diminution de l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes.

L'évolution la plus marquante de l'emploi féminin concerne la part des professions intermédiaires¹⁵, en augmentation de 9,2 points, où elles sont désormais majoritaires (54,1 % en 2022, contre 39,5 % en 1982). Elle explique une grande partie de l'écart tendanciel entre emploi féminin et emploi masculin de 1982 à 2022. Cette part varie cependant fortement, de 15 % chez les contremaîtres et agents de maîtrise jusqu'à 78 % parmi les professions intermédiaires de la santé et du travail social¹⁶.

II - Des différences de parcours influencées par les stéréotypes de genre

Les différences de parcours¹⁷, liées en partie à la confiance en soi et aux compétences acquises, se manifestent principalement à partir du secondaire. En effet, les filles poursuivent plus fréquemment leurs études en lycée général et technologique alors que les garçons fréquentent davantage le lycée professionnel ou choisissent l'apprentissage. Au lycée, les choix de spécialités, très genrés, expliquent en grande partie la poursuite différenciée d'études dans le supérieur. L'orientation est en effet un révélateur des stéréotypes de genre¹⁸ et *in fine*, contribue à expliquer les difficultés d'insertion des jeunes femmes sur le marché du travail.

¹⁴ Cette répartition reflète l'évolution plus générale des grands secteurs économiques : fort recul de l'agriculture (7 % en 1982 contre 0,9 % en 2022) et diminution du poids de l'emploi ouvrier, qualifié ou non (14 % en 1982 contre 8,1 % en 2022).

¹⁵ Les professions intermédiaires regroupent sept catégories socioprofessionnelles allant des professions administratives et commerciales des entreprises (assistantes de direction, comptables, commerciaux, etc.) aux métiers de la santé et du travail social.

¹⁶ Cf. annexe n° 2.

¹⁷ Cf. annexe n° 2.

¹⁸ Les éléments de ce rapport relatifs aux stéréotypes de genre sont principalement issus d'un rapport de l'Assemblée nationale. Gaël Le Bohec et Karine Lebon, *Les stéréotypes de genre*, rapport d'information, délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, Assemblée nationale, n° 4517 (XV^{ème} législature), 6 octobre 2021.

A - Une confiance en soi moindre pour les filles, une vie scolaire et des espaces différemment vécus

1 - Une confiance en soi plus faible conduisant à de l'auto-censure

À niveau de maîtrise égal, les filles sont moins confiantes que les garçons face à la réussite scolaire. L'écart du sentiment de réussite, faible en français, est plus marqué en mathématiques. Les filles se sentent également moins confiantes pour réussir l'année scolaire à venir, même si elles envisagent plus souvent de poursuivre leurs études.

Ces phénomènes sont à mettre en relation, pour partie, de manière souvent inconsciente, avec les attendus des enseignants : les garçons « peuvent mieux faire », alors que les filles « font de leur mieux »¹⁹.

Selon la sociologue Clémence Perronnet²⁰, les idées reçues (moins d'ambition, moins d'appétence, manque de confiance en soi des filles) souvent avancées pour expliquer la sous-représentation des femmes en mathématiques, « *conduisent également à la « minimisation des interactions sexistes » dont sont victimes les filles, ce qui aboutit à une perte de confiance en elles* ». Cette analyse s'inscrit dans les conclusions de précédentes études, qui soulignent le rôle de stéréotypes de genre ou des violences sexistes qui peuvent être à l'œuvre²¹.

La place des femmes dans les sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM)

Le rapport de l'Unesco relatif à l'éducation des filles et des femmes aux STIM²² souligne en 2017 la moindre place des femmes dans ces domaines au niveau mondial, avec toutefois des différences régionales. Les filles sont ainsi plus nombreuses en proportion mais également meilleures en termes de résultats en Arabie Saoudite, à Bahreïn, au Koweït, en Algérie et en Iran, sans que le rapport de l'Unesco explicite précisément les raisons de cette différence.

¹⁹ Travaux de Nicole Mosconi, philosophe et professeure de sciences de l'éducation.

²⁰ Webinaire de l'association du MENJ *Femmes de l'éducation*, 15 mai 2024.

²¹ Centre Hubertine Auclert, *Les freins à l'accès des filles aux filières informatiques et numériques*, 2022 et Éducation et formation, n° 97, septembre 2018, *Les filles et les garçons face aux sciences, Les enseignements d'une enquête dans les lycées franciliens*.

²² Unesco, *Déchiffrer le code : l'éducation des filles et des femmes aux sciences, technologie, ingénierie et mathématiques*, 2017.

Par ailleurs, Isabelle Collet montre que « *la programmation a été une activité presque strictement féminine tant qu'elle était marginale et qu'elle n'apportait ni prestige, ni carrière, ni subvention, ni même diplôme*²³ ». Les femmes sont ainsi écartées des métiers du numérique dans les années 1970, avec l'avènement de la programmation. *A contrario*, au début des années 2000, en Malaisie, de très nombreuses femmes travaillaient dans cette activité, perçue comme féminine.

2 - Une vie scolaire appréhendée différemment entre filles et garçons

Le climat scolaire a une influence. Les filles se sentent aussi bien que les garçons dans les établissements. Elles déclarent consacrer plus de temps que les garçons au travail scolaire à la maison et jugent, plus que ceux-ci, les punitions « très ou plutôt justes » au collège ; les garçons sont d'ailleurs davantage punis et plus impliqués dans les bagarres. Les filles sont davantage victimes d'insultes sexistes et se sentent plus souvent mises à l'écart que les garçons. Enfin, bien que filles et garçons se sentent en sécurité au collège, des différences sont notables dans les transports ou aux alentours du collège.

Les actes de violences contre les filles et les garçons

Dans les collèges et lycées publics, les garçons sont plus souvent auteurs d'incidents graves que les filles²⁴. Les actes de violence envers les garçons relèvent plus souvent de la violence physique, alors que ceux envers les filles relèvent davantage de la violence verbale. En lycée professionnel, les filles sont plus souvent victimes de violence dans les établissements où elles sont moins nombreuses, alors que le nombre de garçons victimes est relativement stable quelle que soit la proportion de garçons dans l'établissement. Ces éléments, s'ils n'expliquent pas de manière univoque le choix des filles pour certaines filières, jouent dans la représentation des parcours scolaires. Comme l'indique le ministère, l'enjeu consiste à proposer aux élèves des environnements d'apprentissage mixtes, si ce n'est à l'échelle de la classe, du moins à celle de l'établissement, afin de garantir des choix d'orientation moins genrés qu'ils ne le sont aujourd'hui.

²³ Isabelle Collet, *Les Oubliées du numérique*, Le passeur éditeur, 2019.

²⁴ DEPP, *Les actes de violence contre les filles sont plus fréquents dans les lycées professionnels comptant le plus de garçons*, note d'information n° 30, novembre 2016.

3 - Des espaces à l'école également genrés

En 2015, Édith Maruéjols, géographe, a montré que, dans une école primaire, les filles utilisent généralement la périphérie de la cour de récréation pour jouer calmement ou se reposent sur les bancs pour discuter, par deux ou par trois, alors que les garçons occupent majoritairement l'espace et particulièrement le centre de la cour. Ils étendent leurs jeux à la totalité de l'espace disponible et sont également plus mobiles que les filles. L'organisation de l'espace demeure *in fine* très souvent imposée par les jeux des garçons²⁵. Enfin, pour triviale qu'elle puisse paraître, la question des toilettes est essentielle tant en matière de santé, de propreté et d'hygiène que de sécurité et d'intimité. Évoquée ici pour mémoire, elle est peu appréhendée dans les instances des écoles et établissements.

B - Des parcours scolaires et universitaires très différents entre filles et garçons

1 - Des acquis scolaires différents, particulièrement en mathématiques et français

Les évaluations nationales et internationales des élèves, en particulier dans le cadre du programme international pour le suivi des acquis des élèves (Pisa), ont mis en lumière, depuis les années 2000, les écarts de performance entre filles et garçons, qui commencent très tôt.

Ainsi, en début de cours préparatoire (CP), les filles ont des compétences plus solides en français quel que soit le domaine évalué. À la rentrée 2023, 87 % d'entre elles avaient une maîtrise satisfaisante de l'exercice « comprendre des phrases à l'oral » contre 81 % pour les garçons²⁶. Les filles sont également plus performantes en mathématiques en début de CP, sauf pour les domaines « comparer des nombres » et « placer un nombre sur une ligne graduée²⁷ ».

²⁵ Si la communauté éducative est sensible à ce sujet, le réaménagement des espaces vers des usages non genrés implique nécessairement les collectivités territoriales, responsables du bâti scolaire.

²⁶ DEPP, *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur*, mars 2024.

²⁷ DEPP, Note d'information n° 24-13, avril 2024.

À l'entrée en cours élémentaire 1^{ère} année (CE1), alors que les filles continuent d'avoir de meilleurs résultats en français, ce n'est plus le cas en mathématiques. 68 % des garçons ont alors une maîtrise satisfaisante de l'exercice « additionner » contre 53 % pour les filles. Pour l'exercice « lire des nombres entiers », 81 % des garçons ont une maîtrise satisfaisante (72 % des filles). Ces écarts se poursuivent tout au long du parcours scolaire des élèves²⁸.

En histoire-géographie et en éducation civique, le faible écart entre les scores moyens des filles et des garçons en fin d'école primaire, devient favorable aux garçons en fin de collège. En revanche, les meilleures performances des filles en langues vivantes (anglais), très marquées dès le primaire, n'ont pas tendance à se réduire dans le secondaire²⁹.

2 - Des filles plus diplômées, fréquentant davantage le lycée général, majoritaires dans l'enseignement supérieur

Tout au long de leur scolarité, les filles redoublent moins souvent que les garçons ; en outre à 17 ans, 7,2 % des garçons ne sont plus scolarisés contre 5 % chez les filles.

Au collège, en 2023, 91,9 % des filles et 86,3 % des garçons ont obtenu le diplôme national du brevet. 72,3 % des filles se dirigent par la suite en seconde générale et technologique, pour 57,1 % des garçons, lesquels vont plus souvent en lycée professionnel ou en apprentissage.

L'apprentissage et les formations professionnelles en lycée

Au 31 décembre 2021, 834 100 apprentis étaient inscrits dans un centre de formation des apprentis. La part des filles (40,4 %) y a augmenté (+3,3 points), quels que soient le niveau de formation ou la spécialité. Alors que la production est à forte dominante masculine (85,4 %), les filles sont majoritaires dans les services (56,7 %) et très majoritaires dans les formations relevant des services aux personnes (71,7 %).

²⁸ Cf. évaluations nationales de cours moyen 1^{ère} année (CM1), sixième, quatrième, seconde (voie professionnelle et voie générale et technologique). Ces écarts sont confirmés par les évaluations internationales et études présentées en annexe n° 3.

²⁹ DEPP, « Écarts de performance des élèves selon les sexes, que nous apprennent les évaluations de la DEPP ? », Éducation et Formations n° 96, mars 2018.

À la rentrée 2022, 365 700 garçons et 255 900 filles étaient inscrits en lycée professionnel³⁰. Les garçons étaient majoritaires dans l'ensemble des formations (58,8 %), que ce soit en certificat d'aptitude professionnelle (CAP) (62,9 %) ou en baccalauréat professionnel (BP) (58,2 %). Au total, 42,5 % des élèves inscrits en lycée (CAP, BP ou brevet des métiers d'art - BMA) préparaient un diplôme relevant des spécialités de la production. Les filles étaient globalement très peu présentes dans ces spécialités (19,7 % en CAP, 13,7 % en BP ou BMA), alors que dans les services, elles représentaient six élèves sur dix.

À la sortie du lycée, dans les trois voies, les filles réussissent mieux que les garçons, avec pour la session 2023, respectivement des taux de réussite au baccalauréat toutes voies confondues, de 92,6 % et 88,8 %. L'écart est un peu plus marqué en voie professionnelle (85,2 % contre 80,9 %)³¹. Les filles obtiennent davantage de mentions bien ou très bien que les garçons (31 % versus 24 %).

Depuis 1980, le nombre d'étudiantes dépasse celui des étudiants et représente, en 2022-2023, plus de la moitié des étudiants (56 %). Leur proportion progresse modérément dans l'ensemble, mais un peu plus fortement à l'université (respectivement + 1,0 et + 2,3 points depuis 2012).

Les femmes sont de moins en moins nombreuses à sortir du système scolaire sans aucun diplôme : 25 % en 1990-1992 contre 10 % en 2014-2016, pour 28 % et 15 % des hommes sur les mêmes périodes³². Elles sont aussi aujourd'hui plus diplômées (master, doctorat, école d'ingénieurs, école de commerce) que les hommes (31 % pour 22 % en 2021).

C - Au lycée, des choix de spécialités prédictifs des parcours dans l'enseignement supérieur

1 - Des choix de spécialités très genrés

La réforme du lycée général de 2018, présentée en annexe n° 3, conduit les élèves à choisir des enseignements de spécialités (trois en première puis deux en terminale). Ainsi, à la rentrée 2023³³, les

³⁰ Public ou privé sous contrat relevant du ministère l'éducation nationale (hors apprentissage).

³¹ DEPP, *Résultats définitifs de la session 2023 du baccalauréat [...]*, Note d'information n° 24-07, mars 2024.

³² Epiphane Dominique, Couppié Thomas, *Et les femmes devinrent plus diplômées que les hommes*, Céreq Bref n° 373, mars 2019.

³³ DEPP, *Les choix d'enseignements de spécialité et d'enseignements optionnels à la rentrée 2023*, note d'information n° 24.06, mars 2024.

six enseignements de spécialité les plus choisis sont identiques, mais les filles choisissent d'abord les sciences économiques et sociales (SES) (37 %), puis mathématiques (33 %), histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques (HGGSP) (29 %), sciences de la vie et de la terre (SVT) (26 %), physique-chimie (26 %) et langues, littérature et cultures étrangères et régionales (LLCER) (24 %). Les garçons optent, quant à eux, pour mathématiques (57 %), physique-chimie (PC) (38 %) et SES (32 %).

Les filles sont surreprésentées dans les enseignements artistiques³⁴, en littérature et langues et cultures de l'Antiquité (79 %), en humanités, littérature et philosophie (82 %) et en LLCER (73 %). Inversement, elles sont sous-représentées en sciences de l'ingénieur et sciences physiques (14 %), en numérique et sciences informatiques (15 %), en éducation physique, pratiques et culture sportives (32 %) et, dans une moindre mesure, en mathématiques (42 %) et en physique-chimie (46 %).

En lycée technique, les filles sont très minoritaires dans les baccalauréats sciences et technologies de l'industrie et du développement durable (STI2D) (8,7 %) et très présentes en sciences et technologies de la santé et du social (STI2S) (80,4 %). Elles sont 62,4 % des bacheliers professionnels en services mais seulement 15,6 % en production.

Dans l'enseignement technique agricole, en moyenne, les effectifs sont équilibrés (52 % de filles), mais les baccalauréats professionnels agroéquipement, aménagements paysagers, sont à forte dominante masculine, à l'inverse des filières services aux personnes et aux territoires et conduite et gestion de l'entreprise hippique³⁵.

Inégalités de genre et d'origine sociale, une combinaison qui pèse sur les filles

L'écart en mathématiques constaté en début de CE1 en faveur des garçons ne dépend pas du contexte social des enfants. Le décrochage est même un peu plus prononcé parmi les élèves ayant un statut social plus favorisé, ce qui est en partie lié à leur meilleur niveau initial. Dans les familles avec un indice de position sociale (IPS) très favorisé, les garçons sont ainsi en moyenne 7,6 rangs devant les filles, alors que cet écart est d'un peu moins de 5,9 rangs dans les familles avec un IPS défavorisé³⁶.

³⁴ Arts plastiques (80 %), théâtre (78 %) ; histoire des arts (81 %), danse (88 %).

³⁵ MASA-DGER, Choix d'orientation dans l'enseignement agricole technique : entre émancipation et assignation de genre, Note de synthèse, septembre 2023.

³⁶ Thomas Breda, Joyce Sultan Parraud, Lola Toutou, IPP, *Le décrochage des filles en mathématiques dès le CP : une dynamique diffuse dans la société*, note n° 101, janvier 2024.

Par la suite, la spécialisation des compétences en français et mathématiques des filles et des garçons demeure en début de sixième mais elle est plus marquée « *en haut de la hiérarchie sociale que pour les élèves les plus défavorisés*³⁷ ». Au lycée, en règle générale, les choix des filles sont proches de ceux des élèves d'origine sociale défavorisée. À titre d'exemple, la doublette « physique-chimie, SVT », n'est choisie que par 29 % des garçons d'origine sociale très favorisée alors qu'elle est choisie par 56 % des filles dans la même situation. Les élèves de la triplète « HGGSP, mathématiques, SES » abandonnent, pour 69 % d'entre eux, les mathématiques en terminale. Mais cette proportion est de 72 % pour les filles d'origine sociale défavorisée.

2 - L'enseignement des mathématiques depuis la réforme du baccalauréat

La réforme du baccalauréat général et technologique a conduit à de nombreux questionnements sur la place des mathématiques au lycée. À la rentrée 2023, cette spécialité a été réintroduite au tronc commun de première. Elle a été moins abandonnée que précédemment en terminale : 33 % en 2023 contre 38 % en 2022 et 41 % en 2021 mais elle le reste plus fréquemment par les filles que par les garçons.

En outre, depuis la rentrée 2023, en terminale, les élèves peuvent choisir un enseignement optionnel (EO) et une option. Cet EO recouvre « mathématiques complémentaires » pour les élèves n'ayant pas conservé la spécialité « mathématiques », « mathématiques expertes » pour ceux qui l'ont conservée, ou « droit et grands enjeux du monde contemporain ». Ainsi, les lycéens peuvent suivre trois heures (EO « mathématiques complémentaires »), six heures (spécialité « mathématiques »), ou neuf heures de mathématiques (EO « mathématiques expertes ») par semaine. Garçons et filles ont fait les choix suivants depuis 2020.

³⁷ DEPP, *Les inégalités sociales de compétences depuis 35 ans*, Série Études, Document de travail n° 2024-E04, juin 2024.

Tableau n° 2 : proportion d'élèves, filles et garçons, ayant choisi des options ou spécialités « mathématiques » en terminale

	2020	2021	2022	2023
Filles				
<i>Spécialités mathématiques</i>	30,7	26,6	28,8	32,8
<i>EO Mathématiques expertes</i>	8,2	7,3	8,7	9,4
<i>EO Mathématiques complémentaires</i>	19,5	19,2	17,7	16,9
<i>Pas de mathématiques</i>	49,8	54,3	53,4	50,3
Garçons				
<i>Spécialités mathématiques</i>	54,6	51,5	53,1	57,5
<i>EO Mathématiques expertes</i>	21,2	20,3	21,9	23,9
<i>EO Mathématiques complémentaires</i>	14,6	14,7	13,7	12,8
<i>Pas de mathématiques</i>	30,8	33,8	33,2	29,8
Ensemble des élèves				
<i>Spécialités mathématiques</i>	41,2	37,5	39,6	43,7
<i>EO Mathématiques expertes</i>	13,9	13,0	14,5	15,8
<i>EO Mathématiques complémentaires</i>	17,3	17,2	16,0	15,1
<i>Pas de mathématiques</i>	41,5	45,3	44,5	41,2

Source : DEPP

Si plus de 40 % des élèves ne font plus de mathématiques en terminale, il s'agit d'un tiers des garçons mais de la moitié des filles. 16,9 % des filles et 12,8 % des garçons choisissent l'option « mathématiques complémentaires ». 32,8 % des filles et 57,5 % des garçons choisissent la spécialité « mathématiques », 23,9 % et 9,4 % des garçons et filles ajoutent l'option « mathématiques expertes ». Ainsi, comme l'ont conclu l'ensemble des sociétés savantes et associations de mathématiques³⁸, les filles étaient surreprésentées en mathématiques complémentaires et largement sous-représentées en mathématiques expertes. Le rapport remis en mars 2022 au ministre de l'éducation nationale sur *La place des mathématiques dans la voie générale du lycée d'enseignement général et technologique* constatait dans le même sens que la réforme du LEGT ne réglait pas les biais de genre et d'origine sociale.

³⁸ Communiqué sur la réforme du lycée et son incidence sur les mathématiques, sur les données de l'année 2021 (ADIREM, APMEP, ARDM, CFE M, Femmes et Mathématiques, SFdS, SMAI, SMF, UPS), février 2022.

Selon la direction générale de l'enseignement scolaire (Dgesco), le choix de la série était déjà genré et sans lien fort avec les poursuites d'études. Ces ratios sont restés stables après la réforme³⁹. Les choix d'enseignements des spécialités PC et SVT sont davantage en cohérence avec la poursuite d'études (en médecine notamment). La spécialité « mathématiques » transversale avec des formations scientifiques et économiques attire de nombreux élèves, particulièrement en première, notamment ceux dont la réflexion sur le type d'études n'est pas finalisée. Cette analyse est corroborée par les données relatives aux différences d'orientation entre filles et garçons à l'entrée de l'enseignement supérieur⁴⁰, cf. *infra*. Elle est également développée dans la note d'analyse⁴¹ rédigée par Charles Torossian et Pierre Mathieu.

En conclusion, les constats précédents – des filles surreprésentées en mathématiques complémentaires et sous-représentées en mathématiques expertes –, et une réforme qui distingue davantage les choix de spécialités scientifiques en fonction des orientations recherchées dans le supérieur (études de médecine ou filières à forte dominante mathématiques) – ne sont pas exclusifs. Ils traduisent probablement une meilleure représentation du choix des lycéennes et lycéens, qui renverrait, dans une version positive, à des préférences mieux exprimées, ou plus négativement, au poids des stéréotypes de genre.

3 - Des enseignements littéraires et des filières liées aux métiers du *care*, peu choisis par les garçons

En 2023, la spécialité Langues, littératures et cultures étrangères et régionales est choisie en classe de première par 36,8 % des filles et 22,5 % des garçons, la spécialité Humanités, littérature et philosophie par 27,3 % des filles et 8,2 % des garçons, ou encore la spécialité Arts plastiques par 5,3 % des filles et 1,65 % des garçons.

Comme indiqué *supra*, la proportion de garçons en terminale STI2S ou en terminale professionnelle dans les spécialités plurivalentes sanitaires et sociales est également très faible.

³⁹ Le poids global des effectifs étudiants est respectivement de 32,8 % et 25,2 %.

⁴⁰ DEPP SIES, *Les différences d'orientation entre les filles et les garçons à l'entrée de l'enseignement supérieur*, Note d'information n° 24.20, mai 2024.

⁴¹ Charles Torossian et Pierre Mathieu, *Les filles et les disciplines scientifiques au lycée général. Pour remettre les choses en perspective*, juin 2024.

La Dgesco, tout en reconnaissant la nécessité de mener des actions au profit des garçons, souligne qu'une valorisation sociale des secteurs professionnels vers lesquels débouchent les filières littéraires inclinerait plus de garçons vers celles-ci. Le rapport précité relatif au lycée du XXI^{ème} siècle prévoyait, au profit de l'ensemble des élèves mais en particulier des garçons, de confier à l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR) la réalisation d'un rapport sur l'enseignement du français, valorisant l'égalité filles-garçons, pendant de celui réalisé en 2023 sur les mathématiques⁴².

D - L'orientation révélatrice du poids des stéréotypes de genre

1 - Au collège et au lycée, une orientation différente pour les filles et les garçons

L'orientation cristallise le « passé » scolaire des garçons et des filles et leurs aspirations conscientes ou intériorisant des stéréotypes de genre, ainsi que les projections de l'entourage scolaire et familial. Ainsi, en 2018, 43 % des filles et 40 % des garçons faisaient porter leurs choix sur dix métiers seulement, avec des choix très genrés. Si des métiers sont communs, leurs places respectives divergent : médecin est choisi en premier par les filles et en rang 5 par les garçons. Enseignant arrive en deuxième position pour les filles et en rang 4 pour les garçons. La différenciation est nette entre métiers artistiques ou tournés vers les autres pour les filles et métiers plus techniques, scientifiques ou liés aux forces de l'ordre pour les garçons.

L'accompagnement de l'orientation, via le « parcours Avenir »⁴³ à partir du collège est dans ce cadre fondamental. Au collège, la découverte des métiers doit contribuer à réduire l'impact du genre sur les choix des élèves, par la connaissance de la diversité des métiers et du monde professionnel, ainsi que des différentes voies pour y accéder. La première difficulté, qui dépasse le cadre du présent rapport, est l'effectivité de ces heures. L'autre réside dans la formation des enseignants et des

⁴² Xavier Gauchard, IGESR, Rapport n° 22-23 139A, *Égalité filles – garçons en mathématiques*, février 2023.

⁴³ Au collège, 12 heures annuelles en classe de quatrième et 36 heures annuelles en classe de troisième, 54 heures annuelles en lycée général et technologique et en voie professionnelle sous statut scolaire, 265 heures sur trois années.

psychologues de l'éducation nationale spécialisés dans l'orientation, dont certaines études soulignent les représentations genrées de ceux-ci sur les métiers et leur participation à la reproduction des stéréotypes de genre⁴⁴.

Des établissements font intervenir des associations pour permettre l'identification des filles à des modèles, c'est-à-dire des femmes inspirantes par leur comportement, leur parcours ou leur réussite, afin d'en faire des exemples incitatifs pour les jeunes filles.

Les actions en faveur des garçons sont plus rares, moins mises en avant si ce n'est la présentation de métiers « féminins » exercés par des hommes sur le site de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep)⁴⁵ ou par des parents d'élèves en établissement⁴⁶.

2 - Des différenciations accrues dans l'enseignement supérieur

Les résultats de *Parcoursup* 2022⁴⁷ ont montré des changements importants d'orientation dans les combinaisons de matières en terminale comportant au moins une matière scientifique – à l'exception de la combinaison incluant les SES – et notamment pour celles incluant la spécialité SVT ou physique-chimie⁴⁸. On constate une absence de discrimination lors de la phase de propositions d'admission des établissements et même une légère inflexion au profit des filles, qui reçoivent plus de propositions. Cela ne modifie cependant pas l'équilibre global dans la mesure où les filles les déclinent le plus souvent, ce qui suggère des mécanismes d'autocensure.

Ainsi, en 2022, la liste de vœux des femmes sur *Parcoursup* montre qu'elles privilégient l'université au détriment des filières plus sélectives. Leurs choix portent en moyenne sur une licence (36 % de vœux, contre 26 % pour la liste des hommes). À l'inverse, les classes préparatoires aux

⁴⁴ Réseau Canopé a publié un outil d'aide pour promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons et la mixité scolaire et professionnelle. L'office national d'information sur les enseignements et les professions s'efforce dans ses publications de lutter contre les stéréotypes de genre (appui sur un guide pratique pour une communication égalitaire).

⁴⁵ Dans les publications papier et numériques, une attention particulière est portée aux métiers dits féminins pour les illustrer avec des témoignages d'hommes.

⁴⁶ Exemple d'un parent d'élève sage-femme.

⁴⁷ SIES-DEPP, *Les différences d'orientation entre les filles et les garçons à l'entrée de l'enseignement supérieur*, Note d'information n° 24.20, mai 2024.

⁴⁸ Spécialité dans laquelle les garçons s'orientent en classe préparatoire aux grandes écoles (27 %) ou écoles d'ingénieurs (20 %) et les filles vont plus souvent dans les filières de santé, à niveaux scolaire et social équivalents. Cette analyse s'appuie sur des « indices de dissimilarité ».

grandes écoles (CPGE) représentent en moyenne 5 % des vœux des listes des femmes (7 % des listes des hommes) ; il en va de même pour les licences professionnelles « bachelor universitaire de technologie » (BUT) (8 % contre 14 %) et les sections de technicien supérieur (STS) (24 % contre 34 %). Il en résulte *in fine* des sur-représentations des genres dans certaines filières et surtout disciplines. Par conséquent, en 2021-2022, les femmes étaient minoritaires en CPGE, en préparation au diplôme universitaire de technologie (DUT) ou BUT et en sciences sauf en parcours d'accès spécifique santé (PASS) où elles sont majoritaires. Les femmes sont majoritaires dans les formations paramédicales ou sociales (87 %).

Ces disparités se retrouvent à l'université, hors DUT ou BUT, où les femmes représentent 59 % de la population étudiante. Dans les disciplines littéraires, la part des femmes est la plus élevée, en particulier en langues, lettres et sciences humaines (71 %). Elles représentent 67 % des étudiants de médecine, odontologie, pharmacie mais restent minoritaires dans les autres disciplines scientifiques (43 %). Elles sont majoritaires dans le secteur des services (51 % des étudiants), minoritaires dans celui de la production (25 % des étudiants)⁴⁹. Dans les écoles d'ingénieurs, le taux de féminisation reste faible et inégalement réparti : les femmes sont très peu nombreuses dans les écoles où les mathématiques tiennent une grande place, dans les secteurs de l'industrie et de l'informatique.

3 - Une insertion professionnelle différente pour les femmes et les hommes

Malgré une amélioration globale de l'insertion professionnelle des femmes diplômées de l'enseignement supérieur général, des disparités sont observées. Six mois après la sortie d'études en 2022, on observe une meilleure insertion des femmes dans certains secteurs : dans le secteur public (10 % des femmes contre 6 % pour les hommes) ; dans le secteur privé, l'insertion est équivalente (40 % pour les femmes contre 41 % pour les hommes). Les femmes sont plus fréquemment recrutées en contrat à durée déterminée (CDD) que les hommes : en Île-de-France, 66 % des femmes diplômées de niveau Bac+3 et plus ont un emploi en contrat à durée indéterminée (CDI) contre 85 % de leurs homologues masculins. L'accès aux emplois de cadre reste inégal. En 2019, 16,8 % des femmes bénéficient de ce statut contre 19,3 % des hommes. Dans les disciplines à prédominance masculine, 91 % des hommes accèdent à un emploi de catégorie cadre, contre 73 % des femmes.

⁴⁹ SIES, *Les effectifs d'étudiants dans le supérieur continuent leur progression dans le supérieur en 2021-2022*, Note d'information 22.14, décembre 2022

Dans les filières professionnelles, une insertion plus difficile pour les femmes à tous niveaux de diplômes

Au terme de la dernière année de formation professionnelle⁵⁰, la moitié des élèves (49 %) sort du système éducatif. Pour les jeunes sortants en 2021, les taux d'emploi étaient équivalents (41 %) entre hommes et femmes, et relativement proches entre formations relevant de la production (40 %) ou des services (42 %).

Les jeunes hommes sortant d'un apprentissage s'insèrent légèrement mieux professionnellement que les jeunes femmes (68 % contre 66 %). L'insertion professionnelle varie selon le niveau de diplôme. L'écart est plus marqué à l'issue d'un CAP (63 %, contre 57 %) ou d'un bac pro (71 %, contre 61 %) qu'à l'issue d'un brevet professionnel (BP) (78 %, contre 77 %) ou d'un brevet de technicien supérieur (BTS) (71 %, contre 69 %).

Les contrats diffèrent également. En sortie d'apprentissage, les jeunes hommes travaillent plus souvent en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en intérim que les jeunes femmes, qui sont davantage en contrat à durée déterminée (CDD). Les formations dans les services, où les jeunes femmes sont majoritaires (58 % des sortants), mènent à des secteurs d'activité où les contrats temporaires prennent souvent la forme de CDD. Au contraire, les formations relevant de la production, où les jeunes hommes représentent 87 % des sortants, ont pour débouchés des secteurs où l'intérim est plus répandu.

Globalement, le bilan des inégalités de genre à l'entrée dans le monde professionnel est « décourageant »⁵¹ : à niveaux et spécialités de formation identiques, les femmes ont moins de chances que les hommes d'être en emploi trois ans après leur sortie de formation initiale. Cela est encore plus net pour les possibilités de sortie en emploi stable ou sur des postes de cadres. Seul l'accès aux emplois peu qualifiés est plus facile pour les femmes que pour les hommes.

⁵⁰ Cf. Données sur l'insertion professionnelle des jeunes du système d'information Inserjeunes Dares, *L'insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS 6 mois après leur sortie d'études en 2022*, Dares Résultats n°72, décembre 2023.

⁵¹ Céreq, *Inégalités de genre en début de vie active, un bilan décourageant*, Bref n° 442, juillet 2023.

III - Des différences de choix professionnels, sources d'inégalités

Les choix d'orientation professionnelle s'inscrivent dans le prolongement des choix scolaires et universitaires antérieurs : moins de femmes dans les métiers techniques et scientifiques ou ingénieurs et davantage d'entre elles dans les filières sanitaires et sociales. Il s'agit alors de comprendre en quoi la faible mixité constatée des métiers est synonyme d'inégalité entre les femmes et les hommes et dans quelle mesure les différences genrées de parcours résultent d'un équilibre complexe entre des choix libres et des contraintes.

A - Une entrée dans la vie professionnelle marquée par le poids des orientations scolaires et universitaires antérieures

1 - Un emploi féminin très concentré

La progression du taux d'emploi féminin s'est accompagnée à la fois d'une féminisation des effectifs dans certains métiers et d'un essor des professions occupées majoritairement par des femmes. L'emploi des femmes est plus concentré que celui des hommes. Depuis la fin des années 1990, la répartition des femmes et des hommes dans les différents métiers tend à davantage s'homogénéiser mais la ségrégation professionnelle sexuée demeure forte. Sur la période 2013-2016, parmi les 87 familles professionnelles (FAP)⁵² qui couvrent l'ensemble des métiers, dix concentrent près de la moitié des femmes. L'emploi des femmes se concentre sur les métiers de services et du soin, en particulier agents d'entretien ou aides-soignants. Deux métiers sont presque exclusivement féminins, comptant moins de 0,05 % d'hommes dans leurs effectifs : assistant maternel et employé de maison. Les métiers de l'éducation nationale sont également très féminins⁵³. Des métiers sont à l'inverse

⁵² La nomenclature des familles professionnelles a été élaborée par la Dares à partir du répertoire opérationnel des métiers et des emplois de Pôle emploi et de la nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles de l'Insee. Une Fap regroupe des professions qui font appel à des compétences communes.

⁵³ Ainsi, après avoir évolué lors de la petite enfance, quel que soit leur mode de garde, dans un univers presque exclusivement féminin, les enfants côtoient principalement des femmes tout au long de leur scolarité. Cette situation contribue à renforcer les stéréotypes de genre chez les enfants, pour lesquels les métiers de l'enseignement et plus généralement du *care* sont principalement, voire exclusivement, féminins.

presque exclusivement masculins, comme ceux de marin, pêcheur, ouvrier qualifié des travaux publics, du gros œuvre du bâtiment, ou conducteur d'engins. Parmi les vingt métiers qui contribuent le plus à la ségrégation, dix sont des métiers à prédominance féminine (cf. annexe n° 4).

2 - La mixité, un enjeu économique notamment dans les secteurs en tension

La faible mixité des métiers résulte aussi de choix personnels marqués par des représentations stéréotypées, qui font l'objet d'actions de communication et sensibilisation régulières, en particulier de la part de secteurs d'activité très genrés et en tension de recrutement.

L'enjeu est économique à plusieurs titres : élargir le vivier possible de recrutements et assurer le maintien ou le développement d'une activité. Hormis les campagnes de communication, le comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA-BTP), opérateur de certification du secteur du bâtiment a ouvert par exemple une formation spécifiquement orientée vers les femmes dite « Prépa au féminin » dans son CFA BTP Occitanie, visant « *à développer une appétence pour les métiers de la construction* ». Les femmes représentent en effet 12 % des salariés du secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP) dans son ensemble mais seulement 1,5 % dans les métiers de la production ; dans le même temps, le taux d'emplois vacants dans le secteur de la construction est parmi les plus élevés.

En outre, la mixité est recherchée car elle est susceptible d'améliorer la performance économique des entreprises. Une étude récente⁵⁴ conclut qu'une plus grande mixité s'accompagne d'un gain de productivité : « *une hausse de la part des femmes de 10 % va de pair avec un surcroît de productivité de l'ordre de 2 à 3 %* ». Cet effet n'est pas linéaire : moins l'entreprise est féminisée, plus les gains de productivité attendus sont élevés. L'action publique en faveur de la mixité des entreprises ne répond donc « *pas uniquement à des enjeux éthiques de mise en conformité au principe d'égalité* » mais également à un enjeu d'efficacité économique.

⁵⁴ Projet de recherche *Impact sur les organisations de la Diversité selon l'Âge et le Sexe* (IODAS), élaboré en réponse à l'appel de France Stratégie sur les effets des discriminations sur les performances des entreprises, juin 2020.

3 - La mixité, un enjeu d'égalité salariale

Le choix d'un secteur d'activité renvoie aussi à des préférences personnelles, plus ou moins consciemment construites. Or, la concentration des emplois féminins dans certains secteurs d'activité s'accompagne d'une moindre reconnaissance salariale, à niveau de qualification pourtant équivalent. C'est ainsi que la faible mixité renvoie à la question de l'inégalité.

L'écart global de revenu entre femmes et hommes connaît une diminution constante depuis plus de dix ans⁵⁵ mais reste néanmoins significatif et ce, dès l'entrée dans le marché du travail⁵⁶. Les femmes sont davantage à temps partiel, moins souvent en emploi dans l'année et effectuent moins d'heures supplémentaires que les hommes, en particulier lorsqu'elles ont des enfants à charge.

Les inégalités salariales s'expliquent ensuite par un double effet de ségrégation des métiers : les femmes exercent plus souvent dans des secteurs moins bien rémunérés et sont également moins nombreuses parmi les hauts salaires du fait du « plafond de verre », c'est-à-dire des obstacles invisibles auxquels elles se heurtent pour accéder aux positions les plus élevées. Les femmes salariées titulaires des plus hauts diplômes de l'enseignement supérieur sont moins représentées que les hommes dans les emplois de cadres et les professions intellectuelles supérieures, pourtant généralement réservés aux plus diplômés. Même quand elles accèdent à des postes de cadre, elles exercent moins souvent des fonctions à responsabilités hiérarchiques (21 % contre 28 % pour les hommes). Lorsqu'elles occupent des fonctions de management, leur poste s'apparente plus souvent que pour les hommes à du management de proximité (35 % des femmes managers sont responsables d'équipes de plus de 10 personnes contre 52 % des hommes) et moins souvent composées de cadres. Les femmes managers sont également moins nombreuses à gérer un budget et à avoir la responsabilité d'un chiffre d'affaires à réaliser⁵⁷. Une fois neutralisés les écarts précités, l'écart résiduel est estimé à 4 %⁵⁸.

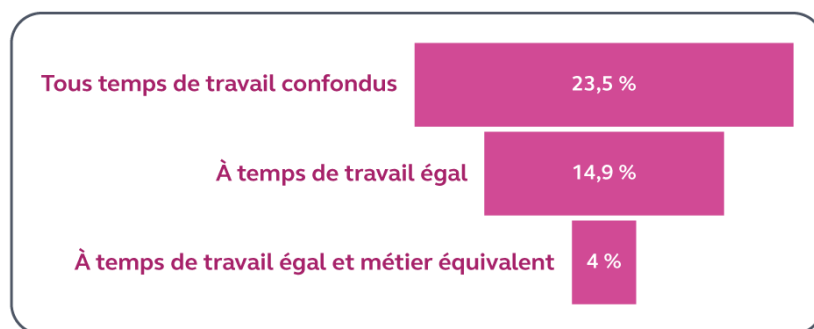
⁵⁵ Cf. annexe n° 4.

⁵⁶ Céreq, *Inégalités de genre en début de vie active, un bilan décourageant*, Bref n° 442, 2023 ; S. Chareyron, M. Leborgne et Y. L'Horty, *Les écarts de rémunération au recrutement des femmes et des hommes : une investigation en entreprise*, TEPP, 2021.

⁵⁷ Apec, *Baromètre 2020 de la rémunération des cadres*, septembre 2020.

⁵⁸ Insee Focus n° 320, mars 2024.

Schéma n° 1 : facteurs expliquant l'écart salarial entre les femmes et les hommes



Source : Insee, Focus 320, mars 2024

La sous-valorisation des emplois féminins s'inscrit dans une histoire particulière du travail des femmes : les caractéristiques du travail industriel féminisé étaient proches des tâches ménagères (répétition de tâches courtes, faible mobilité, faible responsabilité, etc.). Les compétences féminines à l'œuvre dans les métiers de l'éducation, de la santé, de l'aide à domicile ou du nettoyage restent assimilées à des compétences présumées « naturelles ».

Cette dévalorisation se retrouve dans les conventions collectives et les classifications professionnelles. Comme le souligne un rapport du Défenseur des droits⁵⁹, les méthodes d'évaluation des emplois et de classification professionnelle utilisées aujourd'hui sont l'héritage d'une construction historique fondée sur des « *représentations d'organisation générale de société* » structurant un « *rapport social inégalitaire* » et qui « *ne sont donc pas neutres du point de vue du genre* ». Apparemment neutres, les méthodes de classification employées peuvent être discriminatoires.

Cette question de la classification des métiers a trouvé un écho nouveau pendant l'épidémie de covid 19 pendant laquelle un certain nombre de métiers usuellement peu valorisés (soignants, caissières, etc.) ont joué un rôle essentiel. Les classifications dans ces secteurs n'ont néanmoins que peu évolué depuis. Cette thématique ne figure par ailleurs qu'à la onzième place

⁵⁹ Défenseur des droits, *Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine*, 2013. La classification nécessite une cotation des postes selon plusieurs critères. Le Défenseur des droits identifie des problèmes liés au choix des critères (diplômes requis non précisés par exemple), à l'omission de certains (omission des exigences liées à la polyvalence et à la multi activité dans la branche Commerce par exemple) ou à leur pondération, la surévaluation de certains éléments et un manque de transparence dans le processus d'évaluation.

du classement des principaux thèmes abordés par les avenants et accords professionnels de branches signés en 2022 : seulement 21 textes (contre 29 en 2021)⁶⁰. Une révision des classifications au niveau des branches, est nécessaire, qui implique de nombreux acteurs : partenaires sociaux, employeurs. Les services du ministère chargé du travail pourraient utilement fournir un appui méthodologique dans la négociation autour des classifications, par exemple dans le cadre des commissions mixtes paritaires.

B - Des stéréotypes de genre insuffisamment remis en cause dans le cadre de la recherche d'emploi

La recherche d'emploi peut être l'occasion d'orienter des chômeuses vers des secteurs en tension et ainsi corriger en partie la ségrégation observée à l'entrée sur le marché du travail. Les chiffres des recherches d'emploi des femmes inscrites à France Travail incitent à dresser un constat inverse.

Les demandeuses d'emploi sont en effet fortement concentrées dans des métiers dits très féminins⁶¹. Ainsi 64,5 % des femmes inscrites à France Travail recherchent ce type d'emploi, qui ne concentre que 11 % des hommes inscrits. À l'inverse, seuls 7,8 % des femmes inscrites à France Travail recherchent des métiers dits très masculins (cf. annexe n° 4). Elles accèdent moins vite que les hommes à l'emploi : en juin 2023, six mois après leur inscription, 32 % des femmes ont accédé à un emploi salarié durable (CDI ou contrat de six mois ou plus), contre 37 % des hommes. Les femmes ont également un plus faible accès aux emplois d'une durée d'un mois ou plus. Ces chiffres révèlent la difficulté à concilier les exigences de mixité avec les objectifs de remise rapide en emploi⁶².

⁶⁰ DGT, *Bilan de la négociation collective*, 2022. Selon le Défenseur des droits, une révision des classifications au niveau des branches, intégrant, un « *travail de déconstruction des méthodes et critères habituellement utilisés* » est nécessaire ; il implique de nombreux acteurs : partenaires sociaux, employeurs. Les services du ministère chargé du travail pourraient utilement servir d'appui méthodologique et d'intermédiation dans la négociation autour des classifications, par exemple dans le cadre des commissions mixtes paritaires.

⁶¹ Pour lesquels la part des femmes parmi les inscrits dépasse 70 %.

⁶² Accords-cadres « *en faveur de l'insertion économique des femmes et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* » signés entre Pôle Emploi et les ministères chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes et du travail. Le dernier accord-cadre 2021-2024 prévoit en son axe 3 de « *favoriser la mixité professionnelle* » et fixe deux objectifs principaux : assurer à toutes et tous un libre choix d'orientation tout au long de la vie et accroître la part de recrutement de femmes ou d'hommes dans des secteurs peu mixtes ; accompagner les entreprises, notamment les très petites et moyennes entreprises (TPME), dans la diversification de leurs recrutements.

Par ailleurs, la possibilité de proposer des postes dans de nouveaux secteurs d'activité se heurte parfois à une difficulté relative à l'application des offres raisonnables d'emploi. Si l'offre d'emploi proposée n'est pas compatible avec les qualifications et compétences de la demandeuse, elle peut la refuser, sans risquer de sanctions. L'orientation vers un secteur d'activité nouveau, nécessitant *a priori* de nouvelles compétences, ne peut alors se faire que dans le cadre de la relation de confiance entre le conseiller et le demandeur d'emploi, qui nécessite du temps.

La pratique professionnelle de certains conseillers permet néanmoins d'établir des correspondances de compétences, entre les métiers de vendeuse et serveuse, ou de la logistique et du bâtiment. La même polarisation genrée peut être observée du côté de l'intermédiation (mise en relation entre offres et demandes d'emploi sur le marché du travail) : les taux de féminisation des candidatures proposées sur des offres d'emploi liées aux secteurs dits masculins, comme l'industrie, le BTP et le numérique sont inférieurs à 50 %.

Une politique volontariste engagée par l'académie de Montpellier pour attirer les filles dans le secteur du numérique

Au vu des difficultés de recrutement dans le secteur du numérique, l'académie de Montpellier a engagé une politique volontariste pour faire évoluer positivement les effectifs de la discipline NSI (numérique et sciences informatiques)⁶³ en contrant les biais de genre. Elle repose sur des actions destinées aux enseignants de NSI. Outre des formations sur les stéréotypes de genre, les enseignants analysent avec l'inspecteur les effectifs, le taux d'abandon de la discipline, notamment de la part des filles ; par ailleurs, a émergé une demande institutionnelle d'organiser dans les classes de seconde « sciences numériques et technologie » des interventions de binômes fille/garçon en spécialité NSI pour expliciter la réalité de leur travail dans cette spécialité. L'académie mène également des actions auprès des élèves, plus spécifiquement des filles : promotion du dispositif « DigiFilles⁶⁴ », accompagnement de l'action « Girls can code »⁶⁵ et ouverture à la rentrée 2024 d'une option Informatique dans deux collèges de Montpellier au profit d'élèves de troisième dans des groupes mixtes.

⁶³ À la rentrée 2023, la part des filles suivant l'enseignement NSI était de 18 %.

⁶⁴ En partenariat avec l'Institut national de recherche pour l'agriculture l'alimentation et l'environnement (Inrae) et l'Institut de science des données de Montpellier (ISDM), cette opération vise à sensibiliser les jeunes filles aux carrières du numérique en offrant aux collégiennes des classes de troisième de Montpellier et ses alentours des stages d'observation mettant en jeu le numérique.

⁶⁵ Initiation gratuite de collégiennes et lycéennes à la programmation sur un week-end.

C - Des différences de conditions de travail en défaveur des femmes

La ségrégation professionnelle entraîne une différence de conditions de travail : les hommes sont plus souvent exposés que les femmes à la pénibilité physique (charges lourdes, travail dans le bruit ou la poussière) ; les femmes sont fréquemment soumises à des tâches répétitives, cause d'un certain nombre de troubles musculosquelettiques et confrontées, en particulier dans les métiers de l'aide et du soin à des exigences émotionnelles fortes. Les métiers les plus féminisés, comme celui d'agent d'entretien ou d'aide-soignant, qui rassemblent près d'une salariée sur cinq, cumulent les pénibilités, physiques et psychologiques.

La différence de conditions de travail est également visible au sein d'une même profession, selon les fonctions exercées ou les tâches à réaliser : dans les métiers du nettoyage, les femmes sont plus souvent affectées aux tâches qualifiées de « légères », mais répétitives, comme passer le chiffon ou nettoyer les toilettes, alors que les hommes le sont aux tâches « lourdes », comme s'occuper des sols, conduire les machines, porter des sacs de déchets⁶⁶.

Les risques relevant de métiers à prédominance féminine souffrent par ailleurs d'une forme d'invisibilisation. La réglementation en matière de prévention des risques professionnels vise surtout les emplois à prédominance masculine : risque électrique, chute de hauteur, amiante etc. Des recommandations récentes⁶⁷ et la jurisprudence ont néanmoins renforcé l'attention sur les risques psychosociaux et sur le harcèlement.

Depuis la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes de 2014, l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. Le document unique d'évaluation des risques professionnels doit contenir, face à chaque danger identifié, une évaluation genrée des risques professionnels dans les entreprises. La mise en œuvre de cette obligation « *rencontre de réelles difficultés* »⁶⁸. La principale de ces difficultés tient à la crainte de discrimination, poussant les employeurs à favoriser une indifférenciation sexuée. Cette indifférenciation se traduit

⁶⁶ Dares, *Conditions de travail et mixité : quelles différences entre professions, et entre femmes et hommes ?*, Document d'études, n° 265 janvier 2023.

⁶⁷ De l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et de la caisse nationale d'assurance maladie.

⁶⁸ Déclaration du 4 septembre 2020 du groupe permanent d'orientation du Conseil d'orientation des conditions de travail.

parfois par une inadaptation des postes de travail et de l'équipement professionnel, davantage conçus pour un homme de taille moyenne⁶⁹. Cette référence masculine implicite se traduit également dans la classification des maladies professionnelles : les cancers professionnels, en particulier, sont d'abord identifiés dans les secteurs des mines, de la chimie ou du BTP, et non pour les secteurs du soin ou du nettoyage. En témoignent aussi les chiffres concernant le compte personnel de prévention⁷⁰ : 24 % seulement des personnes concernées par ce compte sont des femmes.

Pourtant, l'identification et la maîtrise des risques professionnels féminins sont indispensables au regard des chiffres d'évolution des accidents du travail et des maladies professionnelles. Ces dernières progressent depuis 2001 de manière forte mais deux fois plus rapidement pour les femmes (+ 158,7 %) que pour les hommes (+ 3,6 %).

Les chiffres des accidents du travail remettent également en cause l'idée reçue selon laquelle les métiers féminins sont moins dangereux que les métiers masculins. Le nombre d'accidents du travail affectant les hommes est en nette diminution : - 27 %. À l'inverse, ce nombre a augmenté de 42 % pour les femmes (cf. annexe n° 4). L'analyse de la gravité des accidents de travail en 2019 montre que les femmes sont en moyenne arrêtées plus longtemps que les hommes : 73,8 journées perdues par accident pour les femmes et 67,9 journées perdues par accident pour les hommes, dans tous les secteurs, sauf le BTP⁷¹.

⁶⁹ Cf. exemple des gants de protection, cité dans le rapport d'information sénatorial n° 780 fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur la santé des femmes au travail : ces gants, trop grands pour la moyenne des mains de femmes, « *accroissent les facteurs de risques biomécaniques délétères s'agissant des risques de troubles musculo-squelettiques* ».

⁷⁰ Le compte professionnel de prévention (C2P), entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015, permet aux salariés exposés à certains facteurs de risques professionnels d'acquérir des points, susceptibles d'être utilisés pour réaliser une formation professionnelle, effectuer un temps partiel sans perte de rémunération ou partir à la retraite de manière anticipée.

⁷¹ Anact, *Photographie statistique de la sinistralité au travail en France selon le sexe entre 2001 et 2019 Des évolutions différenciées pour les femmes et les hommes*, juin 2022.

**Le télétravail présente un risque d'augmentation
des inégalités entre femmes et hommes**

Parce qu'il facilite la conciliation entre vie personnelle et professionnelle, limite le temps perdu dans les transports, le télétravail peut apparaître comme un outil favorisant l'égalité professionnelle. Les premières études⁷² nuancent néanmoins fortement cette appréciation. Les femmes sont plus fréquemment en télétravail mais bénéficient moins souvent d'une pièce réservée au travail (25 %, contre 39 % des hommes) et d'un équipement adapté, sont plus souvent interrompues (48 % vivent avec un ou plusieurs enfants contre 37 % des hommes) et travaillent généralement dans des secteurs moins préparés et moins formés au télétravail. Près de 37 % des femmes qui télétravaillent six heures ou plus consacrent au moins deux heures aux tâches domestiques, contre 21 % des hommes. Un des risques principaux du télétravail pour les femmes est une réduction des chances dans leur carrière : il fait en effet courir un risque de déconnexion avec les réseaux professionnels et est souvent perçu comme un mode de garde alternatif des enfants, notamment les mercredis.

**D - Le poids de la parentalité dans les parcours
professionnels des femmes**

Le recours au temps partiel par les femmes renvoie à la question de la parentalité et du travail domestique. 51 % des femmes à temps partiel indiquent l'être pour s'occuper de leurs enfants, contre 14 % des hommes⁷³. Les mères de très jeunes enfants réduisent plus fréquemment leur temps de travail que les pères, ce qui creuse les écarts de rémunération en leur défaveur. Elles choisissent parfois même l'arrêt d'activité. Les pères, au contraire, augmentent plus souvent leur temps de travail après l'arrivée d'un enfant, et tendent à travailler plus fréquemment le soir ou le dimanche. L'arrivée d'un enfant se traduit également par un gel des mobilités professionnelles et un ralentissement dans les carrières des femmes : la fréquence de mobilité professionnelle est supérieure de 8,3 points pour les pères, témoignant d'un arbitrage au sein du couple à l'avantage des hommes. La mobilité des jeunes mères, quand elle a lieu intervient plus souvent pour se rapprocher de leur domicile que pour accéder à davantage de responsabilités et de salaires.

⁷² Ined, *Populations et Sociétés*, n° 579, juillet 2020 et HCE, *Pour une mise en œuvre du télétravail soucieuse de l'égalité entre les femmes et les hommes*, février 2023.

⁷³ Insee, *Emploi, chômage, revenus du travail*, édition 2022.

L'écart de salaire genré en équivalent temps plein croît avec le nombre d'enfants : en 2021, il est en moyenne de 6,1 % parmi les salariés du privé n'ayant pas d'enfant, mais atteint 29,5 % entre les mères et les pères de trois enfants ou plus. Ces différences proviennent à la fois de la baisse de salaire observée après la naissance mais aussi des carrières durablement ralenties des mères⁷⁴.

Différentes mesures se sont succédé pour faciliter une meilleure répartition des responsabilités parentales en ouvrant désormais les mêmes droits aux deux parents alors que les prestations en cas d'interruption d'activité étaient jusqu'alors réservées aux femmes. La prestation partagée d'éducation de l'enfant (Prepare), a été introduite en 2014 dans cette perspective. Or, non seulement l'objectif de 25 % de recours au congés parental par les pères est loin d'être atteint (cinq ans après, moins de 1 % en bénéficiait) mais le nombre total de congés parentaux dans les secteurs privé et public a même diminué, passant de 19 000, en 2014, à 15 000 en 2020. Le facteur déterminant de cet échec tient au fait que le dispositif entraîne une perte de revenu trop importante. En janvier 2024, le Président de la République a annoncé une nouvelle réforme du congé parental, qui deviendrait un « congé de naissance » plus court et mieux rémunéré, conformément au demeurant à une recommandation de la Cour⁷⁵.

Le poids de la monoparentalité sur les inégalités entre femmes et hommes

Aujourd'hui un quart des familles sont monoparentales⁷⁶, concernant dans 82 % des cas des femmes. Les pères entrent dans la monoparentalité plus tardivement, quand leur emploi et leur logement sont davantage stabilisés que ceux des mères⁷⁷. Les durées moyennes de monoparentalité seraient de 4,1 ans pour les pères contre 6,1 ans pour les mères.

⁷⁴ Insee Focus n° 320, *Écart de salaire entre femmes et hommes en 2022*, mars 2024.

⁷⁵ Cf. Cour des comptes, rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale de 2022 et *La politique d'accueil du jeune enfant*, 2024.

⁷⁶ Colombe Brossel et Béatrice Gosselin, *Les familles monoparentales*, rapport d'information, délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, Sénat, 28 mars 2024.

⁷⁷ A. Piesen, « une paternité à construire au quotidien : le cas de la résidence au père », *Revue des politiques sociales et familiales*, n°122.

La baisse du niveau de vie est systématique après une séparation, mais plus significative pour les femmes ⁷⁸, soit une baisse médiane de niveau de vie de 24 % pour les mères et de 12 % pour les pères qui vivent avec leurs enfants après la rupture. En outre, près d'une femme séparée sur trois bascule sous le seuil de pauvreté l'année de la séparation.

Les familles monoparentales, et en premier lieu les mères isolées, cumulent les difficultés d'emploi : elles accèdent plus difficilement à l'emploi et sont davantage concernées par des emplois précaires.

⁷⁸ Insee, De la rupture conjugale à une éventuelle remise en couple : l'évolution des niveaux de vie des familles monoparentales entre 2010 et 2015, 2019.

CONCLUSION ET RECOMMANDATION

Les inégalités entre femmes et hommes sont en diminution constante mais lente depuis plusieurs décennies, qu'elles concernent l'accès aux diplômes ou aux métiers. Subsiste néanmoins un paradoxe : plus diplômées que les hommes, les femmes accèdent moins aux métiers et aux postes les plus rémunérateurs. Cela s'explique notamment par des parcours scolaires très différents et des choix de spécialités qui reflètent moins des différences de niveaux scolaires que des appétences genrées, en partie construites en dehors de l'école sur des stéréotypes. L'emploi féminin reste de fait très concentré et subit une double ségrégation, horizontale et verticale : à même niveau de qualification, les femmes sont moins bien payées et moins présentes dans les secteurs les plus valorisés et aux postes de plus haute responsabilité.

L'enjeu de la mixité des métiers dépasse par ailleurs celui de l'égalité puisqu'il revêt aussi une dimension économique : élargissement du vivier de recrutements dans des secteurs en tension et meilleure performance économique des entreprises.

La Cour des comptes formule la recommandation suivante :

- 1. Renforcer le rôle du ministère chargé du travail dans la négociation autour des classifications pour revaloriser les métiers majoritairement exercés par des femmes (ministère du travail et de l'emploi).*
-

Chapitre II

Des actions ministérielles dispersées, un pilotage interministériel insuffisant

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'école, à l'université et dans le monde du travail, a fait l'objet d'une multitude d'actes réglementaires et législatifs textes. Les moyens consacrés à cette politique ont connu une augmentation sensible depuis 2017 mais les actions engagées dans les ministères concernés ont souffert de la faiblesse du cadre stratégique, des défaillances du pilotage et du manque de données exploitables.

I - Une multiplication de textes normatifs parfois redondants

L'égalité entre les femmes et les hommes a fait l'objet d'une production normative importante, qui a constitué au fil du temps un empilement de textes et de dispositions parfois redondantes, qui en ont rendu l'application plus complexe.

A - Un enjeu pour l'éducation nationale, d'abord appréhendé par le « droit souple »

De nombreux textes, en particulier des circulaires, ont été adoptés à compter des années 1980. La question de l'orientation figure dans une circulaire dès 1982, et depuis 2006, les circulaires de rentrée traitent de l'égalité filles-garçons. Plus récemment, la note du Dgesco du 3 octobre 2018 institue la nomination de référent égalité et la circulaire du 10 mars 2022 prévoit la labellisation égalité filles-garçons des établissements du second degré.

La codification de cette politique n'est en revanche intervenue qu'avec la loi du 10 juillet 1989 d'orientation sur l'éducation : les écoles, collèges, lycées contribuent à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. La notion de mixité apparaît dans la loi du 23 avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école. Enfin, la loi du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants introduit cette notion dans le code de l'éducation.

Au-delà de ces textes, la politique d'égalité s'est inscrite dans les actions portées par le comité interministériel chargé des droits de la femme⁷⁹. Par décision du comité du 19 décembre 1983, le ministère a mis en place des stages de formation sur l'analyse du sexisme, des commissions de relecture des manuels scolaires du premier degré, l'inclusion dans la formation des maîtres de modules sur l'analyse des causes et conséquences des préjugés liés au sexe.

Six conventions interministérielles se sont succédé. Initialement fondées sur les questions d'orientation, elles ont embrassé un champ de plus en plus large, incluant pour les plus récentes la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

La convention 2019-2024 engage six ministères et favorise la mise en œuvre et le déploiement d'actions partenariales. Elle comprend six axes d'actions⁸⁰, ne donnant lieu qu'à un seul comité de pilotage organisé en février 2023. Elle est rapidement passée au second plan en raison de l'actualité d'autres sujets : Grenelle des violences conjugales, harcèlement scolaire, etc. Dans les faits, elle a engendré peu de concertation interministérielle mais a été déclinée dans neuf conventions régionales⁸¹, impliquant quinze académies.

⁷⁹ Créé par le décret n° 82-215 du 2 mars 1982, il était présidé par le ministre délégué auprès du Premier ministre, ministre des droits de la femme. Il associait dès 1982 le Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse (MENJ) à seize ministres et deux secrétaires d'État. Il a été réactivé en 2012.

⁸⁰ Piloter la politique d'égalité au plus près des élèves, des étudiantes et étudiants, former l'ensemble des personnels à l'égalité, transmettre aux jeunes une culture de l'égalité et du respect mutuel contre les violences sexistes et sexuelles, s'orienter vers une plus grande mixité des filières de formation, mise en œuvre de la convention.

⁸¹ Régions Bourgogne-Franche-Comté, Normandie, La Réunion, Auvergne-Rhône-Alpes, Centre-Val de Loire, Bretagne, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur, dans un ordre chronologique.

B - En matière d'égalité professionnelle, un empilement de textes qui démontre la difficulté à faire appliquer la loi

L'égalité professionnelle a fait l'objet de très nombreux textes normatifs aux niveaux européen et national, établissant depuis 40 ans un cadre juridique de plus en plus précis⁸². L'analyse de la chronologie de cet arsenal législatif permet de mieux comprendre autour de quelles priorités et objectifs ce cadre s'est construit et comment l'action publique a connu un déploiement lent et hoquetant.

1 - La qualification des inégalités salariales et leur correction par le dialogue social : deux constantes de l'action publique

La première tient à la recherche de l'amélioration des connaissances de la réalité chiffrée des inégalités salariales et de leurs principaux ressorts. Plusieurs outils se sont succédé qui répondaient à cet objectif : rapport de situation comparée (RSC) tout d'abord, instauré par la loi Roudy de 1983, base de données économiques et sociales ensuite et index de l'égalité enfin depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Le RSC a été absorbé par la base de données économiques et sociales et environnementales (BDESE) qui existe encore malgré l'apparition ultérieure de l'index.

À la discontinuité, s'ajoute donc une redondance des instruments de mesure des inégalités, car coexistent actuellement la BDESE et l'index, dont la finalité est en partie similaire (donner aux partenaires sociaux les données nécessaires à la négociation) et qui mobilisent les mêmes acteurs au sein de l'entreprise : services des ressources humaines et partenaires sociaux. Cet empilement de dispositifs est critiqué à la fois par les organisations patronales et celles de salariés : le Medef pointe le risque que la multiplication des documents et outils soit « *contre-productif pour l'égalité professionnelle* » et la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) déplore que « *l'arsenal législatif [soit] devenu si complexe qu'il est devenu illisible* ».

⁸² Cf. annexe n° 5.

La récente directive (UE) 2023/970 du Conseil et du Parlement européens du 10 mai 2023⁸³ nécessitera d'importantes modifications de l'index actuel, alors que son appropriation est encore partielle.

La seconde constante est la promotion du dialogue social et de la négociation collective en matière d'égalité professionnelle. Cette promotion prend la forme soit d'incitations⁸⁴, soit d'obligations de négociation, assorties de sanctions potentielles. L'action publique apparaît donc comme assez largement dépendante des acteurs du dialogue social, de leur aptitude à s'approprier une législation mouvante, de leur volonté d'agir et de leur capacité à le faire. L'instauration de l'index a ainsi fait l'objet de négociations avec les partenaires sociaux, et en particulier les organisations patronales : il est présenté dans plusieurs comptes-rendus de réunion réalisés par la direction générale du travail (DGT) comme une « *contrepartie du plan France Relance* », nécessitant un suivi spécifique de son déploiement dans les entreprises ayant bénéficié des crédits de ce plan.

2 - Une action publique qui s'appuie toujours sur les mêmes outils

Le recul sur quarante ans de lois sur l'égalité professionnelle est celui d'une histoire qui se répète et d'une action publique qui tire insuffisamment les enseignements du passé. La mise en place de l'index égalité en 2018 a été présentée comme un moment de bascule d'une logique de moyens qui prévalait jusque-là à une logique de résultats. En effet, l'index prenait la forme d'une note sur 100, rendue par ailleurs publique, et assortie de sanctions financières : une éventuelle mauvaise note ajoute donc à la pénalité financière la honte d'une mauvaise réputation (*name and shame*). Si la fixation d'une note représente bien une nouveauté, les modalités de fonctionnement de l'index reprennent pourtant largement celles d'outils antérieurs :

- le quatrième indicateur de l'index, est l'augmentation de salaire garantie au retour de congé maternité, qui correspond pourtant à une obligation légale⁸⁵ ;

⁸³ Visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations.

⁸⁴ Aides financières notamment au travers des contrats pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle.

⁸⁵ Loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

- les obligations en matière de publicité et l'utilisation de la réputation des entreprises comme levier de la politique d'égalité entre femmes et hommes ne sont, elles aussi, pas nouvelles : la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites avait déjà institué en son article 99 une obligation de publication d'une synthèse du plan d'actions⁸⁶.

En dehors de l'index, un certain nombre de dispositions prises ces dernières décennies en matière d'égalité professionnelle montrent également que l'histoire se répète :

- la loi de 2010 institue par ailleurs pour la première fois un régime de sanctions des entreprises défaillantes au regard de leurs obligations en matière d'égalité professionnelle, qui sera repris par la suite à chaque nouvelle obligation, jusqu'à celles relevant de l'index égalité : la pénalité financière maximale est fixée à 1 % de la masse salariale de l'entreprise, mais son montant final est laissé à l'appréciation de l'inspection du travail au regard des efforts constatés de l'entreprise en matière d'égalité salariale et des motifs de son éventuelle défaillance ;
- le plan interministériel « toutes et tous égaux » de 2023 prévoit en son axe 3 « égalité économique et professionnelle » de « *n'autoriser l'accès aux marchés publics qu'aux entreprises respectant les obligations en matière de publication de l'index égalité professionnelle, ou qui ont obtenu une note suffisante à cet index* ». Cette disposition sur laquelle le ministère travaille actuellement, est le décalque de celle de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, qui a établi un régime d'interdiction de soumission aux marchés publics pour les personnes condamnées pour des motifs liés à la discrimination et au non-respect des obligations de négociation sur l'égalité professionnelle.

⁸⁶ Cette synthèse doit « être portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise » et « également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise [...] ».

II - Des moyens financiers en augmentation, mais un pilotage interministériel défaillant

Les moyens financiers permettant de déployer des actions à l'école, à l'université ou dans le monde du travail ont connu une progression importante, dont les effets sont néanmoins complexes à évaluer, le périmètre des dépenses étant incertain et le pilotage budgétaire dispersé.

A - Des moyens financiers en progression mais dont le périmètre est incertain et le pilotage dispersé

1 - Une hausse nette et rapide des crédits nationaux

Les crédits du programme 137 *Égalité entre les femmes et les hommes* ont connu une hausse de 174 % entre 2017 et 2023, passant de 22,3 M€ de crédits de paiement exécutés à 61,2 M€. En 2023, ces crédits représentent 0,22 % des crédits de la mission *Solidarité, insertion et égalité des chances* du budget de l'État auquel le programme est rattaché. Cette part demeure stable depuis 2015.

Un tiers de l'augmentation des crédits entre 2017 et 2018 est lié à une mesure de périmètre⁸⁷ tandis que les années 2020 à 2022 sont marquées par une forte progression des crédits. Entre 2018 et 2022, le programme a ainsi bénéficié d'une augmentation de 82 %, avec une hausse de plus de 10 M€ des crédits entre 2021 et 2022.

Dans son rapport de septembre 2023, la Cour relevait, au sujet du document de politique transversale (DPT) *Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes*, qui vise à recenser l'ensemble des crédits correspondants, que « *la hausse annuelle sensible du montant affiché des crédits du budget de l'État consacré à la politique d'égalité correspond, dans une large mesure, à un élargissement du périmètre des crédits comptabilisés dont les modalités de calcul sont de plus parfois non précisées ou sujettes à caution, et ne permettent pas d'identifier les crédits supplémentaires véritablement octroyés à cette politique* ».

⁸⁷ Ce changement de périmètre correspond au transfert sur ce programme des crédits du programme 304 alloués au financement des espaces vie affective, relationnelle et sexuelle (Evars) comprenant notamment le réseau du Planning familial. Les crédits dédiés étaient de 2,5 M€ en 2018.

Ces critiques s'appliquent particulièrement aux programmes budgétaires rattachés aux missions « *Enseignement scolaire* », « *Recherche et enseignement supérieur* » et « *Travail et emploi* », relevant du champ de la présente enquête. Les crédits ainsi mobilisés sont passés de 128 M€ en 2017 à 3,3 Md€ en 2024. Les programmes relevant du DPT n'ont cessé de croître au fil des années mais cette augmentation en trompe-l'œil résulte d'une volonté d'affichage⁸⁸.

La très nette augmentation des crédits des deux dernières années s'explique par la prise en compte des programmes 102 « *Accès et retour à l'emploi* »⁸⁹ et 103 « *Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi* ». Ni les modalités de calcul des crédits du programme 102, valorisés à 850 M€ pour la première fois dans le DPT en 2022, ni celles du programme 103 d'un montant pourtant considérable en 2023 – plus de 2,4 Md€ – ne sont précisées.

La nature des crédits valorisés est hétéroclite : rémunération de l'enseignement moral et civique (temps consacré à la sensibilisation à l'égalité entre les sexes et à la lutte contre les discriminations – programmes 140, 141 et 143), subventions versées à des associations de défense des droits des femmes et à celles promouvant la mixité et l'égalité professionnelle (programme 230), financement du plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (programmes 150 et 172) ou encore distribution de protections périodiques aux étudiantes (programme 231).

Parmi les programmes relevant du champ de l'enquête, le DPT cite le programme 142 « *Enseignement supérieur et recherche agricoles* » et le programme 111 « *Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail* » sans pour autant valoriser les crédits concernés⁹⁰. S'agissant du programme 111, le DPT justifie cette absence de valorisation par la nomenclature par destination de ce programme « *qui ne permet pas d'isoler les crédits concourant à cette politique transversale* ».

⁸⁸ Cf. annexe n° 6.

⁸⁹ Parcours emploi compétences, contrat d'engagement jeune, parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, etc..

⁹⁰ Interrogé sur ce point, le ministère de l'agriculture estime dépenser 0,8 M€ dans le cadre du programme 142 : 0,3 M€ au titre de l'appel à projets pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, 0,5 M€ mobilisés par les écoles au titre des dispositifs tels que l'attribution de bourses aux étudiantes ou la formation des futurs enseignants.

Le programme 139 « *Enseignement privé du premier et du second degrés* » est, de façon surprenante, absent du DPT (les programmes d'enseignement moral et civique ne diffèrent pas de ceux de l'enseignement public). Le ministère de l'éducation nationale entend corriger cette anomalie dans le prochain DPT.

La budgétisation intégrant l'égalité

Après une première expérimentation lancée à la suite du comité interministériel pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018 – mais stoppée par la crise sanitaire, la budgétisation intégrant l'égalité a été relancée par la publication en mai 2023 d'un rapport parlementaire⁹¹ sur le sujet, malgré un premier bilan très mitigé⁹².

Diverses méthodes sont usuellement employées, la plus répandue consistant à coter de 0 à 2 les différentes lignes budgétaires selon l'intensité de leur effet sur l'égalité entre femmes et hommes.

Cette méthodologie est similaire à celle utilisée dans le cadre du budget vert et risque de rencontrer le même écueil : la part excessive des dépenses neutres ou non cotées (90 % dans le projet de loi de finances pour 2024)⁹³. Les ambitions poursuivies par la budgétisation intégrant l'égalité risquent également d'être altérées par l'exclusion de son champ d'un trop grand nombre de dépenses.

2 - Un manque d'articulation entre la gestion des fonds européens et celle des crédits nationaux

L'égalité salariale et professionnelle a fait l'objet d'un objectif spécifique au sein du programme opérationnel national Fonds social européen (FSE) 2014-2020. 133 opérations ont été programmées pour un montant de 12,3 M€. Le programme national FSE+ 2021-2027, qui lui succède, comprend également un objectif spécifique à cette thématique (« *promouvoir la participation équilibrée des femmes et des hommes au marché du travail, l'égalité des conditions de travail et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée* »), doté d'une enveloppe prévisionnelle de 27 M€.

⁹¹ Céline Calvez et Sandrine Josso, *La budgétisation intégrant l'égalité*, Rapport d'information, délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, 16 mai 2023.

⁹² Rédigé conjointement par la direction du budget et le service des droits des femmes et de l'égalité en novembre 2019.

⁹³ Cour des comptes, *Le budget de l'État en 2023 (résultats et gestion)*, avril 2024.

Les projets sont sélectionnés sur appels à projets lancés par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) au niveau national ou par les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) au niveau régional. Alors que l'échelon national représente un quart des financements FSE liés (3 M€), la répartition régionale du reste des crédits du FSE ciblés sur l'égalité professionnelle repose sur des cahiers des charges d'appels à projets régionaux : ces derniers se fondent sur des diagnostics nationaux sans lien démontré avec la situation spécifique du territoire concerné.

Cela explique en partie que la répartition régionale des crédits du FSE n'obéisse pas de manière évidente à une logique socio-économique. Ainsi la région Pays de la Loire, qui connaît pourtant le troisième taux de chômage des femmes pour les régions de l'hexagone est la moins bien dotée (en euros de FSE égalité par habitant)⁹⁴. La région Bretagne au contraire reçoit le plus fort montant de FSE consacré à l'égalité femmes-hommes par habitant alors que le taux de chômage des femmes y est le moins élevé de toutes les régions, à l'exception de Provence-Alpes-Côte d'Azur.

De la mauvaise identification des besoins par territoire naît un risque de fléchage inefficace des crédits du FSE, d'autant plus grand que la gestion des crédits du FSE échappe partiellement aux services du ministère du droit des femmes, qui sont insuffisamment associés à l'élaboration des cahiers des charges et à la sélection des candidats.

B - Un déficit dans la programmation et la valorisation des données statistiques genrées

1 - Un accès à des données statistiques genrées à améliorer

Les difficultés de mise en place d'une budgétisation intégrant l'égalité illustre l'importance de l'accès à des données statistiques genrées, essentielles à l'objectivation des inégalités et à la fixation d'axes stratégiques pour les résorber.

Cette question a fait l'objet de plusieurs rapports depuis trente ans, notamment le rapport Blum de 1999 sur les statistiques sexuées ou le rapport Ponthieu de 2013 sur « *L'information statistique sexuée dans la statistique publique : état des lieux et pistes de réflexion* ». La circulaire du Premier ministre du 8 mars 2000 relative à l'adaptation de l'appareil

⁹⁴ Cf. annexe n° 6.

statistique de l'État pose le principe d'une adaptation des outils statistiques aux enjeux de l'égalité et incite notamment à « compléter la production de données dans certains domaines clés », « exploiter plus systématiquement les données en fonction du critère du sexe » et « à faire apparaître la situation comparée des hommes et des femmes dans les publications ».

Depuis, les services chargés des statistiques publiques ont considérablement enrichi leurs publications d'ouvrages et de notes récurrentes portant spécifiquement sur les femmes, ou les différences de parcours selon les sexes. L'Insee a intégré à la rubrique « conditions de vie et société » de son tableau de bord annuel de l'économie française une partie consacrée à l'égalité femmes-hommes ; depuis 2007, la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) publie « *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur* » ; la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) publie annuellement un rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Néanmoins, un certain nombre des constats dressés par le rapport Ponthieu de 2013 restent d'actualité :

- l'égalité apparaît comme une préoccupation secondaire dans les priorités fixées par le conseil national de l'information statistique (Cnis)⁹⁵ : à chaque programmation quinquennale, depuis 2013, la thématique est inscrite comme « à développer »⁹⁶ ou « à enrichir » ;
- certains domaines sont encore insuffisamment documentés du point de vue du genre ; ainsi un rapport sénatorial sur la santé des femmes au travail de juin 2023 relevait que ses données sexuées en la matière sont encore incomplètes et insuffisamment exploitées.

Par ailleurs, si la DEPP publie de nombreuses statistiques genrées ou s'appuyant sur des critères sociaux (indice de position sociale) et donne accès à ses données en *open data*, les tableaux disponibles en « routine » ne croisent pas ces données⁹⁷. Seules certaines publications, moins fréquentes, analysent ces éléments de manière cumulée, cf. *supra*.

⁹⁵ Institué par le décret n° 2009-318 du 20 mars 2009, le Conseil national de l'information statistique (Cnis) assure la concertation entre les producteurs et les utilisateurs de la statistique publique. Il réalise tous les cinq ans une analyse prospective des besoins en information statistique et des thématiques qui guideront ses travaux.

⁹⁶ Cnis, *Moyen terme 2019-2023 Bilan 2014-2018*, janvier 2019.

⁹⁷ Comme les données figurant dans Repères et références statistiques (RERS), information statistique disponible notamment sur le système éducatif français (élèves, apprentis et étudiants, résultats, diplômés, insertion).

Les données genrées, désormais abondantes, souffrent d'un manque de visibilité, car elles sont parfois noyées dans la masse de publications de chacun des services statistiques ministériels. À cet égard, le renforcement de la capacité du service du droit des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) à intervenir dans la programmation et le suivi centralisé de données serait en cohérence avec le rôle de pilotage interministériel qui lui incombe. Cela apporterait un complément utile aux chiffres-clés de l'égalité, publiés annuellement par le SDFE, qui constituent un premier niveau de centralisation des données, sous la forme d'une compilation de monographies, issues des services statistiques ministériels. La publication parallèle par certains ministères de leurs propres chiffres-clés (ministère de l'enseignement supérieur, observatoire du ministère de la culture notamment) où figurent parfois les mêmes données, sous des monographies de formes différentes, crée de la confusion ; elle pourrait utilement être évitée par une meilleure coordination des statistiques genrées par l'Insee conformément à la circulaire du Premier ministre du 8 mars 2000 relative à l'adaptation de l'appareil statistique de l'État et en faisant explicitement de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes un chantier prioritaire du Cnis.

Au-delà de l'accès aux données se pose la question de leur exploitation, notamment à des fins d'évaluation.

2 - Une évaluation des effets des normes sur les inégalités de genre qui doit en conséquence être renforcée et systématisée

Le secrétariat général du Gouvernement rappelle dans son guide de rédaction des études d'impact qu'« *une attention particulière doit être portée aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes* ». Cette étude « *suppose ainsi un examen systématique des différences entre les conditions, des situations et des besoins des femmes et des hommes dans l'ensemble des politiques et des actions des pouvoirs publics*⁹⁸ ». Cet examen nécessite de disposer d'un assez large éventail de données ainsi que de temps pour en extraire les informations principales.

L'analyse d'un échantillon d'études d'impact de projets de loi montre que la mesure de l'impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes est très souvent inexistante ou rédigée de manière elliptique. Ainsi l'analyse d'impact des articles 2 et 3 concernant l'instruction obligatoire à partir de trois ans du projet de loi sur l'école de la confiance du

⁹⁸ Secrétariat général du Gouvernement, *Mode d'emploi : Comment renseigner l'étude d'impact d'un projet de loi ?*, novembre 2017.

26 juillet 2019 tient en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en une phrase au conditionnel : « *l'abaissement de l'âge de l'instruction et plus particulièrement l'obligation d'assiduité pourraient entraîner une amélioration du taux d'emploi des femmes.* » L'analyse des effets potentiels de cet article de loi aurait pu être nourrie utilement par des données plus détaillées sur le congé parental ou le temps partiel pour les mères d'enfants entre trois et six ans.

Le risque est de passer à côté d'effets potentiellement délétères de certaines dispositions législatives par manque de données disponibles ou de temps pour l'analyse. Certains effets bénéfiques sont également passés parfois sous silence : l'étude d'impact de la loi de 2018 pour choisir son avenir professionnel n'a par exemple pas anticipé les effets sur le taux d'emploi des jeunes femmes de l'ouverture de l'apprentissage à des catégories de jeunes plus qualifiés. Le seul impact identifié est rédigé ainsi : « *le développement, tant quantitatif que qualitatif, de la formation en apprentissage vise à favoriser l'accès à la qualification des jeunes et leur insertion dans l'emploi* ».

Par ailleurs, une réforme aussi importante que le nouveau baccalauréat général et technique n'a relevé que d'un simple décret⁹⁹ en 2018 (et arrêtés subséquents) ; ces textes n'ont pas fait l'objet d'une appréhension préalable des conséquences éventuelles de la réforme sur les choix de spécialités des filles et des garçons (cf. *supra*) et leurs effets *in fine* sur leurs futurs métiers.

La question se pose donc de l'amélioration qualitative des études d'impact concernant les inégalités entre les femmes et les hommes. Mieux formaliser l'obligation d'analyser les effets sur l'égalité des dispositions des lois ou textes réglementaires peut constituer une première piste d'amélioration, à l'instar de la « clause d'impact jeunesse » ; elle vise à s'assurer de la conduite, au cours des travaux d'évaluation préalable d'un projet de loi ou de texte réglementaire, d'une analyse systématique de ses impacts au regard des enjeux fondamentaux que représentent l'égalité entre tous les jeunes, la justice intergénérationnelle et la non-discrimination dans l'accès aux droits et aux services publics.

Pour autant, l'analyse des effets sur la jeunesse des différents articles de loi ne fait pas l'objet de développement beaucoup plus précis que celle sur l'égalité de genre. Il conviendrait plutôt de modifier les modalités de

⁹⁹ Décret n° 2018-614 du 16 juillet 2018 modifiant les dispositions du code de l'éducation relatives aux enseignements conduisant au baccalauréat général et aux formations technologiques conduisant au baccalauréat technologique.

production des parties genrées des études d'impact, en s'appuyant par ailleurs sur des dispositions légales existantes. Ainsi le décret du 9 juillet 2021 relatif à la composition et au fonctionnement du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE)¹⁰⁰ prévoit en son article premier qu'il est obligatoirement consulté, dans le cadre de sa formation spécialisée « égalité professionnelle », par le ministre compétent, des projets de loi et de décret dans ce domaine, ainsi que des textes relatifs à des conditions particulières de travail propres à l'un ou l'autre sexe.

Selon le HCE, cette saisine n'est intervenue que deux fois depuis 2018, sur le projet de décret d'application de l'index égalité professionnelle fin 2018 et sur celui concernant la répartition équilibrée par sexe parmi les cadres dirigeants en 2022, alors même que quatre lois ont porté dans cette période spécifiquement sur l'égalité professionnelle, et que six autres lois et 20 décrets abordaient cette thématique. Cette saisine préalable doit non seulement être respectée, conformément au décret précité, mais pourrait utilement être systématisée et intervenir suffisamment tôt pour que le HCE nourrisse la partie consacrée à l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'étude d'impact du texte concerné.

C - Une articulation insuffisante entre la stratégie interministérielle et les plans d'actions ministériels

Les actions déployées en matière d'égalité professionnelle par le ministère chargé du travail ont souffert d'une discontinuité dans les stratégies interministérielles, qui renvoie par ailleurs à l'instabilité des ministres en charge des questions d'égalité entre les femmes et les hommes : six ministres entre 2017 et 2024. Cette discontinuité s'est parfois traduite par l'abandon pur et simple de plans pourtant ambitieux et ayant mobilisé de nombreux acteurs.

Ainsi l'élection présidentielle de 2017 s'est accompagnée de l'extinction du plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2016-2020 (PIEP), qui n'a d'aucune manière nourri le volet égalité professionnelle des feuilles de route de la grande cause du quinquennat. De nombreuses mesures, parmi les 75 que comptaient le PIEP, poursuivaient pourtant des objectifs comparables à ceux de la grande cause et avaient déjà fait l'objet d'un travail partenarial pour les rendre concrètes et opérationnelles et pour traiter de la manière la plus exhaustive possible les grands thèmes de l'égalité professionnelle : mixité, parité, égalité salariale, etc. En outre, le plan retenait comme dernier objectif la question de son évaluation et du compte-rendu de l'action

¹⁰⁰ Décret n° 2021-921 du 9 juillet 2021 relatif à la composition et au fonctionnement du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.

publique. Une évaluation par l'inspection générale des affaires sociales avait été programmée pour 2020, qui n'a de fait pas pu avoir lieu, le plan ayant été éteint dès 2018. La question de l'égalité professionnelle s'est concentrée ensuite sur l'égalité salariale autour de l'index et sur les violences sexuelles et sexistes¹⁰¹.

Une autre illustration de la discontinuité de l'action publique est le conseil de la mixité et de l'égalité professionnelle dans l'industrie créé en 2019¹⁰². Il répondait originellement à trois objectifs : augmenter le nombre de femmes dans l'industrie, briser les plafonds de verre et casser les stéréotypes dès l'enfance. Après un démarrage actif et l'impulsion du collectif « Industri'Elles »¹⁰³, il a stoppé son activité, une partie des sujets qu'il traitait l'étant désormais dans le cadre de la commission « compétence et attractivité » du conseil national de l'industrie. Néanmoins, le conseil de la mixité serait en cours de réactivation.

Le nouveau plan « Toutes et tous égaux » aurait pu constituer en 2022 une synthèse de ces diverses feuilles de route éparses mais les modalités de son élaboration en ont plutôt fait une strate supplémentaire. L'annonce de ce plan a répondu aux engagements présidentiels et à la nécessité d'une annonce symbolique le 8 mars mais n'a pas été suffisamment préparé par un travail de coordination et de mise en forme.

Ainsi, comme le souligne la DGEFP, « *les mesures fléchées DGEFP sont complexes à mettre en œuvre étant donné le manque de consultation préalable et travaux préparatoires à l'élaboration de ce plan interministériel* ». La DGEFP souligne par ailleurs le manque d'articulation entre les mesures du plan interministériel et les priorités du ministère du travail : « *ces [mesures] sont peu opérationnelles et en faible interaction avec les priorités du ministère du travail (plein emploi, réduction des tensions de recrutement, apprentissage etc.)* ». La stratégie interministérielle se heurte en effet parfois aux stratégies ministérielles qui ont également fait l'objet dans leur périmètre de leurs propres plans et documents de cadrage¹⁰⁴, définis préalablement ou parallèlement et qui ne constituent donc pas une déclinaison d'une stratégie globale.

¹⁰¹ En témoigne l'intitulé du plan d'actions du ministère du travail : « 15 actions : pour en finir avec les inégalités salariales et lutter contre les violences sexistes et sexuelles ».

¹⁰² Composé de dirigeants d'entreprises, de responsables chargés de la diversité dans leurs entreprises, de représentants syndicaux et de membres de l'administration.

¹⁰³ Réseau d'ambassadrices de l'industrie et vivier de mentors et de rôle modèle de femmes ayant fait carrière dans des secteurs industriels.

¹⁰⁴ Feuille de route 2021-2024 de la stratégie nationale de santé sexuelle du ministère de la santé, plan d'action national 2021-2025 pour une nouvelle étape dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche, 15 actions pour une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes du ministère du travail, etc.

Cet éparpillement du pilotage stratégique s'explique aussi par l'absence de réunion du comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (CIEFH) depuis le 8 mars 2018. Dans la partie « pilotage et suivi » du nouveau plan « Toutes et tous égaux » est affichée la volonté de réunir tous les ans le CIEFH. L'annonce de ce plan aurait pu être l'occasion de réunir ce comité, qui n'a depuis toujours pas eu lieu, ce qui illustre les difficultés persistantes de pilotage.

Ce nouveau plan ne tire d'ailleurs pas les enseignements des précédents : les mesures qui y sont déclinées ne sont assorties ni de moyens fléchés, ni de calendrier de réalisation, ni d'indicateurs de résultats, ni de cibles, ce qui limite leur suivi et leur évaluation.

Les défaillances du pilotage interministériel n'ont pas empêché la multiplication d'actions ministérielles répondant à des stratégies propres mais souffrant parfois d'un manque de coordination, dont leur efficacité pâtit.

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Le constat des inégalités à l'école comme dans le monde du travail a conduit les gouvernements successifs à prendre de nombreuses initiatives pour contribuer à les réduire. Les budgets consacrés à cette politique publique ont connu une hausse significative depuis 2017, sans pour autant que les effets des mesures prises puissent être lisibles et évaluables.

Néanmoins, l'action publique a souffert d'un pilotage à la fois éparpillé et discontinu. En effet, les défaillances constatées du pilotage interministériel ont conduit les ministères à déployer des actions en silo, qui manquent d'une coordination et d'outils de suivi adaptés, comme par exemple des statistiques genrées. En matière d'égalité professionnelle, la priorité a été donnée au déploiement de l'index égalité au détriment d'autres orientations, pourtant déjà identifiées dans des plans d'actions antérieurs et dont il n'a pas été tenu compte.

La Cour des comptes formule les recommandations suivantes :

- 2. réaffirmer la responsabilité de l'Insee comme coordinateur des statistiques genrées et inscrire au rang de priorité du comité national de l'information statistique la question de l'égalité entre les femmes et les hommes (Insee) ;*
 - 3. respecter les obligations de saisine préalable du Haut conseil à l'égalité et l'impliquer dans la rédaction des parties consacrées à l'égalité femmes/hommes dans les études d'impact (Services du Premier ministre) ;*
 - 4. expliciter systématiquement les enjeux de mixité dans les engagements de développement de l'emploi et des compétences (ministère du travail et de l'emploi).*
-

Chapitre III

Les limites d'une action publique prise entre incitations parfois incantatoires et sanctions difficiles à mettre en œuvre

L'action publique en matière d'égalité femmes-hommes se heurte à un certain nombre de difficultés. En effet, si dans les milieux scolaires et universitaires, les actions sont nombreuses, l'impulsion politique doit être bien plus nette. Dans le monde de l'entreprise, l'action publique affiche des objectifs volontaristes mais a des effets limités.

I - Dans le monde scolaire et universitaire, des actions nombreuses qui méritent une impulsion politique plus nette

Au sein de l'enseignement scolaire et supérieur, les ministères ont développé des actions en faveur de la labellisation des établissements, de la formation des enseignants et des rôles modèles, afin notamment de susciter des vocations scientifiques auprès des jeunes filles. La politique d'égalité reste cependant insuffisamment portée politiquement.

A - Une politique déconcentrée dans les établissements de l'enseignement scolaire et supérieur, sans réelle évaluation

1 - Une politique ministérielle dépendante des actions des académies, sans bilan défini

La politique d'égalité filles-garçons est portée principalement, au ministère de l'éducation nationale, par la Dgesco, en charge du contenu des enseignements et de la formation des enseignants. Elle met des ressources à la disposition de la communauté éducative et des parents et gère la relation avec les associations amenées à intervenir en établissements. Elle peut s'appuyer sur les nombreuses données genrées publiées par la DEPP. Dans les faits, ce sont les académies qui mettent en œuvre les politiques éducatives, le ministère de l'éducation nationale étant relativement déconcentré.

En premier lieu, les moyens affectés à cette politique sont faibles : au-delà des bureaux sectoriels de la Dgesco, le bureau de l'égalité filles-garçons et de la lutte contre les discriminations comprend un agent chargé de cette thématique. Il anime le réseau des référents académiques et fait le lien avec le SDFE. Une haute fonctionnaire à l'égalité entre les filles et les garçons, placée auprès du Dgesco, assure pour sa part l'interface entre les services du ministère et le pouvoir politique. En académies, 56 personnes sont référentes égalité et exercent leur mission selon des modalités administratives diverses¹⁰⁵.

En second lieu, l'égalité filles-garçons apparaît dans la plupart des projets académiques, mais reste pensée en déclinaison de l'objectif de réussite de tous les élèves. Il n'existe pas de consolidation nationale, mais on relève divers exemples : à Montpellier, la région académique a mis en place un plan d'action égalité filles-garçons dans l'orientation et le parcours des élèves ; le rectorat de Créteil décline dans l'académie le rapport « *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité* ». Plus généralement, les académies présentent sur leurs sites leurs actions et temps forts.

¹⁰⁵ Il s'agit de 16 inspecteurs d'académie – inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR), 7 inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) et 8 professeurs certifiés et également de conseillers principaux d'éducation (CPE), chefs d'établissements, infirmiers, psychologues de l'éducation nationale ou encore de professeurs des écoles. Ils exercent ces missions *via* des décharges de service ou d'enseignement, des temps pleins ou mi-temps pour des chargés de mission spécifiques, l'octroi d'indemnités pour missions particulières (IMP).

Enfin, des indicateurs et un questionnaire annuel alimentent les dialogues de gestion avec l'administration centrale¹⁰⁶. Pour autant, ces éléments n'ont pas de traduction budgétaire et il reste difficile d'avoir une vue globale des pratiques académiques.

La politique définie par la Dgesco fait ainsi l'objet d'une animation sans véritable pilotage, ce qui ne permet pas de présenter un bilan des actions menées *in fine* dans les académies.

2 - Une mise en œuvre opérationnelle dans les écoles et les établissements du second degré

a) Des projets d'école ou d'établissement à mobiliser

La thématique de l'égalité filles-garçons a vocation à s'inscrire dans les projets d'école et d'établissement. Pour autant, outre le manque de données quantitatives¹⁰⁷, l'analyse qualitative de ces projets n'a pas encore été réalisée par le conseil d'évaluation de l'école (CEE).

Par ailleurs, le conseil de la vie lycéenne ou collégienne ou le comité d'éducation à la santé, à la citoyenneté et à l'environnement peuvent être mobilisés. Le règlement intérieur peut également traiter de ce sujet.

b) Des référents égalité dans les établissements scolaires depuis 2018

Depuis la rentrée 2018, « les collèges et lycées doivent compter un ou plusieurs référents égalité filles-garçons » afin de « diffuser une culture de l'égalité » [...] « à travers la mise en œuvre d'actions éducatives pour sensibiliser les élèves, la diffusion d'information et la formation des équipes éducatives, la mobilisation autour des temps forts de l'égalité filles-garçons, le développement d'actions partenariales avec les associations »¹⁰⁸.

¹⁰⁶ Résultats des filles et des garçons aux évaluations en français et mathématiques à certains niveaux, taux de réussite au diplôme national du brevet, choix des spécialités en lycées, taux de poursuite dans l'enseignement supérieur.

¹⁰⁷ En effet, un établissement sur deux ne disposait pas à la rentrée 2021 d'un projet signé avec les services académiques, Cf. Cour des comptes, *Mobiliser la communauté éducative autour du projet d'établissement*, rapport public thématique, janvier 2023. Le CEE a engagé l'évaluation des écoles (près de 50 000) mais en 2022-2023, seules 16 % des écoles avaient été évaluées.

¹⁰⁸ Courrier du directeur général de l'enseignement scolaire en date du 3 octobre 2018.

Selon une enquête du ministère¹⁰⁹, 63 % des établissements publics avaient nommé au moins un référent égalité¹¹⁰. 40 % de ces référents étaient des personnels d'éducation et 40 % des personnels enseignants, principalement en lettres-humanités (50 %), sciences et de langues (12 %). Les personnels de direction représentaient 12 % des référents, les personnels de santé/social 9 %.

La mise à jour de ces données n'étant pas consolidée, le ministère ne connaît pas la couverture réelle des établissements scolaires par des référents égalité.

c) Des programmes scolaires valorisant davantage les femmes

Selon un rapport de l'inspection générale de l'éducation nationale (IGEN)¹¹¹, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes occupait une place modeste dans les programmes et référentiels en 2013. Elle est aujourd'hui davantage mise en avant car il s'agit d'un « *principe fondamental de la République inscrit dans le Code de l'éducation* » et d'un « *axe fondamental du socle commun de connaissances, de compétences et de culture* »¹¹².

Elle commence à l'école dès la maternelle, et se prolonge au collège, particulièrement dans les programmes d'enseignement moral et civique (EMC), d'histoire, de langues vivantes étrangères, d'enseignements artistiques et d'éducation physique et sportive. Tout au long du second degré, elle se poursuit au travers des programmes de français, de mathématiques et physique-chimie, de sciences et technologie (notamment en SVT), de sciences économiques et sociales. Elle est présente dans les programmes de la série sciences et technologies du management et de la gestion (STMG), dans le programme de droit et grands enjeux du mode contemporain, en éducation physique et sportive (EPS), en enseignements d'histoire-géographie et EMC, en langues vivantes et en philosophie.

Les nouveaux programmes d'EMC ont été révisés récemment et intègrent encore davantage l'égalité comme valeur de la République, tout au long de la scolarité. Par ailleurs, le programme d'éducation à la sexualité est en cours d'élaboration, afin d'accorder « *une place particulière à l'égalité filles-garçons, à la lutte contre toutes les formes de discrimination et de violence fondées sur l'identité de genre ou l'orientation sexuelle réelles ou supposées ainsi qu'à la notion de consentement* ».

¹⁰⁹ 6 327 chefs d'établissement ont répondu à l'enquête (sur 12 000), résultats consolidés en 2020.

¹¹⁰ 12 % des établissements privés sous contrat avaient fait de même, bien qu'ils ne soient pas soumis à cette obligation.

¹¹¹ Inspection générale de l'éducation nationale, *L'égalité entre filles et garçons dans les écoles et les établissements*, Rapport n° 2013-041, mai 2013.

¹¹² MENJ, *L'égalité filles-garçons dans les programmes d'enseignement*, novembre 2021.

Enfin, dans l'enseignement technique agricole, les enseignements d'EMC, et l'éducation à la santé promeuvent l'égalité filles-garçons. L'éducation socio-culturelle, propre à cet enseignement, joue également un rôle, renvoyant à la question des valeurs démocratiques de la société (égalité, laïcité notamment).

Des manuels scolaires à labelliser à moyen terme ?

Dans un rapport récent¹¹³, l'Assemblée nationale constatait encore en 2021 la persistance des stéréotypes de genre dans les manuels scolaires, constat corroboré lors des entretiens avec des enseignants.

Le ministère et les éditeurs envisageaient de présenter une charte sur ce thème à la rentrée 2024. Pour autant, si les engagements des maisons d'édition s'avéraient insuffisants, il serait intéressant, pour le ministère, d'envisager la labellisation des manuels, à l'instar les travaux conduits sur cet outil dans le cadre du choc des savoirs¹¹⁴.

d) Des moyens hétérogènes et limités dans l'enseignement supérieur et la recherche

Au sein du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (Dgesip), qui a renforcé les effectifs affectés à la politique d'égalité filles-garçons¹¹⁵, collabore avec d'autres ministères et services, comme le SDFE, la direction générale des entreprises (DGE) et la Dgesco dans le cadre du programme « Tech pour toutes ». Elle participe aux travaux interministériels d'élaboration de textes, comme les décrets dits Rixain¹¹⁶, de plans ministériels et interministériels¹¹⁷, aux comités de pilotage et au réseau interministériel des dispositifs de signalement et aux rencontres du réseau¹¹⁸.

¹¹³ Assemblée nationale, rapport d'information Le Bohec et Lebon, précité.

¹¹⁴ Le référentiel envisage en effet de garantir la « conformité [des manuels] aux programmes et leur qualité pédagogique et didactique », au regard « d'un référentiel élaboré par le Conseil scientifique de l'Éducation nationale (CSEN) » et approuvé par le ministère. Le label serait attribué à la demande de tout éditeur, par « une commission placée auprès du président du Conseil supérieur des programmes (CSP) ».

¹¹⁵ Le département de la sous-direction « Territoires et société et savoirs » dispose de 4,5 équivalents temps plein (ETP).

¹¹⁶ Décrets mettant en œuvre la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle dite loi « Rixain ».

¹¹⁷ Toutes et tous égaux, lutte contre les mutilations sexuelles féminines, Grenelle des violences conjugales.

¹¹⁸ Ministères chargés de l'égalité, de l'éducation nationale, des sports, de la culture, de la santé, de l'industrie.

Dans les établissements, l'enquête « REMEDE »¹¹⁹ recense 409 personnes impliquées dans cette politique. Elles sont chargées de mission (34 %), référent(e) (30 %), vice-président(e) (28 %) : 8 % ont d'autres fonctions¹²⁰, et 2 % sont membres du personnel non enseignant¹²¹ titulaire. Elles peuvent disposer d'une décharge horaire (en moyenne, 52 heures par an) ou peuvent obtenir une prime (d'un montant moyen annuel de 2 500 euros). Début 2024, le ministère a consacré un budget de 2,5 M€ à leur recrutement, dont 22 postes de chargés de mission spécifiquement affectés dans les rectorats à la vie étudiante et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS).

La masse salariale valorisée dans le DPT 2023 au titre des « personnels direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle et de la direction générale de la recherche et de l'innovation (DGESIP-DGRI) contribuant au volet égalité » ne s'élève pourtant qu'à 173 000 €, ce qui démontre le caractère très approximatif des chiffrages du DPT et le manque de précision des données ministérielles sur les moyens humains qu'il engage au titre de cette politique.

B - Des démarches de labellisation à conforter et à amplifier

1 - Une labellisation des collèges et des lycées à mieux piloter, un volet égalité filles-garçons à prévoir dans les écoles

La création d'un label en 2022 pour les établissements du second degré vise à rendre visible l'ensemble des actions engagées dans les domaines pédagogique et éducatif en faveur de l'égalité filles-garçons. Instrument de droit souple, il convient de s'assurer qu'elle n'a pas un effet en trompe-l'œil, d'affichage, sans revenir sur les causes réelles des inégalités entre filles et garçons, avec un effet finalement assez superficiel.

¹¹⁹ Enquête « recueil extensif des mesures des établissements contre les discriminations et pour l'égalité » publiée en octobre 2023 par l'observatoire national des discriminations et de l'égalité dans le supérieur (Ondes) et la conférence permanente des chargés de mission égalité et diversité.

¹²⁰ Elles sont pour les deux tiers enseignants-chercheurs – 42 % maîtres de conférences et 23 % professeures des Universités.

¹²¹ Personnel de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et sociaux et de santé (Biatss).

1 099 labels ont été attribués¹²² : 684 au niveau 1 (engagement), 357 au niveau 2 (approfondissement) et 59 au niveau 3 (expertise). 525 établissements ont été labellisés en 2022-2023. 574 l'ont été en 2023-2024 : 360 collèges, 102 lycées d'enseignement général et technologique (LEGT), 58 lycées professionnels¹²³.

La mesure a touché moins les lycées professionnels (où la question de la mixité est plus prégnante) et polyvalents que les LEGT. Par ailleurs, à l'exception de La Réunion qui a labellisé les trois quarts de ses établissements, les départements d'outre-mer sont restés à l'écart du dispositif. Plus généralement, la proportion d'établissements labellisés est également extrêmement variable sur le territoire.

Or, l'objectif de labelliser l'ensemble des établissements d'ici 2027 suppose de doubler le nombre d'établissements labellisés lors des trois prochaines campagnes. La marche reste haute, même si le ministère estime satisfaisant le nombre d'établissements actuellement labellisés. Il conviendrait en conséquence de piloter davantage cette politique, en fixant des sous-objectifs de rattrapage dans les territoires où elle est très peu diffusée, et en ciblant davantage l'enseignement professionnel.

L'enseignement privé sous contrat a obtenu ce label pour quatre établissements. Selon le secrétariat général de l'enseignement catholique (SGEC)¹²⁴, la démarche relèverait de la vie scolaire et ne lui serait donc pas applicable. Pour autant, des chefs d'établissements prennent bien en compte ce sujet dans leur projet d'établissement et mènent des actions sur ce thème. L'analyse du SGEC paraît alors surprenante. En effet, elle laisserait entendre que le plan interministériel « Toutes et tous égaux » de 2023 aurait en pratique exclu du dispositif près de deux millions d'élèves. La labellisation porte notamment sur des engagements en matière de formation, de politique éducative et de pratiques pédagogiques. L'égalité filles-garçons est d'ailleurs une thématique des programmes d'enseignements obligatoires comme l'enseignement moral et civique.

Enfin, la labellisation des écoles a donné lieu à des expérimentations dans trois académies en 2023-2024. Dans l'académie de Bordeaux, sept écoles ont été labellisées ; dans celle de La Réunion, il s'agit de neuf écoles et trois circonscriptions, et dans l'académie de Créteil, de huit écoles.

¹²² Sur un total de 6 980 collèges et 3 710 lycées dont 2 080 lycées professionnels.

¹²³ En bénéficient également treize cités scolaires, un réseau d'établissements, cinq EREA et un lycée militaire. Des données figurent en annexe n° 8.

¹²⁴ L'enseignement catholique représente plus de 96 % des élèves scolarisés dans l'enseignement privé sous contrat.

La labellisation de l'école Anatole France d'Ormesson (Val de Marne)

L'école élémentaire Anatole France d'Ormesson (6 classes, 69 filles et 88 garçons, 8 professeures des écoles) a obtenu une labellisation directement au niveau 3 (expertise), lors de la campagne 2022-2023.

Au-delà de l'analyse genrée des résultats des élèves aux évaluations nationales, les enseignantes se sont notamment interrogées sur leurs pratiques pédagogiques. Elles ont réalisé une grille d'observation et confié à l'accompagnante des élèves en situation de handicap son remplissage lors de séance d'observation en cours, puis en ont partagé les résultats.

La Dgescio engage, sur le fondement des expérimentations précitées, un chantier pour l'année 2024-2025, afin d'établir un cahier des charges national pour le label égalité filles-garçons dans le premier degré.

Si la labellisation apparaît lourde pour l'ensemble des écoles du territoire (près d'une école sur cinq comprend une ou deux classes), il paraît possible de mobiliser les projets d'école, d'autant plus que ceux-ci sont en cours d'élaboration dans encore 80 % des écoles. Il convient de prévoir à l'avenir dans chaque projet d'école, après un bilan, des mesures à mettre en place pour renforcer l'égalité filles-garçons.

2 - Une faible labellisation des établissements de l'enseignement supérieur

Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) comme le ministère de l'éducation nationale et le ministère chargé de sports ont obtenu en juin 2022 les labels de l'agence française de normalisation (Afnor) « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « Diversité ». Ces labels certifient l'engagement de l'employeur dans les politiques d'égalité et de diversité et sa traduction en actions concrètes pour le personnel mais aussi pour les usagers. Le dernier audit, de 2023 a confirmé la double labellisation des trois ministères.

En revanche, le ministère n'a pas réalisé de recensement spécifique des établissements qui ont obtenu un tel label. Selon l'Afnor, seule une faible minorité d'établissements d'enseignement supérieur ou de recherche, tels que l'institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (Inrae), Montpellier *Business School*, l'école de management de Strasbourg, l'École nationale d'architecture de Marseille, l'École nationale supérieure d'arts de Paris-Cergy et l'École supérieure d'architecture de saint Étienne, peuvent s'en prévaloir.

Une communication du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche pourrait être envisagée pour inciter les établissements à engager une démarche de labellisation.

C - Dans les écoles et établissements, associer les familles

Comme indiqué *supra*, si de nombreuses actions sont conduites dans les écoles et établissements, la famille reste le premier vecteur de diffusion des stéréotypes de genre. À cet égard, le rapport précité de l'Assemblée nationale propose de mettre en place un accompagnement à la parentalité, pour les mères et les pères, afin de leur apporter les outils pédagogiques pour éduquer les enfants dans le respect de l'autre et l'égalité.

Les entretiens en établissements, en très grande majorité avec des mamans d'élèves, ont montré que, le plus souvent, les parents ne pensent pas le sujet de l'égalité filles-garçons. Parfois, à défaut d'une véritable hostilité envers l'école, ils estiment que c'est à eux d'apprécier ce qui est bon/souhaitable pour leurs enfants, en particulier en termes d'orientation, participant alors à des phénomènes de censure. Enfin, bien que minoritaires, certains parents ont fait valoir que l'école n'avait pas à se mêler d'éléments comme la vie affective et sexuelle de leurs enfants. Ces attitudes sont corroborées par les enseignants.

Les associations de parents d'élèves (Fédération des conseils de parents d'élèves - FCPE, Fédération des parents d'élèves de l'enseignement public PEEP) peuvent, pour leur part, accompagner les démarches mises en œuvre dans les établissements, en mobilisant leur réseau professionnel dans le cadre en particulier de la découverte des métiers, de la mise en relation avec des rôles modèles, etc., comme indiqué *supra*.

Les objectifs d'égalité pourraient être intégrés dans les politiques de relation avec les parents au niveau des académies, en fixant dans les établissements, chaque année, les modalités de travail avec les parents d'élèves dans le cadre du volet information/orientation du projet d'établissement¹²⁵.

Plus prosaïquement, des académies (Créteil notamment) travaillent sur les appréciations dans les bulletins scolaires, élément essentiel de communication entre l'école et les familles, qui peuvent véhiculer encore des stéréotypes de genre.

¹²⁵ Proposition figurant dans le rapport sur le lycée du XXI^{ème} siècle.

D - Une formation des enseignants et des cadres à renforcer

1 - Dans l'enseignement primaire et secondaire, une formation encore insuffisante

La formation des enseignants est essentielle car ils véhiculent, le plus souvent à leur insu, des stéréotypes de genre¹²⁶. Elle est un moyen parmi d'autres, mais essentielle pour aider les personnels à mieux prendre en compte l'égalité filles-garçons. Force est de constater qu'elle est aujourd'hui faible, au moins en quantité.

a) Une formation initiale faible en volume

En premier lieu, les futurs enseignants sont loin d'être tous titulaires d'un master métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF)¹²⁷. Il est par ailleurs difficile de connaître le niveau d'acculturation des futurs enseignants à cette thématique, avant leur inscription en master MEEF ou, pour ceux diplômés d'un master disciplinaire, préalablement à leur réussite aux concours de l'éducation nationale.

En second lieu, en master MEEF, un volume horaire de 18 heures minimum réparties sur les deux années est prévu, dont six heures spécifiquement consacrées à l'égalité filles-garçons dans les filières scientifiques, et en particulier numériques. Les étudiants issus de masters disciplinaires suivent, quant à eux, un enseignement de six heures, lors de leur année de prise de poste, dans le cadre du diplôme inter-universitaire.

En outre, la thématique est abordée dans les disciplines enseignées, notamment les fondamentaux, et peut être l'objet du mémoire de master de certains étudiants. Les instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (INSPE) sont également un lieu d'acculturation pour les futurs enseignants à la diffusion de la recherche, de manière générale, et sur le thème de l'égalité filles-garçons en particulier. Pour autant, cet enseignement ne peut constituer qu'une première approche du sujet.

¹²⁶ Clotilde Lemarchant, *Unique en son genre. Filles et garçons atypiques dans les formations techniques et professionnelles*, PUF, 2017.

¹²⁷ Délivrés par les INSPE, les instituts supérieurs de formation de l'enseignement catholique (ISFEC) ou l'école nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole (ENSFEA). Selon les données issues de la DEPP, note d'information n° 23.46, *Profil des admis aux concours enseignants 2022*, novembre 2023 et Cour des comptes, *Devenir enseignant : la formation initiale et le recrutement des enseignants*, rapport public thématique, février 2023.

Enfin, outre la difficulté de connaître la quotité horaire effectivement dévolue à ce sujet, il n'est pas possible d'en apprécier la qualité et les conséquences sur les pratiques des futurs professeurs. Aussi s'agit-il de mobiliser la formation continuée¹²⁸ et continue de la communauté éducative, en premier lieu des enseignants.

b) La formation continue à mobiliser bien davantage

Le programme national de formations identifie, depuis 2017, un séminaire annuel relatif à l'égalité filles-garçons et l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF) délivre un module de formation de 50 heures à destination des personnels de direction.

À défaut de données sur les années 2017 à 2024, la Dgesco identifie, pour l'année scolaire 2022-2023, 913 journées stagiaires et 5 328 journées stagiaires respectivement dans les premier et second degrés. Ces chiffres, certes incomplets, sont faibles au regard des besoins¹²⁹.

La Dgesco a engagé des travaux conjoints avec l'IHE2F (parcours de formation en ligne) et, dans le cadre du plan national de formation 2024-2025, étoffera les formations disciplinaires sur la dimension de l'égalité filles-garçons. Une action spécifique est prévue à l'attention de plusieurs centaines de formateurs de toutes les disciplines, *via* un dispositif de formation en ligne, visant à promouvoir une pédagogie égalitaire dans l'ensemble des disciplines.

Pour autant, l'absence de connaissance du volume de formation afférent (et de son évolution) est d'autant plus dommageable que la formation continue permet aux personnels de l'éducation nationale de parfaire leurs connaissances, notamment en pédagogie et didactique égalitaire, par la diffusion des résultats de la recherche. En outre, elle est présentée comme un axe essentiel de la convention interministérielle 2019-2024 et du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027.

¹²⁸ La formation continuée porte sur les trois premières années d'exercice des nouveaux professeurs, afin de les accompagner dans leur entrée dans le métier d'enseignant.

¹²⁹ Ils ne tiennent pas compte des formations dispensées en académies (26 sur 30), qui auraient selon la Dgesco concerné plus de 7 000 personnes par an. Ils n'intègrent pas non plus les actions liées au plan « Laïcité et valeurs de la République » ni les modules intégrés dans d'autres actions de formation, telles que les formations disciplinaires ou l'autoformation des enseignants. Pour mémoire, en 2023-2024, 851 600 personnes enseignaient dans les écoles et établissements scolaires.

Or, comme l'a déjà souligné la Cour¹³⁰, d'une manière générale, le nombre de journées de formation suivies par professeur demeure insuffisant. Par ailleurs, la réforme des modalités de formation, qui la concentre hors temps devant élèves, fait craindre pour les écoles académiques de formation continue (EAFC) une baisse du nombre de journées de formation suivies par les enseignants. Il sera d'autant plus utile de s'assurer que ce risque, s'il était avéré, ne toucherait pas plus généralement les formations transverses et en particulier celles liées aux questions d'égalité filles et garçons.

2 - Une formation des personnels de l'enseignement supérieur à accentuer

Certains établissements se sont emparés des enjeux de formation dans le cadre de leur plan d'action pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Ces plans prévoient des formations et des actions de sensibilisation destinées aux personnels enseignants, notamment avec le concours de l'IH2EF et de l'Institut national du service public (INSP). Le ministère indique que des ajustements sont envisagés pour faire évoluer les catalogues de formation à compter de 2025.

À l'échelle nationale, il a engagé une réflexion concernant la formation des nouveaux présidents d'université et des encadrants du supérieur, autour des valeurs de la République, notamment avec le concours de l'IH2EF et de l'INSP. Il prévoit des ajustements pour faire évoluer les catalogues de formation à compter de 2025.

Cette voie est essentielle pour promouvoir de nouveaux comportements. Comme l'indique Isabelle Colombari¹³¹, « *pour faire évoluer la perception de l'égalité et l'impact sur les pratiques de l'orientation, il faut au préalable former les personnels.* ». Elle donne l'exemple de l'académie d'Aix-Marseille, où l'enseignement de l'égalité filles-garçons est optionnel à l'Inspe. Des formations plus nombreuses et obligatoires dans l'enseignement supérieur pourraient être un vecteur efficace d'évolution. Isabelle Colombari évoque aussi le contenu de l'enseignement supérieur lui-même et le manque de formation des personnels et des enseignants, qu'il convient de sensibiliser à la posture de

¹³⁰ Cour des comptes, *La formation continue des enseignants*, observations définitives, septembre 2023.

¹³¹ *Le genre pilote-t-il l'orientation ?* Isabelle Colombari, IA-IPR d'économie et gestion, Référente Égalité filles-garçons académie Aix-Marseille 31 décembre 2021.

l'égalité dans leur pratique quotidienne¹³². De même des programmes de mentorat ou de tutorat des jeunes femmes pour les accompagner à chaque étape de leurs choix pourraient avoir un effet décisif¹³³.

Des initiatives de formation ont déjà été mises en place par les établissements et par le ministère, mais il est difficile d'en évaluer précisément l'effet, faute de chiffres communiqués par les établissements ou d'enquête sur ce point, les personnels se formant selon différentes modalités, comme les plans de formation des établissements, en utilisant leur compte personnel de formation ou par le biais de l'Agence de mutualisation des universités et établissements.

Le ministère précise qu'en ce qui concerne les enseignants-chercheurs, il encourage fortement la participation volontaire aux formations proposées, tout en respectant le cadre juridique et l'autonomie propres à cette profession mais qu'il n'est pas envisagé de rendre obligatoire une formation sur l'égalité professionnelle femmes-hommes qui nécessiterait de réviser le statut particulier des enseignants-chercheurs.

Globalement, le nombre de personnes formées apparaît faible, compte tenu de l'enjeu, et des effets déterminants que pourrait avoir une formation spécifique à l'égalité femmes-hommes des personnels et enseignants de l'enseignement supérieur, y compris habilités à diriger des recherches ou membres de jurys de recrutement.

E - Mieux valoriser les parcours exemplaires de femmes et les modèles positifs d'identification

L'effet de témoignages ou de rencontres avec des femmes relatant leur parcours est significatif pour créer des vocations et motiver des choix d'orientation de jeunes filles.

Comme évoqué *supra*, la vision stéréotypée des rôles masculin et féminin est largement intériorisée par les élèves et influence leurs choix éducatifs : comportement qu'ils adoptent dans des environnements compétitifs, perception de leurs compétences scolaires ou propension à

¹³² Seraient abordés les basiques des gestes professionnels : la diffusion de la parole filles-garçons et l'équilibre des interactions, l'occupation de l'espace, les violences et sanctions genrées, les valorisation et appréciation, le langage neutre, l'orientation, etc. en veillant à éviter « *que l'institution se décharge sur les professeurs de cette responsabilité de l'égalité. Cette thématique pourrait être un objet de formation obligatoire pour tout enseignant et être incluse dans chaque programme.* ».

¹³³ Sciences : où sont les femmes ? Rapport de l'Académie des sciences, 18 juin 2024, https://www.academie-sciences.fr/pdf/rapport/rapport_femmes_science.pdf

l'auto-censure. *A contrario*, la recherche a montré l'intérêt de s'appuyer sur des modèles positifs d'identification (*role models*) ; ils visent à rendre les filières sélectives et les formations scientifiques plus attractives auprès des jeunes filles, à travers les interactions entre élèves et enseignants¹³⁴ ou par l'exposition à des rôles modèles féminins extérieurs au milieu scolaire.

Ainsi, une expérimentation a montré que les filles de terminale S qui avaient pu rencontrer des femmes scientifiques s'orientaient plus souvent vers une telle filière après le lycée. Ces constats font écho à la prégnance des stéréotypes sur la place des femmes et des hommes dans la société, dans la vie professionnelle, familiale ou scolaire¹³⁵.

Des initiatives ont été prises pour permettre des rencontres et exposer des jeunes femmes à des « modèles ».

Le programme « Pour les Filles et la Science »

Lancé par la Fondation L'Oréal et l'Unesco en 2014, ce programme a permis à des scientifiques d'intervenir dans des salles de classe. L'expérience, menée auprès de 20 000 élèves de seconde et de terminale S, a montré qu'après une heure de discussion, la proportion de jeunes filles de terminale S désireuses de s'orienter vers une classe préparatoire scientifique augmentait en moyenne de 30 %. De plus, outre une diminution significative des représentations stéréotypées des élèves sur les métiers scientifiques et sur les différences genrées d'aptitudes pour les sciences, aussi bien chez les filles que les garçons, parmi les élèves les plus performants en mathématiques, le programme a réduit d'un tiers l'écart filles-garçons dans l'accès aux CPGE scientifiques¹³⁶.

Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche organise chaque année depuis 2001, avec le soutien de l'Académie des sciences et de l'Académie des technologies, le prix Irène Joliot-Curie. Il met en lumière la carrière de femmes scientifiques et avec l'évolution de la catégorie « Jeune Femme scientifique », récompense trois jeunes femmes. Créé en 2020, le « Prix spécial de l'Engagement » récompense la carrière d'une femme scientifique au parcours exceptionnel qui s'est aussi distinguée en étant investie dans la sensibilisation et l'orientation des jeunes filles, et des jeunes en général vers les sciences.

¹³⁴ Bettinger, Eric P., and Bridget Terry Long. 2005. *Do Faculty Serve as Role Models? The Impact of Instructor Gender on Female Students* American Economic Review 957.

¹³⁵ Burricand et Grobon, *Quels stéréotypes sur le rôle des femmes et des hommes en 2014 ? Études et résultats*, n° 907, mars 2015.

¹³⁶ Note IPP n° 45, Septembre 2019. *Role Models féminins : un levier efficace pour inciter les filles à poursuivre des études scientifiques ?*

Cette mise en lumière de femmes scientifiques remarquables participe au développement de modèles positifs d'identification susceptibles d'influer sur les choix des étudiantes. L'accompagnement semble également à même d'aider les jeunes filles dans leur choix d'orientation.

Si ces actions dépendent des acteurs publics, l'effet des représentations culturelles des femmes n'est pas négligeable (notamment dans les séries télévisées ou au cinéma) pour briser les stéréotypes, permettre une identification positive, voire amener des jeunes filles à modifier leurs choix d'orientation¹³⁷.

D'autres actions peuvent être relevées dans les filières scientifiques : la plateforme *We mentoring*, lancée en 2024 en partenariat avec l'association *Open Mentoring Network*, permet de mettre en relation mentores et mentorées sur l'ensemble du territoire, pour renforcer l'accompagnement des jeunes femmes ; le programme « 1 scientifique, 1 classe : Chiche ! », développé en 2020, invite des scientifiques à intervenir dans les classes pour sensibiliser les élèves aux métiers du numérique et encourager une plus grande mixité.

Par ailleurs, le MESR, comme le ministère de l'éducation nationale, soutient des associations qui organisent des programmes de mentorat, des ateliers et des événements visant à renforcer la confiance en soi des jeunes filles et à élargir leurs perspectives professionnelles. Ainsi, *Femmes & Sciences* accompagne depuis 2015 plus de 800 doctorantes dans son programme de mentorat. Son exposition itinérante « *La science taille XX Elles* » met en lumière depuis 2018 les contributions de femmes scientifiques à travers la France. L'association « *Elles Bougent* », qui s'est donné pour missions de démystifier les études d'ingénieurs, organise la rencontre de jeunes filles et de mairaines en terrain professionnel, le temps d'une demi-journée ou d'une journée.

Le programme « *Tech pour toutes* »

Le programme « *Tech pour toutes* » vise à accompagner 10 000 filles dans les filières du numérique jusqu'au premier emploi d'ici 2026, en lien avec les ministères partenaires et la Fondation Inria¹³⁸. Il apporte aux jeunes femmes désireuses d'effectuer des études supérieures dans le numérique les moyens nécessaires (confiance en soi, réseaux, ressources matérielles, etc.) pour définir leur projet, accéder aux formations visées, y réussir et s'insérer dans l'univers professionnel.

¹³⁷ Voir notamment, Arcom, *La représentation des femmes à la télévision et à la radio*, mars 2023.

¹³⁸ Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et la Fondation Inria ont signé une convention de partenariat 2023-2024 (200 000 € par an) en novembre 2023.

Le développement des modèles positifs d'identification et de l'accompagnement des étudiantes a manifestement un impact fort sur la répartition des femmes et des hommes entre les différentes filières de l'enseignement supérieur (« ségrégation horizontale ») ainsi que sur l'accès des femmes aux postes académiques les plus importants (« ségrégation verticale », très marquée à compter du niveau de doctorat) et par suite, sur l'entrée du marché du travail.

F - Une impulsion politique insuffisante

Dans le rapport précité sur le lycée du XXI^{ème} siècle, les auteurs constataient le faible effet des actions mises en œuvre¹³⁹. En effet, si, comme indiqué *supra*, beaucoup d'actions sont réalisées dans les écoles, collèges et lycées, labellisés ou non, les indicateurs de résultats (choix d'options, orientations) ne varient pas sur longue période.

Le foisonnement d'actions ne suffit pas à définir une politique publique. Si l'égalité filles-garçons est par définition un objectif transversal, au service de la réussite de tous les élèves, et par conséquent « partout et nulle part », ce sujet nécessite aujourd'hui un portage politique plus fort qu'il ne l'est. Or, comme observé *supra*, la convention interministérielle a donné lieu à un seul comité et perd de son poids au ministère de l'éducation nationale dans de telles conditions. On ne peut par ailleurs que s'interroger sur le suivi de ses indicateurs par la Dgesco, en particulier s'agissant de la formation des enseignants (même si, dans ce cas, le problème est plus global).

In fine, si cette politique fait l'objet d'une animation (réelle) des réseaux, d'une discussion entre administration centrale et académies, son pilotage reste insuffisant. Bien qu'une politique ne se traduise pas nécessairement par des crédits budgétaires directement liés, le dialogue de gestion entre administration centrale et académies sur l'égalité filles-garçons n'emporte pas de conséquences financières directes.

Un pilotage plus volontariste de la politique devrait conduire à renouveler la convention interministérielle 2019-2024 et à réunir, comme prévu dans cette convention, le comité de pilotage une fois par an. Il conviendra d'articuler ses réunions avec les dispositions du Plan interministériel « Toutes et tous égaux » de 2023.

¹³⁹ « Quelles que soient leurs qualités et leur pérennité, ces projets semblent avoir peu d'impact sur le parcours de l'élève, sa réussite scolaire et ses choix d'orientation. Ils constituent au mieux une prise de conscience, une sensibilisation à ces sujets et permettent, ce qui n'est pas négligeable, de nouvelles découvertes, et parfois un élargissement des possibilités d'orientation professionnelle ».

Plus généralement, l'appropriation de ce sujet par la communauté éducative et les parents passe par une meilleure connaissance des données. À cet égard, un travail analogue à celui conduit sur le lycée d'enseignement général et technologique mériterait d'être réalisé sur le lycée professionnel, où la problématique de l'égalité filles – garçons est encore plus ancrée. La Dgesco indique que les travaux d'élaboration de ce rapport sont lancés, sous l'impulsion de la haute-fonctionnaire à l'égalité filles-garçons du ministère. Ce travail pourrait se poursuivre au collège.

Par ailleurs, le document « *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité* » pourrait être complété d'une déclinaison académique et par établissement, automatique et accessible sur un site spécifique, voire un observatoire des inégalités filles – garçons. La déclinaison au moins académique de ces indicateurs en *open data* est un objectif de la DEPP, à horizon de deux ans.

Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) est impliqué dans la mesure « *Encourager les actions favorisant la découverte des métiers et l'orientation non-genrée dans les filières non-mixtes ou peu mixtes* », pilotée par le ministère chargé de l'égalité femmes-hommes. Elle résulte de la fusion, proposée en janvier 2024, de plusieurs mesures du plan relatives à l'orientation des jeunes filles.

**La loi et les décrets Rixain : un pas supplémentaire
pour lever les freins à la mixité des filières**

La loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, dite loi Rixain, et les trois décrets publiés à la suite, imposent la transparence des données et l'obligation de publier des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans divers champs de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Les établissements publics de recherche, les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) et les établissements d'enseignement supérieur doivent mettre en œuvre des actions concrètes pour réduire les inégalités entre les sexes et publier régulièrement des données pour suivre les progrès réalisés. L'intérêt des index réside également dans l'instauration d'une méthodologie commune à toutes les institutions qui y sont soumises.

II - Dans les entreprises, une politique publique affichée mais qui peine à corriger des inégalités creusées lors de la formation initiale

Les inégalités s'étant fait jour en formation initiale se retrouvent dès l'entrée dans le monde du travail et se perpétuent tout au long de la carrière, nécessitant de la part des pouvoirs publics des actions correctives, dont les effets ne sont pas encore probants¹⁴⁰.

A - Des politiques en faveur de l'emploi et de la mixité des métiers qui peinent à porter leurs fruits

Les actions mises en œuvre sont insuffisantes pour modifier durablement les biais genrés à l'œuvre dans la recherche d'emploi des femmes. Elles souffrent d'un manque de pilotage car elles relèvent d'initiatives locales ou d'événements ponctuels. L'accord-cadre entre France Travail et l'État n'est pas décliné en objectifs opérationnels évaluables. Le bilan provisoire de l'accord 2021-2024, transmis au cours de l'instruction, correspond à un catalogue de mesures susceptibles de nourrir une campagne de communication mais ne constitue pas une feuille de route permettant d'identifier les objectifs stratégiques, de définir des actions en regard et d'en suivre les avancées.

De manière opérationnelle, dans la relation entre le conseiller France Travail et la demandeuse d'emploi se conjuguent les stéréotypes de chacun et éventuellement ceux du recruteur qui a déposé une offre d'emploi. Il faut donc agir à ces trois niveaux par :

- la sensibilisation et la formation continue des conseillers France Travail, aujourd'hui assez limitées : un module de formation intitulé « *renforcer l'égalité professionnelle femmes/hommes et accompagner la mixité des emplois* » a été conçu avec la fédération nationale des centres d'information sur le droit des femmes et des familles en 2015 ; organisé sur une durée assez courte¹⁴¹, il n'a été suivi au 1^{er} mars 2024 que par 1 200 salariés (toutes filières confondues)¹⁴² ; la sensibilisation des agents de France Travail est par ailleurs concentrée autour du 8 mars et prend la forme d'événements nombreux et variés (trophée « Métiers pour elles », exposition de photos comme « Fais pas genre », etc.) dont les effets concrets sur les stéréotypes ne sont pas évalués ;

¹⁴⁰ Voir aussi sur ce sujet, Cour des comptes, *La politique d'égalité entre les femmes et les hommes menée par l'État, des avancées limitées par rapport aux objectifs fixés*, rapport public thématique, septembre 2023.

¹⁴¹ Un module de *e-learning* de 1h30 et une formation en présentiel de deux jours.

¹⁴² Bilan provisoire de l'accord cadre égalité femmes-hommes entre l'État et France Travail (2021-2024).

- l'ouverture aux demandeuses d'emploi des secteurs d'activité à prédominance masculine, notamment grâce à des méthodes de recrutement innovantes ; le recrutement par simulation (MRS) qui s'écarte des critères habituels de recrutement (expérience et diplôme) permet d'élargir la recherche de candidats en privilégiant le repérage des habiletés nécessaires au poste de travail proposé ; ainsi, pour l'installation d'usine d'électrolyseurs à haute température à Béziers, la MRS a permis d'attirer des profils féminins, faisant apparaître notamment que des qualités acquises dans un travail de cuisinier où il convient de suivre un process scrupuleusement, étape par étape, était un atout sur ces postes ; au total, 24 personnes ont reçu une formation pour ces postes, dont un tiers de femmes ;
- l'accompagnement des recruteurs dans certaines filières en tension de recrutement ; dans la Haute-Loire, une action a été menée avec cinq entreprises du secteur de la plasturgie qui ont pu suivre des ateliers pour identifier des solutions pour lever les freins à l'emploi ou accompagner l'aménagement des postes de travail ; le travail mené dans certains secteurs en faveur de leur féminisation se traduit par une réduction de l'écart entre hommes et femmes dans les candidatures aux postes : ainsi, le secteur industriel affiche un écart moindre en termes de parité de candidatures, même si ce dernier reste significatif (41,78 % de candidatures féminines en 2022).

La DGEFP a, par ailleurs, indiqué au cours de la présente enquête qu'elle « soutient les efforts menés pour favoriser la mixité professionnelle » et que « cet engagement se traduit à travers la mobilisation des branches professionnelles, notamment dans les secteurs en tension, par l'inscription d'axes « mixité » dans les engagements de développement de l'emploi et des compétences (Edec) ». Pour autant, une analyse des accords-cadres des Edec en cours conduit à nuancer cette affirmation. Dans des secteurs très peu mixtes, comme ceux des métiers du grand âge et de l'autonomie, ne figure aucun objectif de mixité. Dans les secteurs en tension, comme la construction, les grands axes de l'Edec n'intègrent pas explicitement la question de l'emploi féminin : l'axe 3 « apporter une réponse coordonnée et adaptée aux besoins en recrutement » prévoit par exemple « d'inciter les actifs et futurs actifs à s'orienter vers » les métiers de la construction mais ne fixe aucun objectif sur le recrutement de femmes. Le constat est identique pour des secteurs d'avenir, comme celui de l'intelligence artificielle¹⁴³.

¹⁴³ Accord-cadre national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences pour les enjeux de l'intelligence artificielle sur les compétences au sein du territoire Hauts-de-France.

B - En matière d'inégalités salariales, un index de façade dont la logique de résultats n'est pas probante

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a instauré l'index « égalité professionnelle », outil qui doit permettre aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en lumière les disparités existantes.

L'index est calculé à partir de quatre ou cinq critères, selon la taille de l'entreprise¹⁴⁴ : l'écart de rémunération femmes-hommes par équivalent temps plein (EQTP) (40 points) ; l'écart dans les augmentations annuelles (20 points) ; l'écart dans les promotions (15 points) ; les augmentations au retour de congé maternité (15 points) ; la part des femmes dans les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise (10 points).

En cas de non-atteinte de la note minimale de 75/100, une sanction est prévue pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale de l'entreprise. Par ailleurs, l'obligation de publication des résultats de l'index pour les entreprises doit contribuer à les inciter à résorber ces écarts pour échapper à cette logique assumée de *name and shame*.

En 2023, la note moyenne à l'index est de 88 points sur 100, soit + 2 % par rapport à 2022. Ce bilan globalement positif mérite néanmoins d'être nuancé à plusieurs titres :

- la note moyenne est bonne et en amélioration constante, mais 7,6 % des entreprises ont une note globale encore inférieure à 75 points ;
- l'index ne touche qu'une faible part des salariés du privé du fait de ses règles d'assujettissement et de sa méthode de calcul ; il ne porte que sur les entreprises de plus de 50 salariés, excluant de son champ 44 % des salariés du privé ; de plus, les plus petites entreprises assujetties à ce dispositif ont très souvent (environ 41 % sur la dernière déclaration) déclaré un index « incalculable »¹⁴⁵ et 14 % des entreprises assujetties n'ont pas répondu¹⁴⁶ ; au total, l'index ne couvre que 25 % des salariés du privé et seulement un peu moins de la moitié des salariés des entreprises normalement concernées, du fait de la non-calculabilité et des salariés exclus du calcul¹⁴⁷ ;

¹⁴⁴ Les entreprises entre 50 et 250 salariés ne sont pas soumises au critère d'écart dans les promotions.

¹⁴⁵ Par exemple, lorsqu'aucune augmentation individuelle, aucune promotion ou aucun retour de congé maternité n'est intervenu au cours de la période de référence ou quand les effectifs pris en compte dans le calcul de l'indicateur relatif à l'écart de rémunération sont inférieurs à 40 % des effectifs de l'entreprise.

¹⁴⁶ Cf. annexe n° 9.

¹⁴⁷ Thomas Breda et al., *Évaluation de l'index de l'égalité professionnelle*, Rapport de l'institut des politiques publiques (IPP) n° 42, 2023.

- l'index tend à invisibiliser les inégalités réelles entre femmes et hommes : ainsi, dans le calcul de l'indicateur 1, un seuil dit « de pertinence » d'une valeur de 5 % s'applique automatiquement pour calculer le pourcentage d'écart salarial global ; par exemple, une entreprise qui octroie une rémunération globale annuelle de 32 000 € pour les hommes et de 30 400 € pour les femmes pratique un écart de 5 % entre le salaire moyen des deux sexes ; mais, avec l'application du seuil de pertinence de 5 %, cet écart n'est finalement pas pris en compte dans le calcul de l'indicateur ; ce seuil de pertinence doit être rapproché de l'écart salarial résiduel moyen entre femmes et hommes, dont la dernière estimation est de 4,3 %¹⁴⁸ ; l'application d'un seuil de 5 % revient donc à largement gommer les inégalités salariales moyennes ;
- la première évaluation de l'index, menée par l'institut des politiques publiques (IPP) tend à montrer que les entreprises qui déclarent leur index ne sont pas nécessairement plus vertueuses en matière d'égalité professionnelle que celles qui ne déclarent pas et l'instauration de l'index n'a par ailleurs pas d'effet détectable sur les inégalités femmes-hommes dans les entreprises concernées durant les premières années après sa mise en place¹⁴⁹.

C - Un système de sanctions et de pénalités non appliqué et insuffisamment dissuasif

Les nouvelles obligations imposées aux entreprises en matière d'égalité professionnelle s'accompagnent d'un système de contrôles et sanctions destinées à en garantir le respect et l'effectivité.

La pénalité prévue dans tous les cas de manquement de l'entreprise à l'une de ses obligations en matière d'égalité professionnelle est la même : jusqu'à 1 % des rémunérations et gains des revenus d'activité versés aux travailleurs salariés ou assimilés.

Parmi les quinze actions en faveur de l'égalité professionnelle constituant le plan d'actions du ministère chargé du travail figurait l'objectif de multiplication par quatre des contrôles et des interventions de l'inspection du travail « en passant de 1 730 à 7 000 contrôles ». L'objectif quantitatif a bien été atteint et même dépassé puisque les statistiques transmises par le ministère indiquent un chiffre de 13 064 interventions en

¹⁴⁸ Insee, Focus n° 292, dans le secteur privé, l'écart de salaire entre femmes et hommes est d'environ 4 % à temps de travail et à postes comparables en 2021, mars 2023.

¹⁴⁹ Thomas Breda et *al.*, *op. cit.*.

2021, soit une multiplication par sept par rapport à 2017¹⁵⁰, étant entendu que le système d'informations correspondant n'est pas entièrement robuste, comme déjà établi par la Cour¹⁵¹.

Dans le cadre du précédent plan national d'actions du système d'inspection du travail (PNA 2020-2022), un objectif chiffré d'intervention sur le sujet de l'égalité professionnelle avait été fixé au plan national (15 000) et décliné territorialement pour contribuer à la réalisation de l'objectif de multiplication par quatre des interventions. Le nouveau PNA 2023-2025 ne fixe plus d'objectif chiffré ; néanmoins la direction générale du travail (DGT) indique que la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes a bien été identifiée comme « sujet incontournable », ce qui constitue un objectif trop imprécis. Au regard de l'activité globale des agents des services de l'inspection du travail, la DGT estime à 5 % la part des interventions en matière d'égalité professionnelle de l'activité globale.

Les contrôles ont porté non seulement sur l'existence d'un accord ou d'un plan d'actions mais également sur le constat du contenu insuffisant d'un plan d'action, l'existence de mesures correctrices après publication d'un index inférieur à 75 points. La multiplication des obligations crée parfois de la confusion : des services de l'inspection du travail ont ainsi reçu des courriers d'entreprises dont l'index était incalculable et qui de ce fait pensaient ne pas être tenues à un plan d'action sur l'égalité professionnelle.

Tableau n° 3 : type d'interventions de l'inspection du travail sur l'égalité professionnelle depuis 2021

	2021	2022	2023	2024	Total
<i>Suites à intervention</i>	4 245	2 639	2 547	1 056	10 487
<i>Mises en demeure</i>	234	201	649	187	1 271
<i>Sanctions</i>	20	21	68	11	120

Source : DGT

Entre 2021 et 2024, seulement 120 pénalités ont été infligées, ce qui représente un nombre très faible si on le compare aux plus de 30 000 interventions réalisées sur la période concernant l'égalité professionnelle. Les interventions des services du ministère du travail n'aboutissent donc que de manière très marginale à des sanctions financières, ce qui est cohérent avec la démarche de l'inspection, mais peut être considéré comme trop peu dissuasif. La fixation de délais assez longs laissées aux entreprises pour se mettre en conformité leur permet en effet

¹⁵⁰ Cf. annexe n° 10.

¹⁵¹ Cour des comptes, *Le bilan de la transformation de l'inspection du travail*, 2020.

de corriger des situations irrégulières avant d'être soumises à sanctions. Par ailleurs, les contrôles aboutissent parfois à des sanctions qui ne se traduisent pas par une pénalité. Il en est ainsi des contrôles du retour de congé de maternité portant sur les manquements au mécanisme de rattrapage salarial à la reprise de poste dont la correction se fait non pas au travers de pénalité financière mais par des engagements de l'employeur à appliquer immédiatement les augmentations et à en informer les salariées.

Le faible nombre de pénalités provient aussi de failles dans le dispositif de contrôle. Les services du ministère du travail ne disposent pas d'une liste complète et actualisée des accords et plans d'action dans les entreprises. Ils n'ont pas connaissance de la durée des accords ou des plans d'action, et n'ont pas été en mesure de fournir le nombre d'accords et plans en vigueur par année depuis 2017. Pour expliquer cette difficulté, la DGT met en avant le manque d'effectif dévolu à cette tâche tant au niveau central que déconcentré. De même, elle ne dispose que depuis 2021 d'une connaissance précise du nombre d'entreprises assujetties aux obligations de négociation en matière d'égalité professionnelle (38 456 en 2021 et 36 750 en 2022).

D - Des quotas imposés pour la gouvernance des entreprises mais dont l'efficacité est limitée

La loi dite Copé-Zimmerman du 27 janvier 2011 est la première loi qui a institué un système de quotas en prévoyant notamment que les instances de gouvernance des entreprises (conseils d'administration des entreprises moyennes ou grandes¹⁵²) soient composées « *en recherchant une représentation équilibrée des femmes et des hommes* », et que la proportion des administrateurs de chaque sexe ne puisse être inférieure à 40 % dans ces sociétés. Cet objectif devait être atteint en 2017 et un système de sanctions a été établi¹⁵³. L'objectif fut atteint et même dépassé avec près de 46 % de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance des sociétés constituant les sociétés des bourses françaises (SBF) 120¹⁵⁴ en 2021¹⁵⁵.

¹⁵² Cette loi s'applique aux sociétés cotées ainsi qu'aux sociétés non cotées qui emploient, pendant trois exercices consécutifs, 500 salariés permanents et qui présentent un montant net de chiffre d'affaire ou un total de bilan d'au moins 50 M€. La loi du 4 août 2014 pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes a abaissé le seuil du nombre moyen de salariés à 250.

¹⁵³ Nullité des délibérations du conseil et suspension du versement de la rémunération de ses membres.

¹⁵⁴ Indice boursier constitué des 120 plus grandes capitalisations boursières.

¹⁵⁵ Cf. annexe n° 11.

La portée de la loi connaît néanmoins plusieurs limites. La première tient à son champ d'application : de fait, les entreprises qui ne remplissent pas les critères de taille et de chiffre d'affaires minimaux fixés dans la loi comptent moins de 25 % de femmes au sein de leur conseil d'administration en 2019¹⁵⁶ ; cela constitue en miroir la preuve que la fixation de quotas est efficace. Des inégalités persistent néanmoins au sein des entreprises assujetties au quota : l'accès des femmes aux comités les plus stratégiques et les mieux rémunérés (comité d'audit notamment) est plus difficile et au sein même du SBF 120, seuls onze conseils étaient présidés par des femmes¹⁵⁷ en 2020. On constate également un élargissement stratégique de la taille des conseils pour y introduire des femmes sans supprimer des postes occupés par des hommes.

Par ailleurs, aucune femme n'occupe un poste de président directeur général (PDG) d'une entreprise du CAC 40 et une seule occupe un poste de présidente. Enfin, la parité imposée dans les instances de gouvernance ne s'est pas élargie aux organes de direction tels que les comités exécutifs (Comex) ou les comités de direction (Codir) des entreprises, où les femmes occupaient 22,4 % de ces postes dans les sociétés du SBF 120 en 2021¹⁵⁸.

La parité imposée dans les instances de gouvernance ne s'est pas élargie aux organes de direction tels que les Comex ou les Codir des entreprises. Sur les 513 postes des Codir ou Comex des entreprises du CAC 40, les femmes en occupent 102, soit 19,88 %.

L'article 14 de la loi Rixain¹⁵⁹, cherche à corriger cette situation en créant une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des grandes entreprises (plus de 1 000 salariés), accompagnée d'une obligation de transparence en la matière. Néanmoins, cette obligation n'est pas aisée à instaurer. Sur les 1 194 entreprises assujetties, seules 64 % ont répondu à leur obligation de déclaration des écarts. Les résultats sont par ailleurs encore mitigés : 57 % des entreprises assujetties ont moins de 30 % de femmes parmi les cadres dirigeants en 2024 (même chiffre qu'en 2022) mais, en 2024, 38 % d'entreprises ont moins de 30 % de femmes dans les instances dirigeantes (soit cinq points de mieux qu'en 2022).

¹⁵⁶ HCE, rapport n°2019-12-12, *Accès des femmes aux responsabilités et rôle levier des financements publics ; des nouveaux champs pour la parité*.

¹⁵⁷ Résultats de la 8^{ème} édition du palmarès de la féminisation des instances dirigeantes des entreprises du SBF120, SDFE, octobre 2021.

¹⁵⁸ *Ethics and Boards*, mars 2021.

¹⁵⁹ Cf. annexe n° 11.

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

De nombreuses actions dans les milieux scolaires et universitaires, comme la labellisation d'établissements et la formation des personnels et enseignants aux enjeux d'égalité mériteraient une impulsion politique plus nette. Une meilleure valorisation de parcours exemplaires de femmes doit également être engagée.

La logique de résultats affichée dans l'index « égalité professionnelle », n'est pas probante et le système de sanctions et de pénalités est insuffisamment incitatif.

La Cour des comptes formule les recommandations suivantes :

- 5. s'assurer que, sous cinq ans, les enseignants, personnels d'éducation et psychologues de l'éducation nationale auront suivi un module de formation continue, afin de les sensibiliser et les former à la pédagogie égalitaire, y compris dans les formations relatives aux fondamentaux, et au poids des stéréotypes de genre dans l'orientation des élèves (ministère de l'éducation nationale) ;*
 - 6. mettre en œuvre un plan de formation obligatoire à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes pour les enseignants et autres personnels de l'enseignement supérieur, notamment habilités à diriger des recherches ou membres de jurys de recrutement (ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche) ;*
 - 7. développer les actions visant à présenter des modèles féminins exerçant des métiers scientifiques et renforcer les programmes d'accompagnement par le mentorat et le tutorat (ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche) ;*
 - 8. renouveler la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2019-2024 et en réunir le comité de pilotage, en cohérence avec le plan interministériel « Toutes et tous égaux » (ministère de l'éducation nationale, ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche) ;*
 - 9. mettre en œuvre le régime des sanctions en cas de non-respect des obligations en matière d'égalité professionnelle (ministère du travail et de l'emploi).*
-

Liste des abréviations

ADIREM.....	Assemblée des directeurs des instituts de recherche sur l'enseignement des mathématiques
AFNOR.....	Agence française de normalisation
ANACT.....	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
APEC.....	Association pour l'emploi des cadres
APMEP.....	Association des professeurs de mathématiques de l'enseignement public
ARDM.....	Association pour la recherche en didactique des mathématiques
BDESE.....	Base de données économiques et sociales et environnementales
BIE.....	Budgétisation intégrant l'égalité
BIT.....	Bureau international du travail
BEP.....	Brevet d'enseignement professionnel
BUT.....	<i>Bachelor</i> universitaire de technologie
BTS.....	Brevet de technicien supérieur
CAP.....	Certificat d'aptitude professionnelle
CCCA-BTP..	Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics
CDD.....	Contrat à durée déterminée
CDI.....	Contrat à durée indéterminée
CEE.....	Conseil d'évaluation de l'école
CEREQ.....	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CFTC.....	Confédération française des travailleurs chrétiens
CIDFF.....	Centre d'information sur les droits des femmes et des familles
CODIR.....	Comité de direction
COMEX.....	Comité exécutif
CP.....	Cours préparatoire
CPGE.....	Classe préparatoire aux grandes écoles
CE.....	Cours élémentaire
CFA.....	Centre de formation des apprentis
CIEFH.....	Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes

DARES	Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques
DEPP.....	Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance
DGER.....	Direction générale de l'enseignement et de la recherche
DGESCO.....	Direction générale de l'enseignement scolaire
DGESIP.....	Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DNB	Diplôme national du brevet
DPT	Document de politique transversale
DREETS.....	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DUT	Diplôme universitaire de technologie
DUT	Engagement de développement de l'emploi et des compétences
EMC	Enseignement moral et civique
EPS.....	Éducation physique et sportive
EO	Enseignement optionnel
EREA	Établissement régional d'enseignement adapté
FAP	Famille professionnelle
FCPE	Fédération des conseils de parents d'élèves
FSE.....	Fonds social européen
HCE.....	Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes
HGGSP	Histoire-géographie, géopolitique et sciences-politiques
IGEN	Inspection générale de l'éducation nationale
IGESR	Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
IH2EF.....	Institut des hautes études de l'éducation et de la formation
INED	Institut national d'études démographiques
INRIA	Institut national de recherche en informatique et en automatique
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
INSPE	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation
IPS.....	Indice de position sociale
LEGT	Lycée d'enseignement général et technologique
LLCER.....	Langues, littérature et cultures étrangères et régionales
LP	Lycée professionnel
LPO	Lycée polyvalent
MASA	Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire
MEDEF	Mouvement des entreprises de France

MEEF	Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation
MENJ	Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse
MESR.....	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
MRS	Méthode de recrutement par simulation
MTSS	Ministère du travail, de la santé et des solidarités
NSI.....	Numérique et sciences informatiques
PC.....	Physique chimie
PCS	Profession et catégorie socio-professionnelle
PEEP	Fédération des parents d'élèves de l'enseignement public
PIEP	Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
PLF.....	Projet de loi de finances
PON.....	Programme opérationnel national
RERS.....	Repères et références statistiques
SBF	Société des bourses françaises
SDFE.....	Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes
SES.....	Sciences économiques et sociales
SFdS	Société française de statistiques
SIES	Sous-direction des systèmes d'information et études statistiques
SMAI.....	Société de mathématiques appliquées et industrielles
STI2S	Sciences et technologies de la santé et du social
ONU	Organisation des nations unies
TEPP	Théorie et évaluation des politiques publiques
TPME	Très petites, petites et moyennes entreprises
UPS	Union des professeurs de classes préparatoires scientifiques

Annexes

Annexe n° 1 : recommandations issues du rapport public thématique, <i>La politique d'égalité entre les femmes et les hommes menée par l'état, des avancées limitées par rapport aux objectifs fixés, septembre 2023</i>	96
Annexe n° 2 : les éléments historiques et chiffrés sur la place des femmes dans l'enseignement scolaire et universitaire et sur le marché du travail	98
Annexe n° 3 : les caractéristiques des scolarités de filles et de garçons	104
Annexe n° 4 : les caractéristiques de l'emploi féminin et masculin	129
Annexe n° 5 : les textes applicables à l'enseignement scolaire et à l'enseignement supérieur et au marché du travail	134
Annexe n° 6 : les éléments financiers relatifs à la politique d'égalité entre les femmes et les hommes.....	140
Annexe n° 7 : les ressources humaines au ministère de l'éducation nationale	142
Annexe n° 8 : la labellisation des établissements	143
Annexe n° 9 : l'index égalité professionnelle	145
Annexe n° 10 : les obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle	147
Annexe n° 11 : les femmes et niveaux de responsabilité dans les grandes entreprises	149

Annexe n° 1 : recommandations issues du rapport public thématique, *La politique d'égalité entre les femmes et les hommes menée par l'état, des avancées limitées par rapport aux objectifs fixés*, septembre 2023

Récapitulatif des recommandations

Les recommandations ci-dessous relèvent de la performance de la dépense publique et du pilotage de l'action publique.

Recommandations relatives au pilotage de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes menée par l'État :

1. Décliner le nouveau plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027 en une feuille de route mesurable et évaluable (moyens, calendriers, indicateurs, résultats, cibles) faisant l'objet d'un calendrier de suivi interministériel effectif (*ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes*).
2. Concevoir un programme interministériel d'évaluation des actions menées par l'État et par les organismes financés par lui (*ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes*).
3. Redéfinir les missions du service des droits des femmes et de son réseau autour des quatre activités suivantes : l'élaboration, le suivi et l'évaluation de la feuille de route interministérielle ; le suivi de la mise en œuvre et l'évaluation systématique de toutes les actions financées par le programme budgétaire *égalité entre les femmes et les hommes* ; la production de connaissances et d'outils méthodologiques ; l'animation des réseaux (*ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes*).
4. Intégrer les missions relatives à la lutte contre les violences faites aux femmes de la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (Miprof) au service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE), ainsi que les effectifs correspondants (*ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes*).
5. Renforcer la collecte de données, par le service des droits des femmes et les ministères, relatives aux diagnostics des situations et des besoins, et à l'évaluation des mesures déployées (*ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes*).

6. Veiller à la nomination de référents égalité au sein de chaque service déconcentré de l'État, compétents à la fois sur le volet des ressources humaines et sur celui des politiques portées par leur ministère, disposant du temps nécessaire à cette mission, et faire de cette fonction un objectif d'évaluation annuelle (*ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes*).

**Recommandation spécifique aux mesures de lutte
contre les violences faites aux femmes :**

7. Étudier, avant la fin du premier semestre 2024, sur la base d'un échantillon, les parcours des femmes victimes de violences conjugales (prise en charge associative, accueil et traitement des plaintes par les forces de l'ordre, suites juridictionnelles données, mise à l'abri et prise en charge dans la durée), de manière à améliorer la qualité et la lisibilité de la prise en charge (*ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, ministère de l'intérieur et des outre-mer, ministère de la justice, ministère chargé de la ville et du logement*).

**Recommandation spécifique aux mesures
d'égalité professionnelle :**

8. Construire, par ministère, une trajectoire tendant vers la parité des postes d'encadrement supérieur en s'appuyant sur la constitution de viviers, et adapter en conséquence le dispositif de pénalités (*ministère chargé de la transformation et de la fonction publiques*).

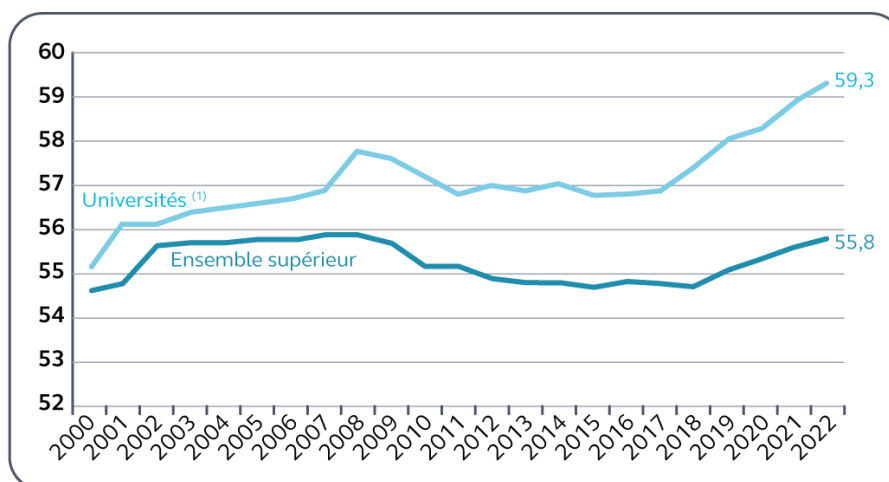
Annexe n° 2 : les éléments historiques et chiffrés sur la place des femmes dans l'enseignement scolaire et universitaire et sur le marché du travail

Dates clés de la mixité à l'école

- 1819 : Les femmes sont autorisées à donner classe aux garçons
- 1838 : La première école normale d'institutrices est créée
- 1861 : La première femme passe son baccalauréat (diplôme masculin créé en 1808)
- 1867 : Victor Duruy instaure un enseignement primaire laïc pour les filles
- 1880 : Les filles sont autorisées à accéder au secondaire
- 1882 : La loi Jules Ferry rend obligatoire l'instruction primaire pour les deux sexes (mais avec des programmes différents)
- 1924 : Les femmes ont accès au baccalauréat qui devient unique
- 1975 : La loi Haby et ses décrets d'application rendent la mixité obligatoire à tous les degrés d'enseignement

Chiffres clés pour l'enseignement supérieur

Graphique n° 1 : l'évolution de la part des femmes à l'université et dans l'enseignement supérieur, en %

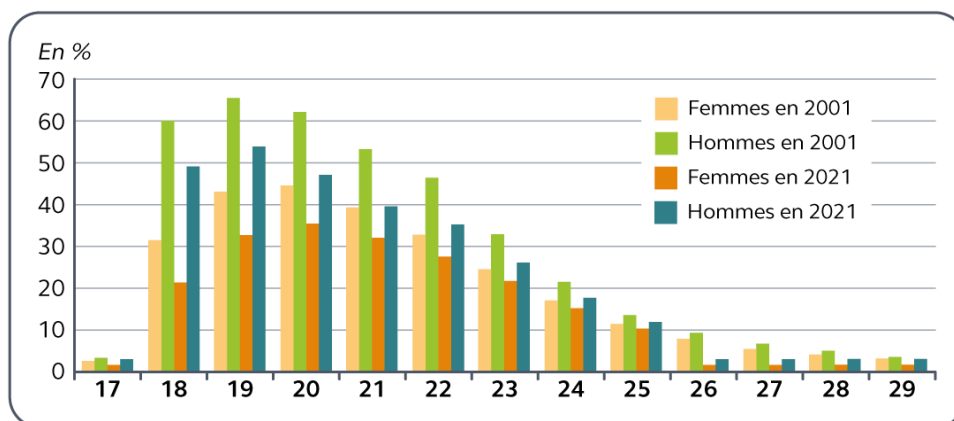


Source : RERS 2023, DEPP, SIES – Champ : France métropolitaine + DROM

(1) Y compris les IUT

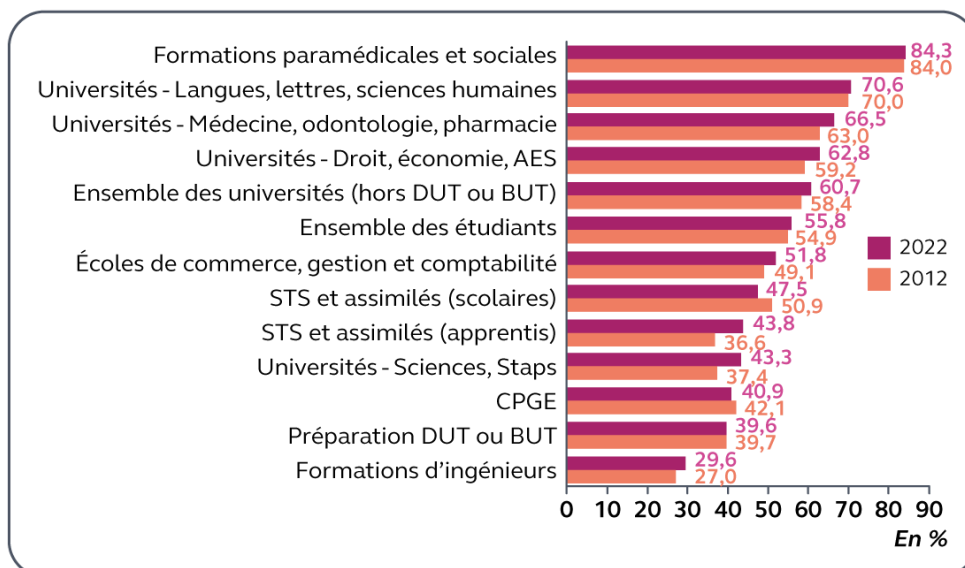
Note : depuis 2010, les inscriptions en STS en apprentissage sont prises en compte dans les calculs

Graphique n° 2 : le taux de scolarisation des femmes et des hommes dans l'enseignement supérieur, en %



Source : RERS 23, DEI – Champ : France métropolitaine pour 2001-2002, France métropolitaine pour 2021-2022

Graphique n° 3 : la part des femmes en 2012 et 2022 dans les différentes formations d'enseignement supérieur, en %



Champ : France métropolitaine + DROM / Les dernières données disponibles portent sur 2021-2022. / Sont incluses les formations d'ingénieurs dépendantes des universités, des INP, des universités de technologies et les formations d'ingénieurs en partenariat.

Source : RERS 2023, DEPP, SIES

Tableau n° 4 : le diplôme le plus élevé obtenu selon l'âge et le sexe en 2022

Niveau de diplôme	25-34 ans		35-44 ans		45-54 ans		55-64 ans	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Aucun diplôme, certificat d'études primaires	6,6	8,2	9,0	10,3	12,6	13,5	19,2	18,6
Brevet des collèges	3,2	3,8	3,4	3,7	3,6	3,3	7,6	5,2
CAP, BEP ou équivalent	14,2	17,7	14,5	21,9	21,1	27,5	28,1	37,3
Baccalauréat ou équivalent	22,0	23,6	19,8	21,3	18,0	17,4	16,6	12,0
Diplôme de niveau bac+2 (supérieur court)	12,6	12,0	19,9	14,3	16,8	15,4	13,7	10,4
Diplôme de niveau bac+3 ou bac+4	16,6	11,1	15,3	10,1	17,3	10,4	8,6	6,4
Diplôme de niveau bac+5 ou plus	24,8	23,5	18,1	18,4	10,6	12,5	6,2	10,1
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100
Part de bacheliers ou plus	76,0	70,2	73,0	64,1	62,7	55,7	45,0	38,9
Part de diplômés du supérieur	54,0	46,6	53,2	42,8	44,7	38,3	28,4	26,9

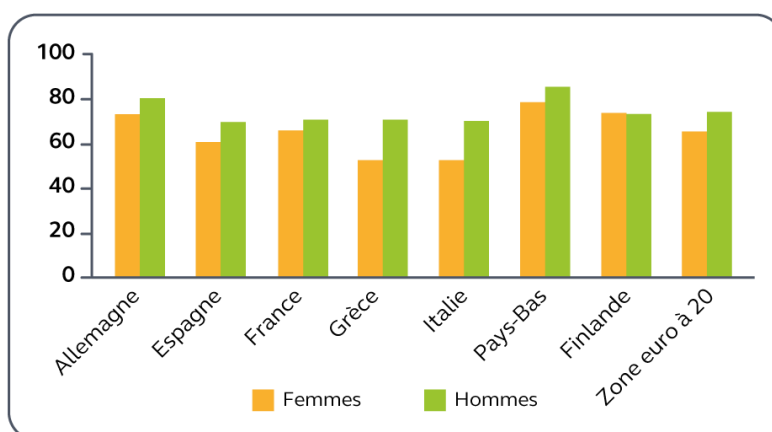
Lecture : En 2022, 12,6 % des femmes (F) de 45-54 ans n'ont aucun diplôme ou ont un certificat d'études primaires. H pour hommes.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, âgées de 25 à 64 ans.

Source : Insee, enquête Emploi 2022

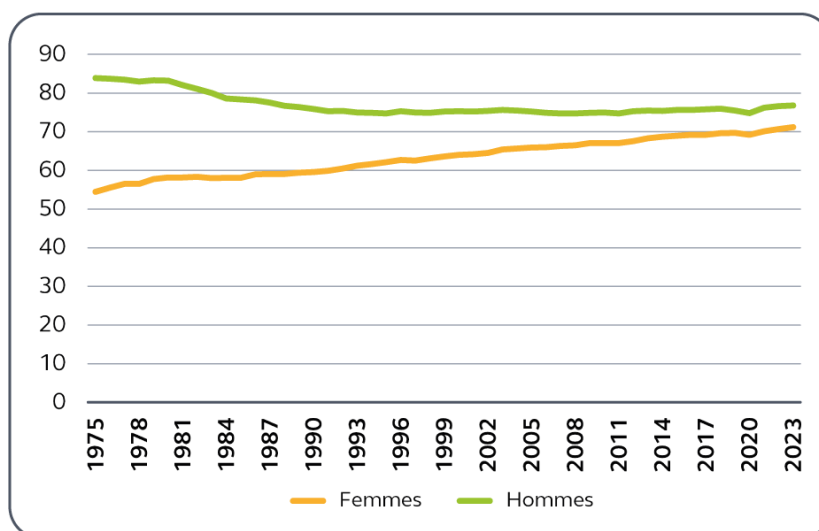
Une féminisation croissante du marché du travail

Graphique n° 4 : le taux d'emploi des femmes en Europe en 2023



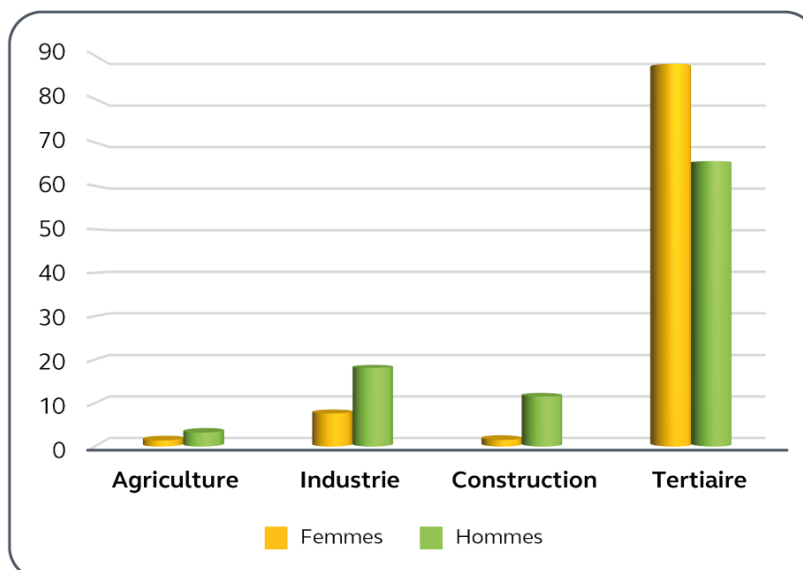
Source : Insee

Graphique n° 5 : l'évolution du taux d'activité selon le sexe entre 1975 et 2023 (en %)



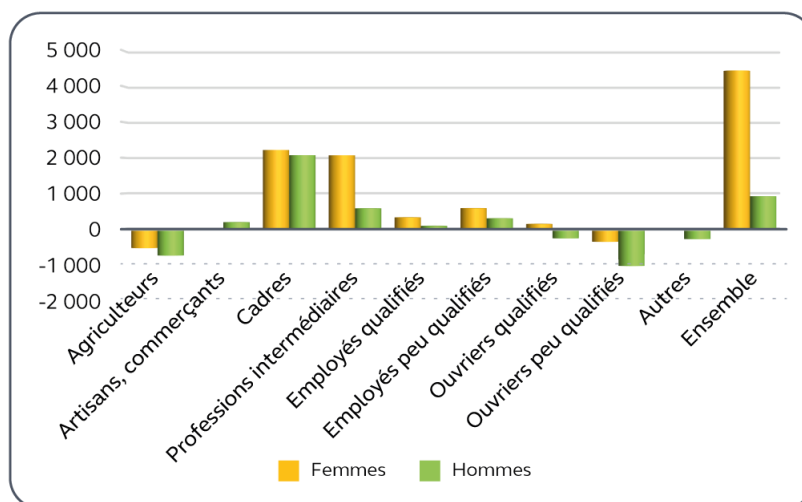
Source : Insee

Graphique n° 6 : la répartition des emplois par sexe et secteur d'activité en 2020 (en %)



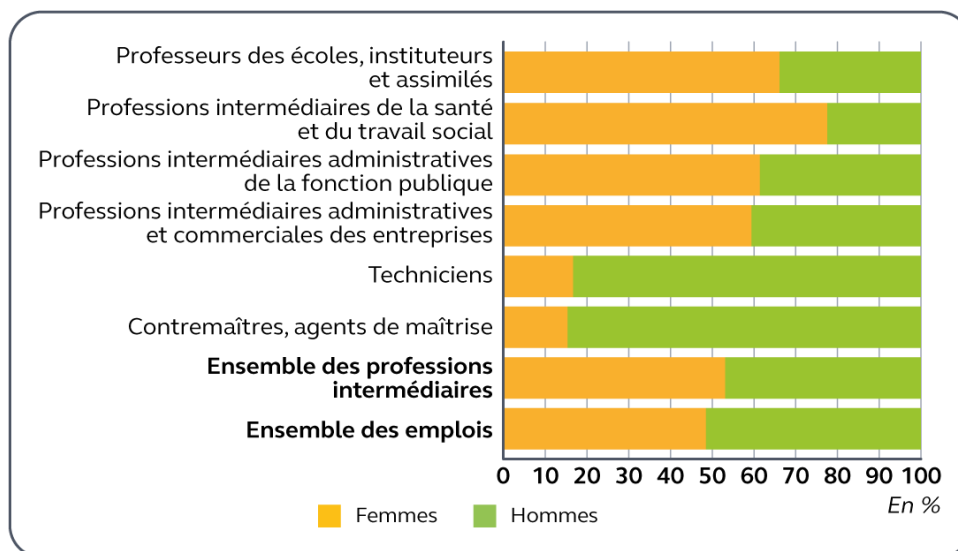
Source : Insee

Graphique n° 7 : l'évolution de l'emploi par sexe et catégories socio-professionnelles entre 1982 et 2022 (en milliers)



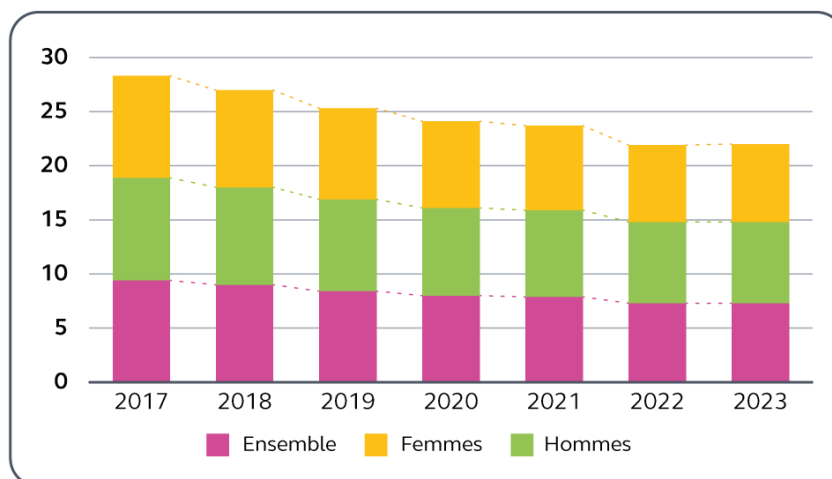
Source : Cour des comptes d'après Insee

Graphique n° 8 : structure par sexe des professions intermédiaires en 2018



Source : Insee

Graphique n° 9 : comparaison par sexe des taux de chômage depuis 2017 en France



Source : Cour des comptes d'après Insee

Annexe n° 3 : les caractéristiques des scolarités de filles et de garçons

Les publications de la DEPP relatives à l'évaluation des élèves

En 2017, a été mis en place une évaluation nationale standardisée des compétences en français et mathématiques de l'ensemble des élèves de 6e. Le dispositif a été étendu aux élèves de CP, CE1 et seconde (voie générale et technologique et voie professionnelle) en 2018, aux élèves de première année de CAP en 2020, aux élèves de CM1 et de quatrième en 2023, puis aux élèves de CE2 et CM2 à la rentrée 2024.

Il existe également des dispositifs d'évaluation plus anciens portant sur des panels d'élèves, tel le dispositif Cedre¹⁶⁰ qui, depuis 2003, établit des bilans nationaux des acquis des élèves en fin d'école et en fin de collège au regard des objectifs fixés par les programmes officiels.

La DEPP retrace et analyse également les résultats des évaluations internationales auxquelles participent un échantillon d'élèves scolarisés dans des établissements français, notamment le Programme International pour le Suivi des Acquis des Élèves (PISA¹⁶¹), le Programme international de recherche en lecture scolaire (PIRLS¹⁶²) et *Trends in international mathematics and science study* (TIMSS¹⁶³).

La confiance en soi des filles et des garçons

Tableau n° 5 : la proportion d'élèves qui disent « être tout à fait d'accord ou d'accord de penser avoir réussi leur test de français en %

	Sixième	Quatrième	Seconde GT	Seconde pro	CAP
Filles	88 %	82 %	82 %	76 %	69 %
Garçons	91 %	87 %	85 %	82 %	76 %

Source : DEPP, *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité*, édition 2024

¹⁶⁰ Cycle des évaluations disciplinaires réalisées sur échantillon.

¹⁶¹ PISA évalue tous les 3 ans depuis 2000 les compétences en compréhension de l'écrit, culture mathématique et culture scientifiques des élèves de 15 ans.

¹⁶² PIRLS évalue tous les 5 ans depuis 2001 les compétences en compréhension de l'écrit des élèves de CM1.

¹⁶³ TIMSS évalue tous les quatre ans les compétences en mathématiques et en sciences des élèves de CM1 (depuis 2015) et de 4^e (depuis 1995).

Tableau n° 6 : la proportion d'élèves qui disent « être tout à fait d'accord ou d'accord de penser avoir réussi leur test de mathématiques en %

	Sixième	Quatrième	Seconde GT	Seconde pro	CAP
Filles	80 %	70 %	85 %	77 %	45 %
Garçons	91 %	86 %	92 %	88 %	69 %

Source : DEPP, Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, édition 2024

Tableau n° 7 : les orientations envisagées par les filles et les garçons en %

	Filles	Garçons
Après ma seconde GT, je pense choisir une première générale	96 %	93 %
Après mon baccalauréat professionnel, je pense poursuivre mes études	75 %	70 %
Après mon CAP, je pense poursuivre mes études	60 %	51 %

Source : DEPP, Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, édition 2024

Tableau n° 8 : la part d'élèves qui consacrent au moins 30 minutes par jour pour le travail scolaire à la maison, septembre 2022 en %

Depuis le début de l'année scolaire, combien de temps consacrez-vous en moyenne à votre travail scolaire ?		6 ^{ème}	Seconde générale et technologique	Seconde professionnelle	CAP
Au cours d'une semaine de classe (du lundi au vendredi).	Ensemble	56,1	65,3	42,9	38,0
	Filles	54,8	70,1	46,4	39,6
	Garçons	57,3	59,5	40,1	36,9
Pendant le week-end (hors vacances scolaires).	Ensemble	52,2	77,5	44,6	34,0
	Filles	52,1	81,7	50,3	38,0
	Garçons	52,2	72,3	40,0	31,3

Source : DEPP, note d'information n° 23.24, Les filles moins confiantes que les garçons concernant l'année à venir et sur leurs performances, notamment en mathématiques", juin 2023

Le climat scolaire

**Tableau n° 9 : la part d'élèves se sentant
« plutôt ou tout à fait bien » dans leur établissement en %**

	Filles	Garçons
École	92 %	93 %
Collège	91 %	94 %
Lycée	93 %	95 %

Source : DEPP, Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, édition 2024

**Tableau n° 10 : la part d'élèves déclarant que les punitions
sont « très ou plutôt justes » en %**

	Filles	Garçons
École	80 %	73 %
Collège	71 %	65 %
Lycée	75 %	69 %

Source : DEPP, Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, édition 2024

**Tableau n° 11 : les proportions d'élèves déclarant des victimations
(bagarres) en %**

	Filles	Garçons
École	22 %	50 %
Collège	10 %	20 %

Source : DEPP, Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, édition 2024

**Tableau n° 12 : les proportions d'élèves déclarant des victimations
(insultes sexistes) en %**

	Filles	Garçons
Collège	10 %	2 %
Lycée	18 %	2 %

Source : DEPP, Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, édition 2024

Tableau n° 13 : les proportions d'élèves déclarant des victimations (mises à l'écart) en %

	Filles	Garçons
École	44 %	38 %
Collège	50 %	35 %
Lycée	42 %	28 %

Source : DEPP, Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, édition 2024

Enseignements des évaluations internationales

En CM1, les filles obtiennent des performances supérieures en compréhension de l'écrit dans tous les pays participants à l'étude internationale PIRLS de 2021 (à l'exception de l'Espagne et de la République tchèque, où la différence n'est pas significative). En France, l'écart entre le score moyen des filles (521) et celui des garçons (507) est assez marqué : 14 points, contre 11 en moyenne dans l'UE¹⁶⁴.

L'étude internationale TIMMS de 2019 montre que, en CM1, filles et garçons ont des résultats comparables en sciences alors que les garçons obtiennent de meilleures performances en mathématiques : au niveau européen, leur score est de 532, soit 9 points de plus que celui des filles (en France, l'écart en faveur des garçons est de 13 points¹⁶⁵). Les élèves de 15 ans évalués dans le cadre de PISA présentent les mêmes caractéristiques : en 2022, les filles obtiennent de meilleurs résultats en compréhension de l'écrit (écart de 24 points en leur faveur en moyenne dans les pays de l'OCDE), la situation est inversée en mathématiques¹⁶⁶ (écart de 9 points en faveur des garçons) et les performances des filles sont comparables à celle des garçons en culture scientifique¹⁶⁷.

Le décrochage des filles en mathématiques : des études en cours

Les résultats différents des filles et des garçons en mathématiques font l'objet de plusieurs recherches.

¹⁶⁴ DEPP, Note d'information n° 23-21, mai 2023.

¹⁶⁵ DEPP, Note d'information n° 20-46, décembre 2020.

¹⁶⁶ Toutefois, en Finlande, les filles ont un meilleur score mathématique que les garçons et il n'y a pas de différence significative en Belgique, en Grèce, en Turquie, en Pologne, en Corée du Sud, en Islande, en Suède, en République slovaque, en Norvège et en Slovénie.

¹⁶⁷ DEPP, notes d'information DEPP n° 23-48 et n° 23-49, décembre 2023.

Dans sa note, l'Institut des Politiques publiques (IPP)¹⁶⁸ conclut que « *le décrochage des filles se produit sur l'ensemble du territoire, dans tous les types d'écoles et dans tous les milieux familiaux. [...] Aucune configuration scolaire (école publique, privée, en réseau d'éducation prioritaire ou à pédagogie alternative) ni aucune configuration familiale (parents des catégories aisées, professions scientifiques ou familles homoparentales) ne permet d'éviter l'apparition* » de cet écart entre filles et garçons. Par ailleurs, « *le décrochage des filles par rapport aux garçons est moins important dans les classes incluant surtout des filles ou quand l'enseignant est une femme plutôt qu'un homme, et quand l'école est localisée dans une zone réseau d'éducation prioritaire plus (REP+). Ces caractéristiques liées à l'environnement scolaire ne parviennent cependant à expliquer qu'une petite partie du décrochage global, ce qui suggère que la dynamique est commune à l'ensemble de la société* ».

Pour sa part, le conseil d'évaluation de l'école (CEE) a mis en place un groupe de travail portant sur les « Écarts filles-garçons en mathématiques CP-CE1 ». Différents profils d'écoles se dégagent en termes de taux de maîtrise et d'écarts filles-garçons, qui sont très variables et peuvent s'inverser. L'objectif est de réaliser un travail de terrain en regroupant des écoles à profils similaires afin d'étudier leurs caractéristiques puis d'échanger avec les équipes enseignantes pour comprendre les raisons conduisant à ces différences de résultats. Une publication des conclusions de ces travaux est prévue en 2025.

Enfin, le Conseil scientifique de l'éducation nationale (CSEN) mène une action de recherche-formation, visant à tester s'il est possible de réduire les écarts filles-garçons en mathématiques en agissant sur la formation des enseignants de CP, en distinguant les effets de la formation aux stéréotypes de genre de ceux de la formation en didactique des mathématiques (académies de Bordeaux, Créteil, Versailles). Les résultats de l'étude seront disponibles au printemps 2025.

Afin d'apporter des ressources aux enseignants, un rapport de l'IGESR identifie des leviers d'amélioration et de réussite d'une pédagogie égalitaire en mathématiques¹⁶⁹.

¹⁶⁸ IPP, note n° 101, janvier 2024, *Le décrochage des filles en mathématiques dès le CP : une dynamique diffuse dans la société*, Thomas Breda, Joyce Sultan Parraud, Lola Toutou.

¹⁶⁹ Xavier Gauchard, IGESR, Rapport n° 22-23 139A, Égalité filles – garçons en mathématiques, février 2023.

Résultats des filles et des garçons au collège

Tableau n° 14 : les élèves, en avance, à l'heure et en retard de 2012 à 2022, en %

		2012		2015		2019		2022	
Classe		G	F	G	F	G	F	G	F
6 ^{ème}	En avance	2,9	2,9	2,8	2,7	2,7	2,3	2,5	2,0
	A l'heure	78,0	82,7	82,3	86,2	89,0	91,5	90,0	92,3
	En retard	19,1	14,4	14,9	11,2	8,3	6,2	7,4	5,7
5 ^{ème}	En avance	3,1	3,0	2,9	2,8	2,8	2,4	2,6	2,1
	A l'heure	75,8	81,1	79,6	84,4	86,7	89,8	90,1	92,4
	En retard	21,1	15,8	17,5	12,8	10,4	7,8	7,3	5,5
4 ^{ème}	En avance	3,4	3,3	3,0	2,9	2,9	2,5	2,7	2,2
	A l'heure	71,9	77,9	77,3	82,3	85,5	88,6	89,5	91,9
	En retard	24,7	18,8	19,7	14,8	11,6	8,8	7,8	5,9
3 ^{ème}	En avance	3,3	3,3	3,1	2,9	3,0	2,7	2,8	2,4
	A l'heure	67,5	73,9	73,1	79,0	80,9	85,4	85,9	88,9
	En retard	29,2	22,8	23,8	18,0	16,0	11,9	11,3	8,7

Enseignement adapté inclus, G pour garçons et F pour filles.

Source : Cour des comptes d'après données DEPP

Tableau n° 15 : le taux de réussite au diplôme national du brevet en %

	2012	2015	2019	2022
Garçons	81,8 %	83,4 %	82,7 %	84,7 %
Filles	87,6 %	89,3 %	90,2 %	90,7 %
Ensemble	84,7 %	86,4 %	86,4 %	87,6 %

Population concernée : ensemble des candidats au diplôme national du brevet.

Source : DEPP, RERS 2023

Les choix d'orientation des filles et des garçons

**Tableau n° 16 : la répartition des jeunes de 14 à 17 ans
par niveau de scolarisation et par sexe en 2021-2022 en %**

	14 ans			15 ans		
	F	G	T	F	G	T
<i>Enseignements adaptés</i>	2,6	3,9	3,3	1,9	2,9	2,4
<i>6^e et 5^e</i>	0,2	0,3	0,2	0,0	0,0	0,0
<i>4^e</i>	6,5	8,9	7,7	0,3	0,4	0,4
<i>3^e</i>	87,3	83,3	85,3	9,0	12,0	10,5
<i>Formations en collège</i>	96,6	96,5	96,5	11,2	15,3	13,3
<i>2^{de} générale et technologique</i>	2,5	2,6	2,5	66,5	52,8	59,5
<i>1^{re} générale et technologique</i>	0,1	0,1	0,1	2,4	2,5	2,5
<i>Terminale générale et technologique</i>	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1
<i>Formations GT en lycée</i>	2,5	2,7	2,6	69,0	55,4	62,0
<i>Pro court scolaire (1)</i>	0,0	0,0	0,0	2,7	3,7	3,2
<i>Pro court apprentissage (1)</i>	0,0	0,0	0,0	1,5	4,2	2,9
<i>Pro long scolaire (1)</i>	0,1	0,1	0,1	14,0	18,5	16,3
<i>Pro long apprentissage (1)</i>	0,0	0,0	0,0	0,2	0,9	0,5
<i>Formations pro (lycée ou apprentissage)</i>	0,1	0,1	0,1	18,3	27,3	22,9
<i>Post-bac</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Total scolarisés</i>	99,2	99,3	99,2	98,6	98,0	98,3
<i>Non-scolarisés (2)</i>	0,8	0,7	0,8	1,4	2,0	1,7
<i>Population %</i>	100	100	100	100	100	100

	16 ans			17 ans		
<i>Enseignements adaptés</i>	0,6	1,0	0,8	0,4	0,7	0,6
<i>6^e et 5^e</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>4^e</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>3^e</i>	0,6	0,9	0,7	0,1	0,2	0,1
<i>Formations en collège</i>	1,2	2,0	1,6	0,5	0,9	0,7
<i>2nde générale et technologique</i>	4,9	4,7	4,8	0,4	0,4	0,4
<i>1^{re} générale et technologique</i>	62,0	47,9	54,7	5,9	5,8	5,8
<i>Terminale générale et technologique</i>	2,5	2,5	2,5	59,2	44,5	51,6
<i>Formations GT en lycée</i>	69,4	55,0	62,0	65,5	50,7	57,9
<i>Pro court scolaire (1)</i>	4,5	6,5	5,5	3,0	4,5	3,8
<i>Pro court apprentissage (1)</i>	2,4	6,9	4,7	2,1	6,3	4,3
<i>Pro long scolaire (1)</i>	18,3	23,2	20,8	19,0	23,4	21,2
<i>Pro long apprentissage (1)</i>	0,4	1,8	1,1	1,3	3,8	2,6
<i>Formations pro (lycée ou apprentissage)</i>	25,7	38,4	32,2	25,4	38,0	31,9
<i>Post-bac</i>	0,0	0,0	0,0	3,5	3,2	3,4
<i>Total scolarisés</i>	96,3	95,4	95,8	95,0	92,8	93,8
<i>Non-scolarisés (2)</i>	3,7	4,6	4,2	5,0	7,2	6,2
<i>Population %</i>	100	100	100	100	100	100

G pour garçons et F pour filles, T pour total

Pro court scolaire – Enseignement professionnel court dispensé dans les lycées professionnels (LP), lycées professionnels agricoles (LPA) ou lycées polyvalents (LPO). Il s'agit des formations préparant au certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou au certificat d'aptitude agricole (CAPA) et mentions complémentaires de ce niveau. Sont incluses également les formations paramédicales et sociales de niveau V.

Pro court apprentissage – Enseignement professionnel court dispensé dans les centres de formation d'apprentis (CFA). Il s'agit des formations préparant aux CAP ou CAPA et mentions complémentaires de ce niveau.

Pro long scolaire – Enseignement professionnel long dispensé dans les lycées professionnels (LP et LPA) ou lycées polyvalents (LPO). Il s'agit des formations préparant au baccalauréat professionnel. Sont incluses également diverses formations professionnelles post-secondaires de niveau IV.

Pro long apprentissage – Enseignement professionnel long dispensé dans les centres de formation d'apprentis (CFA). Il s'agit des formations préparant au baccalauréat professionnel et au brevet professionnel.

Source : DEPP, FICHE 1.06 du RERS 2023, La répartition des jeunes de 14 à 17 ans dans le système scolaire

**Tableau n° 17 : les souhaits de devenir professionnels
les plus populaires en France en %**

<i>Rang des souhaits</i>	Filles	%	Rang des souhaits	Garçons	%
1	Médecins	9,1	1	Métiers des technologies, de la communication et de l'informatique	6,4
2	Enseignants	5,5	2	Métiers en sciences et ingénierie	5,7
3	Métiers du soin	5,3	3	Métiers du sport	5,3
4	Avocats	5,1	4	Enseignants	3,8
5	Vétérinaires	3,3	5	Médecins	3,7
6	Designers	3,1	6	Architectes	3,3
7	Psychologues	3,0	7	Ingénieurs	3,3
8	Écrivains	2,8	8	Officiers de police	3,1
9	Architectes	2,7	9	Mécaniciens et réparateurs de véhicules à moteur	2,9
10	Métiers de l'enfance	2,5	10	Officiers des forces armées	2,7
Total		43,0	Total		40,3

Source : Pisa 2018

Résultats des filles et des garçons au lycée

La réforme du lycée de 2018

La réforme du lycée de 2018, a supprimé les séries générales L (littéraire), S (scientifique) et ES (économie et social) en faveur d'un système articulant disciplines communes (obligatoires) et enseignements de spécialité.

Le tronc commun s'articule autour du français (4h), de l'histoire-géographie (3h), des langues vivantes LVA et LVB (enveloppe globalisée) (5h30), des sciences économiques et sociales (1h30), des mathématiques (4h), de la physique-chimie (3h), des sciences de la vie et de la terre (1h30), de l'éducation physique et sportive – EPS (2h), de l'enseignement moral et civique – EMC (18 h annuelles) et des sciences numériques et technologie (1h30).

S'ajoute à cet ensemble en seconde un enseignement :

- général : langues et cultures de l'Antiquité (latin), langues et cultures de l'Antiquité (grec), langue vivante C, arts (au choix parmi arts plastiques ou cinéma-audiovisuel ou danse ou histoire des arts ou musique ou théâtre), éducation physique et sportive, arts du cirque et écologie-agronomie-territoires-développement durable ;
- ou technologique : management et gestion, santé et social, biotechnologies, sciences et laboratoire, sciences de l'ingénieur, création et innovation technologiques, création et culture – design, hippologie et équitation ou autres pratiques sportives, pratiques sociales et culturelles, pratiques professionnelles, atelier artistique.

En première, les élèves ajoutent trois enseignements de spécialités obligatoires (« triplettes ») aux matières de tronc commun [Français, Histoire-Géographie, Enseignement scientifique, EMC, EPS] et aux deux langues vivantes obligatoires. À la rentrée 2023, les mathématiques ont été réintroduites au tronc commun de première pour les élèves qui ne prennent pas cette spécialité¹⁷⁰. En terminale générale, les élèves poursuivent deux enseignements de spécialité (« doublettes »).

Tableau n° 18 : les enseignements de spécialité en terminale générale en 2022 et 2023

	2022		2023	
<i>Enseignements de spécialité</i>	Part des élèves ayant choisi l'enseignement (%)	Proportion de filles (%)	Part des élèves ayant choisi l'enseignement (%)	Proportion de filles (%)
<i>Mathématiques</i>	39,6	40,6	43,7	41,6
<i>SES</i>	36,0	59,6	34,7	59,4
<i>PC</i>	30,1	46,9	31,1	46,2
<i>HGGSP</i>	27,9	62,0	25,7	62,8
<i>SVT</i>	24,4	62,3	23,0	62,7
<i>LLCER</i>	18,9	71,8	18,2	72,6
<i>HLP</i>	10,7	80,6	10,6	81,7
<i>NSI</i>	4,7	14,6	4,6	15,2
<i>Arts plastiques</i>	2,7	80,2	2,9	80,1
<i>SI et sciences physiques</i>	1,8	13,6	1,5	14,3

¹⁷⁰ Précédemment, elles relevaient uniquement de l'enseignement scientifique. D'une heure et demie par semaine, ce cours doit leur assurer un socle de connaissances et de compétences mathématiques utiles pour la vie sociale et professionnelle (statistiques, probabilités, traitement de données, etc.).

	2022		2023	
<i>Cinéma-audiovisuel</i>	1,0	58,7	1,0	64,0
<i>EPPCS</i>	0,6	31,6	1,2	31,5
<i>Théâtre</i>	0,6	74,7	0,6	77,6
<i>Histoire des arts</i>	0,5	80,6	0,6	80,9
<i>Musique</i>	0,3	59,9	0,3	58,6
<i>Danse</i>	0,1	89,8	0,1	87,9
<i>LLCA, latin</i>	0,1	76,4	0,1	78,1
<i>Arts du cirque</i>	0,0	70,1	0,0	63,1
<i>LLCA, grec</i>	0,0	71,1	0,0	82,9
<i>Biologie-écologie</i>	0,0	50,0	0,0	-
Ensemble	200	55,7	200	55,6

Source : DEPP : note d'Information n° 24.06, Les choix d'enseignements de spécialité et d'enseignements optionnels à la rentrée 2023, mars 2024

Tableau n° 19 : les combinaisons les plus choisies en terminale générale en 2022 et 2023

	2022		2023	
Combinaisons d'enseignements de spécialité	Part des élèves (%)	Proportion de filles (%)	Part des élèves (%)	Proportion de filles (%)
<i>Mathématiques, PC</i>	17,9	35,9	20,4	37,2
<i>HGGSP, SES</i>	15,2	58,0	13,4	58,2
<i>PC, SVT</i>	11,2	65,3	9,8	65,3
<i>Mathématiques, SES</i>	7,4	47,5	8,6	46,8
<i>Mathématiques, SVT</i>	5,9	57,9	6,0	58,7
<i>LLCER, SES</i>	6,3	70,6	5,9	71,5
<i>HGGSP, LLCER</i>	4,9	72,0	4,5	72,3
<i>HGGSP, HLP</i>	3,6	74,9	3,6	76,2
<i>Mathématiques, NSI</i>	3,2	11,4	3,2	12,0
<i>SES, SVT</i>	3,2	60,9	3,0	62,1
<i>HLP, LLCER</i>	2,6	84,9	2,6	85,6
<i>HLP, SES</i>	2,4	83,8	2,3	84,4
<i>HGGSP, mathématiques</i>	1,7	52,7	1,9	54,1
<i>Mathématiques, LLCER</i>	1,4	58,7	1,4	59,6
<i>Mathématiques, SI</i>	1,5	12,7	1,3	14,0
Ensemble	100	55,7	100	55,6

Source : DEPP, note d'Information n° 24.06, Les choix d'enseignements de spécialité et d'enseignements optionnels à la rentrée 2023, mars 2024

**Tableau n° 20 : les enseignements optionnels choisis en fonction
des combinaisons d'enseignements de spécialité
en terminale générale en 2023**

<i>Combinaisons d'enseignements de spécialité</i>	Aucun EO		EO Mathématiques complémentaires		EO Mathématiques expertes		EO Droit et grands enjeux du monde contemporain	
	Part des élèves de la combi- naison (%)	Propor- -tion de filles (%)	Part des élèves de la combi- naison (%)	Propor- -tion de filles (%)	Part des élèves de la combi- naison (%)	Pro- por- -tion de filles (%)	Part des élèves de la combi- naison (%)	Pro- por- -tion de filles (%)
<i>Mathématiques, PC</i>	41,2	42,8			58,0	33,0	0,8	59,9
<i>HGGSP, SES</i>	61,0	56,4	18,6	52,0			20,3	69,3
<i>PC, SVT</i>	17,0	61,0	82,7	66,1			0,3	77,7
<i>Mathématiques, SES</i>	76,5	46,3			14,7	40,1	8,8	63,0
<i>Mathématiques, SVT</i>	87,9	58,6			10,2	56,8	1,9	72,8
<i>LLCER, SES</i>	72,7	71,4	18,4	66,5			9,0	82,4
<i>HGGSP, LLCER</i>	76,6	70,2	6,5	74,0			16,9	80,9
<i>HGGSP, HLP</i>	72,0	75,4	5,8	75,0			22,2	79,0
<i>Mathématiques, NSI</i>	65,5	11,8			33,8	12,3	0,8	19,1
<i>SVT, SES</i>	73,4	61,1	22,7	63,2			3,9	75,0
<i>HLP, LLCER</i>	88,3	85,3	4,0	88,9			7,6	87,5
<i>HLP, SES</i>	76,9	84,2	7,7	81,8			15,4	87,1
<i>HGGSP, mathématiques</i>	65,0	53,2			15,5	49,5	19,5	60,8
<i>Mathématiques, LLCER</i>	85,8	59,6			10,1	52,8	4,1	75,5
<i>Mathématiques, SI</i>	59,3	14,7			40,3	13,0	0,4	22,2
Ensemble	61,7	57,6	15,1	62,4	15,8	33,1	7,4	72,9

Source : DEPP, Note d'Information n° 24.06, Les choix d'enseignements de spécialité et d'enseignements optionnels à la rentrée 2023, mars 2024

**Tableau n° 21 : les enseignements de spécialité abandonnés
entre la première générale et la terminale générale, en %**

<i>Enseignements de spécialité</i>	Ensemble			Filles			Garçons		
	20-21	21-22	22-23	20-21	21-22	22-23	20-21	21-22	22-23
<i>Mathématiques</i>	41,7	38,4	32,7	52,5	48,2	41,6	31,3	29,2	24,4
<i>SES</i>	18,6	20,1	21,4	19,0	20,5	21,3	18,1	19,4	21,
<i>PC</i>	28,2	28,8	27,7	25,7	26,6	25,7	30,3	30,7	29,3
<i>HGGSP</i>	25,3	26,4	30,4	25,8	27,0	30,2	24,5	25,4	30,8
<i>SVT</i>	34,1	36,2	39,1	29,5	32,0	34,9	40,8	42,3	45,2
<i>LLCER</i>	36,4	38,1	39,6	32,9	34,5	35,7	43,9	45,8	48,0
<i>HLP</i>	47,9	45,8	46,7	46,6	44,3	45,3	52,8	51,4	52,2
<i>NSI</i>	51,3	50,7	52,8	62,9	60,9	62,5	48,8	48,4	50,5
<i>Arts plastiques</i>	17,5	16,0	18,5	16,9	15,5	17,6	19,7	17,9	21,9
<i>SI</i>	62,4	65,1	68,7	67,8	69,0	72,4	61,4	64,4	68,0
<i>Cinéma- audiovisuel</i>	19,0	19,3	19,5	18,8	18,8	18,2	19,3	20,0	21,7
<i>EPPCS</i>	-	14,6	19,0	-	15,4	19,5	-	14,2	18,7
<i>Théâtre</i>	17,1	19,6	21,7	16,6	18,7	20,0	18,7	22,2	27,0
<i>Histoire des arts</i>	22,7	23,0	22,9	20,6	21,6	21,6	30,3	28,7	28,0
<i>Musique</i>	21,7	21,6	22,2	23,0	22,9	23,8	19,7	19,5	19,7
<i>Danse</i>	23,1	21,3	22,9	23,6	20,9	22,3	19,3	24,4	27,8
<i>LLCA, latin</i>	55,1	48,4	55,2	53,1	46,0	52,6	60,7	54,8	62,4
<i>Arts du cirque</i>	10,1	12,1	12,9	10,7	10,8	13,5	9,1	15,2	11,9
<i>LLCA, grec</i>	46,9	50,6	42,4	45,0	50,8	40,0	52,8	50,0	51,4

Source : DEPP, Note d'Information n° 24.06, Les choix d'enseignements de spécialité et d'enseignements optionnels à la rentrée 2023, mars 2024

Genre et choix des spécialités au lycée

Au lycée, la DEPP a montré que la doublette « physique-chimie, SVT », la plus choisie après une triplette « mathématiques, physique-chimie, SVT », n'est choisie que par 29 % des garçons d'origine sociale très favorisée alors qu'elle est choisie par 56 % des filles dans la même situation. En règle générale, les choix des filles sont proches de ceux des élèves d'origine sociale défavorisée. Lorsque l'on croise ces deux caractéristiques, les écarts sont amplifiés.

La deuxième triplette la plus fréquente, choisie par 8 % des élèves de première en 2019, est « HGGSP, mathématiques, SES ». Les élèves de cette triplette sont 69 % à ne pas conserver les mathématiques en enseignement de spécialité en terminale. Cette proportion est de 72 % pour les filles d'origine sociale défavorisée. Les filles et les garçons d'origine sociale très favorisée sont 66 % à arrêter les mathématiques en enseignement de spécialité. Leur choix d'enseignement optionnel pourra cependant les différencier.

D'une façon plus générale, le choix des mathématiques est très discriminant socialement. 46 % des élèves qui font des mathématiques en enseignement de spécialité en première et en terminale sont d'origine sociale très favorisée (contre 39 % parmi l'ensemble des élèves de première et de terminale générale) et 58 % sont des garçons (contre 44 %).

Les enseignements de spécialité sciences de l'ingénieur (SI) et numérique et sciences informatiques (NSI) sont abandonnés par plus de la moitié des élèves entre la première et la terminale. Le choix de ne pas poursuivre l'enseignement SI est fait par 70 % des filles et par 64 % des garçons qui suivaient cet enseignement en première. Les élèves d'origine sociale très favorisée sont 70 % à ne pas conserver cet enseignement de spécialité alors que les élèves d'origine sociale défavorisés ne sont que 59 %. Ici le comportement des filles ne change pas selon le milieu social à la différence de celui des garçons.

Les spécialités « littérature, langues et cultures de l'antiquité » en latin ou en grec (LLCA) sont également fréquemment arrêtées (respectivement par 61 % et 58 % des élèves), mais concernent un faible nombre d'élèves et peuvent être poursuivies en option.

L'enseignement de spécialité « humanités, littérature et philosophie » est abandonné par 49 % des élèves entre la première et la terminale, légèrement plus souvent pour les garçons que pour les filles et sans écart selon l'origine sociale.

69 % des élèves faisaient des mathématiques en enseignement de spécialité en première. Ils ne sont plus que 41 % en terminale. 40 % des élèves ont fait le choix d'arrêter les mathématiques en enseignement de spécialité entre la première et la terminale. 61 % d'entre eux continuent cependant d'étudier les mathématiques en choisissant l'enseignement optionnel « mathématiques complémentaires ». 70 % des garçons qui faisaient des mathématiques en enseignement de spécialité en première ont conservé cette spécialité en terminale, contre 50 % des filles. 65 % des élèves d'origine très favorisée qui faisaient des mathématiques en enseignement de spécialité en première ont conservé cette spécialité en première, contre 54 % pour les élèves d'origine défavorisée. L'écart filles/garçons reste le même quelle que soit l'origine sociale des élèves.

Tableau n° 22 : l'abandon de l'enseignement de spécialité mathématiques entre la première générale et terminale générale, en pourcentage

	Ensemble			Filles			Garçons		
Année scolaire	20-21	21-22	22-23	20-21	21-22	22-23	20-21	21-22	22-23
Pourcentage d'abandon	41,7	38,4	32,7	52,5	48,2	41,6	31,3	29,2	24,4

Source : DEPP, note d'information n° 24.06, Les choix d'enseignements de spécialité et d'enseignements optionnels à la rentrée 2023, mars 2024

Les résultats au baccalauréat

Tableau n° 23 : les résultats du baccalauréat 2023 selon la voie, la série, le secteur et le sexe

		Présents		Admis	Taux de réussite (%)		
		Total	F (%)		T	F	G
Baccalauréat général		389 432	55,7	371 830	95,5	96,1	94,8
Baccalauréat technologique	STI2D	28 276	8,7	25 826	91,3	91,7	91,3
	STL	6 712	56,8	6 046	90,1	91,5	88,2
	STAV	4 947	47,9	4 804	97,1	96,8	97,4
	STMG	81 495	53,4	71 302	87,5	89,4	85,3
	ST2S	21 827	84,7	19 756	90,5	91,0	87,7
	STD2A	3 834	80,4	3 729	97,3	97,6	96,0
	S2TMD	367	58,9	359	97,8	98,1	97,4
	STHR	2 141	53,4	2 043	95,4	95,7	95,1
	Toutes séries	149 599	50,2	133 865	89,5	90,7	88,3
Baccalauréat professionnel	Production	96 651	15,6	79 297	82,0	85,3	81,4
	Services	108 192	62,4	89 949	83,1	85,2	79,7
	Tous secteurs	204 843	40,3	169 246	82,6	85,2	80,9
Total baccalauréat		743 874	50,4	674 941	90,7	92,6	88,8

G pour garçons et F pour filles, T pour total.

S : scientifique, ES : économique et social, L : littéraire, STI : sciences et technologies industrielles, STI2D (ex-STI hors AA) : sciences et technologies de l'industrie et du développement durable (ex-STI hors option Arts appliqués), STL : sciences et technologies de laboratoire, STAV (ex-STAE STPA) : sciences et technologies de l'agronomie et du vivant (ex-sciences et technologies de l'agronomie et de l'environnement, du produit agroalimentaire), STMG (ex-STT/STG) : sciences et technologies du management et de la gestion (ex-sciences et technologies tertiaires/ex-sciences et technologies de la gestion), ST2S (ex-SMS) : sciences et technologies de la santé et du social (ex-sciences médico-sociales), STD2A (ex-STI-AA) : sciences et technologies du design et des arts appliqués (ex-STI option Arts appliqués) S2TMD (ex-TMD) : sciences et techniques du théâtre, de la musique et de la danse (ex-techniques de la musique et de la danse), STHR (ex-Hôtellerie) : sciences et technologies de l'hôtellerie et de la restauration (ex-Hôtellerie), Production : spécialités qui couvrent pour l'essentiel les domaines de l'agriculture, des transformations, du génie civil et du bâtiment, de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique, Services : spécialités qui couvrent pour l'essentiel les domaines des échanges et de la gestion, de la communication et de l'information, des services aux personnes et à la collectivité.

Source : DEPP, note d'information, n° 24.07. Résultats définitifs de la session 2023 du baccalauréat : stabilisation des résultats après la crise sanitaire et la mise en place du nouveau baccalauréat général

**Tableau n° 24 : l'évolution des taux de réussite au baccalauréat
en %**

Séries	2015	2020	2021	2022		
				F	G	T
S	91,9	97,9				
ES	91,2	97,6				
L	90,6	96,3				
Baccalauréat général	91,5	97,6	97,5	96,5	95,3	96,0
STI (1)						
STI2D/ STI hors AA	91,7	96,0	95,1	91,2	90,6	90,6
STL	93,9	95,8	93,8	90,7	90,1	90,4
STAV (ex-STAE STPA)	86,9	98,7	98,5	97,0	97,6	97,3
STMG (ex-STT STG)	89,5	93,1	92,8	91,0	87,4	89,3
ST2S (ex-SMS)	91,8	96,3	94,3	91,2	88,4	90,8
STD2A/ STI-AA	97,2	99,1	98,6	97,0	95,2	96,6
S2TMD (ex-TMD)	97,1	99,4	97,6	98,5	97,2	98,0
STHR (ex-Hôtellerie)	90,8	97,9	96,9	96,6	96,9	96,8
Baccalauréat technologique	90,7	94,8	93,9	91,6	89,3	90,4
Production	78,9	90,1	85,8	84,9	80,6	81,3
Services	81,9	90,7	87,3	85,7	78,6	83,1
Baccalauréat professionnel	80,5	90,4	86,6	85,6	79,9	82,2
Ensemble	87,9	95,0	93,7	93,0	88,8	91,0

G pour garçons et F pour filles, T pour total.

Source : DEPP, RERS 2023

**Tableau n° 25 : les résultats du baccalauréat général 2023
selon la combinaison d'enseignements de spécialité**

<i>Combinaison d'enseignements de spécialité</i>	Présents		Admis	Taux de réussite (%)		
	Total	Filles (%)		Total	Filles	Garçons
<i>Mathématiques / PC</i>	69 299	35,7	67 553	97,5	98,1	97,2
<i>SES / HGGSP</i>	59 014	57,9	56 141	95,1	95,9	94,1
<i>PC / SVT</i>	43 227	65,3	41 682	96,4	96,9	95,6
<i>SES / Mathématiques</i>	28 748	47,3	27 629	96,1	97,6	94,8
<i>SES / LLCER</i>	24 449	70,5	23 416	95,8	96,3	94,4
<i>Mathématiques / SVT</i>	22 779	57,9	21 474	94,3	95,4	92,7
<i>HGGSP / LLCER</i>	19 017	71,9	18 290	96,2	96,7	94,9
<i>HGGSP / HLP</i>	14 086	74,6	13 208	93,8	94,0	93,0
<i>SES / SVT</i>	12 564	60,9	11 621	92,5	93,5	90,9
<i>Mathématiques / NSI</i>	12 133	11,5	11 690	96,3	96,1	96,4
<i>HLP / LLCER</i>	10 176	84,7	9 661	94,9	95,5	92,1
<i>SES / HLP</i>	9 087	83,8	8 439	92,9	93,6	89,3
<i>HGGSP / Mathématiques</i>	6 316	52,5	6 117	96,8	98,0	95,6
<i>Mathématiques / SI</i>	5 643	12,7	5 373	95,2	93,6	95,5
<i>LLCER / Mathématiques</i>	5 165	58,4	4 916	95,2	97,2	92,3
<i>HGGSP / SVT</i>	5 149	52,5	4 750	92,3	93,2	91,2
<i>LLCER / SVT</i>	4 958	71,2	4 667	94,1	95,0	91,9
<i>Autres</i>	37 622	61,0	35 203	93,6	94,9	91,4
<i>Ensemble du baccalauréat général</i>	389 432	55,7	371 830	95,5	96,1	94,8

Source : DEPP, note d'information, n° 24.07. Résultats définitifs de la session 2023 du baccalauréat : stabilisation des résultats après la crise sanitaire et la mise en place du nouveau baccalauréat général, mars 2024

Tableau n° 26 : le pourcentage de mentions Bien et Très bien, session 2023

	Filles	Garçons
Ensemble	31	24
<i>Bac général</i>	40	34
<i>Bac STI2D</i>	20	18
<i>Bac STL</i>	25	22
<i>Bac STMG</i>	11	6
<i>Bac ST2S</i>	17	10
<i>Bac pro Production</i>	23	20
<i>Bac pro Services</i>	21	17

Source : DEPP, RERS 2023

L'enseignement technique agricole

Tableau n° 27 : la proportion d'élèves et d'étudiants dans l'enseignement technique agricole à la rentrée 2022-2023

	Femmes	Hommes
<i>Enseignement agricole technique – Toutes formations</i>	49 %	51 %
<i>Enseignement agricole technique - Formations professionnelles dont :</i>	52 %	48 %
<i>Production</i>	41 %	59 %
<i>Aménagement</i>	18 %	82 %
<i>Transformation</i>	57 %	43 %
<i>Services</i>	77 %	23 %
<i>Autres formations</i>	65 %	35 %
<i>Éducation nationale – Général et technologique</i>	54 %	46 %
<i>Éducation nationale – Formations professionnelles</i>	41 %	59 %

Sources : DGER - EAT : DECIEA (MASA-DGER) ; les données incluent Wallis-et-Futuna et la Nouvelle-Calédonie. EN : Repères et références statistiques 2022

L'apprentissage

Tableau n° 28 : la répartition des apprentis par sexe en 2021-2022

	Total	Dont filles	Part des filles
<i>CAP</i>	173 683	46 117	26,6
<i>Autres formations de niveau 3</i>	30 892	12 839	41,6
Total niveau 3	204 575	58 956	28,8
<i>BP</i>	47 584	21 827	45,9
<i>Bac professionnel</i>	64 720	13 430	20,8
<i>Autres formations de niveau 4</i>	37 555	18 361	48,9
Total niveau 4	149 859	53 618	35,8
Total secondaire	354 434	112 574	31,8
<i>STS</i>	156 824	67 759	43,2
<i>Autres formations de niveau 5</i>	34 741	15 271	44,0
Total niveau 5	191 565	83 030	43,3
<i>Licence</i>	43 062	19 238	44,7
<i>Master</i>	39 593	21 767	55,0
<i>Diplôme d'ingénieur</i>	29 950	5 973	19,9
<i>Autres formations de niveaux 6, 7 et 8</i>	175 459	93 048	53,0
Total niveaux 6, 7 et 8	288 064	140 928	48,9
Total supérieur	479 629	223 958	46,7
Total apprentis	834 063	336 532	40,3

Source : RERS 2023, DEPP

**Tableau n° 29 : la répartition des élèves préparant un CAP,
un baccalauréat professionnel ou un BMA en lycée selon la spécialité
de formation à la rentrée 2022**

Groupes de spécialités de formation	CAP			Bac pro et BMA		
	Effectifs	Part du total (%)	Part des filles (%)	Effectifs	Part du total (%)	Part des filles (%)
Technologies industrielles fondamentales	280	0,3	34,3	32 386	6,4	4,1
Technologie de commandes des transformations industrielles	903	0,8	9,7	13 484	2,7	5,4
Spécialités plurivalentes de l'agronomie et de l'agriculture	16	0,0	0,0			
Productions végétales, cultures spécialisées	481	0,4	36,4	120	0,0	43,3
Productions animales, élevages spécialisés				172	0,0	8,1
Forêts, espaces verts, faune sauvage, pêche	45	0,0	11,1	72	0,0	11,1
Aménagement paysager, parcs, jardins, espaces verts, etc.	627	0,6	7,7	281	0,1	16,4
Spécialités pluritechnologiques des transformations	250	0,2	38,8	1 829	0,4	35,2
Agroalimentaire, alimentation, cuisine	13 925	13,0	41,3	13 815	2,7	38,1
Transformations chimiques et apparentées	14	0,0	7,1			
Métallurgie	639	0,6	65,1	428	0,1	47,4
Matériaux de construction, verre, céramique	382	0,4	63,9	795	0,2	51,7
Plasturgie, matériaux composites	191	0,2	7,9	1 031	0,2	11,6
Énergie, génie climatique	1 947	1,8	0,8	5 070	1,0	0,6
Spécialités pluritechnologiques génie civil, construction, bois	1 665	1,6	6,4	9 511	1,9	38,2
Mines et carrières, génie civil, topographie	835	0,8	1,9	2 021	0,4	7,8
Bâtiment : construction et couverture	2 475	2,3	2,7	2 020	0,4	5,1
Bâtiment : finitions	6 104	5,7	8,0	2 963	0,6	25,3
Travail du bois et de l'ameublement	6 138	5,7	11,9	12 053	2,4	16,5
Spécialités pluritechnologiques des matériaux souples	460	0,4	77,0	75	0,0	90,7
Textile	52	0,0	94,2			
Habillement	2 454	2,3	88,1	9 896	1,9	89,9

Groupes de spécialités de formation	CAP			Bac pro et BMA		
	Effectifs	Part du total (%)	Part des filles (%)	Effectifs	Part du total (%)	Part des filles (%)
Cuirs et peaux	375	0,4	64,8	897	0,2	84,4
Spécialités pluritechnologiques en mécanique-électricité				15 730	3,1	2,9
Mécanique générale et de précision, usinage	417	0,4	16,1	2 487	0,5	4,7
Moteurs et mécanique auto	5 332	5,0	2,8	23 186	4,6	4,2
Mécanique aéronautique et spatiale	101	0,1	3,0	2 307	0,5	8,5
Structures métalliques	6 421	6,0	3,8	9 311	1,8	4,4
Électricité, électronique	7 112	6,6	1,5	44 249	8,7	1,9
Total spécialités de la production	59 641	55,7	19,7	206 189	40,5	13,7
Spécialités plurivalentes des services	105	0,1	31,4	57 480	11,3	62,2
Transport, manutention, magasinage	3 956	3,7	10,8	12 750	2,5	17,0
Commerce, vente	18 708	17,5	52,7	118 615	23,3	52,4
Techniques de l'imprimerie et de l'édition	1 185	1,1	50,4	3 158	0,6	37,6
Techniques de l'image et du son, métiers connexes du spectacle	54	0,1	53,7	6 166	1,2	56,3
Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	37	0,0	89,2	63 453	12,5	88,5
Santé	74	0,1	45,9	2 861	0,6	59,9
Travail social	4 885	4,6	95,2			
Accueil, hôtellerie, tourisme	10 356	9,7	73,1	15 587	3,1	42,5
Coiffure, esthétique, autres services aux personnes	3 971	3,7	86,4	10 937	2,2	96,9
Spécialités plurivalentes des services à la collectivité	130	0,1	50,0			
Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement	1 149	1,1	55,9	2 374	0,5	63,1
Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance	2 807	2,6	29,5	9 113	1,8	33,9
Total spécialités des services	47 417	44,3	59,5	302 494	59,5	61,0
Ensemble des spécialités	107 058	100,0	37,3	508 683	100,0	41,8

Source : DEPP (RERS 2023)

**Tableau n° 30 : les effectifs des apprentis par domaine de spécialités
et niveau de formation en 2021-2022**

Domaines de spécialités	Niveau 3		Niveau 4		Niveau 5	
	Effectifs	Part des filles (%)	Effectifs	Part des filles (%)	Effectifs	Part des filles (%)
11 - Mathématiques et sciences					660	39,8
12 - Sciences humaines et droit			3	33,3	10	100
13 - Lettres et arts			135	68,9	16	56,3
Domaines disciplinaires			138	68,1	686	41,1
20 - Spécialités pluritechnologiques de la production	62	21,4	422	21,4	4 515	12,3
21 - Agriculture, pêche, forêt	12 155	13,9	17 627	25,7	11 942	27,5
22 - Transformations	57 054	22,8	18 448	18,0	6 692	17,0
23 - Génie civil, constructions, bois	45 052	3,9	13 352	7,0	7 367	13,0
24 - Matériaux souples	710	70,0	496	76,4	473	85,4
25 - Mécanique, électricité, électronique	27 366	3,1	31 599	3,2	22 178	4,4
Domaines de la production	142 399	12,5	81 944	12,5	53 167	13,8
30 - Spécialités plurivalentes des services			965	81,7	116	69,8
31 - Échanges et gestion	24 813	52,5	19 755	52,3	96 301	52,8
32 - Communication et information	532	46,4	3 555	78,0	19 223	50,4
33 - Services aux personnes	35 626	77,0	42 217	68,7	19 323	69,7
34 - Services à la collectivité	1 205	33,7	1 285	30,1	2 749	50,3
Domaines des services	62 176	66,2	67 777	63,9	137 712	54,8
Total	204 575	28,8	149 859	35,8	191 565	43,3

(suite) Domaines de spécialités	Niveau 6		Niveaux 7 et 8		Ensemble	
	Effectifs	Part des filles (%)	Effectifs	Part des filles (%)	Effectifs	Part des filles (%)
11 - Mathématiques et sciences	1 028	61,4	2 433	50,6	4 121	51,6
12 - Sciences humaines et droit	3 268	68,5	5 945	65,8	9 226	66,7
13 - Lettres et arts	830	58,8	849	70,3	1 830	64,9
Domaines disciplinaires	5 126	65,5	9 227	62,2	15 177	62,4
20 - Spécialités pluritechnologiques de la production	6 555	23,7	10 459	21,4	22 013	20,0
21 - Agriculture, pêche, forêt	1 072	39,3	1 492	55,3	44 288	24,3
22 - Transformations	4 154	28,8	4 935	37,3	91 283	22,5
23 - Génie civil, constructions, bois	2 921	21,0	4 292	28,0	72 984	7,4
24 - Matériaux souples	371	82,5	587	78,9	2 637	77,7
25 - Mécanique, électricité, électronique	1 659	7,7	10 307	14,2	93 109	4,8
Domaines de la production	16 732	25,2	32 072	25,0	326 314	14,6
30 - Spécialités plurivalentes des services			159	52,8	1 240	76,9
31 - Échanges et gestion	62 056	57,4	84 700	56,8	287 625	54,9
32 - Communication et information	25 859	41,2	35 792	40,8	84 961	44,7
33 - Services aux personnes	8 121	76,2	4 113	56,5	109 400	71,7
34 - Services à la collectivité	1 121	38,1	2 986	51,9	9 346	44,4
Domaines des services	97 157	54,5	127 750	52,2	492 572	56,7
Total	119 015	50,8	169 049	47,6	834 063	40,4

Source : DEPP (RERS 2023)

Tableau n° 31 : la répartition des apprentis par sexe en 2021-2022

	Total	Dont filles	Part des filles
CAP	173 683	46 117	26,6
Autres formations de niveau 3	30 892	12 839	41,6
Total niveau 3	204 575	58 956	28,8
BP	47 584	21 827	45,9
Bac professionnel	64 720	13 430	20,8
Autres formations de niveau 4	37 555	18 361	48,9
Total niveau 4	149 859	53 618	35,8
Total secondaire	354 434	112 574	31,8
STS	156 824	67 759	43,2
Autres formations de niveau 5	34 741	15 271	44,0
Total niveau 5	191 565	83 030	43,3
Licence	43 062	19 238	44,7
Master	39 593	21 767	55,0
Diplôme d'ingénieur	29 950	5 973	19,9
Autres formations de niveaux 6, 7 et 8	175 459	93 048	53,0
Total niveaux 6, 7 et 8	288 064	140 928	48,9
Total supérieur	479 629	223 958	46,7
Total apprentis	834 063	336 532	40,3

Source : DEPP (RERS 2023)

Tableau n° 32 : l'emploi des sortants de formations professionnelles en lycée : taux d'emploi salarié privé à 6 mois, en janvier 2022, selon le secteur de formation, le sexe et le niveau de sortie

Niveau de sortie	Ensemble				Femmes		Hommes	
	F	H	P	S	P	S	P	S
CAP	20	27	25	23	21	19	27	27
Bac pro	35	39	39	36	33	35	40	38
BTS	56	53	55	55	55	57	55	52
Ensemble	41	41	40	42	35	41	41	42

H : hommes, F : femmes, P : production, S : services

Source : DEPP (RERS 2023)

**Tableau n° 33 : l'emploi des sortants d'apprentissage :
taux d'emploi salarié privé à 6 mois, en janvier 2022,
selon le secteur de formation, le sexe et le niveau de sortie, en %**

<i>Niveau de sortie</i>	Ensemble				Femmes		Hommes	
	F	H	P	S	P	S	P	S
<i>CAP</i>	50	61	60	53	53	49	61	60
<i>Autre niveau 3</i>	58	69	70	59	65	56	72	64
<i>Bac pro</i>	59	67	68	60	58	59	69	60
<i>BP</i>	75	77	76	76	65	76	77	73
<i>Autre niveau 4</i>	62	63	75	56	75	58	74	54
<i>BTS</i>	68	72	75	67	69	68	76	65
<i>Autre niveau 5</i>	63	67	75	61	69	62	76	61
<i>Ensemble</i>	62	67	68	61	62	62	68	61

H : hommes, F : femmes, P : production, S : services

Source : DEPP (RERS 2023)

Annexe n° 4 : les caractéristiques de l'emploi féminin et masculin

Tableau n° 34 : les 20 métiers contribuant le plus à la ségrégation professionnelle

En %	Contribution à la ségrégation		Part du métier dans l'emploi à temps partiel	Contribution à la ségrégation		Part du métier dans l'emploi à temps partiel	
Métiers à prédominance féminine				Métiers à prédominance masculine			
		Total	Féminin			Total	Féminin
Aides à domicile et ménagères	20,0	9,4	10,8	Conducteurs de véhicules	17,7	2,0	9,2
Assistantes maternelles	7,9	3,3	3,9	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	5,5	0,7	2,9
Secrétaires	7,8	3,4	3,9	Agents de gardiennage et de sécurité	4,7	0,7	2,6
Agents d'entretien	7,5	11,9	12,4	Ouv. non qualifiés de manutention	4,1	0,7	2,4
Aides-soignants	7,4	3,7	4,3	Ouvriers qualifiés de la manutention	3,4	0,5	1,9
Employés de maison	7,3	3,7	4,2	Tech. et Am Maintenance	2,6	0,5	1,6
Infirmiers, sages-femmes	6,0	3,7	4,1				
Caissiers, empl. Libre service	5,0	2,8	3,1				
Cat. C de la fonction publique	4,7	4,3	4,7	Métiers mixtes			
Vendeurs	4,6	4,5	4,8	Prof. des arts et des spectacles	10,7	1,8	6,2
Employés de la comptabilité	4,0	2	2,3	Formateurs	2,7	0,9	2,0
Professions para-médicales	3,5	2,1	2,4				

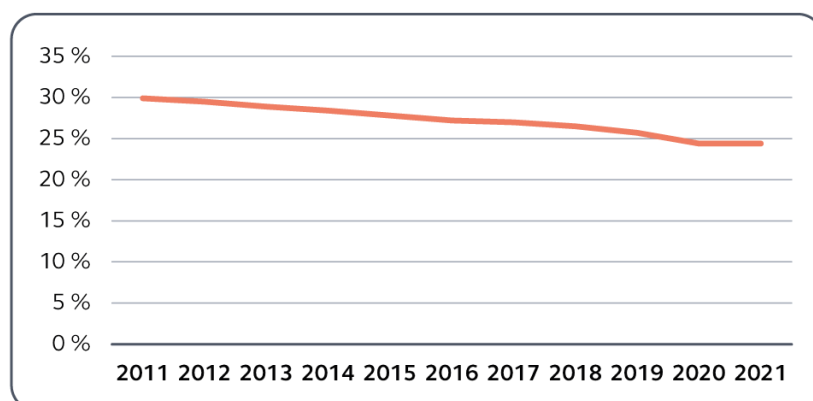
Source : Dares

Tableau n° 35 : le taux d'emplois vacants selon le secteur et la taille des entreprises, en 2023

<i>Secteur</i>	Taux d'emplois vacants – 10 salariés et plus	Taux d'emplois vacants - 1 à 9 salariés	Taux d'emplois vacants - Ensemble
<i>Activités spécialisées scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien</i>	2,20	6,12	2,95
<i>Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles</i>	1,80	5,31	2,68
<i>Enseignement, santé humaine et action sociale</i>	3,18	5,22	3,37
<i>Industrie manufacturière, industries extractives et autres</i>	2,01	6,41	2,42
<i>Construction</i>	2,60	6,59	4,04
<i>Hébergement et restauration</i>	2,67	8,62	4,88
<i>Information et communication</i>	3,22	9,14	3,91
<i>Arts, spectacles, activités récréatives, autres activités de services</i>	2,63	5,55	3,76
<i>Transports et entreposage</i>	1,87	4,68	2,07
<i>Activités financières et d'assurance</i>	1,67	4,00	2,03
<i>Activités immobilières</i>	2,17	6,61	3,72

Source : Dares

Graphique n° 10 : l'évolution de l'écart de revenu salarial net moyen entre hommes et femmes entre 2011 et 2021



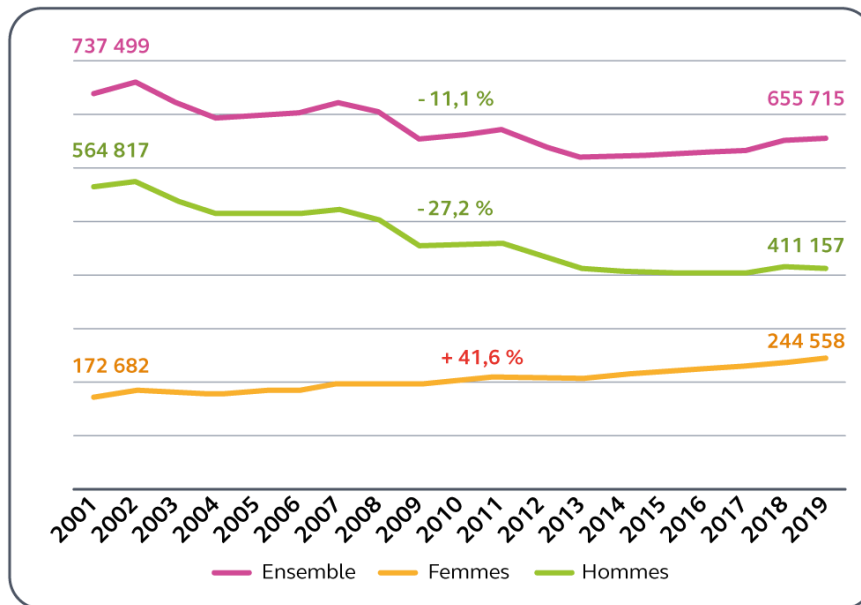
Source : Insee, Focus 292, mars 2023

**Tableau n° 36 : les caractéristiques des métiers recherchés
par les demandeurs d'emploi selon leur taux de féminisation à fin décembre 2023**

En %	Répartition du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à la fin décembre 2019			Caractéristiques des demandeurs d'emploi à fin décembre 2019				
	Ensemble	Dont : Hommes	Dont : Femmes	Moins de 25 ans	50 ans ou plus	Peu diplômés	En activité réduite	En activité réduite à temps complet
Type de métier recherché								
Métiers avec moins de 30 % de femmes	33,2	61,6	7,0	12,7	25,9	15,9	36,6	8,5
Métiers avec entre 30 % et 70 % de femmes	26,4	27,7	25,2	13,7	23,1	10,5	37,0	9,0
Métiers avec au moins 70 % de femmes	40,4	10,8	67,8	12,3	28,6	13,8	42,2	11,2
<i>Dont : métiers services à la personne et à la collectivité</i>	15,4	3,2	26,6	6,3	37,3	23,2	49,4	13,2
<i>Dont : métiers de la santé</i>	3,1	0,7	5,4	16,9	19,6	6,9	49,4	14,9
<i>Dont : métiers support à l'entreprise</i>	8,5	2,2	14,3	9,6	30,8	3,6	37,0	11,8
<i>Dont : autres métiers</i>	13,4	4,7	21,5	20,1	19,2	11,1	35,5	7,7
Total	100,0	100,0	100,0	13,0	26,2	13,7	38,8	9,7

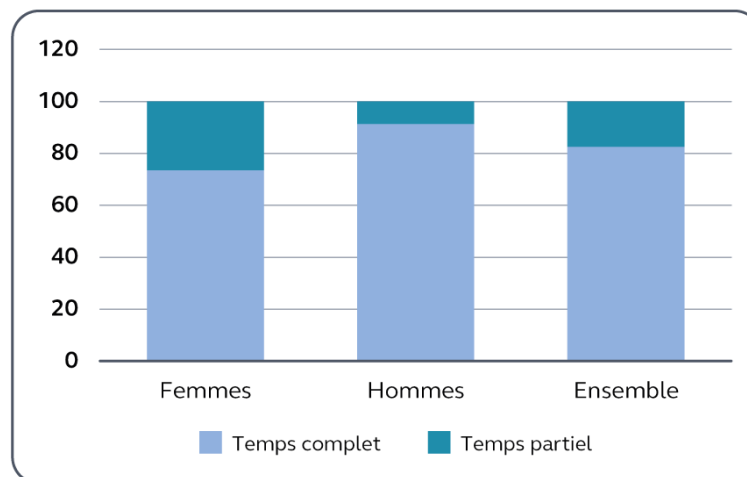
Source : France Travail

Graphique n° 11 : l'évolution des accidents du travail selon le sexe entre 2001 et 2019



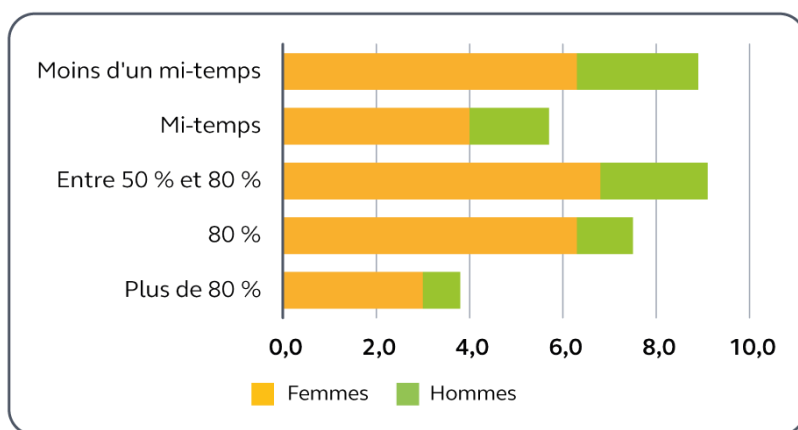
Source : ANACT

Graphique n° 12 : le temps de travail selon le sexe en 2023



Source : Insee

**Graphique n° 13 : la quotité de travail en temps partiel
selon le sexe en 2023**



Source : Insee

Annexe n° 5 : les textes applicables à l'enseignement scolaire et à l'enseignement supérieur et au marché du travail

Les conventions interministérielles relatives à l'égalité filles garçons

La première convention, signée en 1984 avec le ministère des droits de la femme, visait à diversifier l'orientation des filles. Elle prévoyait des actions d'information et de sensibilisation en direction des parents et des élèves, des personnels de l'éducation nationale, et des établissements scolaires. Chaque académie devait nommer un responsable de l'égalité entre filles et garçons, dresser un bilan annuel de la situation et des avancées en matière d'affectation des filles et formuler des propositions pour faire avancer l'égalité.

La deuxième convention, signée en 1989, engageait le secrétariat d'État chargé de l'enseignement technique et le secrétariat d'État chargé des droits des femmes ; elle devait, elle aussi, favoriser une diversification des choix d'orientation des filles vers les formations dites industrielles, au motif que « *le pays manque d'ingénieurs et de techniciens* ».

Une nouvelle convention interministérielle¹⁷¹, signée en 2000, soulignait les progrès mais aussi les lenteurs en la matière et définissait pour la première fois trois axes de travail, avec toujours un accent mis sur l'orientation, mais également la promotion de l'égalité et du respect entre filles et garçons. Elle relevait l'importance de la formation initiale et continue des enseignants. Elle prévoyait un bilan, suivi par un comité national de pilotage, relayé par des groupes interministériels dans chaque académie.

La convention interministérielle 2006-2011 tendait à développer un point de vue global dans la démarche éducative, notamment en matière d'orientation et d'éducation à l'égalité des sexes. Signée par huit ministères¹⁷², elle reposait sur trois grands axes de travail, dont un sur les pratiques professionnelles et pédagogiques des actrices et des acteurs du système.

¹⁷¹ Ministre de l'emploi et de la solidarité, ministre de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie, ministre de l'agriculture et de la pêche.

¹⁷² Éducation nationale, emploi, justice, transports, agriculture, culture, cohésion sociale, enseignement supérieur.

La convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2013-2018 a été signée par six ministres¹⁷³. Elle prenait des engagements, notamment en matière de formation, d'information, de création d'outils, de modalités de pilotage et d'évaluation, de place donnée aux expérimentations. Elle prévoyait 23 mesures dans la seule annexe 2012-2013.

Les indicateurs de suivi de la Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2019-2024, prévus en annexe 1 sont les suivants :

- Piloter la politique d'égalité au plus près des élèves et des étudiantes et étudiants
 - Indicateur n° 1 : Nombre de rencontres des réseaux référents égalité/an et modalités d'animation
 - Indicateur n° 2 : Nombre et type d'actions développées par ces structures locales d'animation/an
 - Indicateur qualitatif : Évaluation qualitative de la mise en œuvre du réseau *via* l'observation d'une académie témoin
 - Indicateur n° 3 : Nombre de conventions régionales signées et nombre de partenaires signataires
 - Indicateur n° 4 : Nombre d'associations partenaires (agréments, subventions, conventions) et montant des subventions nationales accordées aux associations partenaires
- Former la communauté éducative à l'égalité
 - Indicateur n° 5 : Nombre de personnes ayant suivi une formation sur la thématique de l'égalité *via* les plans de formation nationaux
 - Indicateur n° 6 : Nombre de journées-stagiaires de séminaire de formation sur l'égalité dans les plans de formation locaux (PAF par exemple) – Nombre d'agent ayant suivi ces formations
 - Indicateur qualitatif : Type d'outils mis à disposition des personnels, type et nombre de modules de formation à distance mis à disposition de la communauté éducative

¹⁷³ Le ministre de l'éducation nationale, la ministre des droits des femmes, porte-parole du gouvernement, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, la ministre déléguée chargée de la réussite éducative.

- Transmettre aux jeunes une culture de l'égalité et du respect mutuel
 - Indicateur n° 7 : Nombre de projets égalité portés par les élèves, les étudiantes et les étudiants et valorisés nationalement.
 - Indicateur n° 8 : Nombre d'interventions en classe relatives à l'égalité fille/garçon *via* les associations.
 - Lutter contre les violences sexistes et sexuelles
 - Indicateur n° 9 : Nombre d'enquêtes locales de climat scolaire réalisées / le nombre d'établissements – Suivi des indicateurs de l'enquête nationale de climat scolaire et de victimisation
 - Indicateur n° 10 : Nombre de dispositifs de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuels mis en place dans les établissements d'enseignement supérieur et de la recherche
 - Indicateur n° 11 : Nombre de signalements de violences à caractère sexiste ou sexuel dans l'établissement
 - Indicateur qualitatif : Type d'accompagnement proposé aux établissements pour mettre en œuvre les sanctions adaptées
- S'orienter une plus grande mixité des filières de formation
 - Indicateur n° 12 : Suivi des indicateurs produits par la DEPP et le MESRI sur les choix d'options, de filières et d'orientation : education.gouv.fr/cid57113/filles-et-garcons-sur-le-chemin-de-legalite-de-l-ecole-a-l-enseignement-superieur-edition-2018.html
 - Indicateur n° 13 : Nombre d'actions éducatives relatives à la mixité des filières et des métiers
 - Indicateur qualitatif : Étude qualitatives sur les freins à l'orientation des filles dans les filières informatiques et numérique (lycée) – Centre Hubertine Auclert
- Mise en œuvre de la convention : gouvernance, suivi et évaluation
 - Indicateur n°14 : Nombre de rencontres des partenaires du COPIL par an

Tableau n° 37 : les principaux textes concernant l'égalité professionnelle depuis 40 ans

Texte	Principales dispositions
Loi n° 1172-43 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes	Pose le principe de l'égalité de rémunération "pour un même travail ou un travail de valeur égale".
Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail	Introduit la notion d'égalité de traitement qui vise à passer d'une égalité formelle à une égalité réelle. La directive enjoint les États à prendre des mesures afin de supprimer toutes les dispositions discriminatoires envers les femmes et contraires au principe de l'égalité de traitement.
Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du Code du Travail et du Code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Fixe un principe général de non-discrimination au regard du sexe dans tous les domaines concernant les relations de travail. Crée l'obligation de produire un rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises en matière d'emploi et de formation. Elle permet aux entreprises de signer des plans d'égalité professionnelle contenant des mesures de rattrapage provisoires en faveur des femmes.
Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires	Dite "loi Le Pors" dispose, dans le champ du public, qu'aucune distinction ne peut être faite entre deux fonctionnaires en raison de leur sexe
Loi n° 89-488 du 10 juillet 1989 portant dispositions concernant les accords relatifs aux allocations d'assurance des travailleurs privés d'emploi, l'égalité professionnelle des femmes et des hommes, les contrôleurs du travail et de la main-d'œuvre, les travailleurs étrangers et le travail clandestin	Les entreprises occupant moins de 300 salariés peuvent conclure avec l'État, dans des conditions fixées par décret, des conventions leur permettant de recevoir une aide financière pour faire procéder à une étude de leur situation en matière d'égalité professionnelle.
Loi n° 2001-937 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Instaure que le rapport de situation comparée comprenne des indicateurs reposant sur des éléments chiffrés définis par décret. Elle crée également une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des branches.
Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes	Obligation aux partenaires de négocier chaque année les mesures permettant de supprimer les écarts genrés de rémunération. Réconcilier la maternité et l'emploi, promouvoir l'accès des femmes aux postes de décision.
Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)	

Texte	Principales dispositions
Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations	
Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites	Sanction financière des entreprises d'au moins 50 salariés lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité ou, à défaut d'accord, par le plan d'actions intégré dans les rapports de situation comparée. Pénalité fixée à 1 % au maximum de la masse salariale. Publicité d'une synthèse du plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression en matière d'égalité, pour toute personne qui en fait la demande et sur le site Internet de l'entreprise.
Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle	Dite "loi Copé-Zimmermann" : quotas de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance. Objectif : 3 ans après promulgation de la loi = au moins 20% de femmes ; 6 ans après : 40 %. Nullité des nominations en cas de non-respect des quotas.
Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes	Interdiction d'accès aux contrats de commande publique pour les entreprises ne respectant pas les exigences d'égalité professionnelle ; congé parental réformé afin d'accroître le niveau d'emploi des femmes et favoriser le partage des responsabilités parentales ; licenciements discriminatoires ou liés au harcèlement sexuel davantage sanctionnés par le conseil de prud'hommes.
Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel	Création de l'index égalité professionnelle » pour mesurer et corriger les différences de rémunération dans les entreprises. Cet index prend la forme d'une note sur 100. En cas de note inférieur à 75/100, mise en place de mesures correctives sous peine d'une amende (jusqu'à 1% du chiffre d'affaires.)
Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle	Instaure des quotas dans les postes de direction des grandes entreprises : 40 % de femmes cadres dirigeantes d'ici à 2030, sous peine de pénalité financière (1% de la masse salariale au maximum).
Directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit	

Temps forts et dates clés de la politique d'égalité depuis 2017

Le 25 novembre 2017, le Président de la République a annoncé 25 mesures de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, articulées autour de trois priorités¹⁷⁴. Cette allocution fut aussi l'occasion d'ériger l'égalité entre les femmes et les hommes en « grande cause du quinquennat ».

À la suite d'une consultation citoyenne appelée « Tour de France de l'Égalité » ont été élaborées 40 mesures regroupées en quatre objectifs et visant à mettre en œuvre une politique de l'égalité entre les femmes et les hommes déclinée selon quatre priorités¹⁷⁵. Ces mesures, étudiées lors d'un comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (CIEFH) tenu le 8 mars 2018, se sont ajoutées aux mesures annoncées le 25 novembre 2017 ou les ont reformulées.

L'organisation d'un Grenelle des violences conjugales, clos le 25 novembre 2019 et actant 46 mesures¹⁷⁶ ont en partie repris des mesures définies le 25 novembre 2017 et le 8 mars 2018.

Le 8 mars 2023 un nouveau plan interministériel a été présenté par la Première ministre, intitulé « Toutes et tous égaux » concrétisant le renouvellement de la grande cause du quinquennat promis par le candidat élu pendant la campagne présidentielle, le 8 mars 2022.

¹⁷⁴ L'éducation ; un meilleur accompagnement des victimes ; le renforcement de l'arsenal répressif contre les auteurs.

¹⁷⁵ Transmettre et diffuser la culture de l'égalité ; agir pour l'égalité professionnelle tout au long de la vie ; faire vivre l'égalité au quotidien en garantissant l'accès aux droits ; un service public exemplaire en France et à l'international.

¹⁷⁶ Les 46 mesures sont organisées en cinq chapitres : la prévention des violences ; la libération de la parole des femmes afin de favoriser la révélation des faits ; une meilleure protection des femmes dans des délais plus courts ; la prise en compte des conséquences familiales sur les enfants et les liens familiaux ; le développement du suivi et de la prise en charge des auteurs de violences conjugales.

Annexe n° 6 : les éléments financiers relatifs à la politique d'égalité entre les femmes et les hommes

**Tableau n° 38 : les crédits du budget de l'État relevant
des programmes budgétaires des missions « Enseignement scolaire »,
« Recherche et enseignement supérieur » et « Travail et emploi »
(en M€)**

Programme	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
P150 – Formations supérieures et recherche universitaire				0,2	0,2	1,9	2,0	3,8
P172 – Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires			0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2
P231 – Vie étudiante						8,0	8,0	8,9
P140 – Enseignement scolaire public du premier degré	75,0	64,6	70,3	72,7	73,2	95,3	104,4	116,0
P141 – Enseignement scolaire public du second degré	52,6	60,3	63,8	65,6	52,6	66,1	74,7	85,5
P230 – Vie de l'élève							1,1	1,1
P143 – Enseignement technique agricole						0,2	6,6	7,4
P102 – Accès et retour à l'emploi							849,9	676,3
P103 – Accompagnement des mutations éco. et dev. de l'emploi							13,4	2 435,9
Total	127,6	124,9	134,3	138,6	126,1	171,6	1 060,2	3 335,0

Source : Cour des comptes d'après données du DPT Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

Tableau n° 39 : le classement des régions par montant de FSE égalité femmes/hommes par habitant, par taux de chômage des femmes et par PIB brut en valeur

<i>Régions</i>	Classement FSE/hab	Taux de chômage des femmes	PIB Brut (en valeur)
<i>Hauts de France</i>	3	1	7
<i>Occitanie</i>	4	2	11
<i>Pays de la Loire</i>	13	3	13
<i>Corse</i>	10	4	5
<i>Grand-Est</i>	8	5	6
<i>Centre-Val de Loire</i>	2	6	4
<i>Île-de-France</i>	9	7	8
<i>Normandie</i>	12	8	9
<i>Auvergne-Rhône-Alpes</i>	7	9	1
<i>Nouvelle-Aquitaine</i>	5	10	10
<i>Bourgogne Franche-Comté</i>	6	11	2
<i>Bretagne</i>	1	12	3
<i>PACA</i>	11	13	12

Source : Cour des comptes

Annexe n° 7 : les ressources humaines au ministère de l'éducation nationale

Dans le premier degré public, 85,4 % des enseignants sont des femmes¹⁷⁷. Le second degré public compte 59,8 % de professeures¹⁷⁸ (38,4 % de chaire supérieure, 65 % certifiées). Si plus de 80 % des enseignants de langues¹⁷⁹ et près de 80 % des enseignants de lettres¹⁸⁰ sont des femmes, elles ne représentent que 14,9 % des enseignants de technologie et 38,5 % des enseignants de philosophie¹⁸¹. Dans les disciplines scientifiques, dans le public, les femmes comptent pour 42,8 % en physique-chimie, 44,6 % en mathématiques et 65,8 % en biologie-géologie¹⁸².

Par ailleurs, 96 % des médecins et infirmiers, 88 % des psychologues de l'éducation nationale et 76 % des conseillers principaux d'éducation sont de femmes. 61 % des assistants d'éducation et 93 % des assistants d'élèves en situation de handicap le sont également.

Si 46 % des personnels de direction sont femmes, ce *ratio* diminue avec la taille des collèges et lycées, malgré une politique de promotion des femmes dans les établissements les plus importants. Il en est de même dans l'enseignement catholique.

Au-delà de ces données statistiques, force est de constater qu'après avoir évolué lors de la petite enfance, quel que soit leur mode de garde, dans un univers presque exclusivement féminin, les enfants côtoient principalement des femmes tout au long de leur scolarité. Cette situation contribue à renforcer les stéréotypes de genre chez les enfants, pour lesquels les métiers de l'enseignement et plus généralement du *care* sont principalement, voire exclusivement, féminins.

¹⁷⁷ 91,6 % de femmes dans l'enseignement privé et 93,4 % pour l'école maternelle (public).

¹⁷⁸ Écart de 7 points entre public (58,5 %) et privé (65,5 %).

¹⁷⁹ 82,8 % et 87,1 % dans le second degré public et privé.

¹⁸⁰ Respectivement 79,4 et 83,5 %.

¹⁸¹ Respectivement 22,6 % et 43,3 % dans le privé.

¹⁸² Respectivement 51,3, 56,0 et 71,6 % dans le privé.

Annexe n° 8 : la labellisation des établissements

Tableau n° 40 : les nombre et proportion d'établissements labellisés pour les campagnes 2022-2023 et 2023-2024

	Établissements labellisés	Proportion d'établissements labellisés*
<i>Collèges</i>	360	7 %
<i>LEGT</i>	102	11 %
<i>LEP</i>	58	7 %
<i>Lycées polyvalents</i>	30	4 %
<i>Cités scolaires</i>	13	3 %
<i>Réseaux d'établissements</i>	1	ND
<i>EREA/LEA</i>	5	7 %
<i>Établissements privés</i>	4	NS
<i>Lycées militaires</i>	1	NS

NS : non significatif.

Source : données Dgesco pour les établissements labellisés, Nombres d'établissements publics d'une part et privés d'autre part, issus du RERS 2022

Tableau n° 41 : les nombre et proportion d'établissements labellisés pour les campagnes 2022-2023 et 2023-2024

<i>Académie</i>	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Total	Nombre d'établissements	Pourcentage d'établissements labellisés
<i>Aix-Marseille</i>	24	22	3	49	454	11 %
<i>Amiens</i>	18	13	2	33	344	10 %
<i>Besançon</i>	19	8	1	28	210	13 %
<i>Bordeaux</i>	46	5	2	53	551	10 %
<i>Clermont-Ferrand</i>	29	26	3	58	269	22 %
<i>Corse</i>	7	6	2	15	47	32 %
<i>Créteil</i>	54	16	9	79	663	12 %
<i>Dijon</i>	15	-	1	16	260	6 %
<i>Grenoble</i>	39	17	1	57	505	11 %
<i>Guadeloupe</i>	-	-	-	-	86	0 %
<i>Guyane</i>	-	-	-	-	54	0 %
<i>La Réunion</i>	39	57	6	102	135	76 %
<i>Lille</i>	31	11	2	44	673	7 %

<i>Académie</i>	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Total	Nombre d'établissements	Pourcentage d'établissements labellisés
<i>Limoges</i>	19	4	-	23	138	17 %
<i>Lyon</i>	9	9	2	20	517	4 %
<i>Martinique</i>	-	-	-	-	80	0 %
<i>Mayotte</i>	-	-	-	-	34	0 %
<i>Montpellier</i>	48	14	3	65	372	17 %
<i>Nancy-Metz</i>	26	9	1	36	404	9 %
<i>Nantes</i>	30	9	1	40	608	7 %
<i>Nice</i>	29	26	2	57	265	22 %
<i>Normandie</i>	68	21	2	91	580	16 %
<i>Orléans-Tours</i>	7	3	3	13	409	3 %
<i>Paris</i>	11	6	2	19	345	6 %
<i>Poitiers</i>	23	4	-	27	295	9 %
<i>Reims</i>	8	8	1	17	239	7 %
<i>Rennes</i>	39	18	2	59	564	10 %
<i>Strasbourg</i>	-	2	-	2	269	1 %
<i>Toulouse</i>	19	21	3	43	506	8 %
<i>Versailles</i>	27	22	4	53	811	7 %
Ensemble des académies	684	357	58	1 099	10 687	10 %

Source : Cour des comptes, d'après Dgesco

Annexe n° 9 : l'index égalité professionnelle

Tableau n° 42 : la méthode de calcul de l'index égalité professionnelle

<i>Détail des indicateurs</i>	Nombre de points attribués
<i>Indicateur 1. Écart de rémunération (en %)</i>	De 0 point (écart supérieur à 20 %) à 40 points (aucun écart)
<i>Indicateur 2. Écart d'augmentations individuelles (en points de %)</i>	De 0 point (écart supérieur à 10 %) à 20 points (écart inférieur ou égal à 2 %)
<i>Indicateur 3. Écart de promotions (en points de %)</i>	De 0 point (écart inférieur ou égal à 2 %) à 15 points (écart supérieur à 10 %)
<i>Indicateur 4. Nombre de salariées augmentées au retour d'un congé de maternité</i>	0 point (au moins 1 femme non augmentée) ou 15 points (toutes les femmes augmentées)
<i>Indicateur 5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations</i>	0 point (0 ou 1 personne sur 10) 5 points (2 ou 3 sur 10) ou 10 points (4 ou 5 sur 10)
<i>Note globale de l'index</i>	Maximum 100 points Note insuffisante si inférieure à 75

Source : Cour des comptes

Tableau n° 43 : le taux de déclaration à l'index par tranche d'effectif d'entreprises en 2023

<i>Tranche d'effectif DSN</i>	Nombre d'entreprises déclarantes	Nombre d'entreprises assujetties	Taux estimé
<i>De 50 à 250 inclus</i>	23 977	29 456	81 %
<i>De 251 à 999 inclus</i>	5 503	5 929	93 %
<i>De 1000 ou plus</i>	1 325	1 369	97 %
<i>Total de répondants</i>	37 568	43 517	86 %
<i>Total de non répondants</i>	7 163		14 %

Source : DGT

Directive 2023/970 du Conseil et du Parlement européens du 10 mai 2023 sur la transparence salariale

Le dispositif prévu par la directive diffère de l'index de l'égalité professionnelle notamment sur l'assiette de rémunération retenue pour les calculs d'écart, beaucoup plus restrictive dans l'index que celle qui devra être appliquée pour la directive, et pour le déclenchement et le contenu des obligations supplémentaires en cas de résultat insatisfaisant¹⁸³. L'objectif général de cette directive est de fournir un accès à l'information renforcé sur les salaires, dans un contexte d'écarts salariaux persistants entre les femmes et les hommes au sein de l'Union européenne. L'article 9 de la directive transparence salariale imposent aux employeurs la déclaration de sept indicateurs sur les écarts de rémunération.

Les 7 indicateurs prévus par l'article 9 de la directive 2023/970 du Conseil et du Parlement européen du 10 mai 2023 sur la transparence salariale

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires ;
- l'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes ;
- l'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires ;
- la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins bénéficiant de composantes variables ou complémentaires ;
- la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins dans chaque quartile ;
- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie de travailleurs, ventilé par salaire ou traitement ordinaire de base et par composantes variables ou complémentaires.

¹⁸³ Les obligations en application de la directive se déclencheront dès lors qu'une différence moyenne de rémunération d'au moins 5 % entre les femmes et les hommes dans au moins une catégorie de travailleurs aura été constatée et que l'entreprise n'aura pas justifié cette différence par des critères objectifs et non sexistes et n'y aura pas remédié dans un délai de six mois.

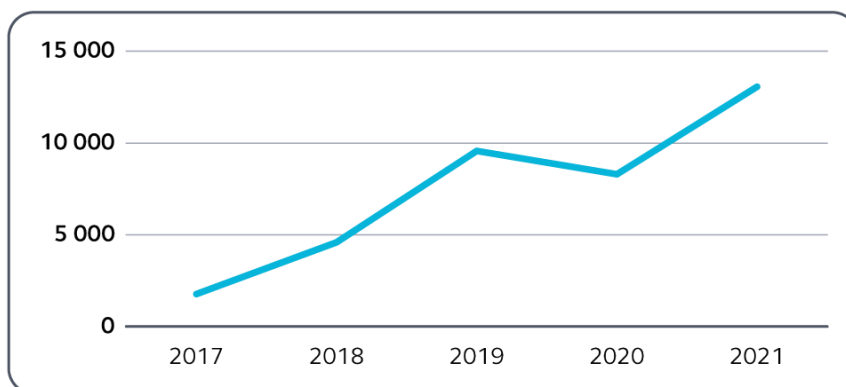
Annexe n° 10 : les obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle

**Tableau n° 44 : les principales obligations et régime de sanctions
applicables aux entreprises en matière d'égalité professionnelle**

Obligations		Délai/Périodicité	Montant pénalités
Négociation	Engager sérieusement et loyalement dans les entreprises une négociation, notamment sur l'égalité professionnelle : publication d'un accord égalité femme/homme ou à défaut d'un plan d'actions rédigé par l'employeur	Tous les 4 ans si un accord sur la périodicité des négociations obligatoires a été conclu. À défaut, tous les ans	Au maximum 1 % des rémunérations et gains des revenus d'activité versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise ne respecte ses obligations en la matière. Pénalité modulable.
Index	Publier l'index	Annuellement	
	Note <75 Obligation de prendre des mesures adéquates et pertinentes de correction et de publier les mesures correctives	Annuellement pour publication mesures correctives. 3 ans pour la mise en conformité + 1 an "en fonction des efforts constatés dans l'entreprise et des motifs de la défaillance	
	Note <85 Fixer et publier des objectifs de progression pour les critères où le maximum de points n'a pas été atteint lorsque la note obtenue est inférieure à 85 points.	Annuellement	
Représentation équilibrée	Publier les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des entreprises de + 1 000 salariés ; à compter du 1er mars 2026, la proportion de personnes de chaque sexe au sein de chacun de ces ensembles ne pourra être inférieure à 30 % et de 40 % à compter du 1er mars 2029.	Annuellement	

Source : Cour des comptes

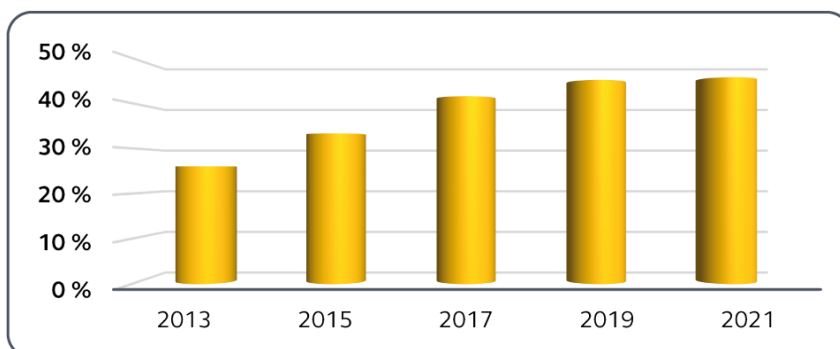
**Graphique n° 14 : l'évolution du nombre d'interventions
de l'inspection du travail sur l'égalité professionnelle
entre 2017 et 2021**



Source : direction générale du travail

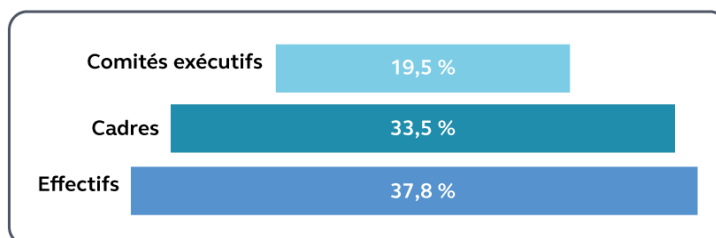
Annexe n° 11 : les femmes et niveaux de responsabilité dans les grandes entreprises

Graphique n° 15 : la proportion de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance des sociétés du SBF 120



Source : Ethics and Boards mars 2021

Graphique n° 16 : la part des femmes dans les entreprises du CAC 40 par niveau de responsabilités



Source : Skema, Observatoire de la féminisation, édition 2022

Les obligations créées par la loi Rixain

Les entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés pour le troisième exercice consécutif doivent :

- À partir du 1^{er} septembre 2022 (puis le 1^{er} mars les années ultérieures), publier annuellement les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi, d'une part, les cadres dirigeants et, d'autre part, les membres des instances dirigeantes. À partir du 1^{er} mars 2023, ces écarts de représentation seront également rendus publics sur le site internet du ministère chargé du travail, dans des conditions déterminées par décret ;

- À partir du 1^{er} mars 2026, atteindre un objectif chiffré de 30 % en matière de représentation femmes-hommes parmi d'une part, les cadres dirigeants et, d'autre part, les membres des instances dirigeantes. Lorsque l'entreprise obtient un résultat inférieur au seuil de 30 %, elle doit définir des mesures adéquates et pertinentes de correction par le biais d'un accord, ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité social et économique ;
- À partir du 1^{er} mars 2029, atteindre un objectif chiffré de 40 % en matière de représentation femmes-hommes parmi, d'une part, les cadres dirigeants et d'autre part, les membres des instances dirigeantes. Lorsque l'entreprise ne se conforme pas à l'obligation d'atteindre ce seuil de 40 %, elle dispose d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité.

L'entreprise doit, au bout d'un an, publier des objectifs de progression et les mesures de correction retenues.

Tableau n° 45 : le taux de déclarants

	Nombre d'entreprises déclarantes	Nombre d'entreprises assujetties	Taux estimé
2024	767	1 194	64 %
2023	763	1 194	64 %
2022	372	1 194	31 %
Total de non déclarants 2024	427		36 %
Total de non déclarants 2023	431		36 %
Total de non déclarants 2022	822		69 %

Le nombre d'entreprises assujetties porte sur les entreprises ayant un ETP DSN de 1 000 salariés et plus en mars 2021, 2022 et 2023.

Source : DGT

Tableau n° 46 : les résultats cadres dirigeants

% de femmes	2022		2023		2024	
<i>Moins de 30 %</i>	177	57 %	346	60 %	345	57 %
<i>30 à 39 %</i>	57	19 %	99	17 %	123	20 %
<i>40 à 49 %</i>	35	11 %	49	8 %	58	10 %
<i>50 à 59 %</i>	21	7 %	59	10 %	55	9 %
<i>60 % et plus</i>	18	6 %	28	5 %	22	4 %
Total	308	100 %	581	100 %	603	100 %

Source : DGT

Tableau n° 47 : les résultats instances dirigeantes

% de femmes	2022		2023		2024	
<i>Moins de 30 %</i>	134	43 %	257	44 %	233	38 %
<i>30 à 39 %</i>	90	29 %	148	25 %	170	28 %
<i>40 à 49 %</i>	45	15 %	86	15 %	99	16 %
<i>50 à 59 %</i>	25	8 %	57	10 %	59	10 %
<i>60 % et plus</i>	15	5 %	34	6 %	45	7 %
Total	309	100 %	582	100 %	606	100 %

Source : DGT