

Dossier de fiches  
pédagogiques

# L'orientation non genrée : orienter les filles vers le numérique



**Futures  
Numériques**



**Ressources**  
[futures-numeriques.fr](https://futures-numeriques.fr)

**FR-CiDFF**  
Fédération régionale des centres  
d'information sur les droits  
des femmes et des familles  
Nouvelle-Aquitaine

# SOMMAIRE

## L'orientation non genrée

Fiche 1 – Les chiffres à connaître	p.3
Fiche 2 – Les causes et conséquences	p.4
Fiche 3 – Les recommandations	p.5
Bibliographie	p.6



## Fiche 1 – Les chiffres à connaître

Nombre de chiffres peuvent illustrer les inégalités et l'orientation genrée. Lumière sur quelques données parlantes.

- 28% de femmes dans les écoles d'ingénieurs
- 84% de femmes dans les études paramédicales et sociales

Certains secteurs voient la part des femmes reculer dès lors que les métiers le composant se développent et génèrent un fort chiffre d'affaires. Parmi ces derniers, celui du numérique est souvent cité. Alors que les femmes étaient environ 50% avant les années 80, elles ne représentent désormais que 30% des travailleurs.euses.

Plus globalement, en France, 12 familles de métiers sont mixtes. Une famille de métiers est dite mixte lorsque le nombre de femmes et d'hommes représentent entre 40 et 60% des travailleurs.euses.



### Le numérique comme secteur d'émancipation, pourquoi ?

Très prometteur en emplois d'avenir, le secteur offrira aux filles souhaitant s'orienter vers des métiers agiles de nombreux choix. Les études permettent d'affirmer qu'à ce jour, 74% des entreprises du numérique ont aligné les salaires des femmes et des hommes afin de diminuer les écarts. Enfin, riches en opportunités, le numérique ouvre la possibilité aux filles de travailler dans des entreprises qui font sens au sein de la société.

## A qui s'adresse cette fiche ?



- > Personnel enseignant
- > Conseiller.e.s d'orientation
- > Parents
- > CIDFF et intervenant.e.s en milieu scolaire



Thématiques :  
Orientation non genrée,  
égalité filles/garçons

## Le numérique comme secteur d'émancipation féminine. A ce jour, les femmes y représentent :

- 23% des salarié.e.s
- 9% des salarié.e.s les métiers de l'infrastructure / réseau
- 17% des salarié.e.s des métiers de la programmation et de développement
- 24% des salarié.e.s des métiers de l'expertise et du conseil numérique

## L'avenir du secteur

- 232 000 emplois seront créés entre 2017 et 2027 (dans les ESN et ITC)

## Fiche 2 – Causes et conséquences (1/2)

### Le poids des représentations et de l'éducation : les causes

Les représentations et les stéréotypes de genre font partie des causes des chiffres précédemment cités. L'environnement dans lequel chacun.e évolue porte des conséquences sur les choix individuels. Ainsi, le milieu familial, éducatif et l'environnement plus global, ont des impacts sur les enfants, menant à des choix genrés, par ces derniers, mais aussi leurs parents. Dès l'enfance, on observe une éducation différenciée entre les garçons et les filles, portant conséquence à l'adolescence et au moment des choix d'orientation.

Ce n'est pas par hasard que les filles s'orientent massivement vers les métiers du soin, de l'accompagnement et d'aide à la personne.

Les jouets, les livres, les dessins animés, les illustrations de l'enfance portent également nombre de stéréotypes. Dès lors, une conscience de l'autre se développe chez les filles, portant souvent vers des métiers qui ressemblent aux pratiques et aspirations de ces dernières.

Ainsi, quand les choix d'orientation se manifestent, ouvrir les champs des possibles aux filles, vers d'autres filières peut s'avérer payant. De la même manière, les garçons sont souvent accompagnés pour se démarquer ou s'orienter vers des métiers de performance, de technique, d'ingénierie. Pour les garçons aussi, proposer d'autres façons d'imaginer l'avenir permet de combattre ces stéréotypes.

### A qui s'adresse cette fiche ?



- > Personnel enseignant
- > Conseiller.e.s d'orientation
- > Parents
- > CIDFF et intervenant.e.s en milieu scolaire



Thématiques :  
Orientation non genrée,  
éducation, emplois



### Les conséquences

L'ensemble de ces observations ont des conséquences sur le développement de chacun.e et plus largement dans la société. Parmi celles-ci, demeurent :

- Une inégalité salariale – les femmes sont encore payées environ 20% de moins que les hommes à profil équivalent.
- Une part plus faible des représentantes dans les postes de pouvoir politique :  
> 17% des maires sont des femmes
- ... ou de pouvoir économique :  
> 0% de femmes à la tête d'une entreprise du CAC 40 en France – soit 120 entreprises  
> 18,2% dans les Comex
- Une inégale répartition des tâches du foyer engendrant une charge mentale pour les femmes

Dans le contexte économique, ces inégalités engendrent des secteurs non représentatifs des usages réels. Par exemple, les développeurs d'applications n'avaient pas intégré les dates des menstruations pour la 1<sup>ère</sup> application santé sur les Iphone.

## A qui s'adresse cette fiche ?



- > Personnel enseignant
- > Conseiller.e.s d'orientation
- > Parents
- > CIDFF et intervenant.e.s en milieu scolaire



Thématiques :  
Orientation non genrée,  
éducation, emplois

## Fiche 2 – Causes et conséquences (2/2)

### Les différences de choix d'orientation démontrent une forte influence du genre.

Selon Gottfredson (1981) il existe une carte cognitive des métiers qui s'articule autour de 2 axes ; masculinité/féminité et prestige.

Vers 13-14 ans les adolescent.e.s qui accèdent à l'abstraction vont faire un compromis entre leurs aspirations d'une part et un choix qui se voudra plus rationnel en fonction d'une idée préconçue de l'accessibilité / inaccessibilité des formations ou des métiers.

Une « zone d'alternative acceptable » sera ainsi délimitée d'une part la représentation sexuée du métier d'autre part les anticipations d'efforts qu'il faudra déployer pour réaliser ces choix.

Le sentiment d'efficacité personnelle décrit par Bandura est ainsi présent. Celui-ci diffère selon le sexe des personnes et les stéréotypes activés. Le stéréotype voulant que les femmes sont moins scientifiques que les hommes va ainsi impacter négativement leur confiance dans leurs capacités à réussir.

A moyenne égale en maths, un jeune homme se sentira compétent pour choisir une filière sélective alors qu'une jeune fille ne se sentira pas capable.

L'auto-censure joue particulièrement dans le choix de filières atypique au regard du sexe.

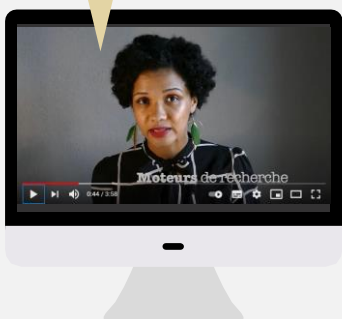
Selon Huteau, le.la jeune va chercher dans ses choix d'orientation à trouver des correspondances entre une image prototypique des métiers (dans laquelle la représentation sexuée est vivace) et l'image de soi.

Une formation jugée trop « dissonante » sera écartée d'emblée, alors qu'une moins forte « dissonance » conduira à reconsidérer ses représentations des métiers ou de soi. (Guichard & Huteau, 2006).



## Fiche 3 – Recommandations

**RDV sur la chaîne futures-numeriques.fr :**  
[Cliquer ici](#)



### Valoriser les rôles-modèles pour favoriser la projection des filles.

Pour les interventions extérieures, veiller à avoir des rôles-modèles (femmes et hommes selon les secteurs) permet de présenter d'autres formes de représentation auprès des lycéen.ne.s. De nombreuses associations travaillent ces réseaux et constituent de groupe d'acteurs économiques sensibilisés à la question.

### Ouvrir le dialogue avec les lycéen.ne.s via des jeux de rôles / moments d'échanges sur l'orientation.

Ces temps peuvent ouvrir à la discussion et aux questionnements. Parmi les jeux de rôles, il est possible de penser à celui mobilisé dans le webinaire « les métiers du numérique pour tou.te.s » : quelques minutes d'échanges avec une question au préalable :

« Si tu étais une fille, quel métier choisirais-tu ? » (aux garçons) / « Si tu étais un garçon quel métier souhaiterais-tu exercer ? » (aux filles)

Cette base permet d'ouvrir les échanges et parler des représentations de chacun.e se fait.



### Lire des ouvrages / articles sur le sujet ou s'entourer.

De nombreux.ses chercheurs.euses travaillent sur le sujet, faire le tour des lectures disponibles permettra une sensibilisation accrue autour du sujet. Les CIDFF interviennent également dans les établissements, répartis dans les départements, 105 Centres d'Information des Droits des Femmes et des Familles existent en France, vous pouvez les mobiliser.



## A qui s'adresse cette fiche ?



- > Personnel enseignant
- > Conseiller.e.s d'orientation
- > Parents
- > CIDFF et intervenant.e.s en milieu scolaire



Thématiques :  
Orientation non genrée,  
éducation, emplois

# Bibliographie

## Réorientation

- Parcoursup et étudiants en réorientation : mode d'emploi – L'Etudiant  
<https://www.letudiant.fr/etudes/parcoursup/parcoursup-mode-d-emploi-pour-les-etudiants-en-reorientation.html>
- Savoir rebondir, se réorienter – ONISEP  
<https://www.onisep.fr/Choisir-mes-etudes/Apres-le-bac/Conseils-et-strategies-d-etudes/Savoir-rebondir-se-reorienter#:~:text=Pour%20une%20r%C3%A9orientation%20dans%20une,de%20l'ann%C3%A9e%20en%20cours.>
- Se réorienter après un premier semestre à la fac : mode d'emploi – CIJD  
<https://www.youtube.com/watch?v=OZCPquztC3k>
- « Réorientation » - Youtube  
[https://www.youtube.com/results?search\\_query=r%C3%A9orientation](https://www.youtube.com/results?search_query=r%C3%A9orientation)

## Métiers

- 80% des métiers de 2030 n'existent pas – Pôle emploi  
<https://www.pole-emploi.fr/actualites/le-dossier/les-metiers-de-demain/85-des-emplois-de-2030-nexistent.html>
- Des débouchés pour tous – Talents du numérique  
<https://talentsdunumerique.com/le-numerique/metiers-avenir>



# Dossier de fiches pédagogiques

## Les autres dossiers :

> La relation des lycéen.ne.s à  
l'emploi

> Se connaître pour s'orienter

> Le droit de recommencer



**Contacts :**  
Céline Goeury - cheffe de projet  
[c.goeury@frcidffna.org](mailto:c.goeury@frcidffna.org)

Un projet

**FR-CiDFF**

Fédération régionale des centres  
d'information sur les droits  
des femmes et des familles

Nouvelle-Aquitaine