



09 octobre 2026 de 10 h à 11 h

Webinaire

Intervenant(e)s

- Dominique JOUVENTIN, Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine
- David BEVIÈRE, Région Nouvelle-Aquitaine
- Abdi SABERAN, Région Nouvelle-Aquitaine
- Sandra LAPEYRADE, DRDFE Nouvelle-Aquitaine

Parcours d'orientation : comprendre les écarts femmes-hommes pour agir collectivement

Étude « Analyse genrée des parcours d'orientation en Nouvelle-Aquitaine »

L'Observatoire régional de l'égalité professionnelle femmes-hommes

Porté par Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine en lien avec l'Etat et la Région, il vise à **outiller les acteurs régionaux** grâce à des données, analyses et indicateurs permettant d'objectiver les écarts professionnels entre femmes et hommes en Nouvelle-Aquitaine.

Il s'appuie notamment sur :

- la collecte de **données quantitatives et qualitatives**,
- un **outil de datavisualisation** alimenté et mis à jour en continu,
- la réalisation **d'études** visant à éclairer des enjeux spécifiques.

L'étude « Analyse genrée des parcours orientation en Nouvelle-Aquitaine »

Cadre

Une publication de l'**Observatoire régional de l'égalité professionnelle femmes-hommes, février 2026**

Objectifs

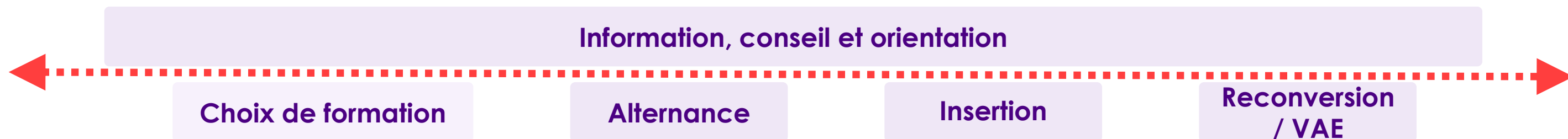
Mieux comprendre les dynamiques genrées qui influencent les parcours et aider à renforcer l'égalité dans l'accès à l'information et à l'orientation.

Public concerné

Acteurs de l'orientation, l'enseignement, la formation, l'emploi et l'accompagnement.

Coanimation : Cap Métiers / DRDFE / Région Nouvelle-Aquitaine

L'égalité professionnelle se construit bien avant l'emploi, à différents niveaux



Les parcours ne sont pas linéaires : chacun peut être amené, à différents moments de sa vie, à s'informer, s'orienter, se former ou se reconverter.



Publics concernés : jeunes en parcours scolaire • demandeur(euse)s d'emploi • salarié(e)s • personnes en évolution professionnelle

Les choix d'orientation sont cruciaux : ils conditionnent l'accès aux formations, aux métiers, aux secteurs d'activité, aux niveaux de rémunération et aux perspectives d'évolution. Ils restent fortement différenciés selon le genre, à toutes les étapes des parcours.



Agir sur l'orientation, c'est intervenir avant l'emploi et tout au long de la vie pour prévenir l'installation durable des inégalités.

Dans les grandes lignes, ce que l'étude donne à retenir

Ségrégation horizontale précoce F-H, structurante

Des écarts dès l'orientation scolaire engendrant des parcours différenciés avant même l'entrée dans l'emploi

Parcours très genrés, à tous âges, toutes étapes

Du collège à la reconversion professionnelle, les mêmes schémas se répètent

Faible mixité persistante dans certains secteurs *

Les secteurs techniques, industriels, du numérique et du bâtiment, transport, logistique restent peu féminisés, malgré des besoins importants en compétences

Espaces information métiers : femmes surreprésentées et en forte demande

En ERIP et à Cap Métiers, plus de demandes d'appui, plus de recherches de sécurisation et d'ouverture du champ des possibles

Reconversions féminines restreintes à peu de certifications

VAE, PTP, démission-reconversion : « cage de verre » dans le choix des femmes vs choix des hommes plus diversifiés, mieux rémunérés

L'alternance confirme et renforce les tendances observées

Périmètre restreint (services, commerce, administration) pour les contrats signés par des femmes tandis que certaines spécialités (production et technologie) restent quasi exclusivement masculines

* même en reconversion

Une mécanique progressive, pas un phénomène isolé

Une dynamique cumulative expliquant en grande part les inégalités professionnelles femmes-hommes



Trois moments-clés où les écarts femmes-hommes se construisent, se prolongent... et où agir



Constats : ce que montre l'étude

- **Une polarisation des choix dès l'enseignement secondaire**

En 2023, les femmes représentent 17 % des effectifs entrés en formation scolaire (technologique ou professionnelle) dans l'informatique, contre 88 % dans les services à la personne.

- **Des écarts visibles dès la 3e, qui se prolongent dans le supérieur**

Après la 3e, 3,7 % des candidatures Affelnet vers l'informatique et les télécommunications sont féminines, contre 90,7 % vers les services à la personne. Les données de Parcoursup et de MonMaster confirment ensuite la persistance de cette sous-représentation.

- **Une ségrégation horizontale précoce et durable**

Cette répartition genrée entre domaines de formation contribue à orienter l'accès aux métiers et aux secteurs d'activité, et structure progressivement des trajectoires professionnelles différenciées.

- Filières féminisées : soin, social, enseignement, droit, psychologie, sciences humaines
- Filières masculines : technique, industrie, informatique, numérique, bâtiment, production, maintenance

Enjeu

Passer d'une orientation vers les métiers au développement de la capacité à se projeter

→ rendre visibles des métiers moins spontanément envisagés

→ travailler les représentations, interroger les stéréotypes sans culpabilisation

→ Élargir les relais (familles, établissements, lieux d'information, réseaux AIO...)

...

Constats : ce que montre l'étude

- **Répartition femmes-hommes très différenciée selon le domaine de formation choisi :**
 - Femmes davantage présentes : soin, social, services, administration, enseignement, commerce
 - Hommes majoritaires : technique, industrie, numérique, bâtiment, maintenance, production
- **Alternance : révélateur de la persistance des segmentations**
 - Contrats d'apprentissage signés avec des employeurs par des femmes en 2024 en région : 9,8 % dans le BTP vs 87,6 % dans les services à la personne

Enjeu

Faire de la formation un levier de mixité et de sécurisation des parcours

- Favoriser la diversification des candidatures
- Veiller à l'accueil des publics minoritaires en formation (et plus tard en entreprise)
- Sécuriser les parcours
- S'assurer des débouchés (stages, alternance...)
- ..

Constats : ce que montre l'étude

- **Personnes en demande d'emploi, des choix de formation très différenciés qui prolongent les segmentations déjà présentes :**
 - Femmes orientées vers soin, social, services à la personne, administration
 - Hommes davantage présents dans les formations industrielles, techniques, productives ou du bâtiment
- **peu de candidatures féminines vers des secteurs masculins, même quand les besoins sont forts**

Parmi les personnes entrées en formation, les femmes représentent seulement 13 % des effectifs dans le BTP, contre 91 % dans les services à la personne.

Formations financées par France Travail, hors PRF - 2023
- **PTP / VAE : forte présence des femmes (PTP en particulier) et concentration des choix féminins en VAE sur un nombre réduit de certifications, déjà féminisées (santé, social...)**
- **Paradoxe : des dispositifs qui pourraient élargir les possibles, mais reproduisent encore des segmentations**

Enjeu

Faire des transitions professionnelles un moment réel d'ouverture à d'autres possibles, en sécurisant les parcours et en travaillant avec les employeurs

D'importants besoins de mobilité, de sécurisation et de revalorisation professionnelle pour les femmes, mais...

... un répertoire limité de choix jugés accessibles par elles, souvent dans des secteurs déjà féminisés

En synthèse : trois étapes, trois enjeux pour l'action

Étape du parcours	Ce que montre l'étude	Enjeu pour l'action
S'informer, s'orienter	Les choix se différencient tôt selon le genre	Ouvrir plus tôt et plus largement le champ des possibles
Se former	Les parcours de formation et l'alternance prolongent souvent les segmentations	Faire de la formation un levier de mixité et de sécurisation
Evoluer dans l'emploi	Les transitions professionnelles reproduisent encore souvent les écarts	Faire des reconversions un moment réel d'ouverture professionnelle

Ces trois étapes dessinent trois chantiers collectifs : **ouvrir plus tôt le champ des possibles, renforcer la mixité et la sécurisation des parcours de formation et transformer les transitions professionnelles en véritables moments d'ouverture.**

À ce stade, quel constat vous surprend, vous interpelle ou fait écho à vos pratiques ?

Les principales thématiques évoquées par les participants

ORIENTATION DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE

STÉRÉOTYPES ET REPRÉSENTATIONS

ACCOMPAGNEMENT ET ACTIONS

MIXITÉ DES MÉTIERS ET FORMATIONS

RECRUTEMENT ET DISCRIMINATIONS

FREINS D'ACCÈS À LA FORMATION

66 contributions recueillies • regroupement indicatif par grandes thématiques

Trois principaux enseignements ressortent des contributions recueillies :

- **L'orientation et les stéréotypes de genre occupent une place centrale**, avec notamment la question de leur construction dès le primaire et le collège.
- **La persistance de la non-mixité est soulignée** aussi bien dans les choix de formation que dans les métiers, pour les femmes comme pour les hommes.
- **Le besoin d'actions concrètes revient régulièrement** : sensibilisation, accompagnement des jeunes, évolution des pratiques de recrutement et levée des freins matériels.

L'objectif : passer des constats à des pistes d'actions concrètes, prioritaires et faisables

Représentations

Agir plus tôt, déconstruire les stéréotypes genrés, rendre visibles d'autres parcours

Information / accompagnement

Aider à clarifier les projets, développer la capacité à se projeter, sécuriser les parcours, outiller les professionnels de l'AIO

Formation / alternance

Diversifier les candidatures, sécuriser l'entrée et le maintien en formation, accompagner les établissements de formation et les entreprises, mobiliser les branches et les OPCO

Entreprises / acteurs économiques

Améliorer l'accueil et l'intégration, soutenir la mixité dans les secteurs en tension, rendre visibles des environnements professionnels accessibles aux femmes

Transitions professionnelles

Développer immersions et témoignages, mieux articuler conseil, formation, PTP, VAE et emploi, soutenir les parcours vers des métiers moins traditionnellement choisis

Ces leviers ne constituent pas un plan d'action arrêté mais peuvent servir de base pour la suite d'un travail collectif.

Sur lesquels de ces sujets souhaiteriez-vous travailler, poursuivre un travail déjà engagé ou contribuer dans le cadre des suites du webinaire ?

Résultats du sondage : sujets sur lesquels les participant(e)s poursuivraient la réflexion ou s'impliqueraient



52 répondants • 102 sélections au total • plusieurs réponses possibles (le nombre indiqué est le nombre de sélections par sujet)

Si vous souhaitez manifester votre intérêt pour d'éventuelles suites au webinaire, notamment sous la forme de groupes de travail, vous pouvez laisser vos coordonnées à l'adresse mail : dominique.jouventin@cap-metiers.pro

The background image shows a person's hand pointing at a tablet screen. The screen displays a line chart with multiple colored lines (blue, green, yellow, red) showing an upward trend. The person is wearing a red long-sleeved shirt. The background is a blurred office setting with large windows.

Ressources, outils à disposition
Pour prolonger la réflexion et
outiller les pratiques

Ressources sur l'égalité professionnelle Femmes-Hommes

- **Ressources régionales et nationales de référence sur l'égalité femmes-hommes, la mixité des métiers, l'orientation et la formation**
 - Réaliser l'égalité : un [plan d'action régional](#)
 - Action régionale en faveur de [l'entrepreneuriat des femmes](#)
 - Indicateurs régionaux sur [les inégalités entre les femmes et les hommes](#). Insee (février 2026)
 - [Toutes et tous égaux - Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027](#)
 - [Baromètre 2026 entrepreneuriat des femmes en France](#). Ministères économiques et financiers (mars 2026)
 - [Inégalités F-H : face aux inégalités salariales persistantes, les effets potentiels de la directive européenne restent à confirmer](#). Apec mars 26
 - [Tout savoir sur l'égalité professionnelle F-H, 3e édition](#). Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (janvier 2026)
 - [Fiche pratique sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#). Ministère du Travail et des Solidarités (juin 2025)
 - [L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#). DGAFP (édition 2024)
 - [Chiffres-clés : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes](#). Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations (édition 2024)
 - [Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021](#) visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle

Ressources sur l'égalité professionnelle Femmes-Hommes

➤ Ressources de l'Observatoire de l'égalité professionnelle F-H, Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine

Page dédiée à l'[Observatoire régional de l'égalité professionnelle femmes-hommes](#)

Outil de l'Observatoire : [Datavisualisation sur les femmes en Nouvelle-Aquitaine](#)



Analyse genrée des parcours d'orientation en Nouvelle-Aquitaine

Étude (PDF) – Cahiers de l'observatoire
– Pour les professionnels – 2026 – 36 pages

L'étude « [Analyse genrée des parcours d'orientation en Nouvelle-Aquitaine](#) », 2025-2026

L'[étude](#) et sa [synthèse](#) « Représentations et processus d'orientation genrées dans la filière numérique », 2022-2023



Tableau de bord numérique sur les femmes en Nouvelle-Aquitaine

Datavisualisation actualisée chaque année



Les femmes dans le numérique

Synthèse (PDF) – Cap Sur l'Essentiel (CSE) – Pour les professionnels – 2022 – 7 pages



Étude sur les représentations et processus d'orientation genrés dans la filière numérique

Étude (PDF) – Cahiers de l'observatoire – Pour les professionnels – 2023 – 52 pages

Voir aussi la page dédiée aux [Politiques spécifiques concernant les femmes et l'égalité professionnelle](#)

Ressources de Cap Métiers : Pour aller plus loin

Retrouvez tous les travaux de l'OREF via le lien suivant : [Observer et analyser - Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine](#)

Métiers

➤ Des publications



➤ Des Datas visualisation

- [CMonMétier](#) (tous publics)
- [Octopilot](#) (pour les professionnels)
- [Métiers des Contrats Régionaux de Filières](#) (pour les professionnels)
- [Métiers et formations du sanitaire et social](#) (pour les professionnels)

Parcours et profils

6 thématiques **Parcours / Profils observés**
(à destination des professionnels)

➤ Des publications



➤ Des Datas visualisation Thématiques

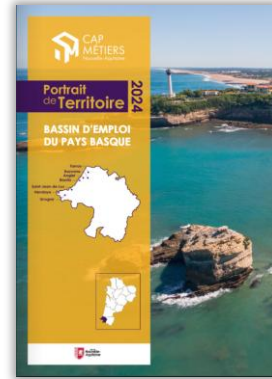


Ressources de Cap Métiers : Pour aller plus loin

Territoires

➤ Publications

- [Portraits](#) (tous publics)



➤ Data visualisation – Territoires

- [CMonTerritoire](#) (tous publics)
- [Si-TERR](#) (pour les professionnels)
- [Chiffres-clés Nouvelle-Aquitaine](#) (tous publics)



➤ Des motions design



Offre régionale de formation

➤ Connaître l'offre de formation régionale

- Moteur de recherche pour les professionnels : [Rafael](#)
- Moteur de recherche grand public : [CMaFormation](#)



➤ Connaître l'offre régionale de contrats d'alternance/stages

- [CMonAlternance](#) et [ViteMonStage](#) (proposent l'opportunité aux entreprises de déposer et de gérer leurs offres de stage ou d'alternance).





CAP MÉTIER

Nouvelle-Aquitaine