



Guide du référent ou de la référente égalité filles-garçons en établissement

Favoriser la mixité dans les parcours
d'orientation des élèves

1. Pourquoi favoriser la mixité des formations et des métiers ?

L'égalité entre les filles et les garçons est un principe fondamental inscrit dans le code de l'éducation, qui s'attache à favoriser la mixité et l'égalité en matière d'orientation. Poser la question du pourquoi revient à s'interroger sur les constats, les enjeux et les objectifs poursuivis.

→ Les constats

Une orientation sexuée

À chaque palier d'orientation – 3^e, 2^{de} générale et technologique, terminale –, comme au sein des spécialités et filières de la voie professionnelle, on peut observer et mesurer les écarts entre les choix des filles et des garçons. Cela se traduit aussi en termes de réussite, de parcours scolaires et d'obtention des diplômes, avec un avantage pour les filles qui, paradoxalement, ne se concrétise pas sur le marché du travail par une meilleure insertion ni une meilleure rémunération.

Des choix stéréotypés

Filles et garçons continuent à se conformer à ce qui est présenté comme leurs domaines respectifs de compétences. Il s'agit d'un conditionnement socio-culturel amorcé dès la petite enfance, qui construit l'identité genrée. Ce conditionnement s'exprime aussi à l'adolescence, notamment au travers des vœux d'orientation, qui peuvent être attribués à des différences d'intérêts et d'aptitudes « naturelles », par méconnaissance de ces processus.

La France fait partie des pays d'Europe dont les représentations sont les plus égalitaires, derrière la Suède et l'Islande (étude « European Values Study », 2017). Selon le rapport de 2025 de France Stratégie Lutter contre les stéréotypes filles garçons. Quel bilan de la décennie, quelles priorités d'ici à 2030 ?, en France, la part de la population adhérant à l'idée que « les femmes devraient rester à la maison » a été divisée par deux entre 2000 et 2014 (passant de 44 % à 22 %). Mais cette baisse ralentit. L'effet induit par le développement massif des réseaux sociaux est alarmant : ils agissent comme une arme de construction massive des stéréotypes de genre, en les relayant et en les amplifiant dès le plus jeune âge. La part des 18-24 ans se disant « tout à fait d'accord » avec l'affirmation « les filles ont autant l'esprit scientifique que les garçons » a nettement reculé, passant de 62 %, en 2014, à 53 %, en 2022.

La variable du niveau socioculturel

Les filles réussissent mieux aux examens que les garçons, quel que soit le niveau social des parents. Cependant, l'écart observé est faible dans les milieux favorisés et beaucoup plus important dans les milieux défavorisés. Cette variable est d'ailleurs encore plus prégnante entre les garçons : les places des plus grandes écoles sont monopolisées par des garçons issus de milieux favorisés, alors que les décrocheurs des lycées professionnels sont majoritairement issus de milieux défavorisés.

Globalement et statistiquement, en termes d'orientation, on observe :

- un passage en 2^{de} GT plus fréquent pour les filles et une surreprésentation des garçons en voie pro ;
- un choix plus courant de l'apprentissage par les garçons ;
- un décrochage scolaire plus important de la part des garçons ;
- très peu de spécialités de CAP et de bac pro mixtes, hormis essentiellement les secteurs de la vente et de l'hôtellerie-restauration ;
- certains bacs technologiques très sexués, tels que les bacs STI2D et ST2S ;
- certains choix d'EDS (enseignements de spécialité) en 1^{re} et en terminale aussi très sexués : la plupart des garçons désertent les arts et les humanités et sont minoritaires en langues ; la plupart des filles se détournent du numérique et des sciences de l'ingénieur. En 1^{re} générale, à la rentrée 2024, l'EDS mathématiques était le premier choix des élèves : 57,5 % des lycéennes et 76,7 % des lycéens l'ont privilégié. Mais en terminale, les filles l'abandonnent plus souvent : seulement 34 % d'entre elles ont fait le choix des maths, contre 58 % des garçons.

Ces choix préfigurent très largement les filières dans lesquelles les élèves s'orientent dans le supérieur et se répartissent dans le monde du travail : les filles, en majorité plus diplômées, briguent des filières souvent moins porteuses en termes d'emploi et de rémunération que celles sélectionnées par les garçons, qui, eux, plébiscitent les études de STIM (science, technologie, ingénierie et maths).

Source : « Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur », une brochure statistique publiée chaque année par la DEPP (Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance), qui traite des parcours scolaires différenciés des filles et des garçons, et inclut des comparaisons internationales et des données sur la réussite et le vécu scolaire des élèves.



Guide du référent ou de la référente égalité filles-garçons en établissement

Favoriser la mixité dans les parcours d'orientation des élèves

→ Les enjeux

Les enjeux sont multiples. Promouvoir la mixité des filières et des métiers n'a pas pour but d'atteindre 50% de maçonnes et 50% d'infirmiers! Cette démarche a pour objectif d'atténuer le poids des préjugés dans l'attribution des compétences aux uns et aux autres et, donc, de permettre à chacun et chacune de construire plus librement son parcours.

Il est donc question, en premier lieu, d'un enjeu de liberté de choix, donc démocratique, qui engage aussi un enjeu d'égalité de traitement et un enjeu d'avenir, pour une participation équitable aux défis technologiques, numériques, climatiques, énergétiques ou sociétaux.

Il s'agit, enfin, d'un enjeu de citoyenneté:

malgré des progrès continus ces dix dernières années, à poste, à temps de travail et à niveau de compétence égaux, un écart de salaire d'environ 6% perdure entre les femmes et les hommes. L'égalité salariale demeure, par conséquent, un but à atteindre.

Vient ensuite l'enjeu économique, de mieux en mieux évalué. L'absence de mixité limite les viviers de candidatures et génère des difficultés de recrutement dans certains métiers. Cette absence de mixité fait peser le risque d'une sous-utilisation des talents disponibles. De plus, la mixité améliore la satisfaction au travail. Les entreprises ont pu mesurer son effet positif. Avec davantage de diversité, le climat au sein des équipes s'améliore et l'innovation et la créativité progressent.

L'idée encore répandue chez les élèves, mais aussi au sein des équipes éducatives, qu'un choix atypique mène forcément à des difficultés d'embauche, doit évoluer.

«Je voulais faire de la mécanique auto, mais j'avais en tête l'exemple d'une amie de ma mère qui n'avait pas réussi à être embauchée. Alors je n'ai pas osé, mais maintenant je le regrette.» Cyrielle, élève en CAP agent de propreté et d'hygiène.

Enfin, il a été mesuré précisément, notamment dans les travaux du psycholinguiste [Pascal Gygax](#), qu'en favorisant chez les élèves une représentation mixte des professions, grâce à la déclinaison systématique des noms de métiers au féminin et au masculin, on augmente leur sentiment de confiance et d'aptitude à réussir.

En conclusion, il est essentiel de faire comprendre aux élèves et aux équipes éducatives ces enjeux ainsi que le coût de l'absence de mixité à chaque plan, individuel, social et économique. Cela permet également de clarifier les objectifs:

- **enjeu démocratique:** avoir la liberté dans ses choix de vie;
- **enjeu citoyen** d'égalité professionnelle, notamment concernant les rémunérations;
- **enjeu économique:** en exploitant tous les talents, en améliorant le climat sur le lieu de travail, la mixité développe l'innovation et augmente la productivité.



→ Les objectifs et leur cadre

Garantir l'égalité des chances des filles et des garçons est une mission fondamentale de l'École, figurant dans le code de l'éducation.

La loi du 8 juillet 2013 a inscrit dans les missions des écoles supérieures du professorat et de l'éducation celle de «sensibiliser l'ensemble des personnels enseignants et d'éducation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations» ([article L721-2 du code de l'éducation](#)).

Cette mission fondamentale est également déclinée dans de nombreux textes et plans :

L'axe 4 du [Plan interministériel 2023-2027 pour l'égalité entre les femmes et les hommes](#) engage le ministère, d'une part, à «irriguer les enjeux d'égalité filles-garçons sur l'ensemble de la chaîne éducative» et, d'autre part, à «favoriser la mixité des filières», notamment en actionnant le levier de l'accompagnement à l'orientation et à la découverte des métiers.

L'ensemble des dispositifs et textes de cadrage de l'orientation scolaire (le Parcours Avenir, la découverte des métiers au collège, le Plan Avenir) font du développement de la mixité des parcours de formation un enjeu essentiel.

Cet enjeu est également présent dans les deux *Référentiels Avenir(s) des compétences à s'orienter*, collège et lycée, notamment à travers les compétences «M'interroger sur les clichés» (collège) et «Interroger et déconstruire les représentations» (lycée).

Lancé à la rentrée 2025, [le Plan d'actions Filles et maths](#) a pour objectif de mobiliser la communauté éducative et les parents afin d'inciter les filles à se former aux sciences de l'ingénieur et du numérique. **Ses principales mesures sont :** former tous les personnels de l'Éducation nationale ; afficher une charte de lutte contre les stéréotypes en salle des professeurs ; créer en 4^e et en 3^e des classes à horaires aménagés en mathématiques et en sciences ; de la 3^e à la terminale, mettre en place des rencontres systématiques avec des rôles modèles.

Les objectifs fixés pour 2030 sont : obtenir 30000 filles de plus qui choisissent l'enseignement de spécialité de mathématiques en classe de 1^{re} et le conservent en terminale ; compter au moins 30% de filles dans les CPGE scientifiques et au moins 30% de femmes parmi les professeurs nouvellement nommés en classes préparatoires.



Zoom sur le label égalité filles-garçons

Depuis 2022, afin de promouvoir une approche intégrée de l'égalité prenant en compte les différents niveaux d'intervention d'un établissement (actions pédagogiques, vie scolaire, formation, espaces physiques...), tous les collèges et les lycées, publics et privés sous contrat, peuvent s'engager dans une démarche de labellisation. [La circulaire du 10 mars 2022](#) précise les enjeux, les leviers et les modalités de l'obtention du label. Un référentiel donnant des pistes indicatives y est annexé. En 2025, plus de 1500 établissements sont labellisés.

 À lire: la présentation du label sur [Éduscol](#).

2. Référent ou référente égalité filles-garçons, quel est votre rôle ?

Depuis la rentrée 2018, chaque établissement du second degré doit nommer au moins un référent ou une référente égalité filles-garçons (les binômes enseignant ou enseignante + personnel d'éducation étant encouragés).

Un binôme de référents égalité filles-garçons en collège témoigne dans ce guide de son expérience.

« Nous sommes un binôme homme-femme pour cette mission, c'est idéal ! »

En tant que référent ou référente, vous avez pour mission de diffuser une culture de l'égalité au sein de l'école, à travers :

- la mise en œuvre d'actions éducatives pour sensibiliser les élèves ;
- la diffusion d'information aux équipes éducatives et leur sensibilisation ;
- la mobilisation autour des temps forts de l'égalité filles-garçons ;
- le développement d'actions partenariales avec les associations promouvant l'égalité entre les filles et les garçons.

Votre rôle est également d'ouvrir le dialogue avec les familles.

Dans le champ de l'orientation scolaire et professionnelle, votre mission consiste spécifiquement à « améliorer la prise en compte des enjeux de mixité des filières et des métiers, notamment dans la préparation de l'orientation des élèves ».

« Notre rôle consiste à faire prendre conscience des biais en jeu : les nôtres, ceux des familles, ceux des élèves, à les identifier et à en parler. »

Pour ce faire, sous l'autorité du chef ou de la cheffe d'établissement, vous articulez votre action avec celle d'autres référents et personnels des établissements : professeurs principaux et professeurs principales, référents et référentes découverte des métiers des collèges, psys-EN...

« Nous sommes destinataires d'une lettre de mission et d'une feuille de route émanant du rectorat et nous rédigeons un bilan annuel. »

Afin de mener à bien ces missions, il est essentiel que vous soyez identifié ou identifiée au sein des équipes de votre établissement. Certains moments clés de l'année (réunions de rentrée, instances...) et certaines pratiques (affichage en salle des professeurs, envois de mails d'information, identification sur votre casier...) peuvent vous aider à vous faire connaître.



« Nous sommes bien identifiés dans notre collège, il y a un organigramme en salle des profs et des messages faits en direction des équipes. Nous avons aussi mis une affiche sur la porte de nos salles de cours pour être visibles des élèves. »

3. Comment impulser une dynamique au sein de votre établissement ?

- **En réalisant un diagnostic interne :** un diagnostic partagé permet de sensibiliser l'ensemble de l'équipe et de disposer des éléments factuels. Il est important de s'appuyer sur l'équipe de direction et d'y associer d'autres personnels de l'établissement (équipe de la vie scolaire, psychologue de l'Éducation nationale, etc.). Pour ce faire, vous pouvez vous appuyer sur le module « PPO (programme pluriannuel d'éducation à l'orientation) » de votre établissement, qui intègre la thématique égalité filles-garçons. Vous pouvez aussi trouver de nombreux exemples dans le [Mémento à l'usage des chef.fes d'établissement \[...\], réalisé par le centre Hubertine Auclert](#).

« L'équipe de direction a un rôle très important, notamment pour l'accès aux données sur l'orientation (statistiques de l'établissement). Elle impulse le programme du CESCE (Comité d'éducation à la santé, à la citoyenneté et à l'environnement) et nous apporte un soutien rédactionnel pour la demande de labellisation. Elle est également facilitatrice pour la sensibilisation des collègues et pour l'accès aux formations dédiées aux référents et référentes égalité filles-garçons, et à la thématique en général. »

- **En participant aux différentes instances de l'établissement** (CA, CVC, CVL, CESCE, conseil pédagogique, etc.) et en s'appuyant sur les cadres existants, tels que le projet d'établissement, le règlement intérieur, etc.
- **En introduisant des actions spécifiques et en les rendant visibles** à l'aide de l'équipe éducative (pys-EN, professeurs documentalistes...).
- **En associant les élèves, au-delà du CVC et du CVL, à la réflexion et à la mise en œuvre d'actions dans l'établissement.** Par exemple : en nommant des ambassadeurs et ambassadrices de l'égalité.

« Avec les élèves, il faut impulser les choses avec subtilité et ne pas prendre le risque d'être moralisateurs ou bien dans le jugement : ils et elles répètent parfois simplement ce qui se dit à la maison. »

- **En veillant à ce que toutes les actions mises en œuvre prennent en compte la thématique sur les différents niveaux** et en consultant le PPO de l'établissement.

- **En engageant l'établissement dans une démarche de formation** (Plan académique de formation, Magistère, webinaires...). La labellisation et le Plan Filles et maths sont désormais des appuis.

- **En sensibilisant et en conseillant l'équipe éducative sur la thématique.** Par exemple, en accompagnant les référents et les référentes découverte des métiers dans la façon d'aborder cet objectif (langage, posture, rôles modèles), les professeurs et professeures documentalistes dans le choix des ressources.

« Avec les collègues, il est possible d'envisager une formation dans l'établissement. Certains enseignants sont difficiles à mobiliser, mais une majorité est maintenant partie prenante. »

- **En diffusant des outils, des ressources et des informations** en lien avec la thématique (événements, circulaires, etc.).

- **En appliquant la communication égalitaire** (hors point médian) pour soi-même, dans ses échanges au quotidien, et en veillant à ce qu'elle soit appliquée dans les documents officiels de l'établissement (ex. : règlement intérieur), en accord avec la [circulaire du 5 mai 2021](#).

« L'usage de la féminisation des métiers et des fonctions doit être recherché. De même, le choix des exemples ou des énoncés en situation d'enseignement doit respecter l'égalité entre les filles et les garçons, tant par la féminisation des termes que par la lutte contre les représentations stéréotypées. »

- **En veillant à ne pas réduire la problématique à l'orientation des filles :** il ne faut pas donner à penser implicitement que les garçons ne sont pas impactés par des stéréotypes propres et n'ont pas besoin de diversifier leurs choix de parcours.

« C'est un travail de longue haleine, qui se fait au quotidien dès la 6^e, il est très important de commencer tôt, en 3^e il est déjà trop tard. Notre travail consiste à semer des graines pour transmettre un fond d'égalité. »

Guide du référent ou de la référente égalité filles-garçons en établissement

Favoriser la mixité dans les parcours d'orientation des élèves

Zoom sur le rôle modèle

Ce concept vient de l'anglais *role model*. Il a été inventé par le sociologue Robert King Merton. Il désigne une personne qui nous inspire, nous pousse à réfléchir, nous guide. Dans le cadre de la lutte contre les stéréotypes en orientation, le rôle modèle est le représentant d'un métier dans lequel les garçons sont minoritaires ou la représentante d'un métier dans lequel les filles sont minoritaires. Sans avoir à l'explicitier dans son discours, le rôle modèle incarne un possible pour les garçons ou les filles. L'existence d'un rôle modèle permet d'éviter les effets pervers d'un message ciblé : mécanismes de résistance à la stigmatisation et/ou injonction chez les élèves du genre minoritaire (par exemple : « Les filles, devenez ingénieures ! ») et sentiment d'exclusion chez les autres.

À visionner : Isabelle Collet, informaticienne et chercheuse en sciences de l'éducation, indique les points de vigilance à identifier lorsqu'un ou une pro intervient dans votre classe, dans ces [3 vidéos réalisées avec l'Inria et la fondation Blaise Pascal](#).

4. Quelles personnes ressources pouvez-vous mobiliser ?

→ Le référent ou la référente académique égalité filles-garçons

Dans chaque académie, une à deux personnes sont nommées référent ou référente égalité filles-garçons par la rectrice ou le recteur. Leur mission consiste à coordonner la mise en œuvre de la politique éducative académique en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons à l'école, en relation avec les partenaires locaux (associations, entreprises, autres services de l'État).

Les référents et référentes académiques peuvent être contactés pour :

- se renseigner sur les formations offertes dans l'académie ;
- organiser des actions éducatives variées (journées de sensibilisation, concours...) et y participer ;
- mettre en place des projets en faveur de l'égalité ; s'engager dans la démarche de labellisation égalité filles-garçons.

Vous pouvez retrouver les coordonnées de la mission égalité de votre académie dans l'annuaire disponible sur [Éduscol](#).

« Il est très important et très utile de se rapprocher des référents départementaux et/ou académiques. »

→ Les DRDFE et les DDDFE

Les DRDFE (directions régionales aux droits des femmes et à l'égalité) sont les services déconcentrés du ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, rattachés au Secrétariat général pour les affaires régionales sous l'autorité des préfets et préfètes de région.

Avec les DDDFE (délégués départementaux et les déléguées départementales aux droits des femmes et à l'égalité), ces services ont pour mission de mettre en œuvre la politique du gouvernement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de promouvoir les droits des femmes. Ils veillent à la prise en compte d'une approche intégrée, transversale et systémique de l'égalité dans l'ensemble des politiques publiques (éducative, économique, sociale, sanitaire, sportive et culturelle), tout en recourant à des actions spécifiques pour corriger les inégalités existantes.

Une de leurs priorités est la promotion de l'égalité professionnelle, de la mixité dans les emplois et de l'entrepreneuriat des femmes.

Pourquoi et comment solliciter les DRDFE et les DDDFE ?

Avec les missions académiques égalité filles-garçons, les DRDFE et les DDDFE mènent des actions partenariales qui s'inscrivent dans le cadre des déclinaisons locales de la Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif.

→ Les Régions

Depuis la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les Régions ont la compétence d'organiser « des actions d'information sur les métiers et les formations aux niveaux régional, national et européen ainsi que sur la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en direction des élèves et de leurs familles, des apprentis ainsi que des étudiants, notamment dans les établissements scolaires et universitaires. »

Guide du référent ou de la référente égalité filles-garçons en établissement

Favoriser la mixité dans les parcours d'orientation des élèves

Les Régions doivent délivrer « une information qui contribue à la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » (cf. *Cadre national de référence relatif à la mise en œuvre des compétences de l'État et des Régions en matière d'information et d'orientation pour les publics scolaires, étudiant et apprenti*).


Les Régions disposent de services dédiés à l'orientation que vous pouvez solliciter pour organiser des actions spécifiques sur la thématique.

→ Les associations

Se reporter aux sites académiques pour connaître les associations (ayant [un agrément national](#) ou académique).

En résumé, voici 3 points à garder à l'esprit pour mobiliser vos collègues et optimiser l'efficacité de vos actions :

- avoir l'aval des instances ;
- se rapprocher des personnels ressources (internes et externes à l'établissement) ;
- fédérer vos collègues autour d'un projet.

 Merci à Claire Raymond et Hervé Grall, du collège Pierre Dezarnaulds, à Châtillon-sur-Loire (45), pour leurs témoignages.

5. Quels sont les outils à votre disposition ?

De manière générale et transversale, l'ensemble des outils et des ressources de l'Onisep prennent en compte la question de l'égalité filles-garçons et adoptent une communication égalitaire sans stéréotypes de genre. Par exemple, les noms des métiers sont toujours proposés au masculin et au féminin ; les témoignages des professionnels femmes et hommes et les visuels choisis, tout en tenant compte des réalités, ne renforcent pas les stéréotypes persistants... De ce fait, dans un contexte d'activités proposées aux élèves, les ressources de l'Onisep sont une valeur sûre.

De manière plus spécifique, l'Onisep développe des ressources qui aident à travailler directement la thématique de l'égalité filles-garçons et qui amènent les élèves à prendre conscience du poids des stéréotypes de genre dans leurs choix d'orientation.

Toutes ces ressources se retrouvent désormais dans Avenir(s). Cette plateforme numérique offre aux élèves et aux équipes pédagogiques un accès personnalisé à des outils et à des services. Un portfolio permet à chaque jeune de garder la trace de ses apprentissages et de ses activités, et de construire progressivement son parcours d'orientation.

Les ressources proposées ont pour ambition de favoriser l'exploration de métiers, de champs professionnels, de cursus de formation et de lutter contre l'autocensure des élèves.

Pour commencer, vous pouvez consulter les modèles de progressions pédagogiques par niveaux et découvrir plus particulièrement les activités liées à la thématique de l'égalité filles-garçons qui y sont intégrées. Ces activités sont entièrement modifiables selon vos besoins.

D'autres activités de ce type sont mises à votre disposition dans le catalogue d'activités pédagogiques dédiées à l'orientation. Pour y accéder, utilisez les mots-clés « mixité », « égalité », « filles garçons ».

Exemples d'activités dans la plateforme Avenir(s) :

« Ce que les jouets disent des métiers » (collège et lycée professionnel)

Dans cette activité, les élèves confrontent leurs réflexions sur des métiers à travers le prisme du genre. Ils et elles mesurent combien les stéréotypes influencent les choix d'orientation. Une analyse de catalogue de jouets les amène à identifier l'origine des stéréotypes et le lien qui peut être fait avec les métiers.

« Jeu des 12 portraits - Qui est une fille ? Qui est un garçon ? » (4^e, 3^e)

Dans ce jeu sérieux, les élèves identifient les stéréotypes de genre à partir de portraits de jeunes, s'interrogent sur les clichés et prennent conscience de leurs propres représentations genrées.

« Chaussons les lunettes de genre » (3^e, 2^{de} GT, CAP et bac pro)

Cette activité invite les élèves à observer l'organisation du travail sur leur lieu de stage avec des lunettes de genre. Après avoir découvert les enjeux de la mixité dans le monde du travail, ils et elles construisent une grille d'observation pour leur stage et en font une exploitation à leur retour.

« Quiz égalité » (collège, LEGT, LP)

Ces quiz visent à sensibiliser les élèves à la question de l'égalité filles-garçons et femmes-hommes.

Guide du référent ou de la référente égalité filles-garçons en établissement

Favoriser la mixité dans les parcours d'orientation des élèves

Les réponses, particulièrement développées et documentées, permettent d'enrichir les connaissances des élèves à propos de l'évolution de la place des femmes et des hommes dans la société, des enjeux de la mixité et de l'influence des stéréotypes de genre.

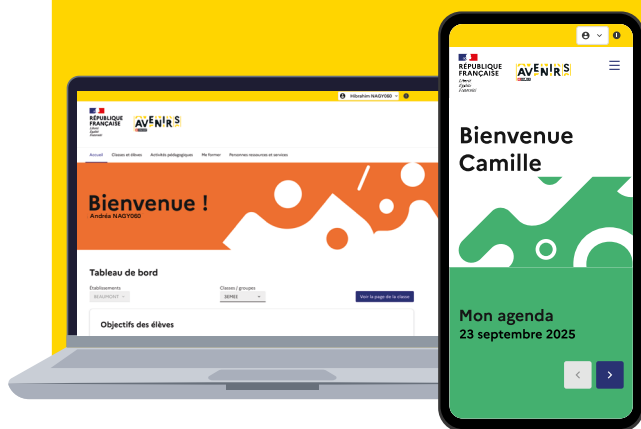
« Préparer un entretien d'embauche/Passer un entretien d'embauche » (LEGT, LP)

Ici, les élèves simulent un entretien d'embauche pour un métier encore très peu mixte. L'objectif est de les faire réfléchir sur les origines de la répartition des femmes et des hommes dans les métiers, sur les causes et les conséquences de la division sexuée du travail.

Une fois que vous avez choisi les activités pour chaque niveau, en concertation avec les membres de l'équipe impliqués dans ce travail, vous pourrez les assigner aux élèves pour qu'elles apparaissent dans leur agenda. Vous pourrez y ajouter des événements organisés autour de cette thématique. Les élèves visualiseront ainsi leur progression tout au long de l'année.

D'autres ressources sont accessibles sur [Éduscol](#) pour travailler la question de l'égalité filles-garçons avec les élèves sur différents supports : vidéos, concours, bandes dessinées, expositions, jeux...

La plateforme AVENIR|S| socle de l'accompagnement à l'orientation



AVENIR|S| est une plateforme numérique gratuite conçue et développée par l'Onisep. Destinée aux élèves de la 5^e à la terminale pour construire leur projet d'orientation ainsi qu'aux professionnels de l'éducation qui les accompagnent, elle permet de :

- travailler la connaissance de soi,
- découvrir les métiers et le monde professionnel,
- découvrir la variété des parcours et toutes les formations envisageables.



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

AVENIRS
ONISEP

