

### Contexte politique

L'éducation et la formation sont essentielles pour déterminer les opportunités et façonner les aspirations des filles et des femmes. Garantir l'égalité de traitement dans l'éducation est un mécanisme important pour réaliser le plein potentiel des femmes, ainsi que pour respecter leur liberté de pensée et éliminer la discrimination à leur égard.

#### La stratégie Europe 2020

- Vise à atteindre une croissance intelligente, durable et inclusive par la création d'emplois et la réduction de la pauvreté dans l'UE.
- L'objectif d'atteindre un taux d'emploi de 75 % pour les femmes et les hommes âgés de 20 à 64 ans requiert que les États membres renforcent l'éducation et la formation des femmes, en particulier dans les secteurs où elles sont sous-représentées.
- La stratégie se fixe pour objectif principal de réduire le taux de déscolarisation précoce à moins de 10 % et de faire en sorte qu'au moins 40 % des 30 à 34 ans terminent des études de troisième cycle.
- L'«Union de l'innovation», l'une des sept initiatives phare de la stratégie Europe 2020, soutient l'investissement dans la recherche et le développement et dans des actions visant à améliorer la capacité de transformer la recherche en nouveaux services et produits.
- «Horizon 2020», l'instrument financier de mise en œuvre de l'Union de l'innovation, promeut la parité femmes/hommes dans les équipes de recherche en en faisant un critère de classement dans la sélection des propositions ayant obtenu les mêmes scores et dans la prise de décision afin d'atteindre l'objectif de 40 % des femmes ou des hommes sous-représentés dans chaque groupe [par exemple les groupes d'expert(e)s] et comités (par exemple les comités d'évaluation).

#### Le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020)

Réaffirme que le Conseil est déterminé à réaliser les ambitions de l'UE en matière d'égalité de genre, notamment dans trois domaines très importants, à savoir l'emploi, l'éducation et la promotion de l'inclusion sociale, en particulier grâce à la réduction de la pauvreté.

### Objectifs stratégiques du programme d'action de Pékin et indicateurs de l'UE

- B.1.** Assurer un accès égal à l'éducation.
- B.2.** Éliminer l'analphabétisme féminin.
- B.3.** Améliorer l'accès des femmes à la formation professionnelle, à l'enseignement scientifique et technique et à l'éducation permanente.
- B.4.** Mettre au point des systèmes d'enseignement et de formation non discriminatoires.
- B.5.** Allouer des ressources adéquates aux réformes du système éducationnel et suivre leur application.
- B.6.** Promouvoir un processus d'éducation et de formation permanentes à l'intention des filles et des femmes.

En 2007, le Conseil a approuvé trois indicateurs européens, incluant deux sous-indicateurs, destinés à mesurer les progrès accomplis par l'UE dans la réalisation des objectifs du programme d'action de Pékin. Ils portent sur la ségrégation femmes/hommes dans l'éducation, tant horizontalement (c'est-à-dire dans le domaine d'études) que verticalement (c'est-à-dire au niveau du diplôme) et sur le rendement relatif de l'éducation pour les femmes et les hommes en étudiant le taux d'emploi des femmes et des hommes par niveau d'études.

La base de données «Les femmes et les hommes dans l'UE — Faits et chiffres», développée par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, fournit les données et informations les plus récentes et peut être consultée à l'adresse: <http://eige.europa.eu/gender-statistics/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>

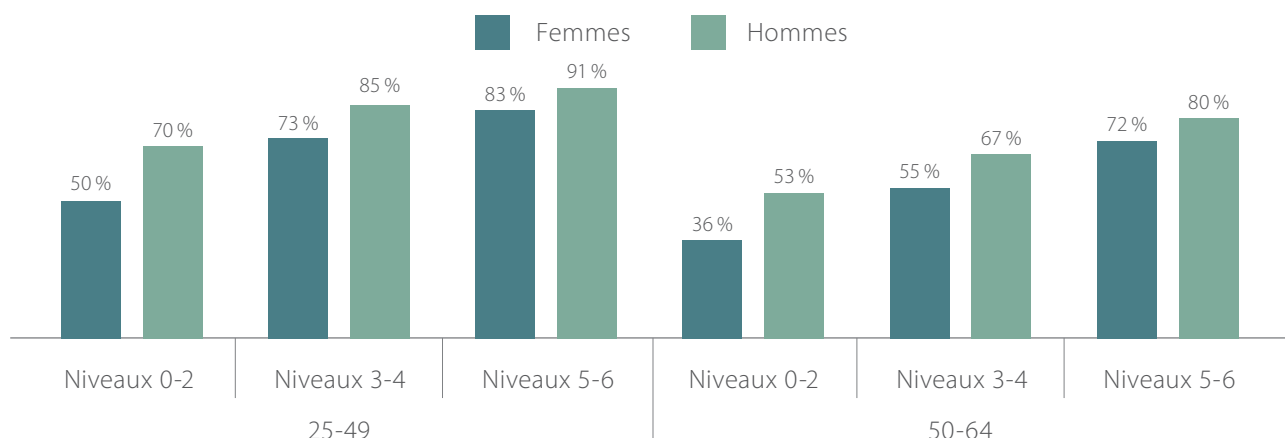
### Conclusions tirées des données de l'UE

#### Les femmes représentent la majorité des diplômé(e)s universitaires dans l'UE

La participation des femmes à l'éducation est supérieure à celle des hommes au niveau de l'enseignement supérieur dans l'UE en 2012 (59 %), cette tendance restant inchangée depuis 2007.



## TAUX D'EMPLOI DES FEMMES ET DES HOMMES PAR NIVEAU ÉDUCATIF ET PAR TRANCHE D'ÂGE, EU-28 (2012)



Source: Eurostat, EU-LFS.

En ce qui concerne les études de troisième cycle, les hommes titulaires d'un doctorat sont toujours plus nombreux que les femmes (53 % en 2012; 54 % en 2007), avec une légère réduction de l'écart femmes/hommes. Les changements sont plus visibles au niveau des États membres. En 2012, les femmes titulaires d'un doctorat étaient plus nombreuses que les hommes dans 12 États membres, contre 9 États membres en 2007.

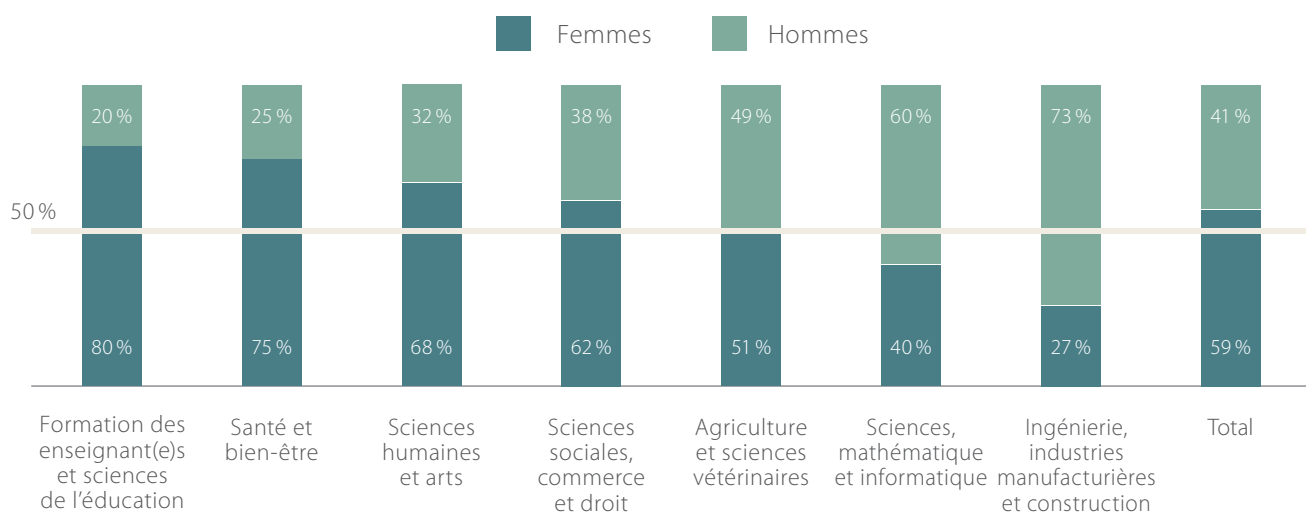
### Les niveaux supérieurs d'études sont liés à une réduction de l'écart femmes/hommes en matière d'emploi

En 2012, le taux d'emploi moyen dans l'EU-28 pour les femmes âgées de 20 à 64 ans était de 62 % contre 74 % pour les hommes. Le taux d'emploi moyen des femmes augmente parallèlement à leur niveau d'études, en particulier pour celles âgées de 25 à 49 ans. En 2012, les femmes ayant fait des études préprimaires, primaires et secondaires inférieures (niveaux 0-2) enregistraient les taux d'emploi les plus faibles (50 % pour les femmes âgées de 25 à 49 ans et 36 % pour les femmes âgées de 50 à 64 ans). Ces chiffres sont largement inférieurs aux taux d'emploi des femmes ayant fait des études

secondaires supérieures et post-secondaires non supérieures (niveaux 3-4), qui sont de 73 % pour les femmes âgées de 25 à 49 ans et de 55 % pour les femmes âgées de 50 à 64 ans. Les femmes ayant terminé les premier et deuxième cycles de l'enseignement supérieur (CITE 5-6) sont plus susceptibles d'être salariées (avec un taux d'emploi de 83 % pour les femmes âgées de 25 à 49 ans et de 72 % pour les femmes âgées de 50 à 64 ans), et leur taux d'emploi se situait bien au-dessus de l'objectif de 75 % visé par la stratégie Europe 2020.

En 2012, l'écart en termes d'emploi dans l'EU-28 entre les femmes et les hommes ayant atteint les niveaux éducatifs 0-2 était de 20 points de pourcentage (pp) pour les 25 à 49 ans et de 17 pp pour les 50 à 64 ans. L'écart en termes d'emploi entre les femmes et les hommes est plus serré pour les niveaux d'éducation 3-4. En effet, en 2012, l'écart en termes d'emploi dans l'EU-28 entre les femmes et les hommes ayant un niveau éducatif 3-4 était respectivement de 13 pp et 12 pp pour les tranches d'âge de 25 à 49 ans et 50 à 64 ans. Au niveau éducatif 5-6, l'écart en termes d'emploi entre les femmes et les hommes était encore plus réduit et s'établissait à 8 pp pour les deux tranches d'âge.

## POURCENTAGE DE FEMMES ET D'HOMMES PAR RAPPORT À L'ENSEMBLE DES DIPLÔMÉ(E)S DES NIVEAUX 5 ET 6 DE LA CITE DANS L'EU-28 (2012)



Source: Eurostat, Statistiques de l'éducation.



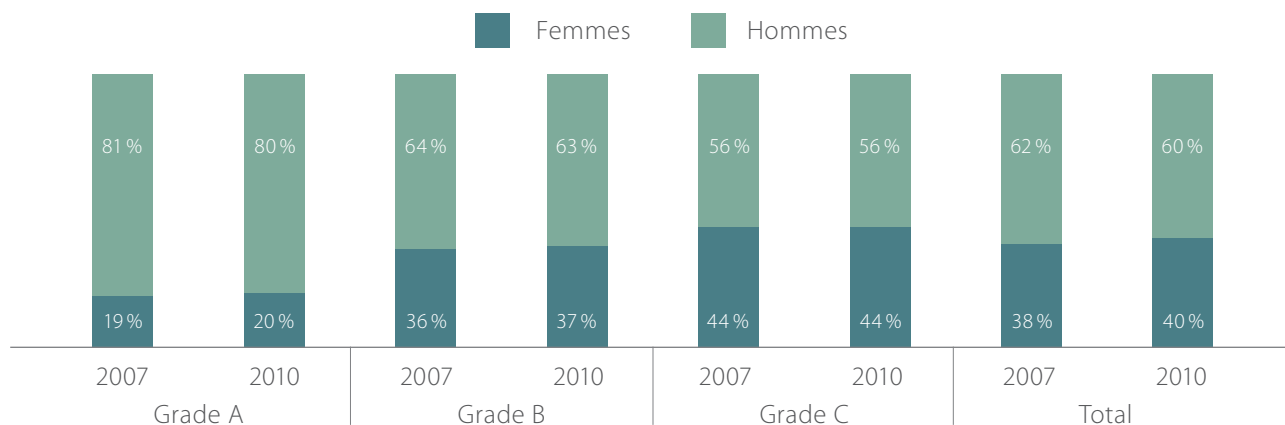
## La ségrégation femmes/hommes est enracinée dans les choix des matières

Malgré les changements intervenus dans le niveau d'éducation des femmes et des hommes, les schémas de ségrégation restent profondément ancrés dans tous les États membres. Ils ont tendance à s'aligner sur les attentes spécifiques en fonction du genre, dans la mesure où les femmes sont sur-représentées dans des secteurs liés aux rôles traditionnels de

la femme, comme la santé et le bien-être, les sciences humaines et les arts ou la formation des enseignant(e)s et les sciences de l'éducation.

Les hommes étaient plus nombreux que les femmes dans l'ingénierie, les industries manufacturières et la construction tant aux niveaux 5 que 6 (CITE 1997) dans tous les États membres en 2012. La participation des femmes et des hommes est plus équilibrée dans l'agriculture et les sciences vétérinaires.

### POURCENTAGE DE FEMMES ET D'HOMMES AU SEIN DU PERSONNEL UNIVERSITAIRE À TOUS LES NIVEAUX DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR EN 2007 ET 2010 (UE)



Source: Commission européenne, She Figures, 2012.

## Les femmes sont sous-représentées aux postes de haut niveau dans les universités dans la plupart des États membres

En 2010, les hommes étaient plus nombreux que les femmes parmi le personnel universitaire à tous les niveaux dans les établissements d'enseignement supérieur et représentaient 60 % du personnel des institutions universitaires (un léger recul par rapport aux 62 % de 2007). La prédominance des hommes au sein du personnel universitaire est toujours de mise dans la plupart des États membres. On observe des différences significatives dans les niveaux de ségrégation verticale au sein des trois grades du personnel académique. En 2010, dans l'EU-27, les femmes représentaient en moyenne 44 % des postes de grade C [le premier grade/poste qu'occupe normalement un(e) titulaire de doctorat récemment diplômé(e) (CITE 6)], 37 % des postes de grade B (chercheurs/chercheuses occupant des postes moins élevés que les postes supérieurs mais plus élevés que les nouveaux et nouvelles titulaires d'un

doctorat) et 20 % seulement des postes de grade A (le grade/poste le plus élevé donnant généralement accès à la recherche). Le tableau n'est guère différent de celui de 2007 (où les femmes occupaient 44 % des postes de grade C, 36 % des postes de grade B et 19 % des postes de grade A).

Les femmes continuent à renforcer leur présence dans l'enseignement supérieur et sont plus nombreuses que les hommes dans de nombreux domaines de l'enseignement de troisième cycle. Cependant, la ségrégation entre les femmes et les hommes, tant horizontale que verticale, n'a pas évolué au même rythme. De ce fait, le choix de carrière des femmes et des hommes dans les secteurs non traditionnels ne progresse pas dans la même proportion au sein des différentes professions et les femmes n'ont pas accès aux mêmes possibilités de carrière.

Dans le monde académique, la présence des femmes et leur accès au niveau supérieur doivent encore être améliorés et soutenus et la majorité des États membres doivent s'attaquer à ce problème.

## Initiatives utiles

Il est reconnu que les **stéréotypes de genre** sont une cause de la ségrégation femmes/hommes et de l'inégalité de genre dans le domaine de l'éducation et de la formation et que plusieurs mesures mises en œuvre par les États membres s'y attaquent. Une attention particulière est accordée au programme scolaire, à la discussion des rôles et des stéréotypes de genre et à l'égalité dans les études sociales ou dans l'histoire (*Folkeskole* danoise). Le plan d'action chypriote sur l'égalité de genre dans l'éducation (2014-2017) englobe des mesures relatives aux rôles et aux stéréotypes de genre dans la famille et dans la société. La proposition tchèque de plan stratégique à moyen terme en faveur de l'égalité de genre, qui fait le point de la situation de l'égalité de genre et qui est présentée par le ministère de l'éducation, de la jeunesse et des sports, fait de la suppression des conséquences des stéréotypes de genre l'un des objectifs de la politique éducative. En Croatie, les règles applicables aux manuels scolaires prévoient que «les manuels scolaires doivent préparer femmes et hommes à une participation effective et égale dans tous les domaines de la vie» et «promouvoir l'égalité de genre». L'Institut pédagogique, qui est l'autorité grecque chargée du matériel didactique, a pris des mesures pour supprimer les stéréotypes offensants pour les femmes par le biais de cadres scolaires intégrés interthématiques (2004). Le programme scolaire hongrois inclut les droits humains, la sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes et les comportements en la matière dans le programme pédagogique.



**Le renforcement des capacités en matière d'égalité de genre** dans les systèmes éducatifs et la fourniture de matériel de soutien au personnel éducatif font partie des mesures mises en œuvre par certains États membres dans le cadre de leur politique d'égalité de genre dans l'éducation. L'Institut pédagogique chypriote a créé une page web à l'intention des enseignant(e)s. Elle est consacrée à l'égalité de genre et contient aussi bien des informations que du matériel sur l'égalité des chances pour les garçons et les filles à l'école. En Lituanie, une aide pédagogique «Possibilités de promouvoir l'égalité de genre à l'école» informe les enseignant(e)s et les sociopédagogues sur les objectifs de l'égalité de genre à l'école et propose des outils sur l'éducation à l'égalité entre les femmes et les hommes à l'école et dans la communauté scolaire au sens large. Dans le cadre de la collaboration entre le ministère espagnol de l'éducation, de la culture et des sports et du ministère de la santé, des services sociaux et de l'égalité, le portail Intercambia a été créé afin de faciliter l'accès à l'information et l'échange d'informations (ressources en technologies de l'information et de la communication (TIC), base de données et statistiques) et de connaissances sur les pratiques éducatives favorisant l'égalité des chances et prévenant la violence fondée sur le genre.

## PROGRÈS ET OBSTACLES DANS LE DOMAINE B: L'ÉDUCATION ET LA FORMATION DES FEMMES

PROGRÈS	OBSTACLES
<ul style="list-style-type: none"> <li>L'écart entre les femmes et les hommes dans plusieurs secteurs éducatifs dominés par les hommes se réduit lentement.</li> <li>Globalement, on recense plus de femmes parmi les titulaires d'un diplôme universitaire dans tous les États membres.</li> <li>L'écart femmes/hommes en matière d'emploi est plus réduit en ce qui concerne les niveaux d'instruction élevés (5-6) et les femmes de cette catégorie sont moins touchées par la crise économique.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le rythme du changement de la ségrégation entre les femmes et les hommes dans l'éducation est lent, tant horizontalement que verticalement.</li> <li>Les femmes sont mal représentées dans les échelons supérieurs des universités.</li> <li>L'écart femmes/hommes en matière d'emploi reste une réalité à tous les niveaux d'éducation.</li> </ul>

## La voie à suivre pour l'UE

- Continuer à combattre et à briser tant les stéréotypes que la ségrégation fondés sur le genre dans l'éducation et la formation en soutenant des programmes scolaires sensibles au genre dans l'éducation, l'orientation professionnelle, les campagnes médiatiques qui incitent les filles et les garçons, les femmes et les hommes à s'engager dans des carrières correspondant à leurs compétences et à leurs aptitudes.
- Lutter contre la ségrégation entre les femmes et les hommes dans l'éducation car elle aboutit à de nouvelles inégalités sur le marché du travail et contribue aux différences dans les débouchés économiques des femmes et des hommes.
- Garantir des possibilités professionnelles et une évolution de carrière aux femmes et aux hommes qui optent pour des secteurs non traditionnels généralement associés à l'autre sexe.
- Créer des possibilités afin que les femmes puissent exploiter leur niveau de formation supérieure autant que les hommes et s'attaquer au «plafond de verre» auquel se heurtent les femmes dans le monde académique.

## Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) est le centre de connaissances de l'UE sur l'égalité de genre. L'EIGE soutient les responsables politiques et toutes les institutions compétentes dans leurs efforts pour que l'égalité entre les femmes et les hommes soit une réalité pour toutes et tous, en Europe mais aussi au-delà, en leur apportant également une expertise spécifique et des données comparables et fiables sur l'égalité de genre en Europe.

Pour en savoir plus: <http://eige.europa.eu>

Le centre de documentation et de ressources (RDC) de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes est un outil pratique et innovant conçu pour aider à localiser les ressources clés sur l'égalité de genre, faciliter l'échange de connaissances entre les parties intéressées par les politiques et pratiques relatives à l'égalité de genre et offrir un espace de discussion et de débat en ligne.

Pour en savoir plus: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



### Contact:

Institut européen pour l'égalité  
entre les hommes et les femmes  
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITUANIE  
Tél. +370 5215-7444/7400

[facebook.com/eige.europa.eu](https://facebook.com/eige.europa.eu)

[twitter.com/eurogender](https://twitter.com/eurogender)

[youtube.com/eurogender](https://youtube.com/eurogender)

<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9218-565-7

doi:10.2839/26160

MH-04-15-022-FR-N