



HAL
open science

Quel est l'impact de la sexualisation de l'éducation sur l'égalité professionnelle hommes-femmes ?

Loriane Martina

► **To cite this version:**

Loriane Martina. Quel est l'impact de la sexualisation de l'éducation sur l'égalité professionnelle hommes-femmes?. Gestion et management. 2013. dumas-00934309

HAL Id: dumas-00934309

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00934309v1>

Submitted on 21 Jan 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Mémoire de stage

Quel est l'impact de la sexualisation de l'éducation sur l'égalité professionnelle hommes-femmes ?



Présenté par : Loriane MARTINA

Nom de l'entreprise : ACAF

Tuteur entreprise : Martine SANGALLI

Tuteur universitaire : Emmanuel ABORD DE CHATILLON

**Master 2 Professionnel - Formation Initiale
Master Management
Spécialité Ressources Humaines
2012 - 2013**



upmf
Grenoble
Université Pierre-Mendès-France
Sciences sociales & humaines

Avertissement :

L'IAE de Grenoble, au sein de l'Université Pierre-Mendès-France, n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les mémoires des candidats aux masters en alternance : ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur.

Tenant compte de la confidentialité des informations ayant trait à telle ou telle entreprise, une éventuelle diffusion relève de la seule responsabilité de l'auteur et ne peut être faite sans son accord.

RESUME

En France, on observe une sexualisation des métiers et des filières scolaires dès l'adolescence. Cette sexualisation a par la suite une répercussion sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et ce à toutes les étapes de la carrière.

Ce mémoire a pour but de répondre à la problématique suivante : quel est l'impact de la sexualisation de l'éducation sur l'égalité professionnelle hommes-femmes ? La première partie du mémoire abordera la sexualisation de l'éducation et son impact sur les choix de carrière. La deuxième partie traitera de l'impact de cette sexualisation sur l'égalité hommes-femmes. La dernière partie abordera les solutions qui s'offrent aux entreprises pour favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ce mémoire sera illustré tout au long de ces parties par l'exemple de la société ACAF, PME qui œuvre pour l'égalité professionnelle entre ses salariés.

Mots clés :

Egalité professionnelle – stéréotypes – sexualisation – inégalités.

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier mon maître de stage, Martine SANGALLI, d'une part pour m'avoir donné l'opportunité de réaliser mon stage au sein de la société ACAF, et d'autre part pour sa disponibilité et son aide tout au long de ce stage.

Je tiens également à remercier Laurie MEDARD, qui m'a formée tout au long de ce stage. Je la remercie pour sa patience, ses conseils et son soutien durant toute ma formation.

D'une manière générale je remercie tous les salariés de la société ACAF pour leur accueil et leur gentillesse durant ces six mois.

Je remercie également mon tuteur, Monsieur Emmanuel ABORD DE CHATILLON pour ses conseils et son aide.

FICHE D'IDENTITE

➤ **Lieu du stage :**

Société ACAF

15 Rue de Belledonne

CS 90612

38322 EYBENS CEDEX

Tel : 04 76 12 95 80

Fax : 04 76 12 95 81

➤ **Durée du stage :**

Du : 01 avril 2013

Au : 30 septembre 2013

Durée : 6 mois

➤ **Maitre de stage :**

Martine SANGALLI - Directrice des Ressources Humaines

Tel : 04 76 12 02 32

Email : m.sangalli@acaf.fr

➤ **Enseignant tuteur :**

Emmanuel ABORD DE CHATILLON – Enseignant chercheur : Responsable du Master 2 Management stratégique des Ressources Humaines

➤ **Missions réalisées :**

Au niveau de l'égalité Hommes/Femmes : réalisation du rapport de situation comparée, étude des rémunérations, rédaction du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes

Missions RH généralistes : Formation, préparation des paies, gestion des contrats en alternance, institutions représentatives du personnel, gestion quotidienne des RH (maladie, congés, embauche...)

SOMMAIRE

Présentation de la société ACAF.....	7
Introduction.....	9
I. La sexualisation de l'éducation et son impact sur les choix de carrières	11
A) Etat des lieux des filières scolaires et des métiers	11
B) Origine de la sexualisation des filières et métiers.....	18
II. L'impact de la sexualisation de l'éducation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.....	26
A. Au niveau des recrutements et des possibilités de carrière	26
B. Au niveau des évolutions de carrière.....	35
III. Solutions pour réduire les inégalités entre les hommes et les femmes et préconisations pour la société ACAF.....	44
A. Au niveau national et légal.....	44
B. Au niveau des Ressources Humaines	50
Conclusion	57
BIBLIOGRAPHIE	59
ANNEXES	60
TABLE DES MATIERES	62

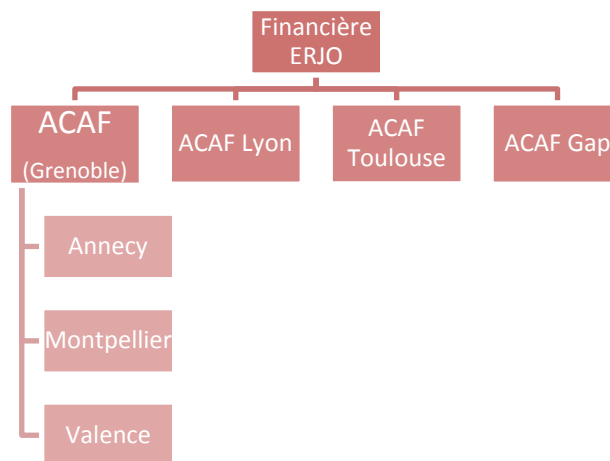
Présentation de la société ACAF

La société ACAF ACENSEURS a été créée en 2000 par la famille SANGALLI avec trois implantations : Grenoble, Annecy et Montpellier. C'est une Société par Actions Simplifiées (SAS) qui intervient dans l'installation d'ascenseurs neufs et de portes de garage ainsi que dans la maintenance et la rénovation de ces appareils. Elle est présidée par Elric SANGALLI depuis le 01 juillet 2007.

Au fil des années, la société ACAF s'est agrandie via des rachats de sociétés (BATILIFT et APS Languedoc à Montpellier) et par la création de nouvelles sociétés ACAF : ACAF LYON, ACAF TOULOUSE (issue du rachat d'APS Midi Pyrénées) et ACAF GAP.

Depuis 2004, toutes les sociétés ACAF sont regroupées dans la holding FINANCIERE ERJO, qui gère toutes les fonctions supports (direction financière, des ressources humaines, des achats, service comptabilité...) ce qui permet d'unifier la gestion des différentes sociétés.

Grâce à son expérience, le groupe ACAF est aujourd'hui l'un des principaux acteurs de l'activité ascenseurs et portes de garage et continue sans cesse à se développer.



Au niveau des ressources humaines

Le groupe ACAF compte 180 salariés, répartis sur les différentes sociétés. L'une des spécificités du groupe est que le service des ressources humaines est centralisé au sein de la société FINANCIERE ERJO, la gestion des salariés se fait donc à distance pour les agences d'Annecy et Montpellier et les sociétés ACAF LYON, ACAF TOULOUSE et ACAF GAP.

Le service des ressources humaines est composé de deux personnes : Martine SANGALLI – directrice des ressources humaines, et Laurie MEDARD, assistante ressources humaines.

Le fait d'être une PME joue un rôle important dans la façon de gérer les ressources humaines.

Les membres du service ne sont ainsi pas spécialisés sur un domaine précis (paie, formation...) mais doivent au contraire être le plus polyvalent possible car ils ont à gérer tous les aspects des RH : recrutement, intégration, paie, formation, relations avec les Instances Représentatives du personnel... De plus, aucun progiciel de gestion des ressources humaines n'est en place, le service RH a donc créé au fil des années ses propres outils adaptés à ses caractéristiques.

Le groupe ACAF a su garder son esprit de PME familiale malgré son important développement et cela se retrouve dans la façon de gérer les ressources humaines. En effet, on peut observer une proximité entre les salariés et la direction et une volonté de cette dernière de garder des valeurs humaines.

Introduction

L'égalité entre les hommes et les femmes a été déclarée par la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789, « Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits ». De plus, au fil des années de nombreux textes légaux sont venus renforcer et assurer, du moins théoriquement cette égalité et donc garantir la mixité hommes/femmes, c'est-à-dire la présence des deux sexes au sein des entreprises et sur tous les postes.

La réalité est cependant tout autre...

En France, les deux dernières décennies se sont traduites par de profondes transformations du paysage politique, économique et social, notamment pour les femmes. Cela s'est manifesté par une forte augmentation de la présence féminine dans les filières d'études et sur le marché du travail.

Pour autant, les femmes restent cloisonnées dans certaines filières scolaires et dans certains secteurs professionnels et types d'emplois. On assiste donc à une sexualisation des domaines d'études et des métiers.

Selon Cristina LUNGI – présidente et fondatrice d'Arborus, « La mixité ne se décrète pas, elle se construit ».

Cette sexualisation des filières d'études et des métiers vient donc de l'éducation sexuée reçue et des valeurs transmises tout au long de notre vie par les différents agents de socialisation.

En effet, depuis l'enfance, on assiste à une différenciation des comportements, des rôles attendus et de l'éducation donnée selon que l'on soit face à une fille ou un garçon. Cela conduit alors à des représentations sexuées des parcours scolaires et des métiers par les adolescents. Ces derniers sont donc influencés dès leur enfance dans le choix de leurs études et de leur métier en fonction de ce qui est dit « masculin » ou « féminin ».

De plus, cette sexualisation de l'éducation conduit à la transmission de stéréotypes, c'est-à-dire d'images préconçues sur les hommes et les femmes, qui vont toucher tous les domaines de la vie personnelle (rôles attendus des deux sexes, comportements...) et professionnelle (métiers masculins ou féminins, compétences professionnelles sexuées...).

Au final, cette sexualisation de l'éducation va conditionner les parcours scolaires et les choix professionnels des hommes et des femmes tout au long de leur vie.

En outre, elle va impacter différemment les carrières des hommes et des femmes et va favoriser les inégalités professionnelles entre ces derniers.

En effet, la sexualisation de l'éducation va avoir des répercussions tout au long de la carrière professionnelle. Au niveau du recrutement – qui va être biaisé par certains stéréotypes, de l'insertion sur le marché du travail – plus difficile pour les femmes, ou encore lors du développement des carrières – qui va creuser les inégalités entre les hommes et les femmes.

Cette sexualisation de l'éducation conditionne donc la réussite de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Nous verrons dans une première partie l'état des lieux des filières scolaires et des métiers et l'origine de leur sexualisation. Puis, nous verrons dans une deuxième partie l'impact qu'a cette sexualisation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Enfin, nous aborderons dans une troisième partie les solutions qui peuvent être apportées et les préconisations qui peuvent être faites à la société ACAF, qui nous servira d'exemple tout au long de cette étude.

I. La sexualisation de l'éducation et son impact sur les choix de carrières

A) **Etat des lieux des filières scolaires et des métiers**

1. Filières scolaires féminines/masculines

Dés l'école, il existe une forte division sexuelle des savoirs et des compétences, qui se traduit dans le choix des orientations scolaires des filles et des garçons. Cette division est selon Christian BEAUDELLOT et Roger ESTABLET¹ « une affaire planétaire » puisqu'on observe que les domaines d'études choisis par les filles ou les garçons sont quasiment toujours les mêmes d'un pays à l'autre.

Ainsi, même si au cours des trente dernières années on a connu une augmentation sensible des diplômés de l'enseignement supérieur, une répartition très déséquilibrée des sexes subsiste quant au choix des filières d'étude.

Augmentation de la scolarisation des filles

La démocratisation scolaire a été possible grâce à l'accès à l'école aux filles en 1830, à la création de l'enseignement primaire publique en 1836, à l'accès des filles à l'enseignement secondaire en 1880 et à l'uniformisation de l'enseignement avec la loi Jules Ferry de 1881 (rendant l'enseignement primaire laïque, gratuit et obligatoire pour tous). Cette démocratisation a accentué l'augmentation du nombre de filles au sein des établissements scolaires et a participé à la prolongation de leurs études.

Ainsi, selon l'INSEE, en 2006-2007, le taux de scolarisation à 20 ans était de 56% pour les filles et de 48% pour les garçons. Toujours en 2006, la part des filles scolarisées dans le second cycle général et technologique était de 55%. Les filles sont donc plus nombreuses que les garçons à poursuivre leurs études.

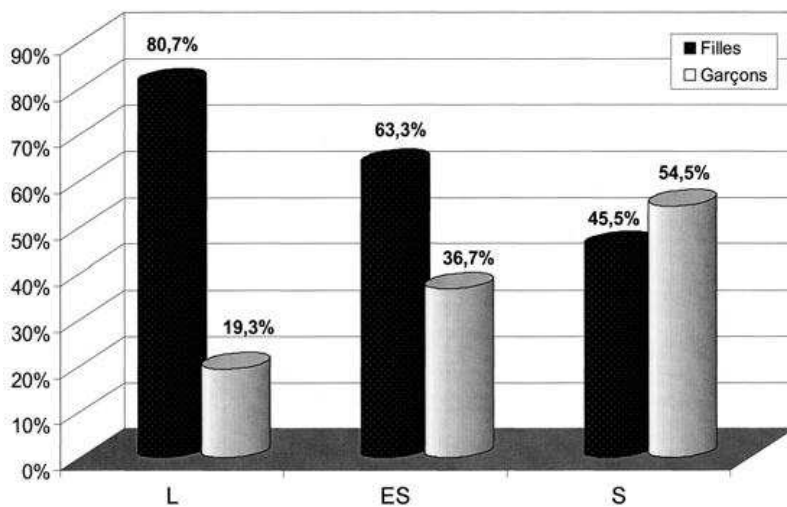
Ce constat se retrouve au niveau de l'Europe des 27, puisqu'en 2007, selon l'Eurostat Yearbook, les filles représentaient 55% des étudiants de l'enseignement supérieur. Cependant, bien que les filles prolongent leurs études, elles le font majoritairement dans des filières dites « féminines », et ce dès l'enseignement secondaire.

Enseignement secondaire :

Dés la classe de troisième, une première division s'opère puisqu'un tiers des garçons intègrent les filières de CAP ou BEP, contre un quart des filles. En outre, les spécialités suivies sont très différentes selon le sexe : 78% des garçons vont dans le secteur de la production et 88% des filles dans le secteur des services.

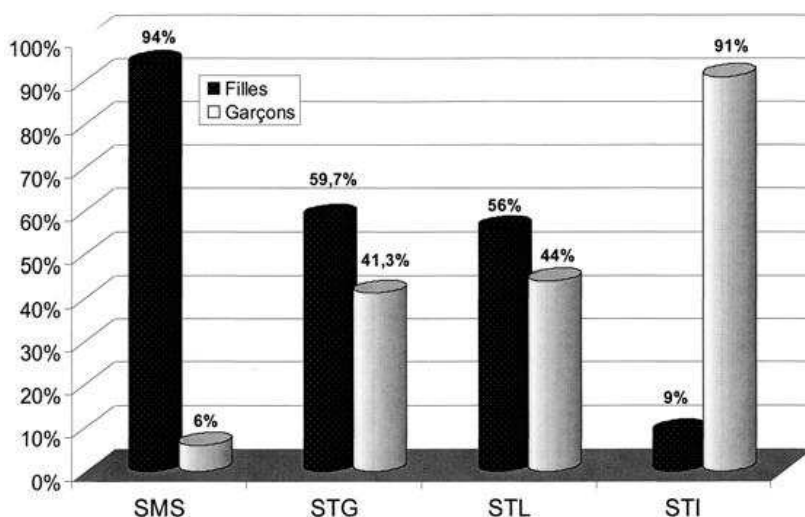
¹ BEAUDELLOT Christian, ESTABLET Roger, 2001, « la scolarité des filles à l'échelle mondiale », *la dialectique des rapports hommes-femmes*, Paris, PUF.

Ces disparités se confirment lors du choix des filières au lycée, que ce soit au niveau des séries générales (Cf. Graphique 1) ou technologiques (cf. Graphique 2).



Graphique 1 : pourcentage de filles et garçons dans les séries générales

Au niveau des séries générales, bien que la proportion des filles et garçons soit assez équivalente (58% de filles, 42% de garçons), on remarque que les filles sont surreprésentées dans les filières littéraires (81%) et économiques et sociales (63%), et qu'à l'inverse elles sont sous-représentées dans les filières scientifiques. (45%). Cette moindre présence des filles dans la section scientifique, qui ouvre la voie vers les filières d'études supérieures les plus valorisées socialement (écoles d'ingénieurs...), aura donc un impact à terme sur les postes occupés par les femmes et la faible féminisation de certains secteurs.



Graphique 2 : pourcentage de filles et garçons dans les séries technologiques

Ce constat se retrouve dans les filières technologiques. En effet, bien que cette série présente un équilibre entre les filles et les garçons (respectivement 49% et 51%), les filières sont encore une fois très sexuées. Cela se remarque notamment pour les séries Sciences Médico-sociales et Sciences et Technologies Industrielles, composées quasi exclusivement de filles ou de garçons (respectivement 94% et 91%).

La même tendance se retrouve pour les baccalauréats professionnels.

Les filles sont concentrées dans les filières « hygiène et environnement », « céramique » et « textile habillement » (de 73% à 96% de filles) alors les garçons se retrouvent dans les filières « logique de distribution » ou « restauration » (respectivement 73% et 72% d'hommes).

Enseignement supérieur :

Dans l'enseignement technique court (de niveau BAC +2 et BAC +3), on retrouve les clivages déjà relevés plus haut pour les BAC technologiques et les BAC professionnels. Cependant, une nuance est à apporter, puisque la part des filles admises dans des filières techniques courtes est plus faible que celle des garçons.

Dans les Instituts Universitaires de Technologies (IUT), les filles sont à peine 3 à 7% dans les filières comme le génie électrique, le génie mécanique, ou la maintenance industrielle.

Dans les sections tertiaires, la répartition filles/garçons est plutôt équilibrée dans l'ensemble, puisqu'on trouve 53.9% de filles et 46.1% de garçons. Cependant, encore une fois une répartition très nette s'observe quant au choix des filières. Ainsi, les filles représentent 70 à 80% des filières de l'information et de la communication et des filières sociales. En outre, dans les écoles paramédicales (infirmières, assistantes sociales...) on trouve plus de 80% d'étudiantes. A l'inverse, elles ne sont que 20% à opter pour un diplôme dans le domaine de l'informatique.

Alors que les filles sont minoritaires dans les filières techniques courtes, elles sont à l'inverse majoritaire à l'université, où elles représentent 54% des étudiants. Cependant, elles restent concentrées dans certaines disciplines, notamment les lettres, les langues ou les sciences humaines et sociales. Depuis quelques années, elles sont également majoritaires dans d'autres disciplines comme le droit ou la pharmacie, autrefois prisées par les hommes. Seul 1/3 des filles choisit de s'orienter dans des disciplines scientifiques. Mais là encore, une nette division s'opère entre les filles, qui optent pour la biologie, l'agronomie, la chirurgie pédiatrique, et les garçons qui privilégient les mathématiques ou la physique.

Les garçons quant à eux restent majoritaires dans les écoles préparatoires (70%) et les écoles d'ingénieurs (80%), dans les cursus dit « d'excellence » et socialement reconnu comme tel. Ceci peut s'expliquer par le phénomène d'érosion des filles dans les filières scientifiques tout au long de leur scolarité. En effet, alors que les filles sont en général meilleures élèves que les garçons en classe de seconde, elles ne sont que 45% à opter pour un bac scientifique et 22% à choisir la spécialité mathématiques. Or le Bac scientifique et les options mathématiques conditionnent souvent l'entrée dans les grandes écoles.

D'un point de vue plus général, l'ensemble des données précédentes semble montrer que le clivage essentiel entre garçons et filles tournent autour des mathématiques. Ainsi, les filles seraient plus « littéraires » et les garçons plus « scientifiques ». On note également une différenciation très nette quant au choix des filières en fonction du sexe. Cette sexualisation des filières scolaires va alors entraîner une sexualisation des métiers.

2. Des métiers féminins et des métiers masculins

Depuis les années 1960, on assiste à une croissance continue et soutenue du nombre de femmes actives. Entre 2000 et 2005, on a ainsi pu noter une augmentation de 2.3% du taux d'emploi des femmes en France (EUROSTAT 2006).

Cette augmentation de l'emploi des femmes croît en fonction du niveau du diplôme. Ainsi, en 2002, 80% des femmes diplômées de l'enseignement supérieur occupaient un emploi contre 35% pour les femmes diplômées d'études secondaires (EUROSTAT, 2006, calculs de l'Institut Wallon d'Etude de la Prospective et de la Statistique – IWEPS).

Pour l'avenir, les projections de population à long terme prévoient la poursuite, bien qu'à un rythme plus modéré, de la progression de l'activité féminine. De ce fait, les taux d'activité féminine des classes d'âge centrales devraient se situer entre 87.5 et 90% aux alentours de 2040.

Cependant, la féminisation de la population active n'a pas conduit à une réelle mixité professionnelle et les emplois féminins restent concentrés dans un petit nombre de métiers et de secteurs traditionnellement féminins, conséquence logique de la sexualisation des parcours scolaires.

Des secteurs et des entreprises différentes

Selon Michel FERRARY, professeur à l'université de Genève et chercheur affilié à la School of Knowledge Economy and Management (SKEMA), il existe des groupes d'entreprises « féminines » et « masculines ».

Les entreprises dites féminines sont principalement des entreprises de services (financier, distribution...) ou du secteur du luxe et de la santé. LVMH ou l'Oréal illustrent ce genre d'entreprises, qui emploie un très fort pourcentage de femmes, notamment des femmes cadres. L'Oréal est ainsi l'entreprise préférée des étudiantes, selon une étude réalisée par la société Trendence auprès de 21 264 étudiants. Les femmes sont en outre beaucoup plus présentes dans les services non marchands, qui se trouvent être les secteurs où la stabilité de l'emploi est la moindre et où les salaires sont les moins élevés.

Les entreprises dites masculines sont pour la plupart industrielles, spécialisées dans l'automobile, l'énergie, la chimie ou la construction. Eiffage ou Véolia illustrent ce type d'entreprise. Quant à l'entreprise préférée des garçons, toujours selon l'étude de la société Trendence, c'est la BNP Paribas qui arrive en tête.

Une ségrégation horizontale apparaît au niveau des secteurs d'activité. En effet, les femmes sont majoritaires dans les secteurs de l'éducation, de la santé et de l'action sociale (73.9% de femmes) ainsi que dans celui des services aux particuliers (61% de femmes).

A l'inverse, elles sont beaucoup moins nombreuses dans l'industrie automobile (15.6% de femmes) ou dans la construction (8.9% de femmes).

Ce clivage au niveau des secteurs et des entreprises est une conséquence directe de la sexualisation des filières d'études.

En effet, les sociétés de type « masculine » recrutent principalement dans des écoles d'ingénieurs, ou le taux de filles plafonne à 20%, voire régresse dans certaines. Ainsi, pour Michel FERRARY « la polarisation professionnelle sur le marché du travail résulte avant tout d'une polarisation sexuelle des étudiants dans le système éducatif ».

De plus, ce phénomène tend à s'accroître au fil des années. En effet, les filles choisissent de plus en plus de se former pour aller dans des entreprises de type féminines, qui les attirent et semble moins les discriminer.

Des catégories socioprofessionnelles très sexualisées

Un deuxième clivage apparaît au niveau des catégories socioprofessionnelles (CSP). En effet, si l'on observe la répartition de la population selon le sexe et la CSP en 2011, on remarque une nette distinction entre les hommes et les femmes (source : INSEE)

En 2011, les femmes se concentraient dans la catégorie des employés (23.6% de femmes contre 7.9% d'hommes), et dans la catégorie des personnes sans activité (21.3% de femmes contre 13.2% d'hommes).

Les hommes quant à eux se regroupaient dans la catégorie des ouvriers (20.7% d'hommes contre 4.8% de femmes), des cadres et professions intermédiaires (11.9% d'hommes contre 7.1% de femmes) et des artisans et chefs d'entreprises (5.3% d'hommes contre 1.9% de femmes).

Seule la catégorie des professions intermédiaires reste relativement bien équilibrée avec 13.6% d'hommes et 12.8% de femmes.

Une différenciation se fait également à l'intérieur même des catégories. En effet, si l'on prend pour exemple la catégorie des professions intermédiaires, qui est la plus équilibrée au niveau de sa répartition hommes/femmes, on remarque que selon les sous catégories, une réelle distinction se fait suivant le sexe. Ainsi, les techniciens comptent 4.3% d'hommes contre 0.6% de femmes. A l'inverse, les professions intermédiaires de la santé et du travail social regroupent 4.1% de femmes contre 1.1% d'hommes.

Au final, une ségrégation verticale apparaît, c'est-à-dire que les femmes restent concentrées dans certains niveaux de la hiérarchie professionnelle, indépendamment du secteur d'activité concerné. Ainsi, les femmes sont surreprésentées dans les professions de bas et moyen niveau hiérarchique (employées, professions intermédiaires de la santé...) et sont sous représentées dans les professions hiérarchiquement élevées (ingénieurs, cadres...) ou qualifiées (ouvriers qualifiés).

Des métiers très différenciés

A un niveau plus fin, on remarque que les métiers exercés diffèrent énormément selon que l'on soit un homme ou une femme. En effet, certains métiers sont exercés quasi exclusivement par des femmes. C'est le cas notamment de celui d'assistant maternel (99% de femmes), de secrétaire (97% de femmes), d'infirmier (87% de femmes), d'aide soignant ou de coiffeur (85% de femmes).

A l'inverse, certains métiers ne sont pratiqués quasiment que par des hommes. C'est le cas de celui d'ouvrier qualifiés du gros œuvre du bâtiment (99% d'hommes), de celui d'ouvrier de la réparation automobile (98% d'hommes) ou encore de celui de cadre du bâtiment et des travaux publics (95% d'hommes).

Au sein de la société ACAF

Ce constat se retrouve au sein de la société ACAF. En effet, sur les 106 salariés employés, seuls 6 sont des femmes. De plus, ces dernières sont uniquement présentes sur des emplois administratifs. A l'inverse, tous les emplois techniques sont occupés par des hommes.

Au sein de la Holding FINANCIERE ERJO, on retrouve le même constat : les femmes occupent tous les postes administratifs (comptable, assistante ressources humaines...) alors que les hommes sont plus sur des postes de gestion : financière, informatique, direction commerciale...

Le faible nombre de femmes au sein de la société ACAF s'explique ainsi par le fait que quasiment tous les services administratifs, regroupant les emplois les plus féminisés, sont présents au sein de la Holding FINANCIERE ERJO.

3. Une lente évolution

Une évolution de la répartition des métiers...

Depuis quelques années, des évolutions sont à noter au niveau de la répartition hommes/femmes des emplois. Selon l'INSEE, la part des cadres, professions intellectuelles supérieures, et professions intermédiaires a augmenté beaucoup plus rapidement chez les femmes dans les 20 dernières années. De plus, on a assisté à une féminisation des emplois de juges, médecins, policiers, ingénieurs ou encore techniciens.

Les métiers de l'encadrement ont également connu une forte féminisation. Entre 1992 et 2002, les cadres commerciaux ont ainsi connu une augmentation de 90% de l'effectif féminin, de 78% pour les formateurs et recruteurs et de 65% pour les cadres administratifs et financiers.

Ainsi, la présence des femmes a augmenté là où elle était faible – dans des postes qualifiés ou techniques par exemples - tout en se maintenant dans les métiers peu qualifiés qui se sont développés.

Cependant, une bipolarisation des femmes en fonction de leur diplôme s'est opérée dans le même temps : les femmes les plus diplômées ont des opportunités d'emplois plus nombreuses et variées et à l'inverse, la situation s'est aggravée pour les femmes faiblement ou non diplômées.

Les filles commencent de plus à montrer un intérêt de plus en plus grandissant pour les métiers traditionnellement masculins.

En revanche, les représentations des garçons et leurs aspirations professionnelles restent remarquablement stables. Très peu d'hommes souhaitent s'orienter sur des métiers dits « féminins ».

Mais un bilan qui reste mitigé

Malgré une évolution de l'emploi et des femmes qui n'hésitent plus à entreprendre des carrières dites « masculines », de grosses différences subsistent entre les deux sexes. En effet, quelque soit les secteurs, et même dans les filières réputées féminines, les domaines les plus prestigieux restent l'apanage des garçons.

Pour exemple, en médecine, la chirurgie reste le domaine de prédilection des garçons. Même constat dans l'enseignement, où les postes de professeurs à l'université sont bien souvent occupés par des hommes.

Au final, une ségrégation selon le genre, tant au niveau du secteur d'activité que des fonctions exercées s'opère. Les femmes exercent majoritairement leur activité professionnelle dans les domaines de la santé, de services, de l'éducation ou de l'administration. A l'inverse, une majorité d'hommes travaille comme techniciens, ingénieurs, responsables financiers ou managers.

Bien qu'un nombre plus élevé de femmes progressent en termes de carrière, les hommes continuent d'être deux fois plus nombreux à occuper des fonctions d'encadrement et trois fois plus nombreux à être cadres de direction.

Nous avons vu que la sexualisation des métiers était une conséquence directe de la sexualisation des filières scolaires. Nous allons maintenant nous pencher sur l'origine de cette différenciation basée sur le sexe

B) Origine de la sexualisation des filières et métiers

Selon Bernard LAHIRE, sociologue Français, il existe « un traitement socialement différencié que réserve le monde social aux individus selon qu'ils sont filles ou garçons ». Les stéréotypes de sexe sont ancrés dans l'imaginaire collectif, ils permettent ainsi de catégoriser ce qui est supposé être masculin ou féminin. Leur transmission s'effectue par des agents de socialisation – que sont la famille et la société en général – de façon plus ou moins consciente et par imprégnation du système social dans lequel nous évoluons.

Ainsi, tout est marqué sexuellement depuis la petite enfance, ce qui va orienter le choix des filières scolaires et des métiers exercés.

1. La famille

L'importance de la transmission

L'acte de transmettre est au centre de la construction identitaire des individus et est, selon Vincent DE GAULEJAC, sociologue clinicien, « à la rencontre entre le développement psychique, le fonctionnement du groupe familial et la reproduction de l'ordre social ». La notion de transmission s'inscrit ainsi dans l'intergénérationnel, et va concerner les valeurs, mais aussi les normes qui vont être transmises à nos enfants et que ces derniers vont eux-mêmes transmettre à leurs enfants.

La transmission s'appuie également sur la tradition qui définit les rôles de chacun, hommes et femmes, et qui subit encore le poids des stéréotypes des deux sexes.

La famille va ainsi transmettre et reproduire les constructions sociales et culturelles qui existent autour des différences biologiques des hommes et des femmes. Ces constructions constituent la base des représentations stéréotypées associées aux caractéristiques individuelles des hommes et des femmes et des rôles attendus de l'un et l'autre sexe.

De plus, le rôle de genre est acquis par imitation par les individus, sur le modèle de leur propre sexe et par des renforcements différentiels prodigués par les parents. En fonction de son sexe, un individu va ainsi être influencé par sa famille, inconsciemment ou non, dans le choix de ses études et de sa carrière professionnelle.

Une éducation différenciée dès les premières années

Dès que le sexe de l'enfant est connu, une construction de caractéristiques prédéterminées et souhaitées pour l'enfant se fait et le comportement des parents va changer en fonction que ce soit une fille ou un garçon. Ainsi, selon Gaïd LE MANER-IDRISSI ² « C'est le sexe attribué à l'enfant à la naissance qui va déterminer les réponses de l'environnement social ». Les parents vont donc changer leur comportement en fonction du sexe de leur enfant.

² LE MANER-IDRISSI Gaïd, comment devient-on un garçon ou une fille ?, dans Féminin, masculin – Mythes et idéologies, sous la direction de VIDAL Catherine, Belin, Paris, 2006, p60-61.

Cette différenciation d'éducation et de comportement se remarque dès la petite enfance. En effet, les garçons se voient offrir des jeux de construction et des camions et les filles des poupées ou des dinettes. Cette différenciation quand aux jeux crée dès l'enfance des secteurs connotés masculins, comme le Bâtiment et Travaux Publics (BTP) ou l'automobile et des secteurs féminins, comme la santé, le soin ou la beauté. L'identité sexuée se construit très tôt : dès deux ans, un enfant prend conscience s'il est une fille ou un garçon. Dès cet âge, les enfants savent qu'il y a des métiers de filles et des métiers de garçons car ils le corrént avec les jouets, le rôle des parents est donc prédominant à cet âge là.

Même au niveau des couleurs, une différenciation s'opère. Les parents associent aux filles des couleurs roses et pastel, symbolisant la douceur et la tendresse. A l'inverse, ils choisissent du bleu ou des couleurs plus vives pour les garçons, sensés être plus virils et actifs.

Même constat au niveau de la littérature pour enfant. Les personnages masculins sont représentés dehors, en activité, illustrant ainsi des métiers physiques dits « masculins ». A l'inverse, les filles sont représentées en intérieur, illustrant ainsi des domaines féminins comme le secrétariat, l'esthétique ou l'administration.

Les clichés sexistes véhiculés par les jouets et les livres tendent de ce fait à reproduire très tôt chez les enfants des stéréotypes liés au sexe. De plus, la famille n'hésite pas à rappeler à l'ordre les enfants qui tentent de transgresser les normes de sexe. En effet, un garçon qui joue aux poupées sera facilement repris et rappelé à sa place, son comportement ne correspondant pas à ce qui est attendu d'un futur homme.

De plus, au sein même de la famille, la répartition des tâches entre les parents quant à l'éducation des enfants reflète les stéréotypes. Ainsi, on peut observer une spécialisation du rôle des parents dès la naissance de l'enfant : les mères assurent la plupart des soins matériels ainsi que la charge éducative et affective, tandis que les pères s'impliquent dans le ludique et la transmission des hobbies. Au niveau des activités, une différenciation s'opère également : les mères transmettent à leurs filles le goût de la lecture, de la danse et des arts alors que les pères favorisent le football, la mécanique ou encore les jeux vidéos.

Cette différence au niveau de la répartition de l'éducation entre les parents influe alors sur les enfants dès leur enfance et favorise la transmission des stéréotypes liés au sexe.

L'influence du milieu social et de l'environnement familial

Au-delà de l'éducation apportée par les parents, le milieu social dans lequel va évoluer l'enfant va fortement influencer ses choix d'études et de carrière professionnelle. En effet, selon l'origine sociale, les types d'activités pratiquées, les passe temps, les sorties vont différer et entraîner ainsi une différence quant à la perception de ce qui est masculin ou féminin et des carrières possibles.

De plus, la famille va transmettre aux enfants un patrimoine culturel et relationnel qui va influencer le choix d'études et de carrière professionnelle. Les enfants vont ainsi pouvoir utiliser le réseau de leurs parents pour les aider à s'insérer dans le monde professionnel. Cependant, l'aide apportée ne sera pas la même pour les filles et les garçons.

L'enquête « passage à l'âge adulte » de l'INED a mis en avant que les 19% des hommes ont obtenu leur premier emploi stable grâce à leur famille contre 11% des filles. Cependant, ces écarts diffèrent selon les catégories sociales. Ainsi, 40% des fils d'agriculteurs contre seulement 9% des filles doivent leur premier emploi stable au réseau relationnel de leurs parents ; ces mêmes chiffres étant respectivement de 28% et 13% dans le cas des artisans et commerçants.

Le lieu d'habitation de la famille va également jouer un rôle dans la perception des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes. En effet, selon une étude³ les filles qui habitent en ville sont beaucoup plus conscientes des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes alors que les filles qui vivent dans les campagnes sont beaucoup plus optimistes quant à leur carrière professionnelle et les choix qui s'offrent à elles.

On remarque donc que la transmission du patrimoine relationnel et le milieu social de la famille vont jouer un rôle dans le choix d'orientation des enfants.

Des critères de choix de métiers différents selon le sexe

Selon une enquête IPSOS⁴, les parents hiérarchisent différemment les critères qui leurs semblent le plus important dans le choix d'un métier en fonction du sexe de leur enfant.

Les possibilités d'évolutions sont ainsi mentionnées par 59% des parents lorsqu'on leur pose la question pour une fille et 68% lorsqu'elle est posée pour un garçon. Ce constat est encore plus marqué au niveau du critère lié à la souplesse des horaires de travail, cité par 44% des parents lorsqu'il s'agit d'une fille et par 19% des parents lorsqu'il s'agit d'un garçon. De plus, cet item arrive en 4^{ème} position dans la hiérarchie des critères mentionnés en premier choix pour les filles alors qu'il n'est même pas mentionné en première citation pour les garçons.

Les parents font donc une distinction en fonction du sexe quant au choix des critères qui vont déterminer le métier exercé.

On remarque qu'ils accordent une grande importance à la souplesse des horaires pour les filles et envisagent déjà le fait que ces dernières devront aménager leur emploi du temps de façon à s'occuper des enfants et des tâches domestiques. De façon intentionnelle ou non, les parents reproduisent et véhiculent les stéréotypes liés au sexe, et influencent ainsi le choix de carrière des enfants.

De plus, toujours selon l'enquête IPSOS, les secteurs recommandés aux filles et aux garçons par leurs parents diffèrent en fonction du sexe. En effet, 32 % des parents conseillent le secteur du bâtiment aux garçons, contre 8% pour les filles. A l'inverse, le secteur des services et soins à la personne est dans les premiers à être cité par les parents lorsqu'il s'agit d'une fille, alors qu'il n'apparaît qu'en cinquième position lorsqu'il s'agit d'un garçon.

³ LEO-DUPOND E., GENDRE F., CHAGHAGHI F., MULLER B., (1984), « les déterminants des aspirations professionnelles des adolescents (15-16 ans) », *Orientation et formation professionnelle*, N°5, pp.279-285.

⁴ « Les parents face à la représentation sexuée des métiers – Synthèse des résultats – Ipsos/DIF – 19 décembre 2007

Au final, la représentation qu'ont les parents des secteurs recommandables pour un garçon ou une fille est encore très marquée par l'image traditionnellement féminine ou masculine associée à tel ou tel secteur. Les parents véhiculent ainsi à leurs enfants des images sexuées des métiers et des secteurs d'activité, ce qui va fortement influencer leur choix de carrière.

Soutien et influence des parents

Dans le choix de carrière, l'influence des parents et surtout le soutien de ces derniers va avoir un fort impact. Cette influence se fait quelque soit le sexe de l'enfant et a lieu pour plusieurs raisons.

L'influence des parents peut se faire par la valorisation d'un secteur professionnel, issue de traditions familiales. Elle peut également se faire en raison d'un métier que l'un des parents aurait souhaité faire mais qu'il était difficile d'exercer il y a vingt ou trente ans. Enfin, un troisième cas d'influence familiale se retrouve lorsque la fille joue le rôle du fils dans une fratrie féminine.

Le métier exercé par les parents aura également un fort impact et va influencer le choix de carrière des enfants. Cela est particulièrement vrai pour les enfants qui choisissent d'exercer un métier traditionnellement « masculin » ou « féminin ». Ainsi, les filles de militaires, de policiers ou de sapeur pompiers ont été parmi les premières femmes à rentrer dans ces bastions masculins. Le même phénomène se constate pour d'autres professions, y compris la vie politique. Le métier des parents peut donc influencer le choix de carrière des enfants et inciter ces derniers à entreprendre des carrières dites « masculines » pour les femmes et « féminines » pour les hommes.

De plus, la confiance que donne le soutien parental pour explorer le monde professionnel peut faciliter les aspirations professionnelles des adolescents pour des carrières dites masculines ou féminines, qu'ils avaient d'abord perçus comme inaccessibles.

L'éducation, le soutien des parents, l'ambiance familiale, le fait qu'ils stimulent intellectuellement leurs enfants, contribuent au développement des ambitions professionnelles des adolescent(e)s. Les parents auront donc une incidence directe sur le choix d'études et de carrière des enfants. Pour autant, ils ne sont pas les seuls à influencer le parcours scolaire et professionnel des enfants.

2. Les institutions scolaires et la société

L'environnement social joue un rôle majeur dans la construction identitaire, notamment pendant l'enfance et par le biais des institutions scolaires qui vont influencer les choix de carrière des enfants.

Rôle du système éducatif

L'éducation joue un rôle clé dans la lutte contre les préjugés et les stéréotypes liés au sexe et pouvant influencer les choix de carrière des hommes et des femmes.

La loi d'orientation du 10 juillet 1989, déterminant les grands axes de la politique scolaire, prévoit que « les écoles, collèges, lycées et établissements supérieurs sont chargés de transmettre et de faire acquérir les connaissances et méthodes de travail, ils doivent assurer l'égalité devant les savoirs et savoir-faire et mieux préparer les filles et les garçons aux évolutions économiques et sociales [...]. Ils contribuent à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes. »

De plus, depuis 1984 une lutte contre le sexisme s'est opérée et a entraîné la modification des manuels scolaires et des pratiques pédagogiques. En effet, les représentations sexistes présentes dans les anciens ouvrages ont été supprimées afin de réduire les stéréotypes et la vision sexuée de certains domaines d'activité ou secteurs.

Des difficultés pour les filles à intégrer des filières dites « masculines » et inversement

Malgré l'assurance d'une égalité entre les hommes et les femmes quant à l'accès aux différentes filières d'études, il est toujours difficile pour une femme d'intégrer un domaine réputé masculin et inversement pour les hommes.

Cette exclusion est particulièrement forte pour les filles, surtout lorsque cette dernière est la seule de son sexe dans une classe. Selon une enquête réalisée en 2005 auprès de lycéens de Basse Normandie, l'exclusion subie par les filles lorsqu'elles sont dans une classe masculine les touche sur tous les plans : psychologique (« tu n'as pas ta place ici »), sexuel (obscénités dites ou écrites sur les affaires personnelles et sur les murs de l'école), et parfois même physique (claques et coups). Au final, les étudiants véhiculent eux même les images sexistes et les stéréotypes liés au sexe. Le problème est que les enseignants interviennent peu lors des altercations, qui ont souvent lieu en dehors des cours ou à l'abri des professeurs. Au final, le système scolaire continue de véhiculer les images stéréotypées des hommes et des femmes, même inconsciemment par le biais des élèves.

Pour les sociologues, le rejet des filles par certains garçons peut se voir comme une anticipation de la concurrence entre les hommes et les femmes en entreprise. En effet, selon une enseignante en cours technique « pour eux, les filles qui sont dans leur filière les provoquent ». Les garçons voient alors les filles comme des adversaires, capables de leur prendre des emplois occupés auparavant uniquement par des hommes. Le système scolaire ne fait donc que renforcer les stéréotypes féminins et masculins et peut parfois même favoriser la discrimination. Au lieu de favoriser la mixité des filières scolaires, les institutions éducatives peuvent au contraire parfois renforcer les préjugés sexistes et décourager ainsi les garçons et les filles à entreprendre des études réputées masculines ou féminines.

La transmission de valeurs féminines et masculines

Tout au long de la scolarité, les différentes instances éducatives transmettent, de façon consciente et inconsciente de valeurs différentes en fonction du sexe.

Le docteur BEM, dans sa « théorie d'étude des genres et des comportements » (Gender Schema theory (1985)) a démontré que la différence des genres se construisait dès l'enfance et par l'éducation, notamment celle reçue dans les milieux scolaires. Ainsi, dès la maternelle des valeurs et des informations sur les rôles propres à chaque genre sont transmises et vont influencer les choix d'études et de carrières professionnelles.

Extrait du BEM sex role inventory :

Items Masculins	Items Féminins	Items neutres
Se comporter en leader	Sensible aux besoins des autres	S'adapte facilement
Agressif	Chaleureux	Conscientieux
Ambitieux	compréhensif	Serviable
Analytique	Loyal	Digne de confiance
Sûr de soi	Va vers les autres	Réservé
Confiance en soi	Accommodant	Sincère
Prend facilement des décisions	Doux	Franc
Prêt à prendre des risques	Timide	Imprévisible

Dans le tableau ci-dessus, on remarque que les valeurs transmises aux garçons sont liées à l'assurance, à l'estime de soi et au fait d'être dynamique. A l'inverse, les valeurs transmises aux filles sont liées à la douceur, au côté maternel et à la sensibilité. Ainsi, on attend souvent des filles qu'elles soient compréhensives et bienveillantes, qu'elles anticipent les attentes d'autrui et respectent les règles préétablies. Dès l'enfance, des valeurs radicalement différentes sont donc transmises aux enfants et véhiculées tout au long de leur éducation.

Selon Catherine MARRY, chercheuse au CNRS, « le sexe des métiers est lié aux qualités présumées biologiques que l'on attend selon le genre. On s'imagine les hommes forts, courageux et résistants. Aux femmes sont attribuées les qualités de la douceur, l'altruisme ou la rigueur ».

Il n'est pas étonnant dans ce cas de retrouver 99% de femmes chez les assistantes maternelles et 97% chez les secrétaires. Les valeurs transmises par l'éducation et la société conditionnent donc fortement le choix des études et des métiers.

Au final, au genre masculin sont associées des activités socialement valorisées, laissant place au commandement, à l'autonomie et à la création, tandis que les activités de service, de soin, d'assistante et de soutien psychologique sont liées au genre féminin.

Selon une étude⁵, les représentations stéréotypées sont plus importantes dans les milieux scolaires mixtes. En effet, les enfants des écoles mixtes sont ceux qui donnaient le plus de réponses stéréotypées. Le choix des matières est également influencé par le type d'école. Ainsi, les filles de l'école non-mixte choisissent à 14.7% les mathématiques comme matière préférée contre 6.7% de celles qui sont scolarisées en école mixte. Les filles scolarisées dans les milieux sexuellement homogènes sont donc moins influencées par les stéréotypes liés au sexe.

Nous avons vu précédemment que l'éducation apportée par la famille et le milieu scolaire influençait fortement les choix d'orientation des filles et des garçons. Nous allons maintenant cerner l'impact que cette influence peut avoir.

3. Impact de cette éducation différenciée

Des critères de choix de métiers différents selon le sexe

La différence d'éducation entraîne une différence quant au choix des critères qui vont déterminer le métier.

Les préoccupations des filles quant au futur métier exercé vont être liées à la vie sociale et à la conciliation des rôles familiaux et professionnels. Une étude menée par M.MACMAHON et W.PATTON a permis de montrer que l'intérêt de pouvoir concilier vie professionnelle et vie familiale chez les filles apparaît dès l'école primaire. L'enquête réalisée par L.P. AMSTRONG et G. CROMBIE a de plus permis de montrer que lorsque les adolescentes sont amenées à passer de leurs rêves à des choix plus réalistes, le changement des aspirations des filles porte sur des métiers traditionnellement féminins. Les filles ont ainsi des représentations stéréotypées des professions, en adéquation avec les rôles sociaux traditionnellement assignés aux femmes. De plus, même si les filles ont des aspirations professionnelles aussi élevées que les garçons, elles ne souhaitent pas sacrifier leur famille et préfèrent revoir leur prétention de carrière à la baisse. Les filles privilégient leur carrière en fonction de leurs intérêts, et préfèrent s'épanouir dans un domaine qui leur plaît et dans une profession qui les motive et leur correspond.

Les préoccupations des garçons quant au futur métier exercé sont avant tout liées au salaire et au prestige social. Les hommes se préoccupent uniquement de leur carrière professionnelle et ne prennent que très peu en considération le fait de pouvoir concilier vie professionnelle et vie familiale.

HOLLAND (1966) a proposé une théorie du « choix vocationnel », en distinguant six catégories d'intérêts professionnels (Réaliste, Investigateur, Artistique, Social, Entreprenant, Conventionnel), correspondant à des personnalités différentes. Selon cette théorie, les intérêts professionnels seraient inégalement répartis selon les sexes. Les garçons seraient ainsi plus intéressés par les carrières situées sur les facteurs « réalistes » (manuels et techniques) et « investigateurs » (physicien, chimiste, biologiste...). A l'inverse, les filles seraient plus attirées par les carrières situées sur les facteurs « social » (services sociaux et éducation) et « conventionnel » (secrétariat et comptabilité).

⁵ LAWRIE L., BROWN R., (1992), « sex stereotypes, school subject preferences and career aspirations as a function of single/mixed-sex schooling and presence/absence of an opposite sex sibling », *british journal of educational psychology*, N°62, pp.132-138.

On remarque donc que l'éducation différenciée apportée par les parents en fonction du sexe de leur enfant va conditionner les critères qui vont déterminer le choix de leur métier. Les stéréotypes persistent et influencent fortement les choix de carrière, notamment pour les filles qui optent souvent pour un métier qui correspond au rôle attendu des femmes, à savoir s'occuper de la famille.

Un impact négatif chez les filles

Certains stéréotypes peuvent avoir un impact très négatif et entraîner une auto-exclusion de la part des filles de certaines filières d'études et donc à terme de certains métiers. C'est le cas notamment pour les filières scientifiques, considérées comme les plus prestigieuses et donnant accès aux écoles d'élites. L'inaptitude des filles pour l'étude des sciences a été construite socialement et historiquement, tout comme autrefois on postulait l'inaptitude des filles à la pratique du grec ou du latin. Pour construire cette incompatibilité femme-science, il a suffi de laisser croire au fil des années que les qualités réclamées pour l'exercice de ces disciplines (ambition, goût du jeu...) étaient des qualités détenues par les hommes et non par les femmes. Les femmes se sont ainsi auto-exclues des filières scientifiques, pensant qu'elles ne seraient pas capables de réussir de telles études. Cela est vrai pour les sciences, mais également pour d'autres domaines, et la conséquence des stéréotypes véhiculés tout au long de l'éducation des enfants.

De plus, les femmes souffrent d'un manque de confiance en elles, conséquences de l'éducation et des valeurs qu'on leur a transmises. Les filles montrent ainsi moins d'ambitions professionnelles puisqu'elles sont persuadées que les hommes sont d'avantage « prédisposés » pour les postes à responsabilités. Les filles ont également moins confiance en elles mêmes et dans leur réussite dans les domaines scientifiques que les garçons. Or la confiance est un facteur primordial dans la réussite des études et dans la motivation à entreprendre des carrières dites « masculines » pour les femmes et « féminines » pour les hommes. Le risque est ici que les jeunes fassent une croix sur une orientation professionnelle, non pas par manque de compétences objectives mais par ce qu'ils auront un sentiment de compétences faibles par rapport aux études nécessaires.

Au terme de cette première partie, nous avons pu voir que les filières scolaires et les métiers exercés étaient fortement sexués et marqués par les stéréotypes liés au genre. Ces stéréotypes continuent d'être véhiculés par les différents agents de socialisation que sont la famille, le système scolaire et la société en général. On peut se demander alors quel va être l'impact de cette sexualisation des filières d'études et des métiers sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en entreprise.

II. L'impact de la sexualisation de l'éducation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La notion d'égalité professionnelle désigne « l'ensemble des normes juridiques et des actions visant à instaurer une plus grande égalité entre femmes et hommes dans la sphère professionnelle ». Cet objectif d'égalité s'est traduit par la promulgation de la loi Roudy de 1983, qui interdit le fait de discriminer en fonction du sexe et tend à favoriser les actions positives pour promouvoir l'égalité des chances en faveur des femmes. En 2001, une seconde loi a été promulguée et a instauré l'organisation de négociations spécifiques sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes tous les 3 ans ou tous les ans au niveau de la branche et tous les ans au niveau de l'entreprise. Plusieurs autres moyens ont également été mis en place pour favoriser cette égalité professionnelle dans les sociétés.

Cependant, malgré cette obligation d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de nombreuses inégalités continuent de s'opérer à tous les stades de la vie professionnelle, notamment pour les femmes, conséquence directe de l'éducation reçue et des stéréotypes véhiculés par les divers agents de socialisation.

A. Au niveau des recrutements et des possibilités de carrière

1. Au niveau des recrutements

Des stéréotypes lors des recrutements

Bien que la loi condamne les discriminations à l'embauche, « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement [...] en raison de son sexe » (Article L.112-45 du code du travail), les inégalités persistent lors des recrutements. Ils sont en effet toujours fortement influencés par les stéréotypes de sexe qui sont transmis au fil des générations. Par exemple, dans le transport routier, les femmes sont considérées comme « plus prudentes au volant », « plus avenantes avec les clients », « moins râleuses » mais également « plus douillettes » et « moins résistantes ». Le problème dans ce cas là est que les hommes ou les femmes partent avec un handicap lié aux stéréotypes et aux caractéristiques qu'on leur attribue en fonction de leur sexe. Ainsi, dans le transport routier, on privilégiera un homme, sensé être plus résistant et fort. A l'inverse, dans le milieu des services à la personne, on va privilégier une femme, supposée plus douce et attentive. Les stéréotypes liés au genre biaisent ainsi le recrutement et influencent le jugement des entreprises.

La discrimination sexuelle à l'embauche résulte de ce fait d'un manque de correspondance entre les attributs perçus chez le candidat et la nature des exigences du poste. On parlera alors de biais de sexe. En effet, lorsqu'un métier est catégorisé selon le sexe, les qualités attribuées au genre en question sont considérées comme essentielles au succès. Ainsi, si un métier est catégorisé féminin, les qualités féminines doivent être requises pour le succès.

Sexualisation des offres d'emploi et des missions

Malgré l'obligation de neutralité dans la rédaction des offres d'emploi, de nombreuses entreprises continuent à sexualiser le contenu de leurs offres. Pour exemple, trois offres d'emplois parus en 2005 sur l'intranet d'une grande entreprise automobile française ont été analysées.

	Assistant Ressources Humaines	Assistante du conseiller Ressources humaines	Secrétaire Assistante
Description	<ul style="list-style-type: none"> - Gestion des effectifs au niveau qualitatif : recrutement, mobilité... - Gestion RH au quotidien : mise à jour des tableaux de bord, gestion des primes... - Aide et conseil à la hiérarchie sur l'ensemble des thèmes RH - Aide sur le plan de la sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation de réunions et préparation des comités de carrières - Stages BAC+5 : suivi et rôle d'interface entre la DGI et les opérationnels DTSI - Organisation de différentes manifestations <ul style="list-style-type: none"> - Suivi des entretiens annuels - Pilotage administratif du plan de promotion cadres 	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer le secrétariat d'un chef de service - Secrétariat spécifique : préparation du CCE et du CGR, organiser les premiers contacts avec les intervenants programmés lors de ces sessions... - Secrétariat classique - Connaissance spécifique : parfaite connaissance des outils informatiques, mise en forme de dossier - Formation : BTS Assistante de direction souhaitée
Profil du candidat	<ul style="list-style-type: none"> - BAC +2 ou expérience - Bon relationnel et sens du service au client - Disponibilité et autonomie - Maîtrise des outils informatiques - Capacité de gérer des dossiers confidentiels 	<ul style="list-style-type: none"> - Maîtrise parfaite BPU, Excel, Powerpoint - Confidentialité - Rigueur 	<ul style="list-style-type: none"> - Aptitudes personnelles souhaitables : grande capacité d'organisation et d'adaptation, travail en équipe, bonnes qualités rédactionnelles...
Statut du poste	- Technicien	- Employé	- employé
Horaire	- Normal	- Normal	- Décalés une semaine sur deux : 8-17h/10-19h

Des la première analyse on peut noter une différenciation sexuelle alors même que la loi l'interdit. L'entreprise cherche ainsi UN assistant de Ressources Humaines, UNE assistante du conseiller Ressources Humaines et UNE secrétaire assistante. On remarque également que l'emploi le plus élevé hiérarchiquement est réservé à un homme, ce qui reflète les stéréotypes de sexe. De plus, la description des tâches inhérentes à l'emploi masculin montre que ces dernières sont relativement immatérielles (gestion, aide, conseils...) alors que les tâches assignées aux emplois féminins sont très matérielles (organisation, suivi, préparation...). En outre, des qualifications précises sont attendues pour l'emploi masculin alors que ce sont des aptitudes personnelles qui sont souhaitées pour l'emploi féminin le moins hiérarchiquement élevé. Enfin, c'est également à cet emploi féminin que sont associés les horaires décalés.

Au final, on remarque que les offres d'emploi sont fortement influencées par les stéréotypes de sexe véhiculés tout au long de l'éducation. Les offres d'emplois ci-dessus reflètent bien les types de postes associés aux hommes et aux femmes. Ainsi, aux femmes sont proposées principalement des tâches administratives et qui exigent de la rigueur et un sens du contact. A l'inverse, on propose aux hommes des missions avec plus de responsabilités, un niveau hiérarchique plus élevé et plus d'autonomie.

Au niveau de la société ACAF

La société ACAF cherche à limiter au maximum les inégalités entre les hommes et les femmes lors de l'embauche. Dans ce but, les profils de poste et de candidats sont rédigés en fonction de critères objectifs et non discriminants, en lien direct avec le poste à pourvoir.

De plus, les offres sont diffusées sur des canaux divers et variés afin de renforcer la diversité des profils. Une attention particulière est également portée aux candidatures d'hommes/de femmes dans les métiers à forte dominance féminine/masculine.

En outre, la société ACAF veille à ce que la part respective des hommes et des femmes embauchés tende, à qualification et compétences équivalentes, vers une répartition homme/femmes reflétant celle des taux de sortie des filières de formation des métiers.

Au final, le choix du candidat se fonde sur ses compétences, son expérience professionnelle, sa formation et sa qualification. Aucun critère lié au genre n'est donc pris en compte, tous les candidats sont soumis au même processus de recrutement (Cf. annexe 3 : processus de recrutement de ACAF).

Des difficultés à recruter des femmes sur les métiers d'hommes et inversement

Une autre conséquence de la sexualisation de l'éducation, qui impacte de ce fait les choix de filières d'études, est la pénurie de candidature féminines dans certains domaines et métiers. En effet, découragée par les préjugés et les stéréotypes véhiculés par la société, les femmes hésitent à entreprendre des études dites « masculines » et par conséquent il est très difficile de trouver des femmes à la sortie de certaines filières.

La société ACAF se retrouve confronté à ce problème puisque le lycée Thomas EDISON, qui forme à la mention complémentaire ascensoriste et au sein duquel la société recrute ses jeunes en contrat de professionnalisation et à terme en CDD ou CDI, ne présente aucune étudiante dans ses effectifs.

Le problème que rencontre ici la société ACAF est qu'elle ne peut pas recruter de femmes sur ses postes d'ascensoristes, même si elle le souhaite.

Cette pénurie de main d'œuvre féminine dans certains secteurs masculins est une conséquence directe des stéréotypes liés au sexe et à la difficulté d'insertion des femmes dans des domaines traditionnellement « masculins ». En effet, les femmes qui souhaitent s'insérer dans un milieu professionnel masculin souffrent souvent de sexisme de la part de leurs collègues. Cela se traduit par des blagues, des attitudes sexistes et des préjugés quant aux capacités des femmes. De ce fait, les femmes hésitent à intégrer des filières masculines et se cantonnent à des métiers dits « féminins ». Il devient alors difficile pour les entreprises de recruter des femmes sur des postes dits « masculins », même si elles le souhaitent.

2. Une insertion plus difficile pour les femmes

A diplôme égal, plus de difficultés à trouver un emploi pour les femmes

Nous avons vu précédemment qu'il était parfois difficile de recruter des femmes sur certains postes ou secteur, et que les entreprises se retrouvaient parfois face à un manque de candidatures féminines.

Cependant, là n'est pas la seule explication au faible taux de féminisation de certains secteurs ou de certaines filières. En effet, à diplômes et expériences égaux, il est plus difficile pour une femme de trouver un emploi.

La première explication à ce constat vient du fait que les diplômes des femmes sont dévalorisés lorsqu'elles se présentent sur le marché du travail. En effet, les données montrent que quels que soient les diplômes obtenus, ils procurent généralement moins d'avantages aux femmes qu'aux hommes. De ce fait, malgré une scolarisation globalement plus importante, les filles ont bien plus de difficultés pour trouver un emploi après leurs études que les garçons.

Insertion aisée	<ul style="list-style-type: none"> - Hommes diplômés d'écoles d'ingénieurs et de commerce - Hommes et femmes sortant de formation universitaire en informatique ou en sciences exactes - Hommes en BTS ou DUT de spécialité industrielle - Hommes en BTS de spécialités tertiaires - Hommes en second cycle de gestion
Insertion aisée avec chômage initial	<ul style="list-style-type: none"> - Femmes diplômées d'écoles d'ingénieurs et de commerce - Hommes sortant d'université de droit en second ou troisième cycle et d'université de gestion en troisième cycle
Chômage moyen et emploi à statut précaire	<ul style="list-style-type: none"> - Femmes et hommes sortant d'université de lettres en troisième cycle et femmes en second cycle de la même filière - Un ensemble de formations universitaires avec des femmes sortant de : deuxième et troisième cycle de langues, deuxième cycle de biologie et sciences humaines, troisième cycle d'histoire et géographie.
Chômage et statut précaire	<ul style="list-style-type: none"> - Femmes des troisièmes cycles de biologie, droit, économie, chimie, gestion, sciences humaines. - Hommes et femmes en second cycle d'économie et d'AES et de filières artistiques - Hommes en second cycle de documentation et biologie - Femmes en second cycle de droit, de documentation et chimie

Le tableau ci-dessus, réalisé suite à une étude de Jean-Frédéric VERGNIES⁶ confirme bien ce constat. On remarque ici que les hommes ont une insertion professionnelle beaucoup plus aisée et rapide que les femmes. En outre, on note que les femmes diplômées d'écoles d'ingénieurs et de commerce subissent une période de chômage initial alors que les hommes titulaires des mêmes diplômes sont recrutés en sortie d'études. Les stéréotypes de sexe influent encore une fois la décision des entreprises au niveau du recrutement, puisque à diplôme égaux, les qualités des femmes sont dévalorisées et moins appréciées que celles des hommes.

De plus, différentes études montrent que les femmes sont souvent surdiplômées pour l'emploi qu'elles occupent. Le diplôme devient alors de plus en plus discriminant et entraîne un clivage entre les femmes n'ayant pas de diplôme et celles qui en ont un. Au final, la valorisation des diplômes semblent donc plus difficile pour les femmes.

Chômage et temps partiel

Au delà de la dévalorisation des diplômes féminins, les femmes sont également beaucoup plus touchées par le chômage et le travail à temps partiel que les hommes.

Depuis la fin des années soixante, la hiérarchie des taux de chômage ne s'est pas ou peu modifiée : quelque soit l'âge ou le niveau de formation, le taux de chômage des femmes est constamment supérieur à celui des hommes.

⁶ Jean-Frédéric VERGNIES, « L'insertion professionnelle : le moyen terme ne confirme pas toujours le court terme », *Economie et statistique*, n° 277-278, p70

Evolution du taux de chômage selon le sexe			
	Hommes en %	Femmes en %	Ecart
1990	6,2	10,1	3,9
1995	8,7	12,0	3,3
2000	6,7	9,7	3,0
2001	6,5	9,0	2,5
2002	7,2	8,9	1,7
2003	7,9	9,7	1,8
2004	8,1	9,8	1,7
2005	8,0	10,2	2,2
2006	7,9	8,9	1,0
2007	6,9	8,1	1,2
2008	7,1	8,4	1,3
2009	9,5	9,6	0,1
2010	8,6	10,0	1,4
2011	8,8	9,7	0,9

Après avoir analysé le tableau ci-dessus, on remarque que sur les dix dernières années, le taux de chômage féminin est constamment supérieur à celui des hommes. De plus, des inégalités sexuées existent également en ce qui concerne la durée du chômage. Ainsi, en 2005, le taux de chômage de longue durée (de 12 mois et plus, calculé en pourcentage de la population active) atteignait 4.4% des femmes et 3.5% des hommes (source : EUROSTAT EFT-UE).

Néanmoins, on peut noter que depuis quelques années, l'écart tend à se resserrer, on assiste donc à une évolution positive.

Cependant, le taux de chômage est à nuancer en fonction du diplôme détenu.

Taux de chômage selon le diplôme et la durée depuis la sortie du système éducatif des femmes et des hommes en 2005

	FEMMES		HOMMES	
	1 à 4 ans *	5 à 10 ans *	1 à 4 ans *	5 à 10 ans *
Brevet et sans diplôme	49.2	35.7	44.4	29.9
CAP/BEP et équivalent	33.7	21.1	23.7	13.3
BAC et équivalent	19.5	10.9	15.1	8.8
Supérieur au BAC	10.3	6.9	11.5	6.1

Source : élaboré d'après INSEE⁷

* : après la fin des études

Sur le tableau ci-dessus, on peut voir que la différence entre les taux de chômage est moindre quand le diplôme est supérieur au baccalauréat – elle n'est que de 1.2 points - et elle est maximale quand les personnes possèdent le CAP/BEP ou le niveau équivalent (10 points), le brevet ou ne possèdent pas de diplôme (4.8 points), et ce dans les quatre premières années suivant la sortie du système scolaire.

Au final, les femmes se retrouvent donc beaucoup plus confrontées que les hommes au chômage et qui plus est sur une période plus longue.

Au-delà du chômage, les femmes sont également plus touchées par des emplois dits « atypiques » tels que les emplois à temps partiel. En effet, beaucoup d'emplois créés, notamment dans certains métiers très féminisés des services, sont à temps partiel. Ainsi, 30% des femmes ayant un emploi ne travaillent pas à temps plein contre 5% des hommes. Parmi elles, une sur trois souhaiterait d'avantage travailler.

De plus, les femmes sont également plus sujettes aux contrats courts : intérimaires, apprentis, stagiaires, contrats aidés ou CDD.

Les femmes se retrouvent donc plus souvent, et contre leur gré, au chômage ou à temps partiel que les hommes. Ces emplois atypiques s'assortissent également souvent de travail gratuit au sein de la famille ou dans l'entourage proche. Cela ne fait que renforcer et véhiculer les stéréotypes sexistes existant, à savoir l'image de l'homme au travail et de la femme à la maison. Au final, ce travail partiel et ce chômage subi par les femmes entraîne une sorte de cercle vicieux, qui perpétue et diffuse les valeurs et rôles attribués aux femmes et aux hommes

⁷ Annie CORNET, Jacqueline LAUFER, Sophia BELGHITI-MAHUT, GRH et genre : les défis de l'égalité hommes-femmes, page 49, Edition VUIBERT

3. Difficulté d'entreprendre une carrière dite « féminine » ou « masculine » quand on est du sexe opposé

Nous avons vu précédemment qu'il était difficile pour les femmes de s'intégrer sur le marché du travail et ce dès le recrutement. Bien qu'une évolution des mentalités ait été observée, il est toujours difficile pour une femme d'entreprendre une carrière dite « masculine » et inversement.

Une évolution des mentalités mitigée

Depuis quelques années, une évolution des mentalités a eu lieu et le choix d'entreprendre une carrière dite « masculine » pour une femme et « féminine » pour un homme commence à être mieux accepté et perçu en société. Cependant, des différences importantes se manifestent encore selon les milieux sociaux. Ainsi, dans les catégories les plus favorisées, les filles se dirigent de plus en plus vers des filières et métiers dits « prestigieux ». A l'inverse, les filles des catégories les plus modestes s'auto excluent d'avantage et « choisissent » ou « subissent » plus souvent des carrières féminines.

De plus, une évolution des mentalités des entreprises s'est également opérée. Ainsi, il n'est plus aussi rare de voir des femmes peintres ou électriciennes ou des hommes coiffeurs ou infirmiers. Les entreprises acceptent mieux les envies des femmes et des hommes d'entreprendre des carrières réputées féminines ou masculines et font moins attention au sexe des candidats lors des recrutements, mais plus aux qualités et compétences personnelles.

Cependant, cette évolution reste très lente et mitigée dans certains secteurs, notamment les secteurs le plus masculins où les stéréotypes de sexe et les valeurs apprises durant l'enfance continuent de prédominer. Ces stéréotypes rendent alors difficile l'insertion des femmes dans les métiers réputés masculins puisque ces dernières doivent faire face à des réflexions, à de l'hostilité, voire même à de la violence. De même, les hommes qui choisissent d'exercer un métier dit féminin souffrent également des préjugés sexistes, qui les assignent à une identité homosexuelle.

Ce constat est cependant à nuancer. En effet, une salariée de la société ACAF a exercé pendant plus de 10 ans le métier de conductrice de travaux au sein de différentes sociétés, et travaillait de ce fait dans un milieu très masculin, sans aucun problème. En effet, elle n'a jamais eu à subir de remarques ou de gestes déplacés de la part de ses collègues et a toujours obtenu leur respect sans difficulté. Selon elle, le fait d'être une femme l'a parfois même avantagée, puisque les hommes ne « criaient pas avec elle et ne cherchaient pas le rapport de force, ce qui facilitait la résolution des problèmes sur les chantiers ». D'après elle, la clé pour se faire accepter est d'avoir beaucoup de caractère et de s'affirmer dès le départ, afin de ne pas se laisser « marcher sur les pieds ». En outre, au cours de ces 10 années elle a vu le nombre de conductrices de travaux augmenter constamment et n'a jamais eu connaissance de femmes ayant eu des problèmes avec leurs collègues masculins.

Des résistances au changement apparaissent également, tant au niveau professionnel que scolaire, et viennent compliquer l'insertion des femmes dans les domaines dits masculins et inversement. Ces résistances se retrouvent dans les chiffres, les taux de présence masculine dans les filières de formation féminines n'augmentent que très lentement.

De même, le taux de présence des femmes dans les filières masculines demeure bien en dessous des espérances conçues avec la mise en place des actions de diversification des choix d'orientation des filles et des mesures prises pour réduire les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes.

Des stratégies différentes pour se faire accepter

Pour réussir à se faire embaucher et à se faire accepter en entreprise, les femmes et les hommes ayant choisi d'occuper un métier traditionnellement masculin ou féminin sont alors obligés de mettre en place différentes stratégies pour faire face aux préjugés sexistes, issus de l'éducation sexuée reçue.

La première stratégie adoptée est celle dite d'assimilation ou d'intégration, qui conduit la personne à s'ajuster aux normes dominantes du secteur ou de l'emploi.

Par exemples, les filles en formation technique vont imiter les comportements des hommes de leur classe, et inversement pour des garçons.

La deuxième stratégie adoptée est celle dite d'adaptation spécifique. Dans ce cas, les personnes vont respecter une partie des codes et règles en vigueur dans le métier tout en préservant une partie des valeurs et comportements propres à leur sexe et à leur personne.

Enfin, les préjugés sexistes conduisent parfois à une stratégie de retrait, qui revient à renoncer à sa carrière ou à ses aspirations atypiques et à entreprendre une carrière plus « conforme » à ce qui est attendu de leur sexe. Cette stratégie de retrait se manifeste surtout lorsque qu'il y a des marques d'hostilité, de non acceptation et de rejet de la part de l'entourage. Les personnes renoncent alors à leur choix professionnel, non parce que le poste ne leur convient pas, mais parce qu'elles n'arrivent pas à se faire accepter.

Une intégration plus facile pour les hommes

D'une manière générale, il apparaît qu'il est plus facile pour un homme d'intégrer un milieu professionnel dit « féminin » que l'inverse. En effet, alors que les femmes ont du mal à se faire accepter dans les milieux masculins, les hommes quant à eux connaissent au contraire une évolution plus rapide dans les domaines féminins. La réussite professionnelle des hommes, que celle-ci soit mesurée en terme de promotion, de rémunération, de renommée ou de contrôle hiérarchique, est beaucoup plus rapide pour les hommes exerçant un métier dit de « femme ». Pour exemple, plus d'un tiers des enseignants en maternelle occupent des fonctions de directeur d'école. Contrairement aux femmes, les hommes ne se retrouvent donc pas confrontés à des barrières, ou alors moindres, et peuvent donc évoluer beaucoup plus facilement.

Ce constat s'explique encore une fois par l'éducation sexuée reçue et par les préjugés véhiculés. En effet, pour les employeurs, les hommes apparaissent plus disponibles du fait « d'un maintien de la division sexuelle du travail domestique et familial dans la sphère privée »⁸. Les entreprises n'hésitent donc pas à faire évoluer les hommes qui leur semblent plus libres que les femmes.

Le statut minoritaire des hommes dans les métiers féminins semble donc leur conférer un certain nombre de « compensations » et leur permet d'accéder plus rapidement à une bonne situation professionnelle.

Au final, il apparaît que l'intégration des femmes sur des métiers d'hommes est plus difficile que celle des hommes sur les métiers de femmes. Que ce soit au niveau du recrutement, des postes proposés ou du chômage, les femmes rencontrent plus de barrières et de difficultés et sont encore très souvent confrontées aux préjugés sexistes. Ces préjugés se retrouvent également lors des évolutions de carrière.

B. Au niveau des évolutions de carrière

1. Des femmes soumises au plafond de verre

Le terme « plafond de verre » vient de l'expression américaine « glass ceiling » et désigne les freins invisibles à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques. Ce plafond de verre constitue une barrière d'autant plus forte qu'elle n'est ni visible ni clairement identifiée. Ce phénomène, également nommé « ciel de plomb »⁹ est lié à des facteurs psychologiques qui sont liés au poids des stéréotypes et des normes intégrés par les hommes et les femmes et donc par les recruteurs potentiels.

Peu de femmes sur des postes à responsabilité

Bien que le taux d'emplois des femmes soit en constante augmentation et qu'elles occupent de plus en plus des postes importants, elles se heurtent toujours au même plafond de verre dès qu'il s'agit de responsabilités hiérarchiques. En effet, selon Claudine SCHMUCK, directrice associée du cabinet global Contact, « la proportion de femmes qui exercent des responsabilités hiérarchiques ne progresse pas. Seules 12% font partie des comités de direction ».

L'accès des femmes aux fonctions de direction ou d'encadrement supérieur, même s'il a connu une évolution positive ces dernières années, reste cependant très limité. En effet, selon une étude (MARTIN et PIGNATEL, 2004) qui a étudié les instances de pouvoir des 500 premiers groupes français entre 1998 et 2003, plus on monte dans la hiérarchie et plus les postes de direction sont occupés par des hommes, et inversement, plus on descend dans la hiérarchie et plus les postes d'assistant ou de secrétaire sont occupés par des femmes.

⁸ Yvonne GUICHARD-CLAUDIC, Danièle KERGOAT, Alain VILBROD, Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin...et réciproquement, page 209, Presse Universitaire de Rennes

⁹ Métaphore proposée par MARRY Catherine, Pour en finir avec le « plafond de verre », Journal du CNRS, N°194, mars 2006

La progression du taux des femmes sur des postes à responsabilités s'est principalement faite dans des petites et moyennes sociétés. Cela se retrouve au sein de la société ACAF, puisqu'au sein de sa Holding FINANCIERE ERJO la plupart des femmes exercent des postes hiérarchiquement élevés : directrice des ressources humaines, directrice des achats, comptables... Au final, sur les dix personnes qu'emploie la holding FINANCIERE ERJO, sept sont des femmes.

Cependant, dans les sociétés de taille plus importantes il reste très difficile pour une femme d'accéder à des postes élevés. Ainsi, les deux tiers des postes de cadre du secteur privé restent occupés par des hommes et moins de deux dirigeants sur dix sont des femmes. Ce constat se retrouve également dans la fonction publique où les femmes sont pourtant majoritaires, mais connaissent une forte spécialisation et des écarts de niveaux hiérarchiques significatifs avec les hommes.

De plus, une segmentation horizontale s'opère au sein même des postes à responsabilités occupés par les femmes, qualifiée de « mur de verre ». Au final, les femmes occupant un emploi hiérarchiquement élevé sont principalement présentes dans les secteurs ou emplois très féminisés : secteur tertiaire, soins...

Les raisons invoquées par les employeurs pour justifier de ce faible taux de femmes sur les postes à responsabilités sont fortement empreintes des stéréotypes de sexe. Selon eux, les femmes sont « moins disponibles » pour ce genre de postes qui demandent un fort investissement, doivent « s'occuper de leurs enfants et de leur vie familiale », « risquent de tomber enceinte et donc de s'absenter » ou encore sont « trop douces pour des postes d'encadrement ». Encore une fois, l'éducation stéréotypée et sexuée reçue a un fort impact sur la carrière professionnelle des hommes et des femmes.

L'organisation CATALYST a calculé qu'au rythme actuel de progression des femmes sur les postes à responsabilités, il faudrait 70 ans pour atteindre la parité dans les conseils d'administration des 500 plus grandes entreprises américaines.

Difficulté à se faire respecter

Les femmes occupants des postes à responsabilités, notamment dans les milieux masculins ont souvent du mal à se faire respecter et à imposer leur façon de faire. Selon Catherine, Chef tailleuse de pierre, « il faut rapidement calmer les gars qui peuvent aller trop loin, apprendre à se faire respecter, à ne pas se laisser envahir et savoir mettre des barrières ». Les hommes ont ainsi du mal à accepter le fait qu'une femme les dirige dans un milieu quasi exclusivement masculin.

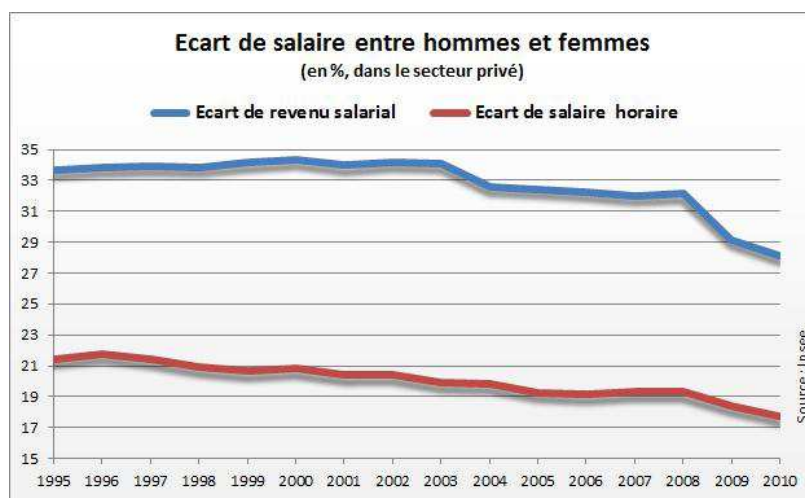
Le problème vient également du fait que les femmes manquent de modèles féminins à qui se référer et sur qui prendre exemple. Elles n'ont également que peu de possibilités de parrainages, du fait du faible nombre de femmes occupant des postes à responsabilité, et doivent de ce fait apprendre seules à gérer une équipe, parfois composée exclusivement d'hommes.

Des écarts de salaire qui persistent

La difficulté des femmes à accéder à des postes à responsabilités est de plus corrélée à des écarts de salaires entre les hommes et les femmes sur des postes équivalents.

Malgré l'obligation légale de rémunération entre les hommes et les femmes instaurée en 1972, des écarts de salaire persistent. En effet, le salaire mensuel net moyen des hommes est de 2263 € pour un temps plein contre 1817 € pour une femme (2010). Les hommes perçoivent donc en moyenne un salaire supérieur de 25% à celui des femmes et les femmes que 80% du salaire des hommes, soit 20% de moins.

De plus, plus on progresse dans la hiérarchie et plus cet écart se creuse. En effet, le salaire des femmes les mieux rémunérées, sur des postes à responsabilités, équivaut à 77% du salaire des hommes, soit 2815 € pour les femmes contre 3665€ pour les hommes.



Si l'on regarde le graphique ci-dessus, on remarque que même si les écarts ont baissé durant les dernières années, ils restent cependant très importants.

Cependant, au sein de la société ACAF, on observe un très faible écart de rémunération entre les hommes et les femmes. En effet, en 2012, les écarts de salaire se situaient entre 12,00 et 200,00 € brut, ce qui reste relativement faible. De plus, la société ACAF effectue une étude annuelle sur les écarts de salaires entre ses salariés afin de prévenir des éventuels écarts entre les hommes et les femmes et de les corriger si nécessaire.

2. L'impact de la famille et des tâches domestiques sur l'évolution de carrière des femmes

Nous avons vu précédemment que les femmes étaient soumises à un plafond de verre, ce qui les empêche d'évoluer et freine leur ascension professionnelle. Ce plafond de verre est dû notamment aux stéréotypes sexistes et principalement liés aux représentations sociales. De plus, il entraîne une exclusion des femmes de certains réseaux et restreint ainsi leurs choix professionnels.

Poids des représentations sociales

Durant toute leur carrière professionnelle, les femmes doivent conjuguer avec les représentations sociales qui définissent ce que doit être « une bonne mère ». En effet, durant leur éducation et leur enfance, les femmes subissent l'influence du modèle de la « bonne mère », selon lequel elles doivent privilégier leur vie familiale et faire passer leur vie professionnelle au second plan. De plus, il est attendu d'elles qu'elles prennent en charge les tâches parentales et domestiques. De ce fait, les femmes mettent souvent d'elles mêmes leur carrière entre parenthèses afin de privilégier leur famille, car l'éducation sexuée reçue leurs a appris que c'était ce qui était attendu d'elles. En outre, elles continuent d'effectuer la majorité des tâches domestiques, ce qui réduit fortement le temps qu'elles peuvent consacrer à leur travail.

Ce poids des représentations sociales, et l'impact qu'il a sur les femmes - qui choisissent souvent de privilégier leur vie de famille - est un réel problème à l'évolution de leur carrière professionnelle. En effet, 79.7% des entreprises pensent que le principal handicap des femmes à leur réussite professionnelle est d'ordre familial, et 64.9% d'entre elles pensent qu'il est lié au temps consacré à leur vie de famille.

De plus, selon une enquête menée en 2003 par Grandes Ecoles au Féminin et Accenture auprès des 300 premières entreprises en France, les représentations sociales constituent un réel frein à la carrière des femmes. Ainsi, 62% des DRH ou dirigeants interrogés considèrent que les femmes souffrent d'une image de moindre disponibilité et de moindre mobilité que les hommes. En outre, 35% d'entre eux estiment que les femmes sont desservies par une image de moindre ambition dans leur carrière et d'un manque d'expérience opérationnelle.

Ce problème est connu de tous et a été constaté par l'Accord Interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : « Les représentations et les stéréotypes culturels relatifs à l'image de la femme et à ses contraintes familiales dans la vie professionnelle constituent un frein important à l'évolution professionnelle des femmes et au développement de la mixité des emplois ».

Les rares femmes qui choisissent de travailler et de privilégier leur carrière professionnelles en laissant à leur conjoint le soin de s'occuper des tâches ménagères et parentales sont parfois mal perçues, car cela ne correspond pas au modèle familial traditionnel. Ainsi, Adèle, une jeune mère qui a choisi de reprendre son travail très vite après son accouchement a souffert du regard et des remarques des autres : « le fait que ce soit le papa qui prenne les deux ou trois ans (de congé parental), limite ça choquait. Et on m'a demandé si je n'avais pas honte de venir au boulot et de laisser mes enfants ». De plus, du fait des valeurs et des modèles transmis, certaines femmes culpabilisent de travailler et de moins s'occuper des tâches ménagères et parentales.

Au final, les représentations sociales jouent un rôle important dans la carrière des femmes, puisque de par l'éducation reçue, ses dernières choisissent souvent de privilégier leur vie de famille et d'assumer les tâches domestiques au détriment de leur carrière professionnelle. En outre, celles qui choisissent de privilégier leur carrière souffrent du regard des autres et sont victimes de l'image de moindre disponibilité des femmes, ce qui rend plus difficile leur évolution professionnelle.

Restriction des choix professionnels

Du fait des représentations sociales et du poids des tâches domestiques que les femmes doivent assumer, elles subissent une restriction de leurs choix professionnels. En effet, pour les entreprises les femmes seraient moins fiables professionnellement, plus enclines à l'absentéisme, moins disposées à s'investir et plus préoccupées en définitive par leur famille et leur foyer que par leur travail. En conséquence, les entreprises proposent quasi systématiquement les postes à responsabilités à des hommes, qui leur semblent plus libres et plus disposés à se dévouer à leur travail.

De plus, le fait que les femmes s'occupent plus des enfants et des tâches domestiques entraînent des interruptions de carrière qui freinent leur évolution professionnelle. En effet, les absences pour congé parental, de maladie des enfants ou pour événement familial sont beaucoup plus nombreuses chez les femmes et introduisent des discontinuités au sein de la vie professionnelle. Ces discontinuités sont facteurs de dévalorisation professionnelle des femmes et font obstacles aux promotions, entraînent une déqualification professionnelle et une précarisation sur le marché du travail. En effet, durant leur absence les femmes ne peuvent pas accéder aux formations mises en place par les entreprises. Ainsi, pour une femme, les années qui passent entraînent souvent une baisse de la qualification professionnelle alors que c'est l'inverse pour les hommes, qui ont plus de temps à consacrer à leur emploi.

Le principal frein à l'évolution des femmes est donc la non prise en compte des obligations familiales et domestiques qu'elles doivent remplir. En effet, les réunions organisées en fin de journée, les formations nécessitant des longs déplacements, sont des réels problèmes pour les femmes qui doivent concilier vie professionnelle et vie familiale. Ces dernières doivent de ce fait souvent refuser des postes plus élevés hiérarchiquement mais qui ne leurs permettraient pas d'assumer les deux aspects de leur vie. Au final, le poids de leurs tâches parentales et domestiques impacte fortement le temps qu'elles peuvent consacrer à leur emploi et restreint ainsi les choix professionnels qui peuvent s'offrir à elles.

Exclusion des réseaux

Les femmes sont traditionnellement moins présentes dans les réseaux professionnels, qu'ils soient formels ou informels. En effet, les réunions de ces réseaux se font principalement après la journée de travail et les femmes ne peuvent pas s'y rendre en raison des tâches domestiques qui leurs incombent souvent.

De plus, ces réseaux sont très souvent fermés et composés quasi exclusivement d'hommes, et il est de ce fait très difficile pour une femme d'intégrer un réseau et de se faire respecter.

Le problème est que ces réseaux sont très importants pour l'évolution professionnelle et permettent une ascension plus rapide, notamment par du bouche à oreille et des systèmes de parrainage et d'entraide.

Les tâches domestiques et parentales qui incombent majoritairement aux femmes, du fait des représentations sociales et de l'éducation, ont donc un fort impact sur l'évolution de carrière des femmes et freinent l'ascension professionnelle de ces dernières.

Au sein de ACAF

La parentalité et l'organisation du travail sont au cœur des politiques RH de la société ACAF. Afin d'améliorer la conciliation entre vie professionnelle et personnelle, diverses mesures et actions ont déjà été mises en place.

La société ACAF a mis en place différentes solutions permettant aux salariés de bénéficier d'aménagements et d'organisation du temps de travail. Ainsi, le temps partiel est pratiqué et permet au salarié de concilier vie professionnelle et vie privée. Dans le but de permettre un meilleur équilibre familial et professionnel pour tous les salariés, ces derniers peuvent demander un aménagement de leurs horaires auprès de leur supérieur et du service RH. Chaque demande est étudiée selon des critères objectifs et non discriminants et donne lieu à une réponse justifiée. L'entreprise ACAF garantit de plus que les aménagements d'horaires tels que le temps partiel ne constituent pas un frein à l'évolution de carrière. En effet, tous les salariés sont traités de la même manière, quelque soit le nombre d'heure effectuées par semaine. Cependant, bien que ces dispositifs soient accessibles aussi bien aux hommes qu'aux femmes, ces dernières en sont les principales utilisatrices. En effet, seul un homme a recours à un aménagement d'horaires, ce qui reflète bien les tendances citées précédemment.

De plus, dans le but de favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales, la société ACAF limite les horaires atypiques ou les changements pouvant perturber la vie personnelle des salariés. Ainsi, la société ACAF a défini des horaires fixes (8h00-12h00 / 14h00-17h00), communs à tous les salariés et ne programme jamais de réunions trop matinales ou tardives afin de permettre à chacun d'assumer au mieux ses fonctions. De plus, en cas de changement, l'entreprise ACAF respecte un délai de prévenance suffisant pour permettre aux salariés de s'organiser.

En outre la société ACAF veille à ce que le congé maternité, paternité, d'adoption ou parental ne soit pas un frein à l'évolution de carrière du salarié. Le congé n'a ainsi aucune incidence dans le calcul de la prime de participation, dans un souci d'égalité professionnelle.

Pour éviter que le congé maternité, d'adoption ou parental ait une incidence sur la carrière du salarié un accompagnement spécifique est mis en place :

- Un mois avant le départ en congé, le salarié est reçu en entretien par le service RH et son responsable afin de faire le point sur son poste et ses missions et d'organiser au mieux son remplacement. Au cours de cet entretien les conditions de retour du salarié sont également abordées et les droits du salarié en matière de congé maternité, d'adoption ou parental lui sont rappelés.
- Un mois avant le retour du salarié ce dernier est reçu en entretien par le service RH et son responsable afin de préparer au mieux son retour, de faire le point sur les éventuels changements survenus dans l'entreprise et de répondre à ses interrogations. A cette occasion il pourra faire part de sa demande d'aménagements de temps de travail si besoin.
- Un mois après le retour du salarié ce dernier est reçu en entretien par son responsable afin de faire le point sur la reprise de poste, sur les besoins en formation et de procéder à des changements si nécessaire.

Au titre de l'égalité professionnelle, un accompagnement des salariés est également mis en place lors des congés paternité. Le congé paternité, conformément aux dispositions de l'article L.1225-35 du code du travail, est de 11 jours consécutifs ou 18, en cas de naissance multiples. Les salariés sont reçus en entretien par leur responsable lors de leur retour de congé afin de faire le point sur les besoins éventuels d'aménagements de temps de travail, dans le souci de faciliter l'adéquation entre vie professionnelle et responsabilités familiales.

Lors des congés maternité, paternité, d'adoption ou parentaux, la société ACAF donne la possibilité aux salariés de maintenir un lien avec l'entreprise en leur fournissant, s'ils le souhaitent, les informations générales dont sont destinataires les autres salariés (changements dans l'entreprise, recrutement de nouveaux salariés...). De plus, les salariés qui en font la demande peuvent se voir attribuer un correspondant dans l'entreprise qui les tiendra informé des évolutions et leur transmettra les informations importantes.

De part ses différents dispositifs, la société ACAF cherche donc à faciliter l'adéquation entre vie professionnelle et vie familiale afin de permettre aussi bien aux hommes qu'aux femmes de pouvoir évoluer professionnellement et de mener de front vie personnelle et travail.

3. Une obligation de performance

Obligation de perfection pour les femmes

Les femmes qui évoluent sur des postes à responsabilités, ou dans des secteurs très masculins sont souvent obligés de faire leur preuve et de travailler plus que les hommes afin de prouver qu'elles « méritent » leur place. En effet, les femmes qui choisissent d'exercer un métier traditionnellement masculin n'ont pas le droit d'être « moyenne », encore moins médiocre mais doivent être dans la perfection, ce qui signifie selon Danièle, tailleuse de pierre de 30 ans, « en faire deux fois plus ».

Le problème est que cette recherche de la perfection équivaut à un surinvestissement, qui apparaît à la longue très épuisant pour les femmes. En effet, la sensation d'être toujours observées et jugées par les hommes les pousse à en faire toujours plus, à s'accorder moins de pause et à toujours être au maximum.

De plus, le fait de n'être encore que peu de femmes sur des postes à responsabilités ou sur des postes traditionnellement exercés par des hommes, leur donne le sentiment qu'elles doivent « montrer l'exemple » ou servir de « modèle » pour les autres femmes. Ce rôle peut être parfois très lourd à tenir selon Elodie, chef d'équipe peintre de 35 ans « parfois, j'ai l'impression d'être un modèle, c'est-à-dire quand on pense femmes dans le bâtiment, on pense à moi... C'est dur d'être un modèle. J'ai l'impression que si d'autres femmes veulent venir, il faut que celles qui y sont déjà soient parfaites pour ne pas fermer la porte aux autres. Ce n'est pas toujours facile !! ».

A poste égal, les femmes se retrouvent donc confronter à plus de pression et doivent sans cesse prouver qu'elles sont compétentes et méritent leur place, ce qui les pousse à travailler plus.

Une vision différente de la situation

Nous avons vu précédemment que les femmes étaient confrontées à beaucoup plus de barrières que les hommes, que ce soit au niveau des recrutements que du développement de leur carrière. Cependant, hommes et femmes ne perçoivent pas du tout la situation et les inégalités de la même façon.

Une enquête menée par le journal du management du 7 au 27 avril 2004 a montré une grande différence quant à la perception des inégalités entre les hommes et les femmes en entreprise. En effet, 26.9% des hommes pensent que la parité est respectée en entreprise contre 14.1% des femmes. De même, alors que 17.4% des femmes interrogées affirment qu'il n'y a aucune femme ayant un poste à responsabilités dans l'entreprise, seuls 3.8% des hommes répondent la même chose.

Cette différence d'opinion est encore plus flagrante quand il s'agit des rémunérations : alors que 63.5% des hommes pensent que les femmes et les hommes bénéficient du même traitement salarial, 70.3% des femmes estiment qu'elles ont un niveau de rémunération inférieur à celui des hommes.

Cette divergence vient du fait que les femmes sont directement victimes des inégalités professionnelles alors que les hommes les constatent plus de l'extérieur puisqu'ils les subissent beaucoup moins.

Des femmes pourtant performantes

Les entreprises ont encore souvent du mal à faire confiance aux femmes, à reconnaître leurs compétences et à leurs confier des postes à responsabilités. Pourtant, de nombreuses études ont reconnu que les femmes représentaient un avantage certain pour les entreprises de par leurs qualités et leur performance.

Du fait que les femmes doivent plus faire leurs preuves que les hommes, elles s'investissent beaucoup plus dans leur travail et développent ainsi de nombreux domaines d'expertises. Ces compétences pointues sont très utiles pour les entreprises, notamment sur des marchés concurrentiels.

De plus, l'aspect émotionnel souvent reproché aux femmes peut en réalité être un véritable atout en entreprise. En effet, selon une étude, les femmes savent mieux détecter et analyser les sentiments que les hommes. Cette compréhension de l'autre et cette qualité d'écoute sont très utiles pour l'analyse de projet transversaux, le management des équipes et la relation client.

En outre, les femmes font preuve d'une gestion du temps utile à l'organisation de l'entreprise. En effet, les femmes hésitent moins à déléguer et à faire confiance à leur collaborateurs que les hommes, ce qui leur permet de rendre leur travail en temps et en heure. De plus, du fait qu'elles doivent concilier vie professionnelle et vie familiale, les femmes ont développé une capacité de gestion multidirectionnelle, les rendant très polyvalentes. Enfin, afin de ne pas gaspiller de temps, les femmes encadrent mieux les horaires de travail que les hommes et sont a priori plus efficaces dans le pilotage de réunions, puisqu'elles gèrent le temps de façon plus rigoureuse.

Au final, les femmes sont autant compétentes que les hommes dans leur travail, mais leurs qualités sont encore trop souvent ignorées. En effet, que ce soit au niveau du recrutement, des postes proposés ou des développements de carrières, de nombreuses barrières se dressent devant elles et les empêchent d'évoluer aussi vite et aussi loin qu'elles le souhaiteraient. Néanmoins, nous avons vu qu'au sein de la société ACAF, les hommes et les femmes sont traités de façon plutôt égalitaire, grâce à des processus de gestion de carrière communs.

Nous verrons dans la partie suivante quelles solutions peuvent être envisagées pour réduire les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes et quelles préconisations nous pouvons faire à la société ACAF.

III. Solutions pour réduire les inégalités entre les hommes et les femmes et préconisations pour la société ACAF

Nous avons vu précédemment que l'éducation sexuée reçue et les stéréotypes de sexe véhiculés influençaient fortement les choix d'études et entraînaient une sexualisation des carrières. Cela impacte par la suite le déroulement des carrières, notamment celles des femmes et entraîne ainsi des inégalités professionnelles entre les deux sexes. Nous allons maintenant voir quelles solutions peuvent être apportées afin de réduire ces inégalités et quelles préconisations peuvent être faites à la société ACAF afin que cette dernière améliore ses dispositifs.

A. Au niveau national et légal

1. Au niveau légal

D'un point de vue légal, les entreprises ont une obligation d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Cela se traduit par une interdiction des discriminations en matière d'embauche, une absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière et une information des salariés des mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise. Cependant, face aux inégalités persistantes entre les hommes et les femmes d'autres obligations ont vu le jour.

L'obligation de négociation

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures permettant d'atteindre ces objectifs. Cette négociation porte sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail, l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales et la rémunération. Cependant, cette négociation ne s'effectue que tous les 3 ans dans les entreprises ayant signé un accord en faveur de l'égalité hommes/femmes.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, dans celles qui ne sont pas soumises aux dispositions des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du Code du travail (dispositions permettant en l'absence de délégué syndical et sous certaines conditions, de négocier avec le comité d'entreprise, les délégués du personnel ou un ou plusieurs salariés mandatés), et dans celles non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'employeur est tenu de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre.

Les entreprises qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, doivent se réunir au moins une fois par an pour négocier sur les salaires et au moins une fois tous les cinq ans pour examiner le besoin de réviser les classifications. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le rapport de situation comparée des hommes et des femmes et l'accord égalité hommes/femmes

Les entreprises de plus de 50 salariés doivent réaliser chaque année un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes. Ce rapport a pour but d'identifier les inégalités au sein de l'entreprise et de définir les actions à mener pour les réduire. Il va de plus servir de base à la négociation collective.

Ce rapport comporte une analyse chiffrée de la situation entre les hommes et les femmes sur les domaines suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail et rémunération effective.

Au final, ce rapport permet de mesurer les inégalités au sein de l'entreprise, de comprendre d'où elles viennent et d'agir sur ces inégalités afin de les supprimer.

De plus, les entreprises de 50 salariés et plus doivent être couvertes par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, renégocié tous les 3 ans, ou à défaut un plan d'action, renégocié tous les ans. Cet accord, ou à défaut plan d'action, fixe les objectifs de progression de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle et les actions qui vont permettre de les atteindre. Cet accord ou plan d'action porte sur au moins trois des domaines d'action suivants pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins 4 de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés, dont la rémunération (domaine obligatoire):

- embauche,
- formation,
- promotion professionnelle,
- qualification,
- classification,
- conditions de travail,
- rémunération effective,
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Ces objectifs et ces actions doivent également être accompagnés d'indicateurs chiffrés. Les entreprises qui ne respectent pas ces obligations sont soumises à une pénalité financière, allant jusqu'à 1% de la masse salariale, jusqu'à ce qu'elles soient en règle.

Grâce à l'obligation de négocier, au rapport de situation comparée et à l'accord égalité hommes/femmes, l'Etat souhaite faire bouger les choses et faire agir les entreprises afin de diminuer les inégalités.

Au niveau de la société ACAF

La société ACAF réalise chaque année un rapport de situation comparée de la situation professionnelle entre les hommes et les femmes. De plus, elle réalise une analyse des salaires afin de repérer les éventuels écarts entre les hommes et les femmes et de les supprimer le cas échéant. En outre, la société ACAF est couverte par un plan d'actions depuis le printemps 2013, elle répond donc à toutes ses obligations légales.

Cependant, si la société ACAF voulait aller plus loin, elle pourrait créer un comité pour l'égalité professionnelle au sein de la société. Ce comité, mixte et paritaire, se réunirait une ou deux fois par an afin de discuter des inégalités entre les hommes et les femmes et de proposer des solutions. Cela permettrait d'une part de cerner les inégalités ressenties par les salariés, dont la société ACAF n'a peut être pas connaissance, et d'autre part de faire participer les salariés et de les rendre acteurs de la promotion de la mixité professionnelle. De plus, les salariés pourraient proposer les solutions qui leur semblent les plus efficaces afin de faciliter l'adéquation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

2. Les labels et partenariats

Le label égalité

Le label égalité a été mis en place le 28 juin 2004 à l'initiative du ministère en charge des droits des femmes. Ce label est décerné à toute entreprise, association ou administration, quelle que soit sa taille ou son activité qui œuvre en faveur de l'égalité professionnelle et a pour but de récompenser l'exemplarité des pratiques des organisations.

Pour obtenir ce label, les organisations qui postulent sont évaluées sur différents critères répartis en trois catégories :

- Les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle,
- La gestion des ressources humaines et le management,
- L'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel.

Une Commission de labellisation, composée à parité de représentants de l'État, des syndicats de salariés et des organisations patronales rend ensuite un avis à la majorité, au vu duquel AFNOR certification prend la décision d'accorder ou de refuser la labellisation.

Aujourd'hui, près de 750 000 salariés sont concernés par ce label et bénéficient des différentes démarches d'égalité. Ce label présente divers avantages et intérêts pour les entreprises, sur différents aspects :

➤ Au niveau de l'image de l'entreprise

Ce label va permettre dans un premier temps de développer une culture d'entreprise basée sur l'égalité professionnelle entre les salariés et de faire connaître les pratiques exemplaires mis en place au sein de l'entreprise, et donc d'avoir une bonne image à l'extérieur. Dans un second temps, cette image positive des pratiques de l'entreprise va permettre d'attirer de nouvelles recrues et d'avoir un accroissement des candidatures, notamment dans les secteurs où il est difficile de recruter des femmes ou des hommes. En effet, via ce label, les candidats sauront que les entreprises partenaires œuvrent en faveur de l'égalité et n'auront de ce fait aucun préjugé lié au sexe. Les femmes souhaitant exercer des métiers masculins, et inversement pour les hommes, se sentiront donc plus libre de postuler, sachant qu'ils seront jugés sur leurs compétences et qualités professionnelles.

➤ Au niveau des ressources humaines

Dans un premier temps, ce label va permettre d'améliorer les différents dispositifs mis en place par les entreprises et surtout de faciliter la mise en application des lois en vigueur sur le thème de l'égalité professionnelle. De ce fait, les organisations partenaires diminuent leur risque juridique, notamment en ce qui concerne les condamnations pour discriminations ou non application des lois. De plus, de par les échanges de pratiques avec les différentes entreprises partenaires, le label va permettre de faire évoluer les pratiques managériales et d'améliorer les dispositifs déjà en place en faveur de l'égalité professionnelle. Dans cette optique, un Club des entreprises labellisées a vu le jour en octobre 2006. Animé par l'association Arborus, il se réunit tous les trois mois de façon alternative au sein de chaque entreprise membre, afin de favoriser un échange de bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle.

Le label diversité

Le Label diversité a été mis en place en 2008 et vise à promouvoir la diversité et la prévention des discriminations dans le cadre de la gestion des ressources humaines. A cette fin, il entend valoriser les meilleures pratiques en matière de recrutement et d'évolution professionnelle non seulement au sein des entreprises, mais encore dans les services publics, les collectivités territoriales et les associations engagés de façon volontaire et active dans la promotion de la diversité.

Le Label diversité s'adresse à tous les employeurs, publics comme privés, quelle que soit leur taille. Il concerne leur politique de recrutement et de gestion des carrières et porte sur la prévention de toutes les discriminations reconnues par la loi : origine des personnes, âge, handicap, sexe, orientation sexuelle, religion, engagement syndical et mutualiste, opinions politiques.

Tout comme le label Egalité, le label Diversité est délivré suite à une évaluation portant sur cinq points :

- la réalisation d'un diagnostic préalable portant sur l'ensemble des critères de discrimination définis par la loi ;
- la définition et la mise en œuvre d'une politique en matière de prévention des discriminations et de promotion de la diversité ;
- la mise en place d'actions de communication interne, de sensibilisation et de formation ;
- la prise en compte du principe de diversité dans l'ensemble des activités du candidat (rapports avec ses clients, ses fournisseurs, ses sous-traitants, etc.) ;
- l'efficacité des mesures mises en œuvre et la pertinence des propositions d'amélioration de la démarche.

Le label Diversité présente les mêmes avantages que le label Egalité et permet en outre de faire un état des lieux sur toutes les formes de discriminations au sein de l'entreprise, et pas seulement les inégalités entre les hommes et les femmes.

Préconisations pour la société ACAF

La société ACAF pourrait très facilement obtenir le label Egalité. En effet, de par ses différentes politiques et dispositifs en faveur de l'égalité professionnelle, que ce soit au niveau du recrutement, de l'intégration ou du développement des carrières, elle répond tout à fait aux critères nécessaires pour obtenir le label.

Ce label permettrait à la société ACAF d'avoir une meilleure visibilité et d'attirer ainsi des femmes sur ses postes techniques et des hommes sur des postes administratifs. En effet, les femmes peuvent être freinées par le fait qu'elles seront entourées d'hommes et peuvent avoir peur d'être jugées lors du recrutement et durant leur carrière. Le fait d'avoir le label Egalité permettrait de mettre en avant le fait que la société ACAF a des processus égalitaires sur tous les aspects de la gestion de carrière. Les femmes se sentiraient ainsi rassurées d'être jugées sur les mêmes critères que les hommes et hésiteraient de ce fait moins à postuler. Cependant, cette proposition ne solutionne pas le problème rencontré en amont, à savoir le manque de candidature féminine dans les filières scolaires, notamment au niveau du Lycée Thomas EDISON.

Cependant, le label Diversité n'est pas une bonne solution pour la société ACAF. En effet, les démarches pour l'obtenir sont beaucoup plus lourdes puisque toutes les inégalités sont prises en compte. Au final, pour une PME comme la société ACAF l'investissement et les coûts nécessaires à l'obtention de ce label seraient bien trop élevés comparés aux avantages. En outre, les avantages liés à ce label sont quasiment les mêmes que pour le label Egalité. Il est donc beaucoup plus judicieux pour la société ACAF d'obtenir ce dernier label.

3. La promotion des femmes/hommes dans les études et les postes traditionnellement masculins/féminins

Les partenariats

Afin de favoriser l'orientation des femmes/hommes dans des filières d'études traditionnellement masculines/féminines et à terme de favoriser la mixité des emplois des partenariats peuvent être mis en place.

Des partenariats peuvent être mis en place avec des lycées ou des établissements supérieurs ayant des taux d'étudiants fortement féminins ou masculins. L'idée est ici de promouvoir les métiers traditionnellement masculins ou féminins afin d'attirer les garçons ou les filles dans les filières d'études correspondantes. En effet, les filles ont souvent une idée préconçue des métiers d'hommes et inversement pour les garçons. Grâce à ces partenariats, les filles et les garçons pourraient ainsi se faire une idée plus juste des métiers masculins et féminins et cerner les avantages de chaque emploi. Des journées découvertes pourraient ainsi être organisées durant lesquelles les filles découvrirait des métiers d'hommes et inversement pour les garçons.

De plus, des interventions peuvent être faites dans les établissements scolaires par des femmes exerçant des métiers d'hommes ou des hommes exerçant des métiers de femmes. De par ces interventions, les filles verraient qu'elles peuvent tout à fait exercer des métiers d'hommes, que cela peut même présenter des avantages et seraient donc plus enclines à entreprendre des études et des carrières dites « masculines ».

Ces partenariats permettraient donc de promouvoir les carrières masculines pour les femmes et féminines pour les hommes. L'intérêt ici est de changer la façon de voir les métiers et les carrières dès l'adolescence, c'est-à-dire avant que les stéréotypes liés au sexe ne soit totalement installés dans les esprits des jeunes.

Afin de faciliter les évolutions des femmes sur des postes à responsabilités, des partenariats peuvent également être mis en place, sous forme de « tutorat » ou « parrainage ». Les jeunes femmes seraient ainsi parrainées par des femmes expérimentées, évoluant sur des postes à responsabilités, qui pourraient leur donner des conseils pour évoluer plus facilement, pour arriver à se faire respecter ou se faire reconnaître. Ce même genre de partenariat peut être mis en place pour des femmes exerçant des emplois dits « masculins ». En effet, nous avons vu précédemment qu'il pouvait parfois être difficile pour une femme de se faire accepter dans un milieu masculin et que ces dernières pouvaient subir des remarques sexistes et avoir du mal à exercer leur travail. Grâce à ce partenariat, les femmes ayant vécu cette expérience pourraient en faire part aux plus jeunes et les conseiller ainsi sur la façon dont se comporter ou comment réagir aux remarques. L'intégration serait ainsi facilitée et les femmes exerçant des métiers d'hommes se sentiraient plus soutenues et auraient quelqu'un à qui parler de leurs problèmes.

Les associations

De nombreuses associations et sites internet existent et effectuent des actions en faveur de la promotion de l'égalité hommes/femmes. Ces associations proposent des conférences, des débats et diverses actions afin de sensibiliser les gens à la question de l'égalité professionnelle. De part leurs différentes actions elles permettent ainsi de faire avancer les choses et de réduire les idées préconçues et les stéréotypes liés au sexe.

Préconisations pour la société ACAF

Il pourrait être judicieux pour la société ACAF de mettre en place un partenariat avec le Lycée Thomas EDISON, qui prépare à la Mention Complémentaire Ascensoriste et au sein duquel la société ACAF recrute. L'idée serait de créer des « journées découvertes » durant lesquelles des lycéennes pourraient suivre des techniciens pendant leur tournée afin de découvrir le métier d'ascensoriste et d'en voir les différentes facettes. Cela permettrait de créer de nouvelles vocations chez les filles et à la société ACAF d'avoir des candidatures féminines sur ses postes d'ascensoristes et donc de favoriser la mixité professionnelle de la société. D'autres partenariats du même genre pourraient également être créés avec des lycées techniques de la région afin d'élargir les candidatures et de toucher un maximum de personnes.

Au niveau national et légal, il existe donc de nombreuses solutions permettant de favoriser la mixité professionnelle et de promouvoir les carrières des femmes. Nous allons maintenant voir les solutions qui peuvent être envisagées au sein même des entreprises, au niveau des ressources humaines.

B. Au niveau des Ressources Humaines

1. La gestion des carrières

L'intégration

Nous avons vu qu'il est souvent difficile pour une femme d'intégrer un milieu masculin ou d'évoluer sur des postes à responsabilités. En effet, elles doivent souvent faire face à des préjugés, à des remarques et à des barrières de la part de leurs collaborateurs, ce qui peut les décourager. Afin de pallier ces problèmes, une bonne intégration est nécessaire et doit être menée à chaque embauche par les entreprises.

Une intégration efficace est synonyme de performance de la part du collaborateur, mais également de longévité du salarié au sein de l'entreprise. C'est pourquoi l'intégration des collaborateurs est primordiale, et particulièrement des femmes lorsque cette embauche se passe dans un secteur masculin, ou sur un poste à responsabilités.

Lors de l'embauche d'une femme dans un domaine masculin, une bonne intégration va permettre de lui transmettre les « codes » et règles en vigueur et donc de se faire accepter plus facilement par ses collaborateurs. En effet, si cette dernière se comporte de la même façon et prend en compte les usages déjà en place, les hommes seront moins réticents à l'accepter et à la considérer comme leur collaboratrice.

De plus, l'intégration permettrait de présenter de façon formelle la nouvelle recrue, d'expliquer les raisons de son recrutement, de montrer en quoi elle va avantager l'équipe et de définir ses missions. De ce fait, le cadre du recrutement serait posé de façons précises, les collaborateurs sauraient à quoi s'attendre et auraient ainsi une vision plus juste du recrutement. En outre, le fait de les solliciter pour intégrer une femme au sein de leur équipe permettrait de les motiver et de les préparer à l'arrivée de cette nouvelle collaboratrice.

Lors de l'embauche d'une femme sur un poste à responsabilités, une bonne intégration va lui permettre de se sentir soutenue et donc de s'adapter plus facilement à son nouveau poste. En effet, nous avons vu précédemment qu'il n'était pas toujours aisée pour une femme de diriger des hommes. Grâce à cette intégration, les femmes se sentiront ainsi soutenue par la hiérarchie et par l'entreprise et auront moins de difficultés à prendre leurs fonctions et à s'affirmer auprès des différents collaborateurs. Néanmoins, l'intégration doit permettre de s'adapter plus facilement au poste et à l'entreprise, mais ne doit en aucun cas amener des avantages ou un favoritisme quelconque à l'égard des Femmes ou des Hommes.

La détection de potentiel et la formation

Nous avons vu précédemment que les femmes ont souvent du mal à évoluer sur des postes à responsabilités et à valoriser leurs compétences. En effet, leur travail passe souvent inaperçu et leur talent n'est pas souvent mis en avant ou exploiter.

La mise en place d'une politique de détection de talent peut être une solution pour pallier ce problème. Un tel système permettrait d'attirer l'attention sur des femmes à potentiel et leur donnerait l'opportunité d'exploiter et de développer au mieux leurs compétences. En outre, les femmes pourraient gravir progressivement les échelons, tout en acquérant au fur et à mesure les compétences et l'expérience nécessaire à leurs missions.

Cette politique de détection de talent a l'avantage de faire évoluer des femmes prometteuses à leur rythme, de leur donner confiance en elles et de les aider à prendre conscience de leurs capacités. Il serait opportun de coupler cette politique avec la mise en place de tutorat, mentionné précédemment, afin d'en maximiser l'efficacité. En outre, ce système est peu onéreux puisque chaque entreprise peut le gérer à sa manière : via de l'observation, des entretiens, des mises en situations... Chaque entreprise peut ainsi l'adapter à ses moyens.

Nous avons vu précédemment que les femmes étaient moins présentes dans les filières d'études les plus prestigieuses et les plus valorisées par les entreprises. De plus, les femmes peu diplômées sont d'avantage pénalisées face à l'emploi que les hommes présentant un même profil.

La formation serait donc un moyen de lutter contre les inégalités entre les hommes et les femmes, en donnant aux femmes un diplôme plus élevé, ce qui leurs permettrait d'évoluer plus facilement. La formation donnerait aux femmes la possibilité de faire un bilan de compétences afin de cerner les domaines de progression et par la suite d'acquérir de nouvelles compétences qui leurs permettraient de se valoriser au sein de l'entreprise. A terme, la formation leurs permettra ainsi d'être plus performante, de gagner en responsabilités et donc de s'ouvrir à de nouvelles perspectives. Au final, la formation sera donc un véritable accélérateur de carrière pour les femmes.

De plus, la formation donnerait une sécurité aux femmes en cas de perte d'emploi. En effet, grâce à cette formation, les femmes seraient plus diplômées, plus expérimentées et seraient donc d'une manière générale plus compétentes. Au final, les formations suivies seraient un réel atout pour se vendre sur le marché du travail et obtenir un nouvel emploi.

En outre, la formation permettrait de réduire les écarts de salaire entre les hommes et les femmes. En effet, les salaires sont croissants avec le niveau de scolarité et d'expérience professionnelle. Une étude¹⁰ a ainsi montré que les salariés ayant suivi une formation ont connu une augmentation de salaire allant de 3.5 à 7%. De plus, cette étude a mis en avant le fait que la répercussion d'une formation est plus importante sur le salaire des femmes que sur celui des hommes. Former les femmes serait donc un levier efficace pour réduire les inégalités de salaire au sein des entreprises.

Préconisations pour la société ACAF

Au sein de la société ACAF, un processus d'intégration commun aux hommes et aux femmes est déjà en place afin de faciliter l'arrivée des nouveaux collaborateurs et se décompose en trois temps. La première étape se déroule avant l'entrée du salarié et permet de préparer sa venue en installant son poste de travail, en commandant les fournitures nécessaires et en prévenant tous les services de son arrivée. Cette étape a pour but d'accueillir dans des conditions optimales les nouveaux collaborateurs, afin de leur faire sentir qu'ils sont attendus et font déjà partie de l'entreprise.

La deuxième étape se déroule le jour de l'entrée du salarié et permet de lui présenter de façon générale l'entreprise, ses services, ses collaborateurs et son fonctionnement. De plus, un binôme lui est attribué afin de l'aider et de le guider durant les premiers jours. En cas de problème ou d'interrogation quelconque, le salarié a ainsi quelqu'un vers qui se tourner.

La troisième étape se déroule après la venue du salarié et a pour but de vérifier que tout se déroule au mieux. Pour se faire, un entretien est réalisé par le responsable au bout d'une semaine et d'un mois afin de s'assurer que tout va bien, que le salarié se sent bien intégré et qu'il n'a pas de problème. Si quelque chose ne se passe pas comme prévu, ces entretiens permettront ainsi de rectifier les choses et d'intégrer au mieux le collaborateur.

Le processus d'intégration de la société ACAF est donc assez complet et permet de suivre l'évolution du salarié durant son premier mois dans l'entreprise. Cependant, ce processus est commun à tous les salariés. Si une femme venait à être recrutée sur un poste technique, il serait intéressant de renforcer ce processus et de l'adapter. En effet, l'intégration d'une femme dans un milieu masculin peut parfois être difficile, il est donc important de suivre de plus près cette dernière afin qu'elle s'intègre au mieux à la société.

Au niveau de la détection de potentiel, rien n'est mis en place, du moins de façon formelle au sein de la société ACAF.

10 « La formation continue, un moyen de réduire les inégalités salariales entre hommes et femmes ? », Nathalie HAVET, Guy LACROIX, Groupe d'analyse et de théorie économique Lyon – St Etienne, février 2010

Cette dernière pourrait développer une politique sur ce sujet, ce qui lui permettrait de favoriser la mixité de ces emplois. En effet, au sein de ses effectifs féminins, la société ACAF a des femmes qui seraient tout à fait apte à travailler sur des chantiers, mais n'osent pas se lancer ou ne sont pas conscientes de leurs compétences. Une telle politique permettrait alors de valoriser ces qualités et de les mettre en avant dans un domaine auquel elles n'auraient pas songé. Cependant, ce dispositif entraînerait une reconversion professionnelle radicale et nécessiterait une formation spécifique, qui peut être compliquée et coûteuse à mettre en place pour la société ACAF.

Au niveau des formations, la société ACAF consacre chaque année un budget très important au plan de formation afin de favoriser le développement des compétences de ses salariés. Quasiment tous les types de formations sont utilisés (plan de formation, DIF, CIF...), la société ACAF doit donc simplement continuer dans cette voie.

2. La conciliation vie professionnelle/vie privée

Nous avons vu précédemment que l'un des principaux freins à l'évolution des carrières des femmes était le poids des responsabilités familiales, qu'elles assumaient souvent seules. Des mesures en faveur de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle permettraient ainsi aux femmes d'évoluer plus facilement sur des postes à responsabilités et donc de favoriser la mixité des emplois.

Les crèches d'entreprise

Les femmes ayant des enfants, notamment en bas âge, doivent parfois, faute de possibilité de mode de garde, prendre un congé parental et mettre ainsi leur carrière entre parenthèse. Ces interruptions freinent alors leur évolution professionnelle et creusent l'écart avec la situation professionnelle des hommes.

La création de crèches d'entreprise pourrait permettre de pallier ce problème. Actuellement, il n'y a en France que 224 crèches d'entreprise qui n'accueillent pas plus de 15 000 enfants. De plus, il s'agit presque exclusivement de crèches d'hôpitaux, d'entreprises publiques ou anciennement publiques.

La mise en place d'une crèche d'entreprise permettrait aux femmes de concilier plus facilement leur vie professionnelle et personnelle et de se consacrer pleinement à leur travail. En effet, ce système leur permet de déposer leur enfant le matin et de le récupérer en partant, avec beaucoup moins de contraintes d'horaires que dans un mode de garde classique. Les femmes pourraient ainsi assister à des réunions un peu tardives, rester travailler plus tard si besoin, et n'auraient pas à s'inquiéter de récupérer leur enfant.

Au final, la crèche d'entreprise permettrait aux femmes d'éviter d'interrompre leur carrière, de se consacrer pleinement à leur travail et donc d'évoluer beaucoup plus rapidement. De plus, une crèche d'entreprise est un véritable facteur d'attractivité en termes de recrutement, ce qui est un atout non négligeable pour les entreprises ayant du mal à attirer des femmes.

Cependant, ce dispositif reste très couteux, en terme d'espace et d'argent, et contraignant sur le plan administratif et de la responsabilité, et ne peut de ce fait être mis en place par toutes les entreprises. Une solution intermédiaire pourrait alors être la crèche interentreprises, qui fonctionnerait sur une gestion mutualisée et permettrait ainsi de partager les coûts.

Le télétravail

Une autre solution pouvant favoriser l'adéquation entre vie privée et vie professionnelle est le télétravail. Cette solution permet au salarié de travailler depuis son domicile et donc d'organiser sa journée de travail selon sa convenance, à condition d'exécuter ses missions en temps et en heure. Actuellement, 17% des français ont déjà adopté le télétravail et 96% des jeunes souhaitent s'y mettre.

L'un des principaux avantages du télétravail est qu'il permettrait aux salariés d'être plus efficaces, car ce mode de fonctionnement engendre moins de stress, du fait de l'absence de trajet et d'inquiétudes liées aux enfants. Les salariés sont donc plus concentrés sur leur travail et moins sur les problèmes domestiques.

De plus, le télétravail est un véritable outil de fidélisation des salariés. En effet, il permet d'attirer de nouveaux profils, via la solution de conciliation entre vie privée et vie professionnelle qu'il propose, et de fidéliser les salariés déjà en place.

Le télétravail permet également une plus grande flexibilité dans les horaires de travail. En effet, comme le salarié travaille de chez lui, il peut de ce fait assister à des réunions tardives ou des rendez-vous de dernière minute via la téléconférence. En outre, le télétravailleur est toujours équipé, puisqu'il dispose de tout le matériel nécessaire chez lui, et cela se traduit dans certains cas par une réponse plus rapide aux besoins des clients.

Pour les femmes, le télétravail présente un intérêt non négligeable puisqu'il leur permet à la fois de concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle. Les femmes ne seraient plus alors obligées de prendre des congés parentaux forcés pour s'occuper de leurs enfants, ou de renoncer à des évolutions par manque de temps à consacrer à l'entreprise. Le télétravail leur donnerait ainsi l'opportunité d'accéder à des emplois à responsabilités, et de favoriser la mixité des emplois.

Cependant, il n'est pas toujours possible de travailler constamment chez soi. La société Accenture a trouvé une solution alternative pour satisfaire les salariés et favoriser l'adéquation vie privée/vie professionnelle. Les salariés télétravaillent une partie de la semaine, et se rendent à l'entreprise la partie restante. De ce fait, ils peuvent organiser plus facilement leur emploi du temps et l'adapter à leurs contraintes familiales, tout en restant performant.

Préconisations pour la société ACAF

La société ACAF a déjà mis en œuvre des mesures en faveur de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Les salariés qui en font la demande peuvent ainsi, si leur emploi le permet, moduler leurs horaires de travail.

Cependant, ce dispositif n'est utilisé quasiment que par des femmes. Cela s'explique par la nature des emplois occupés par les hommes, qui sont présent sur des postes techniques et soumis à des contraintes de temps.

Actuellement la société ACAF ne dispose pas de crèche d'entreprise. Un tel dispositif représenterait un coût beaucoup trop important pour une PME de cette taille. Néanmoins, la société ACAF pourrait mettre en place des partenariats avec les crèches et garderies de la ville afin que ces dernières réservent des places pour les enfants des salariés. Cependant, actuellement il y a un manque de place dans les crèches de l'agglomération Grenobloise et un tel dispositif n'est donc envisageable que sur le long terme et si des créations de places s'opèrent.

Le télétravail, bien qu'il permette grandement de faciliter l'adéquation vie privée/vie professionnelle, n'est pas envisageable pour la société ACAF. En effet, la plupart des emplois sont techniques, et se déroulent sur des chantiers en extérieur. De plus, les salariés occupant des emplois administratifs collaborent constamment avec les différents services de l'entreprise, il est donc impossible d'exercer leur emploi depuis leur domicile.

3. La communication

Nous avons vu précédemment que les inégalités entre les hommes et les femmes venaient principalement de l'éducation sexuée reçue et de stéréotypes sexistes véhiculés par la société. Afin de réduire ces inégalités, il faut donc changer les idées reçues et communiquer.

Faire évoluer les images sexuées

Les entreprises ont un rôle très important à jouer dans la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes et la baisse de la sexualisation des métiers.

En effet, la façon dont les entreprises communiquent auprès de leurs salariés sur les inégalités entre les hommes et les femmes va permettre de sensibiliser ou non ces derniers. Il est donc primordial pour les entreprises de combattre les préjugés et pratiques sexistes en communiquant sur les mesures et politiques qu'elles ont mis en place en faveur de l'égalité professionnelle.

Une campagne de communication peut également être développée avec des journées « découvertes » au sein des entreprises durant lesquelles les hommes découvrirait les métiers dits « féminins » et les femmes les métiers dits « masculins ». Cela permettrait aux salariés de l'entreprise de mieux comprendre le travail des uns et des autres et ainsi d'avoir moins de préjugés et de stéréotypes.

Enfin, il est important pour les entreprises de rappeler sans cesse les principes d'égalité définis par la loi et les sanctions encourues pour ceux qui seraient tentés de ne pas les respecter. Dans ce but, les entreprises peuvent afficher, en plus des textes obligatoires, les actualités liées à l'évolution de l'égalité entre les hommes et les femmes afin de sensibiliser les salariés.

Former les responsables

Les ressources humaines ont un rôle clé à jouer, puisque c'est elles qui vont véhiculer les politiques générales de l'entreprise en faveur de l'égalité hommes femmes. Cependant, les managers de proximités auront un impact plus fort puisqu'ils ont un lien direct avec leurs équipes, et doivent de se fait promouvoir les bonnes pratiques et œuvrer pour le respect de l'égalité et la baisse des stéréotypes.

Pour cela, des formations peuvent leur être proposées afin de leur donner les clés pour réagir en cas de propos sexistes de la part de l'un de leur collaborateur, ou sur la façon dont manager une femme dans une équipe d'hommes. Ainsi, les managers de proximité montreront le bon exemple et diffuseront les bonnes pratiques pour amener l'égalité.

Préconisations pour la société ACAF

La société ACAF ne fait pas de communication particulière sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, hormis celle liée à l'affichage obligatoire.

Le principe des « journées découvertes » se fait de façon plus ou moins informelle puisque plusieurs femmes occupant des emplois administratifs ont accompagné des techniciens durant leur tournée et ont ainsi pu découvrir leur travail d'ascensoriste. Cette pratique mériterait d'être formalisée et étendue à tous les postes de l'entreprise. Cela permettrait à tous les salariés de mieux comprendre le travail de chacun et donc le fonctionnement général de l'entreprise.

Etant donné qu'actuellement aucune femme n'est présente sur des postes techniques, les formations ne sont donc pas nécessaires pour la société ACAF.

Conclusion

Au travers de ce mémoire, nous avons pu voir que le choix des filières d'études et des métiers exercés était fortement influencé par l'éducation sexuée reçue et les valeurs transmises tout au long de la vie, et notamment durant l'enfance.

En effet, que ce soit par la famille, l'école ou les autres agents de socialisation, des stéréotypes de sexe et des valeurs différentes sont véhiculés selon que l'on soit une fille ou un garçon et biaisent ainsi les choix d'orientation.

Cela se retrouve aussi bien au niveau scolaire - avec des filières d'études typiquement masculines ou féminines -, qu'au niveau professionnel - avec des métiers « d'hommes » et des métiers de « femmes ».

La sexualisation de l'éducation conduit donc à une sexualisation des parcours scolaires et des métiers.

En outre, elle va impacter négativement l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en favorisant les inégalités, et ce à tous les niveaux de la carrière.

En premier lieu, le recrutement va être biaisé par les stéréotypes sexistes transmis tout au long de l'éducation et va ainsi rendre plus difficile l'accès des femmes aux métiers d'homme, l'inverse étant moins vrai. De plus, cette sexualisation de l'éducation rend plus difficile l'insertion des femmes sur le marché du travail, ces dernières étant plus confrontées aux contrats atypiques.

Dans un deuxième temps, le développement des carrières va également être impacté par cette sexualisation de l'éducation. En effet, en raison des valeurs transmises, les femmes sont touchées par un « plafond de verre » et ont du mal à évoluer sur des postes à responsabilité ou sur des métiers dits « d'hommes ». En outre, en raison des rôles traditionnellement assignés aux femmes et transmis de génération en génération, ces dernières supportent souvent le poids des tâches domestiques et doivent ainsi mettre leur carrière entre parenthèse.

L'éducation sexuée reçue et transmise impacte donc non seulement les choix d'études et de métiers, mais également - et négativement - le déroulement des carrières professionnelle.

Pour palier ce problème et favoriser l'égalité et la mixité au sein des entreprises, diverses solutions peuvent cependant être envisagées.

Au niveau national et légal, des lois et des mesures sont mises en place afin d'inciter et d'obliger les entreprises à respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Cela permet ainsi de contraindre les entreprises à avoir un minimum d'actions en faveur de l'égalité professionnelle et donc de faire bouger doucement les choses.

Au niveau des Ressources Humaines, diverses mesures peuvent également être mises en place afin d'améliorer la situation. Au niveau de la gestion de carrière, une meilleure intégration et une politique de détection des talents permettraient ainsi de donner sa chance à chacun et de faire évoluer les femmes les plus compétentes sur des postes à responsabilités ou « masculins ».

Des actions en faveur de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle permettraient également aux femmes d'avoir plus de temps pour leur travail et ainsi d'avoir accès à des postes à des niveaux hiérarchiques plus élevés.

Ces types d'actions ne sont pas réservés aux grands groupes et peuvent être mises en place dans n'importe quelle entreprise. Nous en avons vu l'exemple avec la société ACAF, une PME qui œuvre pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes via diverses mesures et processus.

Enfin, un effort considérable doit être fait au niveau de la communication. En effet, une sensibilisation forte des professionnels de la petite enfance, de la famille, de l'éducation, de l'orientation scolaire doit être faite afin que les discours tenus soient d'avantages neutres et équitables. Les stéréotypes de sexe doivent donc être démasqués et dénoncer au quotidien afin de sensibiliser chacun et faire réfléchir à la transmission des valeurs mise en œuvre.

La clé de l'égalité professionnelle réside donc peut-être dans les stéréotypes transmis aux enfants. Une éducation plus neutre et moins impactée par la dualité des sexes serait alors peut être la clé pour d'avantage de mixité et d'égalité professionnelle.

En ce qui me concerne, ce mémoire a été très enrichissant puisqu'il m'a permis d'exploiter un sujet que je connaissais peu à la base. En outre, il m'a permis d'ouvrir les yeux sur certaines réalités, à savoir que les inégalités entre les hommes et les femmes sont toujours présentes et que de plus elles prennent racines dans l'enfance et sont transmises de génération en génération.

En tant que future RH, il me paraît important de communiquer sur ce sujet afin de sensibiliser les salariés et de réduire au maximum les inégalités en entreprise.

Néanmoins, les actions ne doivent pas se faire qu'au niveau des ressources humaines, mais au niveau de tous les acteurs afin que les efforts soient maximisés et l'impact plus important.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages – Recherches – Mémoires :

- LAVICTOIRE Olivier, PELUSO Laure, VIVANT Patrice, VULLIEN Christelle, *L'égalité professionnelle hommes-femmes : Contrainte légale ou facteur de performances ?*, Université Paris Dauphine, 2005
- WANG Jiawen, *La gestion des Ressources Humaines et l'Egalité Professionnelle Hommes-Femmes, quels liens ?*, IAE de Grenoble, 2012
- BOUDJADI Sofia, *Les inégalités hommes-femmes : réalité dépassée ou phénomène d'actualité ? Quels sont les freins à l'expansion de la femme dans notre société ?*, IAE de Grenoble, 2007
- DUCHEMIN Diane, *Les pratiques de Ressources Humaines en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes : Le cas de GE Money Bank*, IAE de Grenoble, 2006
- KAHN Annie, *La discrimination n'explique pas toujours les retards en termes de parité*, Le Monde, 12 octobre 2010
- STEVANOVIC Biljana, MOSCONI Nicole, *La représentation des métiers chez les adolescent(e)s scolarisé(e)s au collège et au lycée*, Travail et Emploi N°109, janvier-mars 2007
- VOUILLOT Françoise, *L'orientation aux prises avec le genre*, La Découverte N°18, février 2007
- UCCIANI Sylvia, *La transmission des stéréotypes de sexe*, Communication N°110-Atelier 8 : Transmission et genre, 2012
- MERON Monique, OKBA Mahrez, VINEY Xavier, *Les femmes et les métiers : vingt ans d'évolutions contrastées*, Données sociales – La société Française, Edition 2006
- FONTENEAU Elodie, MANDRAN Angélique, *Stéréotypes de genre dans l'orientation : Au-delà du clivage filles/garçons*, Université de Provence, 2009
- VOUILLOT Françoise, *La différence des sexes questionne l'orientation*, Orientation N°13, mars 1999
- *Le diplôme et le sexe prédéterminent le choix d'un métier*, Economie de la Réunion N°118
- GUICHARD-CLAUDIC Yvonne, KERGOAT Danièle, VILBROD Alain, *L'inversion du genre : Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin...et réciproquement*, Presses Universitaires de Rennes, mai 2008
- SERDJENIAN Evelyne, *Les femmes et l'égalité professionnelle : des moyens d'action*, INSEP Edition, 1988
- BIRH Alain, PFEFFERKORN Roland, *Hommes/Femmes l'introuvable égalité*, Les Editions de l'Atelier Point d'Appui, 1996
- CORNET Annie, LAUFER Jacqueline, BELGHITI-MAHUT Sophia, *GRH et genre, les défis de l'égalité hommes-femmes*, Vuibert, 2008

Sites Internet :

- www.lemonde.fr
- www.femmes-egalite.gouv
- www.insee.fr

ANNEXE

Annexe 1 : Processus de Recrutement de la société ACAF

Définition du besoin

- Définition du besoin de l'entreprise : type de contrat, durée, nombre de postes...
- Définition du profil du candidat recherché à l'aide de critères objectifs et non discriminants, en lien direct avec le poste à pourvoir
- Définition des connaissances et compétences nécessaires, des diplômes et de l'expérience souhaités
- Définition de la fourchette de rémunération envisagée pour le poste

Recherche du candidat

- Rédaction d'une offre de recrutement non discriminante
- Diffusion sur des canaux divers afin de renforcer la diversité des profils
 - Internet
 - Agences d'intérim et Pôle Emploi
 - Ecoles et universités
 - Cooptation
 - ...

Sélection des candidats

- Pré sélection grâce à une liste de critères non discriminants établis grâce à la définition de poste et de profil
 - ⇒ Une attention particulière sera portée aux candidatures de femmes/d'hommes dans les métiers à forte dominance féminine/masculine
- Convocation a un entretien en face à face en ayant si possible pour chaque poste des candidats des deux sexes
 - ⇒ Vérification de l'adéquation entre le profil du candidat et du poste à pourvoir
 - ⇒ Information sur les perspectives d'évolutions
- Choix final du candidat par au moins deux personnes et si possible un représentant de chaque sexe
- Négociation du salaire avec le candidat retenu (dans la fourchette de rémunération définie en amont)
- Elaboration et signature du contrat
- Intégration du salarié (CF document : « processus d'intégration »)

TABLE DES MATIERES

Présentation de la société ACAF.....	7
Introduction	9
I. La sexualisation de l'éducation et son impact sur les choix de carrières	11
A) Etat des lieux des filières scolaires et des métiers	11
1. Filières scolaires féminines/masculines	11
2. Des métiers féminins et des métiers masculins	14
3. Une lente évolution	16
B) Origine de la sexualisation des filières et métiers.....	18
1. La famille.....	18
2. Les institutions scolaires et la société	22
3. Impact de cette éducation différenciée	24
II. L'impact de la sexualisation de l'éducation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	26
A. Au niveau des recrutements et des possibilités de carrière	26
1. Au niveau des recrutements	26
2. Une insertion plus difficile pour les femmes.....	29
3. Difficulté d'entreprendre une carrière dite « féminine » ou « masculine » quand on est du sexe opposé.....	33
B. Au niveau des évolutions de carrière	35
1. Des femmes soumises au plafond de verre	35
2. L'impact de la famille et des tâches domestiques sur l'évolution de carrière des femmes	38
3. Une obligation de performance	42
III.Solutions pour réduire les inégalités entre les hommes et les femmes et préconisations pour la société ACAF	44
A. Au niveau national et légal	44
1. Au niveau légal.....	44
2. Les labels et partenariats	46
3. La promotion des femmes/hommes dans les études et les postes traditionnellement masculins/féminins	49
B. Au niveau des Ressources Humaines.....	50
1. La gestion des carrières.....	50
2. La conciliation vie professionnelle/vie privée	53
3. La communication.....	55
Conclusion	57
BIBLIOGRAPHIE.....	59
ANNEXES	60
TABLE DES MATIERES.....	62



AUTORISATION DE DIFFUSION ELECTRONIQUE D'UN TRAVAIL UNIVERSITAIRE

Une école à
l'université

L'AUTEUR

Je soussigné(e).....MARTINA Loriane.....

Courriel pérenne : loriane.martina@live.fr.....

Attention : courriel à signaler si vous souhaitez le diffuser sur DUMAS

N'AUTORISE PAS la diffusion de mon mémoire

AUTORISE la diffusion de mon mémoire en texte intégral sur la base DUMAS

Diffusion immédiate du mémoire

Diffusion différée du mémoire : date de mise en ligne :

(Embargo possible sur l'accès au texte intégral entre 15 jours et 10 ans.

Pendant cette période, seule une notice bibliographique est visible.)

Je certifie que :

- mon mémoire est exempté d'éléments non libres de droit ou qui pourraient porter atteinte au respect de la vie privée.
- conformément à la loi "Informatique et libertés" du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, je pourrai à tout moment demander modifier l'autorisation de diffusion que j'ai donnée par l'envoi d'une simple lettre ou un courriel au service documentaire de l'IAE.
- je renonce à toute rémunération pour la diffusion effectuée dans les conditions précisées ci-dessus.
- j'agis en l'absence de toute contrainte.

Fait à Grenoble..... le 13 septembre 2013

bon pour accord

Signature de l'étudiant(e)

Précédée de la mention « bon pour accord »

www.iae-grenoble.fr

IAE de Grenoble
BP 47 - 38040 Grenoble Cedex 9
Tél. +33 (0)4 75 02 09 27
iae@iae-grenoble.fr

Ses de Valence
BP 29 - 26901 Valence Cedex 9
Tél. +33 (0)4 75 41 87 70/72
ses@univ-valence.fr

