HAL
open science

La mixité professionnelle : la pénurie de femmes dans les métiers à connotation technique

Axel Ricquier

To cite this version:

Axel Ricquier. La mixité professionnelle : la pénurie de femmes dans les métiers à connotation technique. Gestion et management. 2015. dumas-01333248

HAL Id: dumas-01333248

https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-01333248

Submitted on 22 Aug 2016

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.

Université de Reims Champagne-Ardenne

Faculté des Sciences Economiques, Sociales et de Gestion

LA MIXITE PROFESSIONNELLE :

La pénurie de femmes dans les métiers à connotation technique

Rapport de recherche

1ère année de Master Management parcours Ressources Humaines

Présenté par :

RICQUIER Axel

Sous la direction de :

Mme LETHIELLIEUX Laëtitia

Maître de Conférences en Sciences de Gestion à l'Université de Reims Champagne-Ardenne

Année universitaire 2014/2015

« L'Université n'entend donner aucune approbation aux opinions émises dans ce mémoire. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur. »

« Les grandes choses ne sont pas réalisées par la force, mais par la persévérance »

Samuel Johnson (littéraire Britannique, 1709-1789)

REMERCIEMENTS

Si l'accomplissement de ce mémoire nécessite beaucoup de motivation, de rigueur et de passion, ce travail de recherche a nécessité la contribution de plusieurs personnes que je tiens à remercier.

Pour tous ses précieux conseils, sa disponibilité et sa réactivité, je tiens à remercier ma tutrice, Madame LETHIELLEUX, Maître de Conférences à l'Université de Reims Champagne-Ardenne. Tout au long de ce travail de recherche, elle a cru en chacun d'entre nous, elle a su m'encourager, me motiver et m'aider dans les moments de doute. Son aide et son soutien ont été, pour moi, un moteur dans la rédaction de ce mémoire.

Pour leurs conseils et le partage de leurs savoirs, je tiens à remercier l'ensemble des professeurs du Master 1 Management Stratégique des Organisations (RH), qui ont su me faire grandir et progresser tout au long de cette année. Ils m'ont permis d'aborder ce mémoire avec un regard critique et mature.

Pour leur contribution, je remercie également toutes les personnes qui se sont rendues disponibles pour me faire part de leur témoignage. Grâce à elles, j'ai pu avoir une base de travail solide sur laquelle j'ai pu m'appuyer pour réaliser ma démarche de recherche et d'analyse. Je tiens également à remercier l'entreprise ERDF et plus particulièrement trois de ces cadres qui m'ont aidé et sont intervenues en tant que témoins.

Mes derniers remerciements vont à ceux qui ont participé indirectement à la réalisation de ce mémoire, notamment pour leur relecture et leurs critiques qui m'ont permis de réaliser au mieux ce travail de recherche.

RESUME

Après la seconde guerre mondiale et l'émancipation de la femme, la société à connu d'importants bouleversements sociaux. Ces changements ont apporté une évolution en termes d'égalités hommes-femmes bien que le phénomène d'inégalité professionnelle reste encore très fortement marqué de nos jours. Alors que les femmes sont autant présentes que les hommes dans le monde du travail, elles n'exercent pas du tout les mêmes métiers. En effet de nombreux métiers apparaissent très inégalitaires en termes de fréquentations d'hommes ou de femmes. Ces écarts se voient principalement pour les femmes dans les métiers à connotation technique, où la représentation des femmes est très inférieure à celle des hommes.

Ce mémoire de recherche a donc pour objet d'identifier les causes de telles disparités de fréquentation d'hommes ou de femmes, selon les filières de formations et des métiers. Mais également d'identifier et rechercher des outils pour favoriser la progression de la mixité professionnelle au niveau de l'éducation et du monde de l'entreprise, grâce à de nombreuses recherches dans des entreprises pionnières mais également avec la réalisation d'une enquête terrain auprès de femmes (salariées et étudiantes) concernées par la mixité professionnelle et les métiers techniques.

Mots-clés : émancipation de la femme, inégalités hommes-femmes, inégalité professionnelle, métiers techniques, métiers « masculins » ou « féminins », mixité professionnelle.

ABSTRACT

After the Second World War and the emancipation of women, the society experienced significant social upheaval. These changes have made progress in terms of gender inequality, however, this professional inequality phenomenon is still very strongly marked today. While women are as present as men in the workplace, they do not exercise at all the same jobs. Indeed many jobs appear very unequal in terms of men or women dating. These differences are seen mainly for women in technical connoted jobs which representation of women is much lower than that of men.

So this research paper aims to identify the causes of such disparities attendance of men or women, according to training courses and jobs sectors. But also to identify and search tools to promote the progress of the professional mix level of education and the world of business, with much research in pioneering companies, but also with conducting a field survey upwind women (employees and students) involved in the professional mix and technical jobs.

Keywords: empowerment of women, gender inequality, professional disparity, technical jobs, "male" or "female" jobs, professional mixing.

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS 5
RESUME 6
ABSTRACT 6
SOMMAIRE 7
LISTE DES ABREVIATIONS 9
INTRODUCTION 1
PREMIERE PARTIE : Revue de littérature 3
CHAPITRE 1 : 3
Une volonté de plus en plus marquée des pouvoirs publics et des entreprises d'agir pour une meilleure mixité des métiers. 3
1) Un état des lieux de la situation de l'emploi et de la mixité en France durant ces dernières années 4
CHAPITRE 2 : 32
La mixité des métiers : une volonté parfois difficile à appliquer 32
1) Les freins et les obstacles à la mixité des métiers et à la pénurie de femmes dans les métiers à connotation technique 32
2) Une évolution nécessaire des mentalités pour déconstruire les stéréotypes de genre 37
SECONDE PARTIE : Méthodologie et Analyse des résultats 43
Chapitre 1 : Méthodologie et démarche adoptée du mémoire 43
1) Le choix du sujet : un élément fondamental 43
2) Déroulement du travail de recherche 44
3) Méthode de recueil des données 46
Chapitre 2 : Analyse des résultats et leurs interprétations 49
1) Les hypothèses de réponse à la problématique 49
2) Analyse et interprétation des résultats de l'enquête terrain 53

CONCLUSION **63**
BLIBLIOGRAPHIE **65**
WEBOGRAPHIE **67**
ANNEXES **69**
GLOSSAIRE **92**
TABLE DES MATIERES **93**

LISTE DES ABREVIATIONS

INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques

DARES: Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

CESE: Le Conseil économique, social et environnemental

DIRRECTE: Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

ID: Indice Duncan Duncan

FAP: Familles Professionnelles

FACE: Fondation Agir Contre l'Exclusion

CSA: Conseil supérieur de l'audiovisuel

CAF: Caisse d'allocations familiales

RH: Ressources humaines

CESER: Conseil Economique, Social et Environnemental Régional

AAI: Autorités administratives indépendantes

HP: Hewlett-Packard

S: Scientifique

ST2ID: Sciences et technologies de l'industrie et du développement durable

STL: Sciences et technologies de laboratoire

CAP-BEP: Certificat d'aptitude professionnelle-Brevet d'études professionnelles

BAC: Baccalauréat

BTS-DUT: Brevets de technicien supérieur- Diplôme universitaire de technologie

IVG: Interruption volontaire de grossesse

CAC 40 : Cotation assisté en continu

MEN-MESR DEPP : Ministère de l'éducation nationale - Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

CSA : Conseil supérieur de l'audiovisuel

IFOP : Institut français d'opinion publique

INTRODUCTION

En étudiant l'histoire de l'humanité, on se rend compte que la mixité professionnelle tarde à s'imposer comme une priorité pour la société. En effet, en reprenant quelques dates importantes dans l'histoire des droits des femmes, on observe une évolution très récente des droits de celles-ci. Ce n'est qu'à partir de 1971 que la loi reconnait et rend obligatoire l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes pour un même travail (ce combat est encore aujourd'hui d'actualité car en moyenne les femmes gagnent 20% de moins que les hommes pour un même travail dans le secteur privé). C'est également très récemment (1983) que la loi Roudy interdit toute discrimination professionnelle en raison du sexe. On observe donc un intérêt très tardif de la société et des pouvoirs publics à la question de la mixité professionnelle. D'autres interdictions comme celles de disposer elle-même de son salaire ou de travailler sans l'autorisation de son mari sont levées respectivement en 1907 et 1965.

Mais si l'on remonte un peu plus loin dans l'histoire, on peut facilement trouver les fondements à l'intérêt tardif des pouvoirs publics à la question de la mixité. En effet, on observe qu'encore au début du XXème siècle, la société elle-même ne donne que très peu de considération à la femme, qui doit se cantonner à la vie familiale et/ou domestique. En 1910 : le « devoir conjugal » est une obligation (il n'existe pas de viol entre époux) : « La femme et ses entrailles sont la propriété de l'homme, il en fait donc ce que bon lui semble » (Code Napoléon). On peut apporter différentes hypothèses qui pourraient expliquer un tel ancrage de la société dans ce manque de reconnaissance des femmes. Une d'entre elle met en avant les inégalités hommes/femmes dans les religions. De nombreuses religions, différencient les hommes des femmes et leur octroient des droits différents.

Malgré ce manque de considération pour la femme, Certaines ont su s'imposer comme les pionnières de leur émancipation. En 1861, Julie Daubié devient la première femme bachelière. En 1900, Jeanne Chauvin devient la première femme avocate. En 1908, Madeleine Brès devient la première femme à exercer la médecine. En 1980, Marguerite Yourcenar est la première femme à intégrer l'Académie française…

A travers ce rapport de recherche nous allons donc tenter d'identifier les différents freins à la progression de la mixité professionnelle mais également les raisons qui font qu'encore

aujourd'hui, certains métiers « restent réservés » aux hommes et d'autres aux femmes. Nous tenterons également de mettre en avant des outils que créent et utilisent les entreprises, les pouvoirs publics, les enseignants, les familles… leur permettant une amélioration de cette question de la mixité professionnelle, notamment grâce à la déconstruction des stéréotypes de genre et des préjugés sexistes.

Nous tenterons donc de répondre à la problématique suivante :

Malgré de plus en plus d'efforts des pouvoirs publics et certaines entreprises, en termes de mixité des emplois, pourquoi certaines branches d'activités, certains métiers ou formations restent-ils si fortement sexués ?

PREMIERE PARTIE : Revue de littérature

CHAPITRE 1 :

Une volonté de plus en plus marquée des pouvoirs publics et des entreprises d'agir pour une meilleure mixité des métiers.

Ces dernières années (10 à 15 ans), nous avons pu observer un engouement important de la part des pouvoirs publics et de certaines entreprises ayant pour volonté de faire progresser la mixité professionnelle. « La mixité professionnelle fait référence à la possibilité, pour les hommes et les femmes regroupés sur leur lieu de travail, d'avoir accès à une répartition égale de l'emploi »[1]. Autrement dit, elle remet en question l'attribution d'un genre au travail. Les résultats de la recherche « Mixité et partage du travail », financée par le ministère français du Travail, montrent qu'à l'image des différents modes de répartition du travail, la mixité se décline sous des formes plus ou moins égalitaires.
Cette étude en distingue quatre formes :

« Une « mixité de coexistence », reposant simplement sur la présence d'hommes et de femmes dans un même lieu de travail, mais occupés à des métiers, des fonctions et des tâches, spécifiques à chacun des sexes.

Une « mixité aménagée », où hommes et femmes peuvent occuper un même poste de travail, sans toutefois être investis de tâches similaires. Des aménagements liés aux qualités supposées innées de l'un et l'autre sexe peuvent intervenir dans la définition des postes, qui vont légitimer aux yeux des entreprises un traitement différencié entre hommes et femmes. Des exemples courants concernent le maniement de pièces lourdes attribué la plupart du temps à des hommes, ou à l'inverse les manipulations soigneuses et délicates, attribuées de préférence à des femmes.

Une « mixité indifférenciée », lorsque hommes et femmes effectuent des tâches identiques, selon des conditions de travail identiques, mais restant sous l'influence forte d'un environnement davantage favorable aux hommes (situation de l'emploi en évolution vers une plus grande flexibilité et un recours plébiscité aux heures supplémentaires...).
Une « mixité de coopération », où s'opère une vraie répartition du travail entre hommes et

[1] http://www.discriminations-egalite-champagneardenne.fr/spip.php?rubrique4

femmes entraînant l'interactivité et le transfert des compétences particulières de chacun pour contribuer à une amélioration du cadre de travail".[2]

Nous allons donc voir dans un premier temps la situation actuelle de l'emploi et de la mixité en France ainsi que les différentes réformes et actions mises en place par les pouvoirs publics et les entreprises pour favoriser le développement de la mixité des emplois.

1) Un état des lieux de la situation de l'emploi et de la mixité en France durant ces dernières années.

Depuis une quinzaine d'années, nous avons pu observer une progression de la mixité professionnelle au sein d'entreprises traditionnellement masculines, comme par exemple les entreprises de l'industrie qui intègrent de plus en plus de femmes sur des postes traditionnellement dits « masculins ». D'autres constats font état que cette progression a touché principalement les emplois de techniciens et cadres mais beaucoup moins ceux d'ouvriers. On observe également que la mixité professionnelle voit sa progression favorisée lorsque la croissance économique est forte et ainsi les besoins en main-d'œuvre importants (cela pourrait-il apparaître comme un frein dans la période actuelle ?). Le développement de cette mixité et sa progression repose principalement sur l'accès des femmes aux formations conduisant aux métiers à connotation « masculine » ainsi que l'engagement des acteurs qui interviennent dans leur orientation (ce que nous verrons plus en détails dans la seconde partie).

Malgré cet élan en faveur de la mixité des métiers, il est important de constater que l'on retrouve encore une majorité d'hommes dans les métiers techniques ainsi qu'aux postes à responsabilités, tandis que les femmes restent concentrées aux emplois du secteur tertiaire, aux niveaux subalternes et intermédiaires. Et pourtant, en général, il ne s'agit pas d'un déficit de diplômes car elles sont dans beaucoup de cas surdiplômées par rapport aux postes qu'elles occupent.

- **Certains métiers sont fortement marqués par la ségrégation professionnelle**

[2] Sources :- DARES : « Mixité et partage du travail », V. Corlier, F. Creze, M. Forte, M. Niss-Jvanenko, P. Politanski, M.C. Rebetjh, J. "Trautmann, E. Triby. Beta-Cra-Céreq, ULP Strasbourg, 1997. Egalité des chances entre les femmes et les hommes, Vicki Donlevy-Gomes. Editions Racine, 2001.

Un constat peut être affirmé : les hommes et les femmes n'exercent pas les mêmes métiers ! La DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques) s'intéresse à la « ségrégation professionnelle » qu'elle mesure par l'indice Duncan Duncan qui correspond à la distance entre la répartition des hommes et celle des femmes selon les métiers. Cet indice s'élève à 52% en 2011, c'est-à-dire qu'il faudrait qu'un peu plus de 50% des femmes (ou des hommes) changent de métiers pour aboutir à une répartition égalitaire des métiers.

Il est alors intéressant de comprendre quelles catégories de professions contribuent à cet indice.

	Décomposition de l'indice ID par métier	Nombre d'emplois féminins (en milliers)	Part des femmes dans l'emploi
Métiers comptant beaucoup de femmes			
Aides à domicile et aides ménagères, assistantes maternelles	3,9	969	97,7
Agents d'entretien	2,2	870	70,5
Aides-soignants	1,9	521	90,4
Infirmiers, sages-femmes	1,7	476	87,7
Secrétaires	1,7	424	97,6
Vendeurs	1,7	610	73,5
Employés administratifs de la fonction publique	1,6	592	73,4
Enseignants	1,5	685	65,7
Employés de la comptabilité	1,0	283	84,6
Employés administratifs d'entreprise	0,9	303	76,9
Employés de maison	0,9	230	94,3
Métiers comptant peu de femmes			
Conducteurs de véhicules	2,2	79	10,5
Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	1,9	12	2,1
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	1,4	9	2,1
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	1,3	39	8,9
Ouvriers qualifiés de la manutention	1,1	69	15,8
Armée, police, pompiers	1,0	58	14,8
Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	0,9	23	7,9
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	0,9	147	27,1
Ingénieurs de l'informatique	0,7	72	20,3
Ensemble des métiers	**52,1**	**12 244**	**47,5**

* Indice de Duncan et Duncan (ID, encadré 2).

Lecture : sont présentés les 20 métiers qui contribuent le plus à la décomposition de l'indice ID ; la colonne « décomposition de l'indice ID par métier » donne la valeur de l'indice ID calculée au niveau de la Fap considérée ; les métiers sont classés ensuite en deux catégories en fonction de la part des femmes dans l'emploi.

Les 20 métiers contribuant le plus à l'indice de ségrégation professionnelle en 2011.[3]

A la lecture de ce tableau, nous pouvons donc observer l'inégalitaire répartition de certains métiers en termes de mixité. Certaines professions comme aides à domicile ou secrétaires sont

[3] Source : Insee, enquête Emploi (séries rétropolées Dares de 1982 à 2002, moyenne annuelle sur les années 1982 à 1984 et 2010 à 2012) ; traitement Dares.

quasi exclusivement féminines (+ 97%) tandis que d'autres métiers sont très peu ou pas féminins (ouvriers qualifiés du bâtiment ou techniciens et agents de maîtrise).

- **La moitié des femmes se concentrent dans une dizaine de métiers :**

Si l'on observe la concentration des hommes et des femmes dans les différents métiers on se rend compte que près de la moitié des femmes se concentrent dans une dizaine de métiers parmi un total de 86. Cela se traduit par une surpopulation féminine dans certains métiers comme aide à domicile, assistante maternelle ou agent d'entretien. Pour les hommes, la répartition est moins concentrée : les dix métiers qui concentrent le plus d'hommes n'emploient que 31% d'entre eux.

On observe cependant une baisse de la concentration dans les métiers féminin depuis trente ans (10 métiers concentraient 53% de l'emploi féminin en 1983 contre 47% en 2011 tandis que les hommes sont passés de 35% à 31%).

Il est également important de noter que l'écart constaté entre la concentration des hommes et celle des femmes sur certains métiers est accentué par un effet de nomenclature : En effet, les métiers traditionnellement plus masculins étant davantage objets d'enjeux dans les négociations professionnelles, ils sont plus précisément détaillés dans la nomenclature des familles professionnelles (Fap) alors que les femmes plus présentes dans les métiers des services qui sont souvent moins détaillés. Par exemple, l'industrie couvre 29 familles sur 86 alors qu'elle représente moins de 20% de l'emploi en 2011.

- **Les métiers à dominance masculine sont plus nombreux**

Le critère de dominance est proposé par Hakim (1993)[4] de la façon suivante :
En effet, « si pour un métier la part de femmes est supérieure de plus de 15 points à la part moyenne des femmes pour l'ensemble des métiers, ce métier est dit à dominance féminine. Si au contraire, la part des femmes est pour un métier inférieur d'au moins 15 points à la part moyenne des femmes dans un métier, alors ce métier est classé à dominance masculine. Si la part des femmes dans un métier se situe entre les deux, le métier est considéré comme mixte »

[4] Hakim C. (1993), « Segregated and integrated occupations : a new approach to analysing social change », European sociological Review, 9(3), p. 289-314.

	Métiers « à dominance féminine » en 2011	Métiers « mixtes » en 2011	Métiers « à dominance masculine » en 2011	Ensemble des métiers 1983
Métiers « à dominance féminine » en 1983.....	21	1	0	22
Métiers « mixtes » en 1983	2	13	5	20
Métiers « à dominance masculine » en 1983.....	0	5	39	44
Ensemble des métiers 2011	**23**	**19**	**44**	**86**

Champ : France métropolitaine.

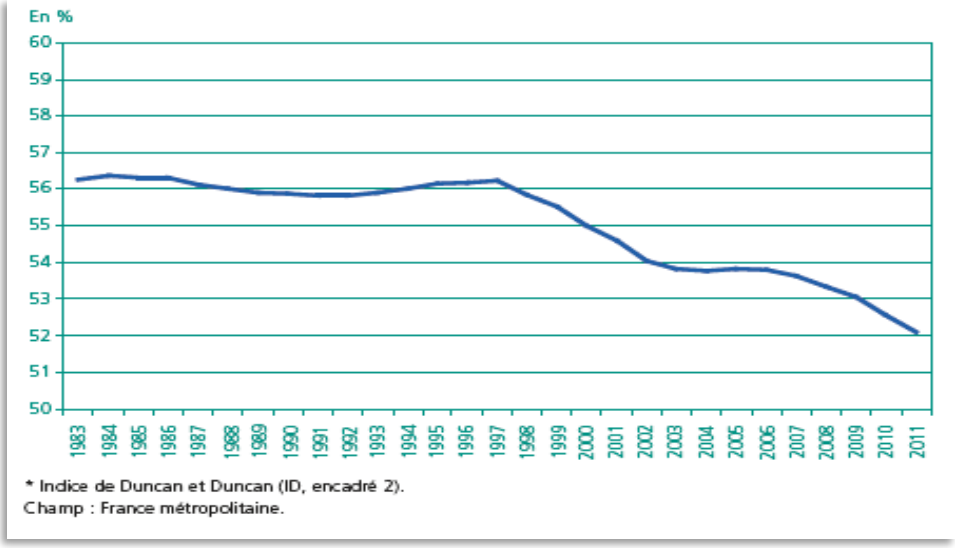
Nombre de métiers selon le critère de dominance en 1983 et 2011.
Source INSEE

On se rend donc compte que les métiers à dominance masculine sont deux fois plus nombreux que ceux à dominance féminine (44 contre 23 en 2011). Il y a peu de métiers mixtes (19 sur 86 en 2011) : On y retrouve principalement des professionnels du droit, des arts, de la communication, de l'information mais aussi les métiers d'ouvriers dans l'électricité, l'électronique, ou dans l'industrie de process (agroalimentaire).

Cette classification n'a évidemment pas toujours était de membre, en effet, de nombreuses évolutions sont intervenues avec les évolutions historiques, économiques, sociales (réussite scolaire des filles)… Ainsi certains métiers ont évolué, de « masculins » ils sont devenus mixtes (cadres administratifs comptables et financiers, cadres de la fonction publique, cadres des banques et assurances, attachés commerciaux), des métiers mixtes sont devenus plus « masculins » (ouvriers non qualifiés et agriculteurs), des métiers mixtes sont devenus « féminins » (techniciens des services administratifs et techniciens banque et assurances) et une seule profession féminine en 1983 est devenue mixte en 2011 : employés ou opérateurs de l'informatique.

- **Une évolution est en cours**

Malgré ces premiers constats, on observe quand même que sur les trente dernières années, la ségrégation professionnelle a eu tendance à diminuer.



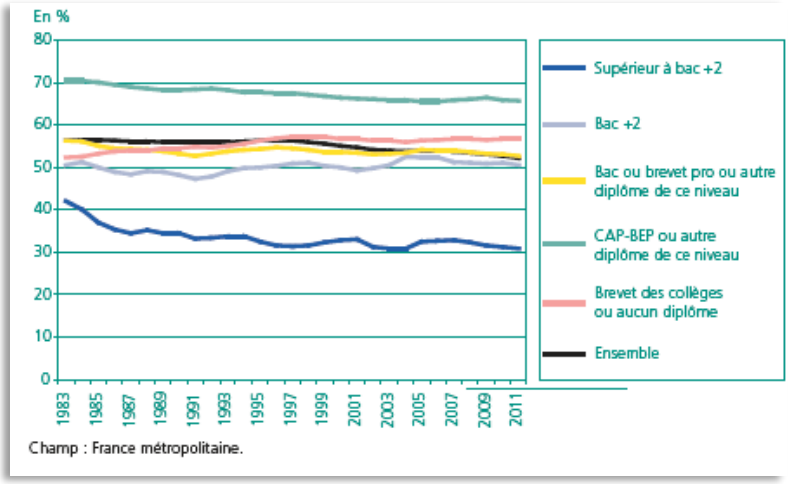
Evolution de l'indice de ségrégation professionnelle entre 1983 et 2011.
Source INSEE

Cette baisse est en partie due au fait que ces dernières années les femmes forcent de plus en plus les barrières des aprioris et des stéréotypes. Car en effet, elles investissent davantage les métiers dits « masculins ». Ainsi certains métiers ont contribué à atténuer la ségrégation professionnelle (ce sont les métiers qui ont vu leur surconcentration d'hommes ou de femmes diminuer fortement) : les métiers de secrétaires ou d'ouvriers non qualifiés du textile. En revanche, d'autres métiers ont évolué vers plus de ségrégation, c'est le cas des agriculteurs, des ouvriers non qualifiés de la manutention et les employés de banques et de l'assurance.

- **Les hommes et les femmes les plus diplômés occupent des postes de plus en plus similaires**

Selon Couppié et Epiphane (2006), 60% de la ségrégation professionnelle peut être attribuée à une ségrégation éducative.[5]

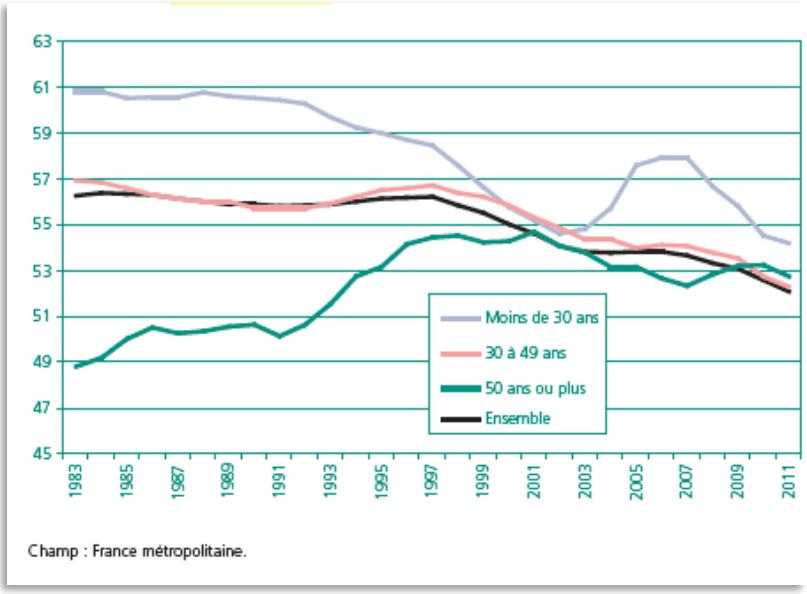
[5] Source : « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail », 2006, Couppié et Epiphane.



Evolution de l'indice de ségrégation professionnelle selon le diplôme.
Source INSEE.

En effet, le graphique ci-dessus montre que plus le niveau d'études est élevé, moins la ségrégation professionnelle est importante. Ainsi les plus hauts diplômes conduisent davantage à des métiers plus mixtes : les femmes et les hommes les plus diplômés occupent donc de plus en plus les mêmes emplois. En revanche pour les personnes peu ou pas diplômées, l'indice de ségrégation professionnelle est plus fort et tend même à augmenter.
Pour aboutir à une répartition égalitaire dans les différents métiers, il faudrait que 66% des femmes ou des hommes changent de métiers parmi les diplômés d'un CAP-BEP contre 31% pour les titulaires d'un diplôme supérieur à bac +2.

D'autres constats peuvent être établis concernant la ségrégation professionnelle, en effet elle est plus élevée chez les jeunes de 15 à 29 ans que pour les seniors de 50 ans et plus. Cette écart tend cependant à se réduire voire même s'inverser. Cela peut s'expliquer par l'occupation de métiers très féminins (aide à domicile) par des femmes en seconde partie de carrière. Tandis que pour les jeunes la baisse peut s'expliquer par la réussite scolaire des filles et l'occupation de métiers qualifiés moins inégalement répartis.



Evolution de l'indice de ségrégation professionnelle en fonction de l'âge.
Source INSEE

La ségrégation professionnelle varie également en fonction du nombre d'enfants. Plus le nombre d'enfants est important, plus l'indice de ségrégation est fort (alors que pour la catégorie des personnes sans enfant, l'indice est de 50%, il est de 57% pour les personnes ayant 3 enfants). Malgré tout la tendance générale semble diminuer depuis 1983. Cela peut s'expliquer par un accès difficile à certains postes qui nécessite de la disponibilité et des contraintes horaires pouvant être incompatibles avec la vie de famille ou encore des préjugés de la part des employeurs selon lesquels les postes à responsabilités et la charge d'un jeune enfant sont incompatibles.

Enfin, un dernier constat nous montre que la ségrégation professionnelle est plus importante dans le secteur privé que dans le secteur public. Dans le secteur public, les hommes et les femmes sont répartis de manière plus égalitaire que dans le secteur privé. Mais cela s'explique surtout par le recul sur la période 1983-2011 d'un grand nombre de métiers principalement féminins : agents d'entretien, enseignants, employés administratifs de la fonction publique…

Grace à cet état des lieux de la mixité professionnelle en France, on peut se rendre compte que des efforts ont été réalisés depuis une trentaine d'années pour diminuer ces inégalités de répartitions des métiers. Malgré cette baisse de la ségrégation, on observe qu'il s'agit d'un travail de longue haleine car il mobilise un nombre très important d'acteurs. Il s'agit donc de continuer dans cette direction tout en se mobilisant davantage.

2) Un constat : une orientation inégalitaire[6]

Nous allons à présent étudier la mixité à l'école, car l'éducation tient un rôle primordial dans la volonté d'une plus rapide et efficace mixité des métiers. Nous pourrons également observer l'orientation des filles et des garçons de l'école à l'enseignement supérieur et ainsi constater que les filles pratiquent une autocensure de certaines filières et donc certains métiers. Le rapport 2014 du ministère de l'éducation nationale et du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, met en évidence trois constats :

-les filles réussissent davantage que les garçons à l'école (elles réussissent mieux en lecture et font plus de longues études que les garçons). Mais phénomène contradictoire, à la sortie du lycée ou de l'apprentissage, les filles s'incèrent moins bien que les garçons dans la vie active.
- L'orientation reste principalement pauvre en filles dans les domaines des sciences et des technologies (41% de filles dans les filières Scientifiques, Sciences et technologies de l'industrie et du développement durable (STI2D) et Sciences et technologies de laboratoire (STL)) malgré de meilleurs résultats.
- Les femmes représentent 48% de la population active mais seulement 15% sont présidentes d'université et 18% des dirigeants d'entreprises.

La conclusion à tirer de ce rapport est donc l'importance de faire progresser les résultats des garçons, tout en encourageant et en permettant aux filles de s'engager dans des filières scientifiques et technologiques. Parallèlement, il est nécessaire de développer la mixité des filières et des métiers grâce à un parcours d'orientation adapté à chacun et en combattant les stéréotypes de genre encore très présents dans nos sociétés.

Il faut également souligner que la mixité du 50/50 n'est pas du tout l'objectif en soit, l'important est de permettre à chacun de réaliser la carrière professionnelle qu'il souhaite sans aucune barrière de sexe ou stéréotype de genre.

Nous allons donc voir à travers les différents degrés de scolarité (premier degré, second degré et post bac) les faiblesses en termes de mixité suivant les choix d'orientation et selon que l'élève ou l'étudiant soit un garçon ou une fille.

---

[6] Source principale : « dossier filles et garçons sur le chemin de l'égalité » 2014, ministère de l'éducation nationale et ministère de l'enseignement supérieur.

En termes d'effectif, les garçons représentent 50.7% du total d'élèves des premier et second degrés confondus (les filles représentent donc 49.3%). L'égalité s'arrête à ce niveau car lorsque l'on se penche de plus près sur la répartition filles/garçons dans les différentes filières, les effectifs sont très hétérogènes.

Rentrée 2012

	Effectifs en milliers	Part des filles (%)
Élèves, étudiants et apprentis	**15 192,9**	**49,7**
Nombre d'élèves des premier et second degrés (MEN)	**12 140,9**	**49,3**
Premier degré	6 718,9	48,9
Second degré	5 422,0	49,8
Collégiens (1er cycle et Segpa)	3 312,3	48,9
Lycéens (2nd cycle général et technologique)	1 452,2	54,4
dont terminale S	166,6	45,5
dont terminale L	54,8	79,2
dont terminale ES	105,6	60,7
dont terminale STI2D	27,0	6,5
dont terminale STG	71,4	54,6
dont terminale STL	7,2	56,5
dont terminale ST2S	25,5	91,9
Lycéens professionnels (2nd cycle professionnel)	657,5	44,2
dont CAP de la production	63,7	20,2
dont CAP des services	57,1	71,7
dont baccalauréat professionnel et BMA de la production	222,0	11,5
dont baccalauréat professionnel et BMA des services	304,7	66,9
Nombre d'élèves des premier et second degrés autres ministères*	**220,3**	**47,1**
Nombre d'étudiants	**2 386,9**	**55,4**
dont CPGE	82,2	42,1
dont STS	253,7	50,9
dont universités (hors DUT et formations d'ingénieurs)	1 280,6	59,1
dont DUT	114,7	39,7
dont formations d'ingénieurs	134,3	27,0
Nombre d'apprentis (y compris pré-apprentis en CFA)**	**444,8**	**32,1**
dont apprentis du secondaire	302,8	29,1
dont apprentis du supérieur	135,4	39,2

* Ministères en charge de l'agriculture et de la santé (établissements hospitaliers et médico-éducatifs).
** Données définitives.
Champ : France métropolitaine + DOM avec Mayotte
Sources : MEN-MESR, direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP)
MESR-DGESIP-DGRI, sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (SIES)

filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur (2014) [7]

Répartition des filles dans le système éducatif français en 2012.[7]

Tout d'abord, le tableau des effectifs par filières, montre que les filles privilégient très clairement la littérature, les services et le social mais beaucoup moins les sciences, plus prisées

[7] Source : MEN-MESR, direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP). MESR-DGESIP-DGRI, sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (SIES)

par les garçons. On note également que les formations en apprentissage sont majoritairement suivies par des garçons.

En termes de résultats scolaires, on observe plus de redoublements chez les garçons et un taux de scolarisation plus important chez les filles que chez les garçons à 18 ans (78% contre 75%).

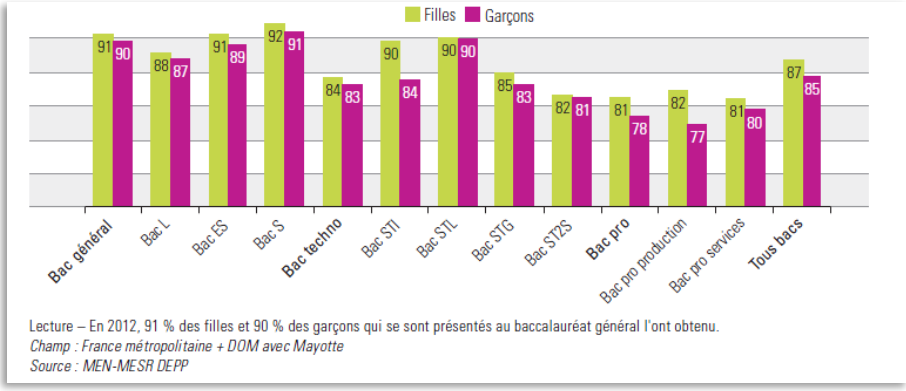
	Filles	Garçons	Part des filles (%)
Brevet (DNB)	**339 651**	**321 490**	**51,4**
Série collège	317 746	289 447	52,3
Série technologique	8 642	13 115	39,7
Série professionnelle	13 263	18 928	41,2
CAP	**77 658**	**102 475**	**43,1**
BEP	**62 324**	**65 183**	**48,9**
Baccalauréat général	**165 826**	**128 011**	**56,4**
Bac L (littéraire)	36 988	9 469	79,6
Bac ES (économique et social)	59 871	36 625	62,0
Bac S (scientifique)	68 967	81 917	45,7
Baccalauréat technologique	**65 658**	**59 463**	**52,5**
Bac STI (sciences et technologies industrielles)	3 227	23 684	12,0
Bac STL (sciences et technologies de laboratoire)	3 777	2 961	56,1
Bac STG (sciences et technologies de la gestion)	35 641	27 296	56,6
Bac ST2S (sciences et technologies de la santé et du social)	19 829	1 548	92,8
Bac STAV (sciences et technologies de l'agronomie et du vivant)	1 938	2 630	42,4
Bacs TMD (musique et danse) et hôtellerie	1 246	1 344	48,1
Baccalauréat professionnel	**76 293**	**114 606**	**40,0**
Production	13 858	82 333	14,4
Services	62 435	32 273	65,9
Total tous baccalauréats	**307 777**	**302 080**	**50,5**

Lecture – En 2012, 307 777 filles et 302 080 garçons ont obtenu le baccalauréat. Les bachelières représentent 50,5 % des lauréats de cette session.

Champ : France métropolitaine + DOM avec Mayotte
Source : MEN-MESR DEPP

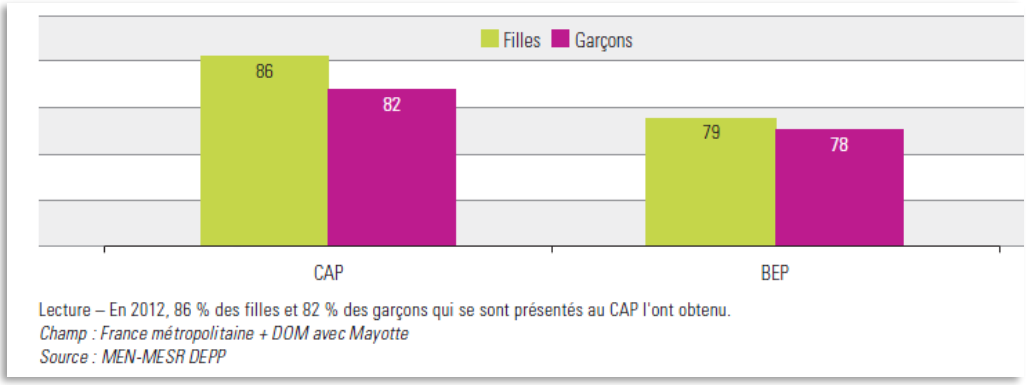
Les principaux diplômes délivrés en 2012.[7]

Les filles sont plus souvent titulaires de diplômes généraux tandis que les garçons privilégient les diplômes technologiques. Les filles disposent également de meilleurs taux de réussite toutes séries de baccalauréat confondues. Il en est de même pour les taux de résultats au CAP-BEP.



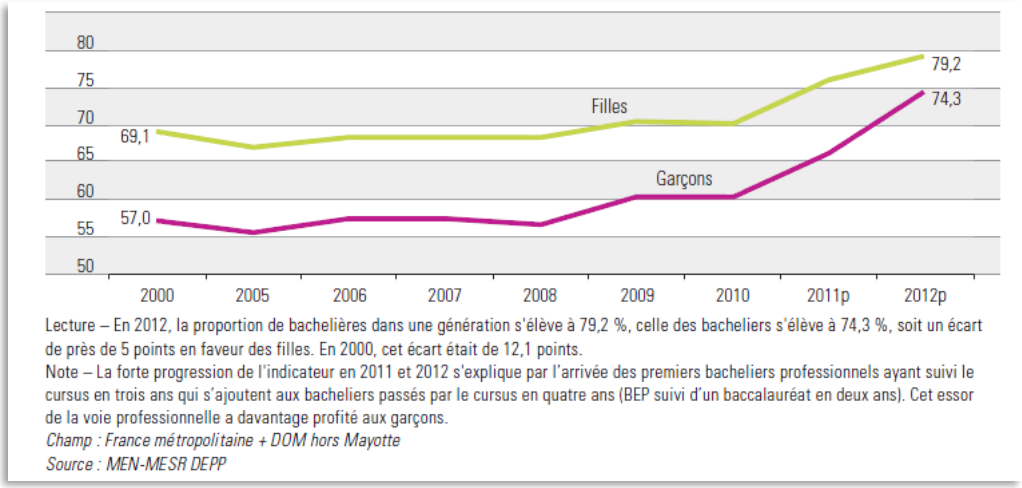
Lecture – En 2012, 91 % des filles et 90 % des garçons qui se sont présentés au baccalauréat général l'ont obtenu.
Champ : France métropolitaine + DOM avec Mayotte
Source : MEN-MESR DEPP

Le taux de réussite au baccalauréat en 2012 (%)[7]



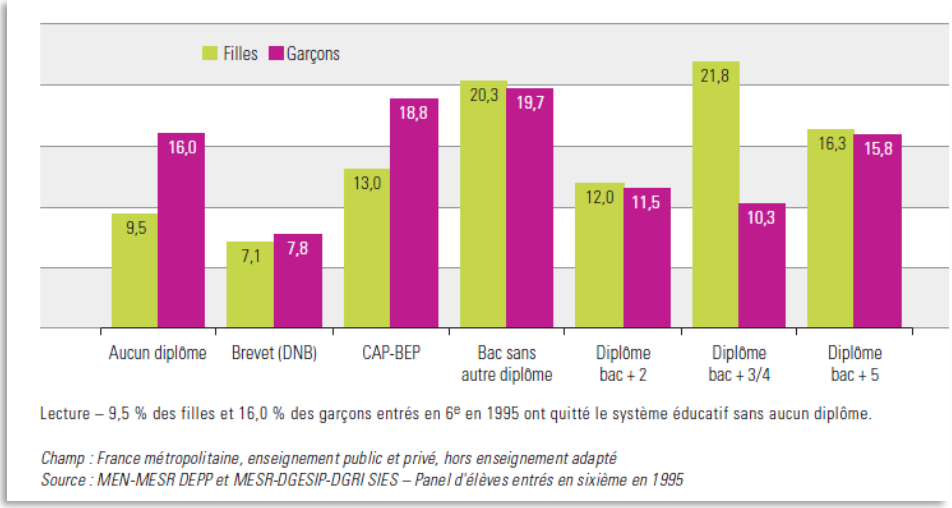
Taux de réussite au CAP et BEP en 2012 (%)[7]

Les filles ont donc globalement de meilleurs taux de réussites au baccalauréat mais les écarts ont tendance à se resserrer :



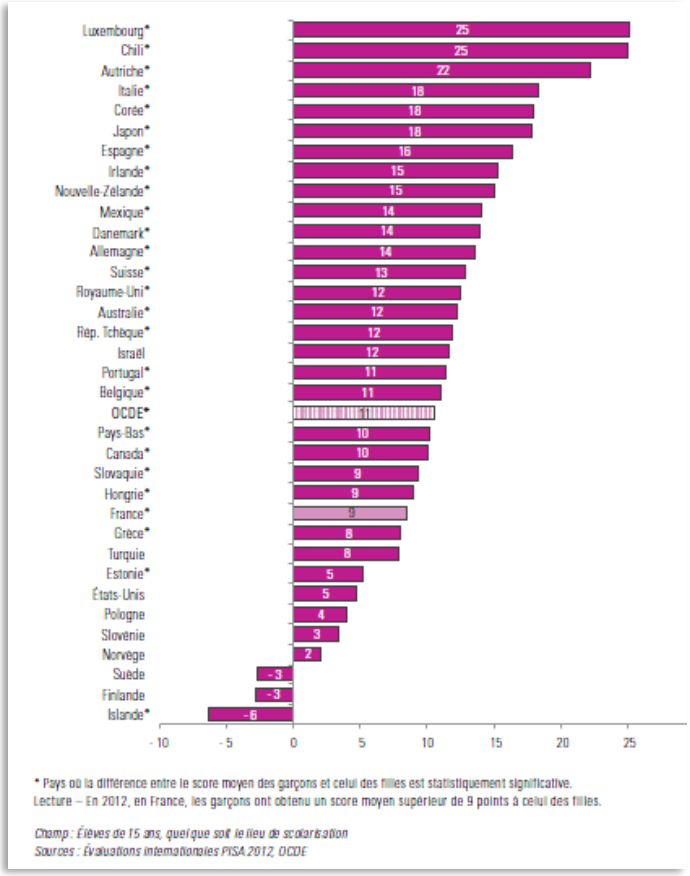
Evolution de la proportion d'une génération titulaire du baccalauréat (%)[7]

On observe que les filles sont plus nombreuses que les garçons à chacun des niveaux d'études supérieurs au baccalauréat.



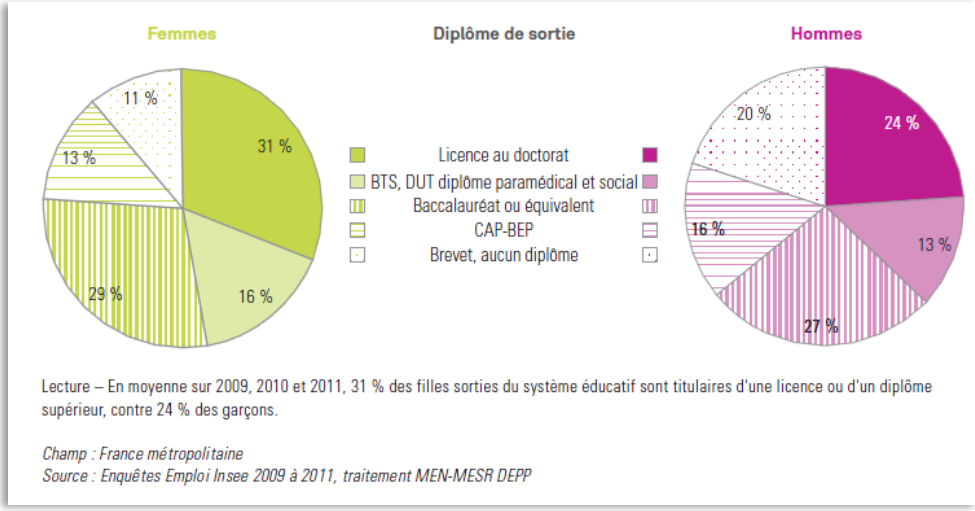
Plus haut diplôme obtenu par les élèves entrés en sixième en 1995 (%)[7]

En revanche en France mais également dans de nombreux pays, les garçons obtiennent de meilleurs résultats en mathématiques que les filles. L'écart des scores moyens des garçons et des filles en mathématiques en France est relativement faible (9 points) comparé à certains pays comme le Luxembourg, le Chili et l'Autriche notamment.[7]



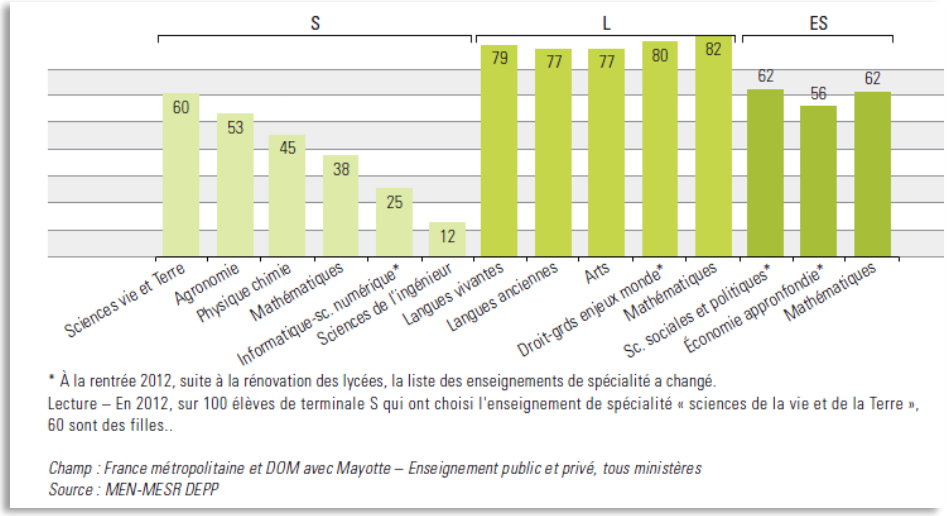
Différence des scores moyens des garçons et des filles en culture mathématique en 2012

Les femmes sortent plus diplômées du système éducatif que les hommes. Ainsi 31% d'entres elles sont titulaires d'une licence ou plus contre 24% chez les hommes. Elles obtiennent également plus de BTS et DUT que les hommes et sont moins nombreuses sans diplôme.



Répartition Femmes/Hommes des diplômes à la sortie du système éducatif [7]

La part des filles en terminale générale selon la série est très hétérogène en fonction de l'option et la parité n'est jamais respectée même si certains enseignements des filières économiques et sociales et de certaines filières scientifiques s'en approchent.



Part des filles en terminale générale selon la série et l'enseignement de spécialité à la rentrée 2012 (%)[7]

En apprentissage, les filles choisissent les spécialités à connotations féminines (coiffure-esthétique et commerce-vente) et les garçons principalement les spécialités à connotations masculines (agroalimentaire et bâtiment).

Rentrée 2012

Groupes de spécialités des filles	%	Groupes de spécialités des garçons	%
Coiffure, esthétique, autres services aux personnes	29	Agroalimentaire, alimentation, cuisine	24
Commerce, vente	22	Bâtiment : finitions	12
Agroalimentaire, alimentation, cuisine	13	Bâtiment : construction et couverture	10
Accueil, hôtellerie, tourisme	11	Moteurs et mécanique auto	7
Santé	9	Électricité, électronique	6
Travail social	4	Travail du bois et de l'ameublement	6
Productions animales, élevage spécialisé	3	Structures métalliques	5
		Aménagement paysager	5
		Énergie, génie climatique	4
		Accueil, hôtellerie, tourisme	3
Autres spécialités de la production	5	Autres spécialités de la production	8
Autres spécialités des services	4	Autres spécialités des services	8
Ensemble filles	**100**	**Ensemble garçons**	**100**
Effectif en milliers	39	Effectif en milliers	93

Lecture – En 2012, 22 % des apprenties en 1re année de préparation d'un diplôme professionnel du secondaire (niveaux IV et V) sont inscrites en commerce-vente.

Champ : France métropolitaine + DOM avec Mayotte – Ensemble des centres de formation d'apprentis

Source : MEN-MESR DEPP

Principales spécialités des apprentis en première année de préparation à un diplôme du secondaire[7]

Il en va de même pour les spécialités de lycée professionnel : les garçons se concentrent sur les spécialités dites plus « masculines » et les filles sur celles « féminines ».

Rentrée 2012

Groupes de spécialités des filles	%	Groupes de spécialités des garçons	%
Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	27	Électricité, électronique	18
Commerce, vente	21	Commerce, vente	13
Gestion et administration*	16	Moteurs et mécanique auto	7
Coiffure, esthétique, autres services aux personnes	7	Agroalimentaire, alimentation, cuisine	6
Agroalimentaire, alimentation, cuisine	6	Structures métalliques	5
Accueil, hôtellerie, tourisme	6	Spécialités pluritechnologiques mécanique, électricité	5
Habillement	4	Travail du bois et de l'ameublement	5
Productions animales, élevage spécialisé	3	Gestion, administration*	5
	0	Transport, manutention, magasinage	4
	0	Aménagement paysager	4
Autres spécialités de la production	5	Autres spécialités de la production	21
Autres spécialités des services	5	Autres spécialités des services	7
Ensemble filles	**100**	**Ensemble garçons**	**100**
Effectif en milliers	130	Effectif en milliers	157

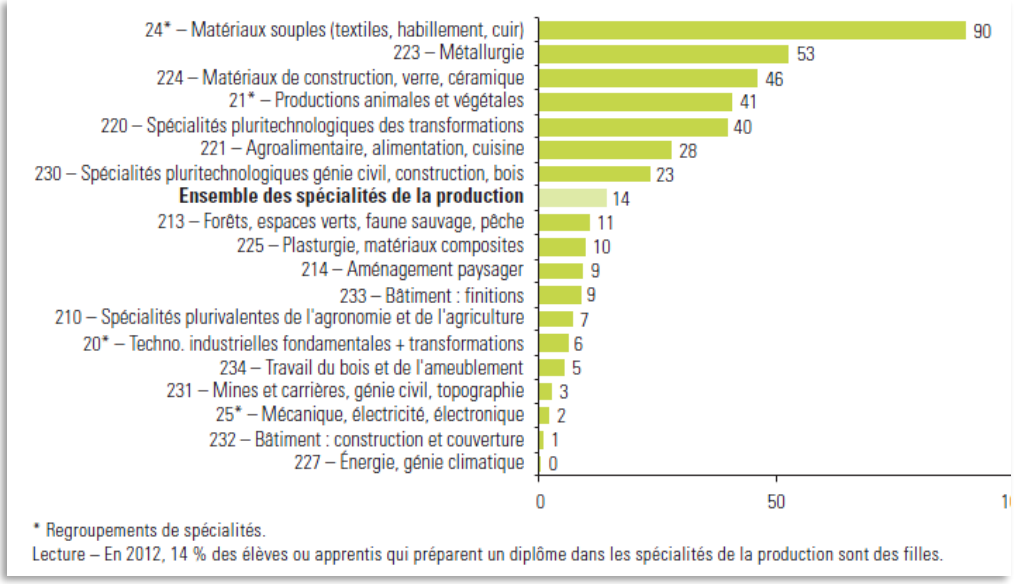
* Il s'agit du baccalauréat professionnel « gestion-administration » qui remplace, à partir de la rentrée 2012, les baccalauréats professionnels « comptabilité » et « secrétariat ».

Lecture – En 2012, 21 % des lycéennes en 1re année de préparation d'un diplôme professionnel du secondaire (niveaux IV et V) sont inscrites en commerce-vente.

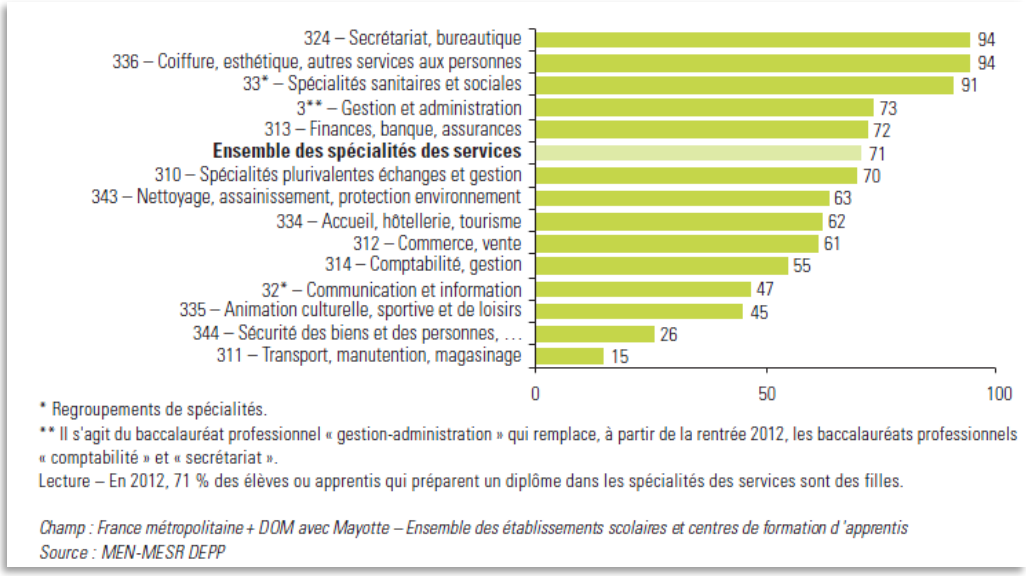
Champ : France métropolitaine + DOM avec Mayotte – Enseignement public et privé, tous ministères

Source : MEN-MESR DEPP

Principales spécialités suivies par les lycéens professionnels à l'issue d'une classe de troisième[7]



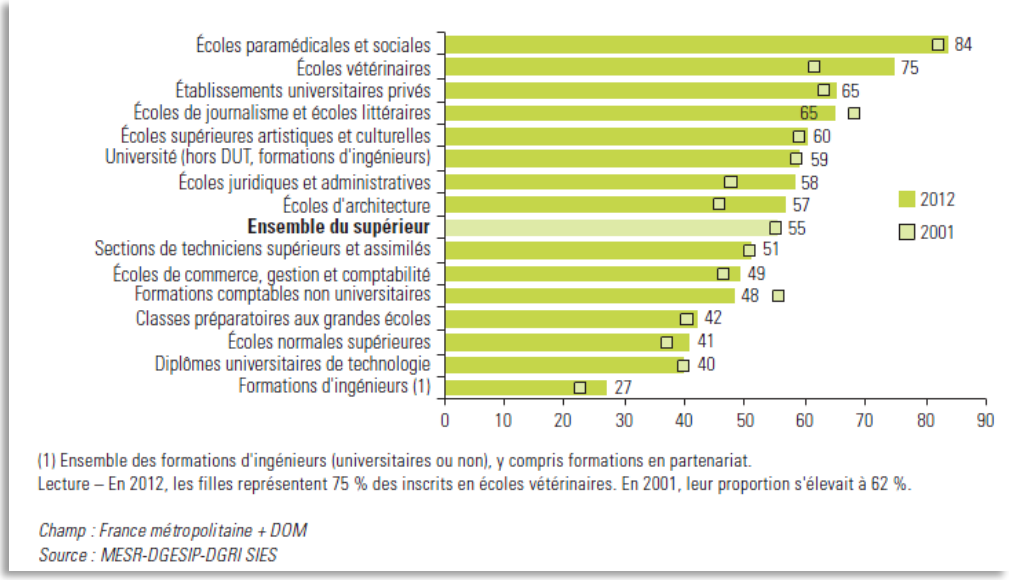
Part des filles dans les spécialités de production en 2012 (%)[7]



Part des filles dans les spécialités des services en 2012 (%)[7]

La mixité est rarement atteinte dans l'enseignement professionnel, tant dans le domaine de la production que dans le domaine des services. Les filles sont largement représentées dans le secteur des services et beaucoup moins dans le secteur de la production (excepté pour le textile qui concentre 90% de femmes).

Après le baccalauréat, à série équivalente, On observe des divergences entre les choix des filles et ceux des garçons quant à la poursuite de leurs études: les filles sont très représentées dans les filières sociales, médicales, littéraires, droits, administratives… tandis que les garçons se dirigent principalement vers les filières scientifiques, technologiques, de l'ingénierie…



Part des filles dans l'enseignement supérieur selon la formation ou le type d'institution (%)[7]

Pour les classes préparatoires aux grandes écoles la répartition reste relativement semblable aux autres orientations : les garçons se retrouvent principalement en classes préparatoires scientifiques et les filles plutôt en littéraires. Les classes préparatoires économiques sont quand à elles plutôt mixtes.

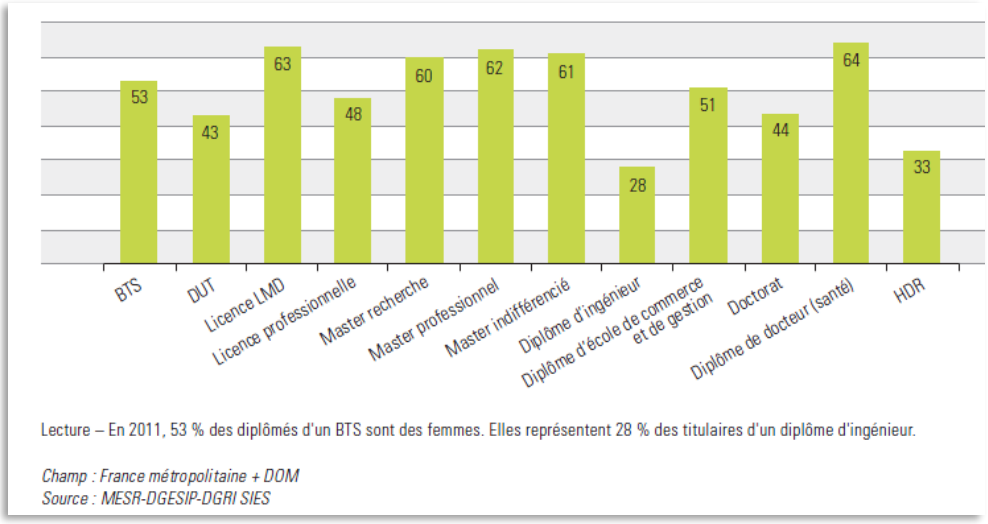
	Filles	Garçons	Total	Part des filles (%)
Classes préparatoires aux grandes écoles	**34 588**	**47 633**	**82 221**	**42,1**
Préparations scientifiques	15 010	35 469	50 479	29,7
Préparations économiques	10 424	8 892	19 316	54,0
Préparations littéraires	9 154	3 272	12 426	73,7
Sections de techniciens supérieurs	**129 125**	**124 604**	**253 729**	**50,9**
Total général	**163 713**	**172 237**	**335 950**	**48,7**

Lecture – En 2012, 42,1 % des étudiants en classes préparatoires aux grandes écoles sont des filles. Elles sont à parité avec les garçons en sections de techniciens supérieurs (50,9 %).

Champ : France métropolitaine + DOM y compris Mayotte, public + privé
Source : MESR-DGESIP-DGRI SIES

Effectifs des classes supérieures par filière en 2012[7]

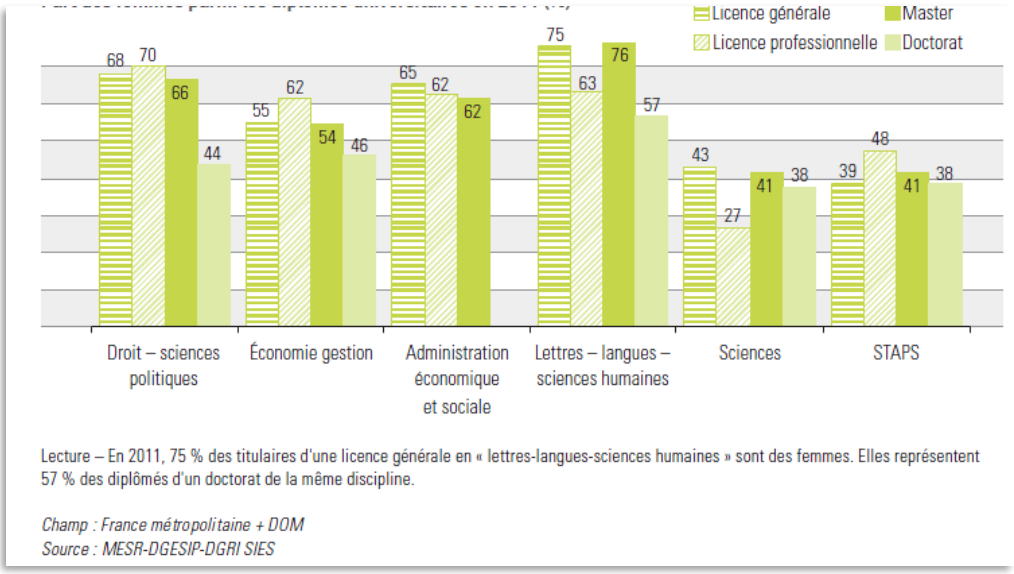
La représentation des femmes suivant les diplômes est plutôt équilibrée. Elles apparaissent en général pour moitié des diplômés sauf pour les diplômes d'ingénieurs. On se rend compte que parmi les diplômes universitaires les femmes sont les moins représentées dans la filière des sciences.



Part des femmes parmi les diplômés de l'enseignement supérieur en 2011 (%)[7]

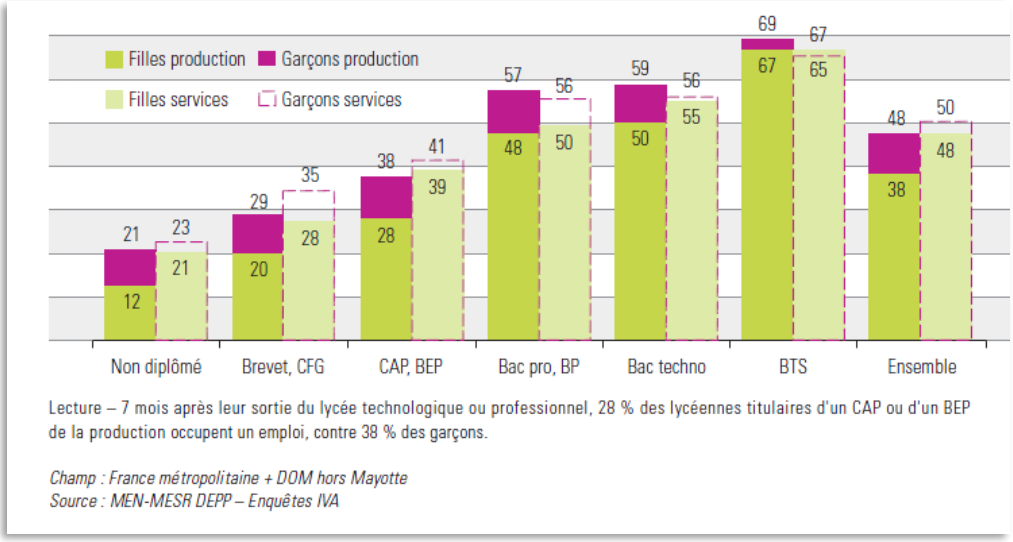
La part des femmes parmi les détenteurs d'un doctorat est seulement de 44 % et elles ne représentent que 28 % des diplômés en ingénierie.

L'habilitation à diriger des recherches (HDR), plus haut diplôme du système universitaire français est détenu à seulement 33% par des femmes.

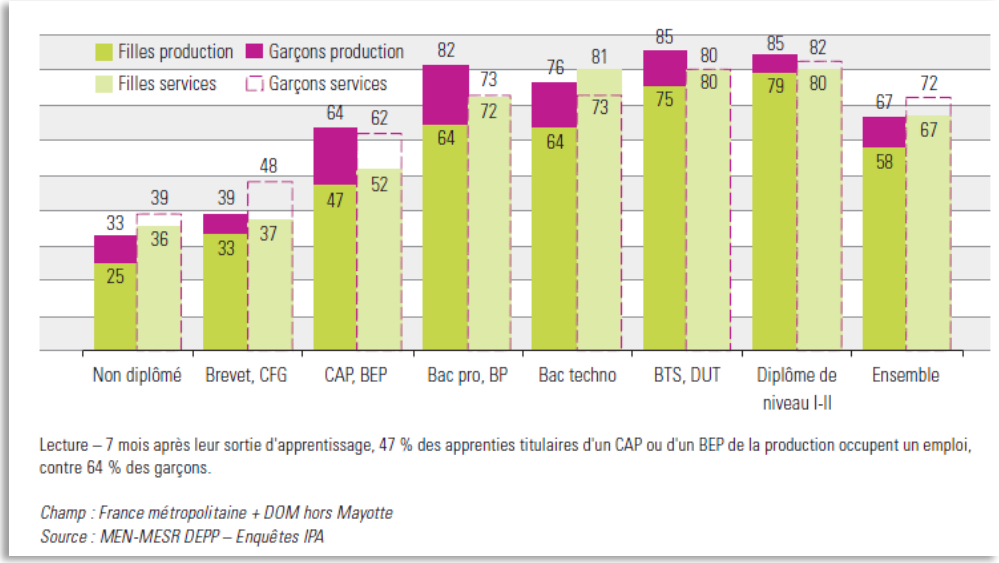


Part des femmes parmi les diplômés universitaires en 2011 (%)[7]

Et pourtant malgré de meilleurs résultats à diplômes équivalents et à la sortie du lycée ou de l'apprentissage, les femmes s'incèrent moins bien dans la vie professionnelle que les hommes (surtout dans le domaine de la production).



Taux d'emploi au 1er février 2012, sept mois après la sortie du lycée technologique ou professionnel (%)[7]



Taux d'emploi au 1er février 2012, sept mois après la sortie d'apprentissage (%)[7]

On observe bien à travers ces deux tableaux que les femmes rencontrent plus de difficultés à s'insérer dans la vie professionnelle. Il ne s'agit certainement pas du niveau de diplôme car elles sont la plupart du temps autant voire plus diplômées que les hommes dans un même secteur. On peut alors se demander si cette situation est due à des choix de carrières peu attractifs en termes de postes à pourvoir ou à des freins de la part des employeurs face à des candidatures féminines.

Il y a un problème de répartition et d'orientation dans les filières. Car une partie de ces jeunes femmes vont choisir leur orientation par défaut et par autocensure, de peur de ne pas être à la

hauteur. Cette autocensure est en grande partie véhiculée par les stéréotypes de genre et les préjugés (ce constat est également valable pour les jeunes hommes). Il y a donc un travail dans un premier temps, de déconstruction des stéréotypes afin que chacun, puisse faire ses choix sans aucun préjugé et dans un second temps, un travail d'information des employeurs sur le fait que les filles valent autant que les hommes et que les stéréotypes et les préjugés de genre ne sont plus d'actualités.

Nous allons donc voir dans un troisième temps les différentes actions, outils et réformes mises en place par les pouvoirs publics et certaines entreprises pionnières dans le but de promouvoir et faire progresser la mixité des métiers.

3) Des réformes et engagements pour une meilleure mixité professionnelle

Des actions pour combattre les inégalités professionnelles sont visibles à plusieurs niveaux. Dans un premier temps l'orientation scolaire et l'éducation sont des axes principaux d'intervention (principalement pour les pouvoirs publics). Il est en effet primordial d'engager en profondeur une nouvelle réflexion autour des métiers et des formations, tout en essayant de combattre les stéréotypes et discriminations que l'on peut rencontrer dans certaines filières de formations ou métiers.

L'objectif des pouvoirs publics est aujourd'hui de permettre aux femmes grâce à leurs choix d'orientation professionnelle d'accéder à un plus grand nombre de métiers et de pouvoir prétendre aux mêmes ambitions carriéristes que les hommes.

Cette mixité des métiers ne s'adresse évidemment pas uniquement aux femmes mais aussi aux hommes car ils doivent eux aussi pouvoir prétendre aux métiers et aux formations qu'ils souhaitent même si il s'agit d'une formation ou d'un métier dit « féminin ».
Ainsi pour répondre à ces différents problèmes les pouvoirs publics dirigent leurs actions sur deux axes principaux :

-La mixité à l'école (éducation, orientation…)

-La mixité en entreprise

En effet, nous avons pu le souligner dans le point précédent, l'orientation et l'éducation ont un rôle primordial dans l'évolution de la mixité professionnelle : selon Couppié et Epiphane « la

ségrégation professionnelle trouverait son origine pour 60% dans une ségrégation éducative ». Nous allons voir dans un premier temps les réformes votées qui ont pour objectif d'améliorer la mixité professionnelle en entreprise puis nous nous intéresserons aux réflexions menées au niveau de l'école.

- **Au niveau des entreprises :**

« La loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tend à résorber les écarts de rémunération en imposant aux entreprises et aux branches professionnelles l'obligation de négocier pour définir et programmer des mesures de nature à supprimer ces écarts, sur la base d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes. »[8]

Le 4 août 2014, le Sénat ainsi que l'Assemblée Nationale ont adopté le projet de loi défendu par Najat Vallaud-Belkacem pour « l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ». Les grandes lignes de texte sont les suivantes (Annexes n°1 et 2):[9]

Tout d'abord, ce projet de loi impliquera l'Etat et toutes les collectivités territoriales (notamment celles de plus de 20.000 habitants ou se tiendra un débat annuel sur l'égalité).

De nouveaux outils vont être mis en place pour favoriser l'égalité professionnelle :

- Une réforme des congés parentaux va être mise en place pour accroitre le niveau d'emploi des femmes et favoriser le partage des taches familiales ;
- L'interdiction d'accès au marché public pour les entreprises ne respectant pas l'égalité professionnelle ;
- Une meilleure sanction des licenciements sexistes ou discriminatoires.

Cette réforme montre une réelle volonté de combattre les stéréotypes :

- Avec le renforcement des compétences du CSA (Conseil supérieur de l'audiovisuel) qui se doit de veiller à la juste représentation des femmes dans les médias ;
- Une meilleure protection des filles contre l'hypersexualisation ;

[8] Source : http://www.guide-egalite-pro.fr/obligations-legales-egalite-professionnelle.php
[9] Source : http://femmes.gouv.fr/le-parlement-a-definitivement-adopte-le-projet-de-loi-pour-legalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes/

- Une plus grande attention et protection contre les dérives sexistes et homophobes sur internet.

Cette réforme montre également un réel objectif de généralisation de la parité dans toutes les sphères de la société :

- Mise en place de pénalités contre les partis politiques ne respectant pas la parité aux élections législatives ;
- Atteindre et étendre l'objectif de compter au moins 40% de femmes dans les conseils d'administrations de grandes entreprises ;
- Généraliser la parité dans toutes les sphères de la société (associations, fédérations sportives, ordres professionnels…)

- **Au niveau de l'école :**[10]

La convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2013-2018) intervient avec un véritable objectif de transmission du message d'égalité et de liberté pour tous. En effet, l'école doit incarner ce message afin d'éduquer dans les meilleurs conditions les enfants pour qu'ils participent eux-mêmes à modifier cette division sexuée des rôles dans la société pour ensuite mieux transmettre ces valeurs.

A partir de cette convention, l'école va donc intervenir sur trois grands chantiers pour favoriser l'égalité et la mixité :

- **Acquérir et transmettre une culture de l'égalité des sexes** : intégrer dans les enseignements la thématique de l'égalité femmes/hommes, prévoir des formations à l'égalité pour le personnel enseignant et d'orientation…
- **Renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes** : mieux connaitre, prévenir et promouvoir l'égalité entre les sexes…
- **S'engager pour une mixité plus forte des filières de formation et à tous les niveaux d'études** : exclure les stéréotypes concernant certains métiers, informer davantage les élèves sur les parcours d'études et les formations…

[10] http://cache.media.education.gouv.fr/file/02_Fevrier/17/0/2013_convention_egalite_FG_241170.pdf

Ces trois chantiers d'actions se matérialisent, dans les académies, sous la forme d'activités pédagogiques et éducatives spécifiques.

Un réseau de chargés de mission académiques "égalité filles-garçons" assure la coordination et le suivi des actions menées dans les écoles et les établissements scolaires. Les manifestations et actions les plus remarquables seront labellisées et valorisées à l'échelon national.

Les pouvoirs publics ainsi que certaines entreprises pionnières dans la mixité (c'est-à-dire qu'elles vont au-delà des réformes gouvernementales) mettent donc en place des outils et des actions pour répondre à un objectif de progression de la mixité. Pour cela, il est donc primordial de mobiliser tous les acteurs qui interviennent dans l'orientation des hommes et des femmes : professeurs, conseillères d'orientations, parents, chefs d'entreprises, managers RH et les jeunes eux-mêmes.

- **La concrétisation de la mixité professionnelle dans les entreprises**

Nous allons observer des exemples d'entreprises utilisant des outils et des méthodes pour tenter de déconstruire les préjugés et améliorer la mixité des métiers au sein de leur organisme. On distingue deux types de choix par les entités pour s'engager dans la promotion de la mixité : l'entreprise peut faire partie d'un accord (type éga-pro) et s'engager à respecter les différentes obligations ou elle peut entreprendre des actions plus isolées et novatrices en développant une politique de mixité en interne.

Les exemples ci-après ne constituent pas une liste exhaustive des entreprises engagées dans la mixité. Un plus grand nombre d'entités est répertorié en annexe n°5 :[11]

Le groupe SNCF : Il est composé principalement de métiers d'hommes et souhaite féminiser davantage ces métiers. Le but est de lutter contre l'autocensure des filles et leur permettre d'intégrer des filières techniques et scientifiques. Pour cela, la SNCF a organisé en 2013 la deuxième édition du Girl's Day (qui consiste à organiser des rencontres avec des collégiennes et lycéennes lors de portes ouvertes afin de leur présenter des métiers, du fait de leurs connotations masculines, ne les auraient pas attirées. De plus 7000 mails ont été envoyés à des

[11] Source : dossier « PLATEFORME D'ACTIONS POUR LA MIXITE DES METIERS, 2014 : année de la mobilisation»

femmes dont la candidature n'avait pas pu être retenue faute de postes disponibles. Ce message contenait une proposition pour postuler sur deux métiers à prédominance masculine (conducteur de train et opérateur circulation).

Le groupe COCA COLA a accompagné 900 jeunes femmes dans leurs orientations professionnelles à travers le programme passeport vers emploi.

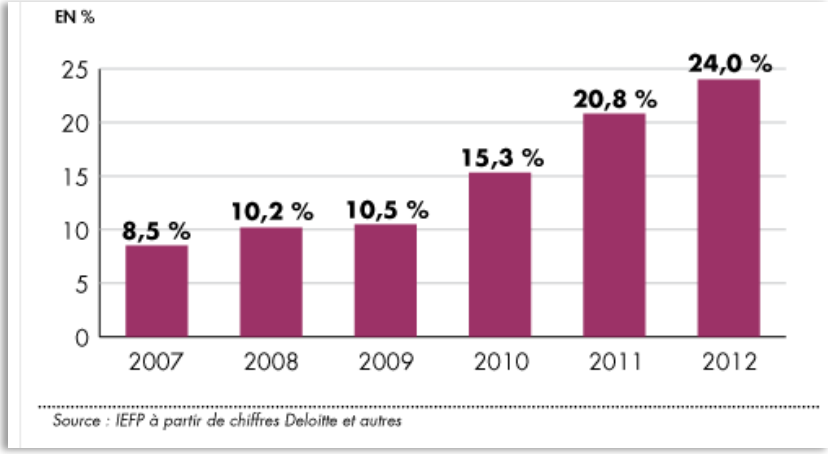
Le groupe AREVA : a organisé le 28 mai la 5ème journée européenne de la diversité, Le principe de cette journée consistait à organiser des actions pour sensibiliser à la mixité dans chacun des établissements.

MICROSOFT France : a organisé, en 2013, dans leur locaux d'Issy Les Moulineaux, un événement pour la mixité « Digital & Diversité! » pour montrer la possibilité de concilier le secteur du numérique avec la diversité. Le but de cet évènement était de mettre en avant les bénéfices qu'une entreprise peut tirer des évolutions numériques pour accroître la mixité et notamment pour développer un environnement de travail favorable aux femmes.

Ces grandes entreprises (pour certaines du CAC 40) ont pris l'initiative de renforcer la présence féminine en leur sein mais également aux postes de direction (conseils d'administration). On peut donc observer une amélioration (toutefois relative) de la mixité professionnelle dans les conseils d'administration du CAC 40.

En effet, la part des femmes au sein des conseils d'administration était de 24% en 2012 ; On peut se demander si ces entreprises parviendront à atteindre leur objectif de 40 % d'ici 2017 : «*La France a décidé, comme 17 autres pays dans le monde, de passer par la voie légale pour améliorer la parité dans les organes de direction des grandes entreprises. La loi du 27 janvier 2011, dite loi Copé-Zimmermann impose aux entreprise cotées et aux entreprises employant au moins 500 salariés, présentant un chiffre d'affaires d'au moins 50 millions d'euros que le conseil d'administration compte au moins 20 % de femmes d'ici 2014 et au moins 40 % d'ici 2017.* »[12]

[12] Source : http://www.lafinancepourtous.com/Actualites/Parite-les-femmes-toujours-absentes-des-directions-d-entreprise



Evolution de la part des femmes au sein des conseils d'administration / de surveillance des entreprises du CAC 40

Malgré une nette progression au cours des huit dernières années, on peut observer que cette répartition n'est pas égalitaire et homogène en fonction des entreprises sondées :

	CONSEIL D'ADMINISTRATION	COMITÉ EXÉCUTIF	CADRES ET INGÉNIEURS
EDF	16,6 %	12,5 %	24,0 %
LVMH	17,6 %	6,7 %	62,0 %
Capgemini	14,3 %	7,1 %	27,5 %
Alcatel-Lucent	15,4 %	8,3 %	21,2 %
Renault	10,5 %	20,0 %	17,0 %
Lafarge	17,6 %	10,0 %	19,0 %
Veolia environnement	11,1 %	0,0 %	27,6 %
Solvay	13,3 %	0,0 %	35,0 %
Vinci	16,6 %	0,0 %	17,0 %
Technip	27,3 %	0,0 %	17,0 %
STMicroelectronics	11,1 %	0,0 %	23,0 %
EADS	0,0 %	0,0 %	Non connu

En % en 2012 / Source : Challenges

Part des femmes dans les organes de direction des entreprises du CAC 40

L'organisation « Compagnons du devoir » cherche également à s'ouvrir aux jeunes femmes depuis 1990. En 2003, la mixité des formations est devenue une des politiques principales des compagnons du devoir. Ils sont aujourd'hui le seul mouvement compagnonnique ouvert aux femmes. D'autres organisations compagnonniques comme « L'Union compagnonnique » et « la Fédération compagnonnique des métiers du bâtiment » ne sont accessibles qu'aux apprentis de sexe masculin.

De nombreuses autres entreprises ont également mis en place des outils de promotion de la mixité professionnelle. On peut citer les exemples suivants :

-inciter les filles à participer à des concours ;
-étendre les portes ouvertes ;
-visite de l'entreprise ou de l'organisme pour les filles ;
-valoriser le parcours des filles (remise de prix) ;
-rappeler aux entreprises les aides dont elles peuvent bénéficier pour la mise en place de l'égalité professionnelle (adaptation de postes, aménagements nécessaires, actions de formation…) ;
-création de partenariats entreprises/ écoles de formation ;
-projet de « «mentoring »/coaching de jeunes entrepreneuses par des femmes ou des hommes expérimentés ;
-faire évoluer les représentations chez les jeunes grâce à des témoignages de salariés concernés ;
-travailler avec Pole Emploi pour des reconversions professionnelles ;
-organiser des conférences adaptées aux jeunes afin de les sensibiliser ;
-organiser des journées mixité ;
-créer une application mobile afin de tester les métiers virtuellement grâce à une simulation ;
-choisir une dénomination neutre et non discriminatoire des métiers ;
-travailler sur l'intitulé des formations et la dénomination des métiers ;
- soutenir les initiatives féminines : « Capital filles », « Elles bougent »… ;
-diffuser une meilleure reconnaissance des secteurs ou les femmes y sont surreprésentées (services à la personne) pour y attirer les hommes ;
-faire découvrir les métiers « d'hommes » aux femmes (programme « déployons nos elles ») ;
-mettre en place des actions de découverte des métiers pour les enseignants (afin qu'ils soient plus à même d'orienter les élèves) ;
-privilégier les solutions pragmatiques pour les vestiaires (roulements, autres locaux…) ;
-valoriser l'alternance pour les métiers de l'informatiques (auprès des filles) et communication (auprès des garçons) ;
-lutter contre les stéréotypes, inciter les pères à prendre leurs congés paternité… ;
-former les acteurs de l'orientation ;
-sensibiliser les familles…

Au-delà de tous ces exemples d'outils mis en place ou en projet par certaines entreprises, les pouvoirs publics relayés par les régions, les établissements scolaires, les académies et l'Onisep s'engagent sur un certains nombres de points afin d'atteindre l'objectif fixé à 2025 qu'un tiers des métiers deviennent mixtes (contre 12% aujourd'hui). Les engagements sont les suivants : [13]

Rendre toutes les orientations professionnelles possibles aux filles comme aux garçons :
Pour tenter s'améliorer la mixité des métiers, seront mis en place des découvertes des métiers associés à l'autre sexe, l'intervention dans les collèges et les lycées de salariés, mettre en avant les parcours professionnels atypiques aussi bien masculins que féminins (journées dédiées, prix…), favoriser des ateliers avec les enseignants pour valoriser la mixité, développer des outils d'information pour les parents et associations d'élèves ainsi que l'implication des entreprises qui est primordiale que rendre efficace ces engagements.

Mettre la question de la mixité au cœur du service public régional de l'orientation
Pour cela, il est important d'impliquer et d'inciter les entreprises à mettre en place les différents projets de loi : le projet de loi relatif à l'égalité professionnelle hommes/femmes, le projet de loi relatif à la formation professionnelle (égal accès aux femmes et aux hommes aux filières de formations et développer la mixité de ces dernières) et favoriser la mixité des métiers en sensibilisant les acteurs de la formation afin de lutter contre la répartition sexuée des métiers.

Faire basculer dans la mixité, 10 secteurs d'activités clés
Ces secteurs sont choisis en fonction de deux critères : ils recueillent des métiers à la fois « non mixtes » et qui sont porteurs d'emplois. Les secteurs sélectionnés sont ceux de la petite enfance, du grand âge, les services à la personne, la sécurité civile, l'énergie, le transport et le développement durable. Des objectifs de mixité à 5 ans seront définis.

Faire de la révision quinquennale des classifications de branche un moment de progrès pour la mixité
Lorsqu'un écart de rémunération sera constaté entre les femmes et les hommes, la révision quinquennale sera l'occasion pour les partenaires sociaux d'analyser, identifier et corriger cette différence d'évaluation des postes de travail susceptibles d'induire des discriminations.

[13] Source : « dossier filles et garçons sur le chemin de l'égalité » 2014, ministère de l'éducation nationale et ministère de l'enseignement supérieur.

Agir sur les causes de la non mixité (stéréotypes)

Améliorer les pratiques en termes d'organisation du temps de travail en compensant la perte de la prise des congés paternité pour les entreprise par du télétravail partiel par exemple.
(Charte « 15 engagements pour l'équilibre du temps »).

Mobiliser la commande publique comme levier de promotion de la mixité

Les entreprises bénéficiaires de commande publique devront en échange améliorer et promouvoir la mixité en leur sein (recrutement, formation, l'adaptabilité des emplois aux deux sexes…).

Développer une communication positive et partagée

Objectif de toucher un maximum de la population en créant une campagne nationale de communication (2014) afin de faire prendre conscience aux femmes et aux hommes qu'ils sont tous concernés par la question de la mixité.
Création également d'un logo et d'une fondation pour la mixité des métiers et l'égalité professionnelle par la fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE). Cette fondation aura pour but de récolter des fonds pour développer des actions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en entreprises.

On observe donc depuis deux ans une progression significative du nombre d'entreprises couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En effet, Au 15 novembre 2014, 36,5% des entreprises de plus de 50 salariés, assujetties à cette obligation, ont transmis aux services de l'Etat leur accord d'entreprise ou leur plan d'action, contre 15,8% en janvier 2013 et 27,1% en janvier 2014. Parmi les entreprises de plus de 1 000 salariés, 79,1% des entreprises sont couvertes (liste des entreprises couverte par un accord en annexe n°3). Les entreprises de plus de 50 salariés doivent désormais déposer auprès des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRRECTE) leur accord ou plan d'action, sous peine de pénalité financière.[14]

Cette nouvelle procédure produit ses effets : 1 356 entreprises ont fait l'objet d'une mise en demeure et 45 ont été sanctionnées pour non-respect de leurs obligations. Une majorité d'entreprises mises en demeure ou pénalisées régularisent leur situation en quelques mois.

[14] Source : http://femmes.gouv.fr/progression-continue-du-nombre-dentreprises-couvertes-par-un-accord-relatif-a-legalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes/

« Réduire les écarts de rémunération dans les entreprises entre les femmes et les hommes est un enjeu pour l'égalité mais aussi une condition du progrès économique. Le gouvernement a fait le choix de soutenir le dialogue social dans les entreprises. Nous constatons, mois après mois, que ce choix est fructueux. » a déclaré Marisol TOURAINE (Ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes)

« Nous valorisons à chaque fois que c'est possible les entreprises ou les filières qui s'engagent, nous accompagnons, nous cherchons à convaincre et à mobiliser. Et, dans la plupart des cas, les entreprises sont convaincues. Mais nous assumons également les sanctions quand les entreprises ne respectent pas leurs obligations » a déclaré Pascale BOISTARD (Secrétaire d'Etat aux droits des femmes).

Il faut également souligner que l'égalité professionnelle est aussi une question d'hommes et que les hommes également sont victimes de préjugés et de stéréotypes de genre. Selon l'étude Ifop-Mercredi C papa[15], sur les hommes cadres et l'égalité professionnelle, la majorité d'entre eux souhaiteraient passer plus de temps avec leurs conjointes et leurs enfants et trouvent que leur activité professionnelle est trop importante dans leur vie. Ainsi la réforme du partage des congés parentaux vise à résoudre cette situation.

Malgré les différents engagements et la volonté très soutenue des pouvoirs publics et de certaines entreprises, la mixité des métiers peine à se développer rapidement et se voit confrontée à de nombreux freins et obstacles. C'est ce que nous allons voir dans le second chapitre : dans un premier temps nous verrons les différents problèmes et ralentissements que peut rencontrer la progression de la mixité professionnelle puis dans un second temps nous essayerons d'identifier les évolutions nécessaires pour déconstruire les stéréotypes

[15] http://www.ifop.com/media/poll/2881-1-study_file.pdf

CHAPITRE 2 :

La mixité des métiers : une volonté parfois difficile à appliquer

La volonté d'une plus grande mixité n'est pas toujours évidente à faire appliquer car elle remet en cause de nombreuses habitudes culturelles et historiques ancrées très fortement dans notre société. Cela revient donc à procéder à de nombreux changements très importants et certains obstacles peuvent se profiler. C'est ce que nous allons donc voir dans cette première partie du chapitre 2.

1) Les freins et les obstacles à la mixité des métiers et à la pénurie de femmes dans les métiers à connotation technique

- **Les stéréotypes de genre :**

De nombreux freins ont pu être identifiés mais sont, pour la plupart, de natures différentes. Dans notre société, comme dans de nombreuses autres, la force des stéréotypes de genre est encore très puissante. Cela à donc évidemment (et principalement) un impact sur l'inégalité professionnelle hommes/femmes. Ces stéréotypes impliquent dans certains cas des orientations biaisées choisies par défaut pour ne pas « sortir des sentiers battus ». Ces stéréotypes présupposent l'existence de rôles spécifiquement masculins ou féminins. Certaines fonctions sont alors sensées revenir aux hommes (actions techniques, prises de décisions…) supérieures à celles attribuées aux femmes (éducation des enfants, organisation domestique…). La représentation de ces clichés qui s'imposent comme des normes est principalement véhiculée par la société elle-même à travers les médias et la publicité qui est inculquée aux enfants dès le plus jeune âge. Les jouets, la littérature, les manuels scolaires véhiculent également ces stéréotypes de genre que l'on cherche à déconstruire. Ces stéréotypes prennent donc leur origine en partie dans les médias mais également dans l'environnement familial de l'enfant. Les stéréotypes pourraient en partie avoir été véhiculés autrefois par la religion car pour beaucoup de clichés stéréotypés de la femme au foyer élevant les enfants, cela correspond à la femme « modèle » selon plusieurs religions. La persévérance de ces stéréotypes est donc un réel frein à la mixité professionnelle car elle empêche l'épanouissement de certaines femmes et hommes dans le métier de leur choix.

La plupart des freins que nous allons voir dès à présent découle en grande partie de la société stéréotypée dans laquelle nous sommes. En effet, si on parle d'orientation (voir le chapitre 1), on se rend compte que celle-ci est très sexuée et inégalitaire en termes de répartition (« ségrégation éducative ») ; ainsi les filles ont tendance à s'autocensurer et à se sous-estimer dans les filières scientifiques par exemple et de ce fait, elles se ferment les portes de certains métiers sans aucune raison. La force des stéréotypes est si importante, qu'elle conditionne très largement les garçons et les filles au collège et au lycée dans leurs choix d'orientation professionnelle. On se retrouve avec des jeunes, qui font des choix de carrières qui correspondent, non pas à leurs aspirations personnelles, mais à la pensée commune. Il est donc primordial de valoriser la mixité comme un enjeu de liberté et d'égalité.

- **Reconnaissance et intégration des femmes en entreprises :**

Un autre obstacle peut à souligner concerne le déficit d'image et de reconnaissance des femmes dans la politique, dans l'économie, dans le monde scientifique… ces femmes qui réussissent à des postes importants doivent être pour les jeunes filles des exemples à suivre et montrer qu'il est possible de réussir professionnellement en étant une femme.

Une autre résistance importante à la mixité professionnelle se traduit par des entraves à l'intégration des femmes « pionnières » dans des métiers dit « masculins ». Ces femmes peuvent alors se retrouver confrontées à des difficultés bien réelles dans l'intégration dans une équipe masculine et son ambiance. Ces jeunes femmes peuvent être mises à l'épreuve par le collectif et doivent prendre davantage sur elles, résister et lutter pour faire leur place et maintenir leur projet professionnel.

Tableau 4 : Avenir professionnel :
conscience d'une différence sexuée garçon/fille, avantage dans votre métier ?

en %

	Filles	Garçons
Avantage	18	36
Difficulté	31,5	3,4
Ni l'un ni l'autre	49	57

Source : enquête sur les filles et les garçons minoritaires dans leur formation, Clotilde Lemarchant, 2014.

35 Entretien avec le rapporteur, Clotilde Lemarchant, maitresse de conférence à l'Université de Caen, le 17 septembre 2014.

36 Ces témoignages sont confirmés par les entretiens réalisés par le rapporteur avec deux étudiantes en BTS du CFA de la métallurgie (AFORP).

A partir de ce tableau, on peut observer que le ressenti filles/garçons de leur minorité dans un métier est très différent. La rareté de leur sexe est ressentie par 31,5% des filles interrogées comme une source de difficultés futures dans le métier alors que 36% des garçons considèrent qu'il s'agit d'un avantage.

D'une manière générale, lors de leurs formations ayant pour but de les conduire vers un métier à connotation « masculine », ces jeunes femmes apparaissent souvent peu ou pas préparées aux différents obstacles qu'elles pourront être amenées à rencontrer au quotidien et à la ténacité dont elles devront faire preuve pour les surmonter.

- **La classification des métiers :**

Deux autres points importants sont à relever en termes d'obstacles et de freins à la mixité des métiers. Il s'agit justement de cette classification professionnelle qui, loin d'être neutre, est parfois inégalitaire. En effet, selon les recherches conduites par Séverine Lémière et Rachel Silvera[16], « les emplois très majoritairement féminins sont construits sur une moindre reconnaissance de leur valeur et sur l'idée qu'ils mobilisent des qualités naturelles féminines. Cela est donc contradictoire à la volonté de la mixité professionnelle car rien ne s'oppose à ce que ces professions majoritairement investies par les femmes puissent être sérieusement comparées avec d'autres, mixtes ou majoritairement masculines ».

Ces classifications professionnelles sont le résultat d'anciennes négociations professionnelles qui ne sont plus d'actualité. En effet, à l'époque de la définition et classification des emplois nous sommes dans un modèle de production industrielle. Cette période va donc valoriser et préciser davantage, les métiers techniques de l'industrie, en terme de compétences et de qualifications, que les emplois support ou du secteur tertiaire.

Dans un article de 2004, Thomas Amossé a fait remarquer la différence de représentation des professions masculines et féminines dans la nomenclature:[17]

[16] Source : Silvera Rachel, Un quart en moins de femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires, La découverte, mars 2014.
[17] Source : Amossé thomas, « Profession au féminin, représentation statistique, construction sociale », Travail, genre et société, n° 11, avril 2004.

«D’un côté les professions masculines sont décrites avec une précision de diamantaire, depuis les spécialistes de formation qui répondent aux exigences des filières professionnelles jusqu’aux grilles de classification qui en précisent le contenu dans les conventions collectives. De l’autre côté des professions féminines qui, n’ayant pas encore été mises en forme par l’histoire sociale et enregistrées par la statistique n’ont comme mode de représentation que leur féminité. […] Dans la nomenclature socioprofessionnelle de l’Insee, on peut ainsi opposer les emplois masculins, découpés finement en métiers, distingués en fonction des systèmes productifs, hiérarchisés selon les niveaux de qualification, aux emplois féminins où les qualifications sont peu précises et les hiérarchies peu présentes.»

La classification des métiers peut manquer de neutralité et induire des discriminations indirectes de par son manque d’actualité concernant les critères d’évaluation (ainsi les diplômes tertiaires se trouvent souvent sous-évalués par rapport à des diplômes techniques).

Toujours en matière de classification des métiers, il y a également un manque de reconnaissance des métiers des services à la personne (principalement voir exclusivement féminins comme le montre le tableau ci-dessous) ces professions sont peu reconnues et donc peu attractives pour les hommes malgré qu’il s’agisse d’un secteur en progression en termes d’emploi. Ces métiers ont une image de « métiers de femme », les employeurs peinent à recruter des hommes.

Pour rendre plus attractif ce secteur, il faudrait alors faire reconnaitre ces métiers par des diplômes et également augmenter les perspectives de carrière (« Les cinq premiers niveaux de rémunération des salariés intervenant au domicile se situent actuellement sous le Smic ce qui se traduit par un écrasement de la grille des salaires et par une quasi absence de perspective d’évolution professionnelle »).

Tableau 5 : La part des femmes dans les métiers de l'aide à domicile

Métiers	Part dans l'effectif total	Part des femmes dans le métier
Agents à domicile	43 %	99 %
Employés à domicile	18 %	98 %
Auxiliaires de vie sociale	20 %	98 %
Techniciens d'intervention sociale et familiale (TISF)	4 %	99 %
Aides-soignants	5 %	94 %
Aides médico-psychologiques	0,3 %	87 %
Responsables de secteur	2 %	94 %
Infirmiers et infirmiers coordinateurs	2 %	93 %
Personnels administratifs	6 %	92 %

Source : Union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles, UNA, 2014.

- **Articulation vie privée / vie professionnelle :**

La difficulté à concilier vie professionnelle et vie privée se répercute également sur la mixité des métiers et peut être un obstacle à sa progression. Cela peut entrainer un mauvais épanouissement professionnel des femmes et conditionne donc leur choix vers des métiers moins responsabilisant qui permettent plus facilement de se libérer pour la vie familiale. Les femmes peuvent alors paraitre pour certains employeurs comme des « agents à risques » (car moins mobiles et moins flexibles en raison d'une possible maternité). Cela peut donc impliquer pour certaines femmes voulant réussir dans des métiers à fortes responsabilités de se soumettre à une organisation de travail fondée sur la compétition entre pairs et l'idée qu'une visibilité à long terme est indispensable pour faire carrière (temps de présence plus important dans l'entreprise, ne pas compter ses heures… : modèle « masculin de management »). Or de nombreuses femmes cadres doivent composer (et réussissent) avec leur vie de famille et doivent donc déployer plus d'énergie et d'ingéniosité que leurs collègues masculins pour réussir. La réforme de partage des congés parentaux va dans ce sens afin de réduire les inégalités et démontrer que ce ne sont pas forcément les femmes qui doivent s'occuper des enfants.

- **Faibles convictions de certaines entreprises :**

Certaines entreprises ne se reconnaissent pas dans une politique égalitaire et de mixité. Les dirigeants ne voient pas l'intérêt d'une telle politique dans leurs entreprises. Ces entités ne croient pas en la politique de mixité des métiers car ne connaissent pas les avantages et les leviers de croissance que cela peut leur apporter (nous les verrons plus en détails dans la seconde

partie). Il est donc impératif de faire prendre conscience à ces entreprises, de l'importance pour elles de mettre en place une politique de mixité.

- **Importance des acteurs qui interviennent dans l'orientation des jeunes :**

Les personnes qui entourent les jeunes au moment de leur orientation ont un rôle primordial. Qu'il s'agisse des parents, des enseignants, des conseillers d'orientation… ils se doivent d'orienter les élèves vers un choix qui leur correspond et qu'ils souhaitent sans leur interdire telle ou telle formation car plutôt « spécialisée pour les garçons ou pour les filles ». L'important avant tout, c'est que les jeunes puissent tenter une formation professionnelle qu'ils souhaitent et non pas une formation que leurs parents souhaitent pour eux. Le problème, réside dans le fait que ces acteurs ne sont pas eux-mêmes toujours formés ou adaptés à aiguiller ou conseiller l'adolescent et peuvent involontairement l'orienter dans une filière ou une formation professionnelle en fonction de stéréotypes de genre.

On se rend compte que le principal frein de la mixité professionnelle est la mentalité des personnes déjà formatées par les stéréotypes et les préjugés de genre. Il va donc être nécessaire de faire prendre conscience de « la non actualité » de ces aprioris afin de faire évoluer les mentalités dans le but de déconstruire les stéréotypes. C'est ce que nous allons voir dans la dernière partie du chapitre deux.

2) Une évolution nécessaire des mentalités pour déconstruire les stéréotypes de genre

Une étude (menée par Biljana Stevanovic et Nicole Mosconi en 2007[18]) commandée par la DARES a été élaborée afin d'identifier les représentations des métiers chez les adolescentes et les adolescents scolarisés dans l'enseignement secondaire dans le but de déterminer les causes de projets aussi différenciés chez les deux sexes. Plusieurs constats ont alors été établis :

- Le facteur sexe est le plus influent dans les préférences professionnelles chez les enfants. En effet, les métiers de scientifique, policier, artiste, charpentier et architecte restent les métiers préférés des garçons tandis qu'institutrice, professeur de lycée, fermière,

[18] Source : « Genre et avenir, Les représentations des métiers chez les adolescents », Nicole Mosconi et Biljana Stevanovic, 2007.

secrétaire et épicière sont privilégiés par les filles. Les garçons sont davantage attirés par les métiers prestigieux (leur choix va donc s'orienter avec le prestige du métier). En revanche, chez les filles, même si elles savent que tel ou tel métier est prestigieux, leur préférence n'augmente pas pour ce métier considéré comme masculin.

- Les stéréotypes du monde professionnel apparaissent très rapidement dans la vie des enfants. En effet, très rapidement les filles vont être liées à la vie familiale tandis que les garçons se préoccupent très tôt de leur carrière professionnelle. Ainsi vers l'adolescence (15 ans), les filles se mettent à douter quant à leurs capacités et se tournent vers des métiers qui suivent les « normes de sexe ».

- Un autre constat montre que les filles peuvent être attirées par des métiers traditionnellement masculins tandis que les garçons ne sont pas du tout intéressés par les métiers traditionnellement féminins. Ce résultat nous montre malgré tout, que certaines filles souhaitent à la fois concilier vie de famille et vie professionnelle. Ainsi la mentalité des filles à évolué et de plus en plus d'entre elles souhaitent des métiers à rentabilité économique.

- Le soutien familial et parental peut être un atout non négligeable car il peut se transformer en soutien, qui va faciliter les choix professionnels des adolescentes et adolescents qu'ils n'avaient jusque maintenant même pas imaginés ou pensés inaccessible. Le soutien des parents doit donc permettre de guider et influencer le sentiment de compétence des adolescents.

- Selon le modèle de Bendura[19], dans le choix de son futur métier, le sentiment de compétence est primordial. Ainsi, si l'on a une bonne représentation de soi et confiance en soi, on s'engage plus facilement dans un projet particulier. Il est donc important de mettre en confiance ces jeunes qui hésitent et qui n'ont pas forcément une bonne représentation d'eux-mêmes. Malgré cela, les filles rencontrent des barrières de reconnaissance à certains modèles comme celui du scientifique : les filles doivent faire

[19] Source: Bendura: « Self-efficacy : toward a unifying theory of behavioral change » Psychological Review, 1977 et « Self-efficacy mechanism in human agency » American Psychologist, 1982.

face à des obstacles institutionnels et culturels que ne rencontrent pas leurs homologues masculins.

- Sandra Bem («modèle de l'orientation des genres ») met en avant la personnalité plus « active » et plus « réactive » des individus qui vont au-delà des normes de sexe. Ces filles et garçons qui feraient ces choix, seraient des individus plus « accomplis » que ceux qui se conforment aux normes de sexe. Il serait donc intéressant de mettre en avant ce genre de théorie afin de montrer que les individus qui font ce choix en tirent une forme d'accomplissement personnel (ce qui pourrait inciter d'autres personnes à franchir la barrière des aprioris).

- Lawrie et Brown[20] ont procédé à une enquête auprès d'adolescents anglais scolarisés dans des écoles mixtes et non-mixtes. Les résultats obtenus ont été les suivants : les filles et les garçons dans les écoles non-mixtes auraient moins de représentations stéréotypées du monde professionnel que ceux issus d'une école mixte. Ils aspirent à des carrières plus ambitieuses. En effet, 13% des filles de l'école non-mixte ont exprimé le vœu d'être médecins contre 5% seulement chez les filles des écoles mixtes.

Ainsi on se rend compte que de plus en plus de filles aspirent à des carrières traditionnellement masculines. En revanche les hommes ne s'intéressent que très peu aux métiers traditionnellement féminins (il y a donc un travail de reconnaissance de ces métiers à faire). De plus, le niveau d'études des parents, l'autorité parentale, l'affection, la stimulation intellectuelle et l'environnement familial et social participent très fortement au développement de l'adolescent et de ces ambitions professionnelles. Selon Marro[21] « Toute orientation et tout choix d'une profession non conforme suppose une transgression de ces normes et rôles de sexe, qui, comme toute transgression, implique un cout psychologique et social que seuls une bonne sécurité concernant son identité sexuée et de forts soutiens dans l'environnement familial et social permettent d'assumer ».

[20] Source: Lawrie et Brown "sex stéréotypes, school subject preferences, and career aspirations as a function of sigle/mixed-sex schooling and presence/absence of an opposite sex sibling ». British Journal of Education Psycology.

[21] Source : Maro, « La tolérance à la transgression des rôles des sexes chez l'adolescent-e » Pratiques Psychologiques, 1998.

Les stéréotypes sont donc un des principaux obstacles à la mixité professionnelle. De nombreux stéréotypes, sont issus de « croyances » plus ou moins lointaines et sont donc inscrits dans notre société comme des normes et des habitudes. Il est donc important pour faire progresser la mixité professionnelle de déconstruire ces stéréotypes. Pour cela, il est peu probable de pouvoir « éradiquer » tous ces stéréotypes du fait de leur profond encrage dans notre société. L'important est de faire prendre conscience aux individus que cela existe (car de nombreuses personnes usant de ces stéréotypes ne les considèrent pas comme tels: L'article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dispose que «la discrimination inclut tout agissement (…) à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.» Cette définition englobe le sexisme ordinaire qui peut être pratiqué de façon non intentionnelle et dégrader l'ambiance de travail). La prise en compte du poids des stéréotypes pourrait inciter chacun à ne pas les utiliser.

Ainsi les pouvoirs publics et ne nombreuses entreprises ont décidé de déconstruire ces stéréotypes afin d'améliorer la mixité des métiers et balayer les préjugés sexistes. Sachant qu'une grande partie des stéréotypes sont véhiculés par les médias et la publicité, il s'agit d'utiliser ces outils pour l'effet inverse en créant des campagnes à destination du grand public pour faire prendre conscience et informer la population.

Des campagnes de communication peuvent être mises en place également dans les écoles et les filières de formation ou les stéréotypes de genres sont les plus forts et ainsi espérer une évolution des comportements individuels. Une formation auprès des enseignants pourrait être envisagé pour sensibiliser les élèves aux stéréotypes à l'école car il ne s'agit pas uniquement d'être contre, il faut également faire comprendre eux élèves pourquoi il faut être contre.

La sensibilisation aux stéréotypes, doit se faire auprès des élèves et des enseignants mais surtout auprès des parents (auprès de psychologues ou de conseillers d'orientation pour les parents les plus éloignés du milieu scolaire) car même si l'école a un rôle d'éducation de l'enfant, la majorité de l'éducation d'un enfant se fait dans la sphère familiale. C'est pourquoi généralement, l'enfant reproduit et véhicule se qu'il observe ou entend chez lui.

Après l'école, il faut également agir sur le milieu professionnel qui lui aussi est encore fortement victime de stéréotypes de genres et de préjugés sexistes. Pour cela, quelques propositions ont été faites :[22]

- Le Conseil Economique Social et Environnemental propose que les établissements d'enseignements supérieurs mettent en avant la question de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la mixité dans les professions.

- Le CESE recommande également que le service public de l'emploi mette en place des missions d'aide et de conseil vis-à-vis des recruteurs afin d'éviter les discriminations à l'embauche.

- Il préconise également d'impliquer davantage les professionnels de l'orientation dans le but de déconstruire les aprioris sexués, grâce à l'élaboration d'une charte égalité-mixité spécifique à laquelle prendraient part les Pouvoirs publics. Cette charte mettrait en avant les moyens d'éviter les stéréotypes de genre dans les intitulés comme dans les descriptions des offres d'emploi.

- Et aussi favoriser le dialogue interne au sein des entreprises visant à déconstruire les stéréotypes de genre, en s'appuyant sur les lois actuellement en vigueur dans le code du travail. Mettre en place des actions d'accueils et d'accompagnements des femmes intégrant un métier traditionnellement exercé par des hommes. Prévoir des intervenants « mixité des métiers », personnes qui pourraient animer, dans les entreprises et les organismes de formation, des débats et des réunions d'informations pour déconstruire les stéréotypes de genre.

Pour favoriser la mixité professionnelle dans les entreprises les plus réticentes, il est important de montrer aux employeurs les avantages et les leviers qu'elle peut apporter; cela peut représenter un vrai atout concurrentiel. Adopter une politique de mixité dans l'entreprise peut améliorer plusieurs niveaux de performances : améliorer la performance de l'équipe (meilleur cohésion et efficacité, communication, enrichissement des compétences, amélioration des conditions de travail et de sécurité, meilleur climat social…), performance commerciale

[22] Source : http://www.eesc.europa.eu/ceslink/resources/docs/2014_24_mixite_metiers1.pdf

(amélioration de l'image, corrélation avec la diversité des clients et des consommateurs), performance humaine (attractivité et diminution du turnover, vivier de recrutement plus varié…) et la performance sociétale (meilleur notation par les agences de notation). La mise en avant de tout ces avantages (et la création de nouveaux comme des primes ou des aides pour la mise en place de la mixité professionnelle par exemple) doit être davantage exposée au plus grand nombre afin de toucher un maximum d'employeurs.

SECONDE PARTIE : Méthodologie et Analyse des résultats

Dans cette seconde partie du rapport de recherche nous allons étudier la partie pratique grâce à l'enquête terrain. Cette enquête va nous permettre de relater certains points étudiés de la partie théorique.

Chapitre 1 : Méthodologie et démarche adoptée du mémoire

Effectuer un rapport de recherche, même en première année de master, est un travail qui nous plonge dans une grande part d'inconnue. Cela nécessite donc une très grande capacité d'adaptation et d'organisation pour espérer atteindre notre objectif…

1) Le choix du sujet : un élément fondamental

Les enseignants universitaires nous l'ont très souvent rappelé, le choix du sujet est primordial et cela s'explique très simplement. En effet, pour ce travail de recherche nous sommes amenés à travailler quelques mois sur un sujet de recherche. Il est donc préférable de travailler sur un sujet qui nous intéresse ou nous tiens à cœur pour ne pas rencontrer de lassitude avec la surexposition de certains thèmes de ce sujet.

Lorsqu'il à fallu commencer à réfléchir à un sujet de rapport de recherche en début d'année universitaire, je n'avais aucune idée précise d'un thème dans lequel je pourrais m'épanouir et fournir un travail de recherche intéressant.
Lors de notre projet collectif du premier semestre, nous avons travaillé sur la réalisation d'une conférence sur le thème de la mixité des métiers. Ce projet m'a permis d'apprendre énormément de choses que j'ignorais (surtout sur la question des stéréotypes) et m'a également permis de rencontrer des personnes très engagées et enrichissantes.

Lors d'une rencontre avec une responsable régionale d'ERDF, pour discuter de son intervention dans notre conférence, la conversation a très vite évoluée et nous sommes venus à parler du problème que rencontre ErDF pour recruter des femmes dans les métiers à connotation technique.

En tant que futur Professionnel du secteur des ressources humaines ou membre de la Direction d'une entreprise, je trouve donc primordial dans un premier temps de m'informer sur la mixité et les stéréotypes de genre pour ensuite pouvoir les combattre et favoriser la progression de la mixité des métiers.
Je me suis également mis à la place des femmes qui souhaitent exercer des métiers traditionnellement dit « masculins » et qui pour plusieurs raisons ne s'en sentent pas capables ou n'y sont pas orientées.

C'est donc à partir de ces rencontres et de ce travail de projet collectif que mon choix s'est orienté vers une recherche sur la mixité des métiers et la pénurie de femmes dans les métiers à connotation technique…

Elaborer un rapport de recherche sur un tel sujet, demande beaucoup de motivation et d'implication sur ce thème. En effet, de nombreuses données sont disponibles sur ce genre de sujet, Il est donc nécessaire d'établir une sélection afin de retenir les informations les plus pertinentes et retenir les informations les plus pertinentes pour ses recherches.

2) Déroulement du travail de recherche

Nous allons donc à présent voir les différentes étapes de l'élaboration de mon rapport de recherche. Ce genre de travail demande beaucoup d'organisation et de temps car il faut faire de nombreuses recherches internet, lire des ouvrages et des articles. Il m'a en effet paru essentiel de commencer par me constituer des bases solides sur mon sujet pour pouvoir si cela est nécessaire, être crédible lors d'entretiens avec des personnes plus ou moins concernées et informées sur le sujet.

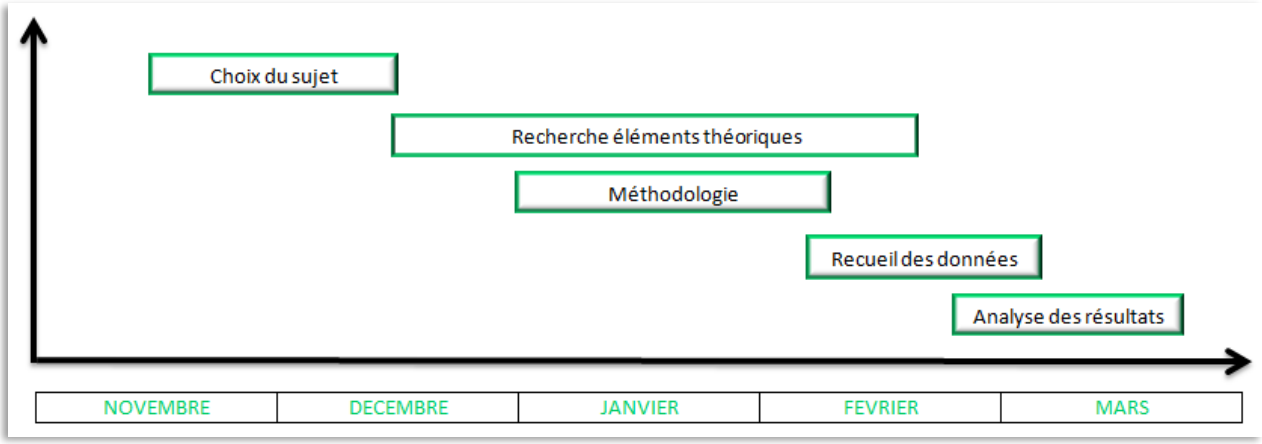


Diagramme de Gantt représentant le déroulement du rapport de recherche

Même si le temps à parti peu sembler convenable pour la réalisation de ce rapport (étant donné que l'information sur la réalisation d'un rapport de recherche nous est donnée en début d'année universitaire), le véritable point de départ se fait plutôt fin novembre/ début décembre. Il n'est alors pas toujours évident de concilier les cours, le stage (et son rapport) et le rapport de recherche. Mais cela peut s'avérer formateur pour notre futur professionnel car en effet nous serons surement amenés à devoir entreprendre et réaliser des taches simultanément en un temps donné.

Afin de rendre plus clair les éléments importants de ce rapport de recherche, il est possible d'utiliser la méthode du QQOQCP, qui consiste à recenser les informations essentielles afin d'identifier les aspects essentiels du problème ou de la question. Cette méthode repose sur 6 questions qui vont permettre de collecter un maximum d'informations clés : Qui, Quoi, Ou, Quand, Comment, Pourquoi et Combien (qui peut également être ajouté).

Méthode du QQOQCPC :

QUI ?	Des femmes cadres, ouvriers ou étudiantes engagées dans la mixité des métiers, exerçant des métiers ou des études traditionnellement masculins.
QUOI ?	Une enquête terrain (questionnaires version numérique) qui va permettre de donner le ressentie de ces femmes en fonction de leurs situations et tenter d'établir les causes du problème de la mixité professionnelle.
OU ?	Principalement pour l'entreprise ErDF (Région Champagne Ardenne)

QUAND ?	La durée de l'enquête terrain s'est étendue de fin janvier à début mars 2015.
COMMENT ?	Pour recueillir les différents témoignages, des questionnaires numériques ont été envoyés.
POURQUOI ?	L'objectif était d'identifier les causes de nombreuses inégalités professionnelles et tenter de trouver des outils afin de faire progresser la mixité professionnelle et le nombre de femmes dans les métiers à connotation technique plus traditionnellement masculins.
COMBIEN ?	Un peu plus d'une dizaine de questionnaires numériques ont été envoyés notamment grâce à Madame Sanchez d'ErDF mais du fait d'un temps de travail assez court, les réponses ont été limitées (3).

3) Méthode de recueil des données

- **Le choix de la méthode :**

Afin de pouvoir réponde aux questions de la mixité professionnelle et de la pénurie de femmes dans les métiers à connotation technique, une enquête terrain à été réalisée auprès de femmes concernées directement ou indirectement par ces questions. Nous verrons dans un premier temps la méthode de recherche privilégiée, puis l'outil de recueil de données utilisées et enfin nous verrons la construction de l'outil.

Lorsque l'on doit faire un travail de recueil de données, deux méthodes s'offrent à nous :

- La méthode qualitative qui assure la collecte de données non quantifiables ;
- La méthode quantitative qui assure la collecte de données quantifiables.

Il est donc nécessaire de choisir la méthode la plus appropriée en fonction des résultats espérés car ces deux méthodes constituent des techniques et des approches différentes dans le recueil d'analyse qui en fonction des résultats attendus peut être différent.

La démarche quantitative a pour objectif de quantifier un certains nombres de données auprès d'un nombre interrogé de personnes. Elle permet donc de « mesurer des opinions et des comportements permettant de décrire les caractéristiques d'une population » COUVREUR Agathe et LEHUEDE Franck (2002), Essai de comparaison de méthodes quantitatives et qualitatives, Cahier de recherche n°176, Paris, CREDOC.

L'avantage de cette méthode est de pouvoir recueillir un grand nombre de données qui peut ensuite faire l'objet d'une analyse statistique car il s'agit de données chiffrées. Pour cela, lors du recueil de données, les outils utilisés (comme les questionnaires par exemple) sont composés de questions fermées (oui/non) ce qui permet malgré tout de procéder d'une certaine manière à un recensement et ainsi d'obtenir les résultats chiffrés sur la recherche souhaitée.

Cette méthode a pour principaux défauts sa limite en terme de point de vue des personnes interrogées (car l'on se contente de répondre par OUI ou NON, on ne rentre pas dans les détails) mais également son manque de contact humain car en général ces questionnaires sont envoyés par voie électronique. De plus, qu'il s'agisse des deux méthodes, celles-ci ne peuvent pas être utilisées pour toutes les situations car elles s'adaptent au contexte et aux objectifs attendus. C'est d'ailleurs pourquoi, j'ai préféré utiliser la méthode de recueil des données qualitative.

En effet, l'objectif de ce rapport de recherche n'est pas quantitatif quant à la mixité professionnelle ou à la pénurie de femmes dans les métiers techniques mais il s'agit d'abord d'identifier les causes et les outils pour améliorer la mixité des métiers et de connaitre le ressenti de femmes sur ces questions. Cette méthode permet d'étudier des « échantillons homogènes et de connaitre en profondeur, les comportements, les opinions, les motivations, les freins et les attentes d'une personne par rapport au sujet de l'étude.»[23]

La méthode qualitative va ainsi permettre de mettre en relation les résultats obtenus lors de la revue de littérature avec les différents résultats de l'enquête terrain mais aussi de confronter des points de vues et avis différents selon les personnes interrogées et enfin cela nous permet à nous même de nous forger notre propre avis sur la question.

- **L'outil utilisé pour les entretiens**

[23] Source : http://www.marketingpourpme.org/xwiki2/bin/view/Space_use/cardSQU0wy3U06.

Une fois la méthode de recueil de données déterminée, il faut mettre en place et/ou créer un outil suffisamment pertinent et efficace pour atteindre notre objectif.

Dans un premier temps, l'outil que j'avais privilégié était l'entretien semi directif autour de plusieurs thèmes relatifs à la question de la mixité professionnelle et de la pénurie de femmes dans les métiers à connotation technique. En effet, j'ai pu compter sur l'aide d'une cadre d'ErDF (rencontrée précédemment lors d'une conférence sur la mixité des métiers) qui m'a mis en relation avec une responsable recrutement et conseillère orientation formation champagne Ardenne (Madame X) et avec la responsable recrutement et conseillère orientation formation (Madame X').

Nous avons donc eu plusieurs échanges par mails et par téléphone dans un premier temps pour expliquer nos attentes respectives. Puis dans un second temps nous avons souhaité nous rencontrer mais Les contraintes d'emplois du temps ne nous ont pas permis de définir une date commune. J'ai donc décidé de changer d'outil pour maintenir ma collaboration avec ces femmes d'ErDF.

J'ai choisi comme nouvel outil de recueil de données ; des entretiens directifs par voie numérique. Cet outil s'est mis en place avec la création de trois sortes de questionnaires : un questionnaire dédié aux femmes cadres, un questionnaire dédié aux femmes exerçant des métiers traditionnellement masculins et un questionnaire dédié aux étudiantes suivant une formation traditionnellement masculine (Annexe 4).

La réalisation de ces questionnaires est très importante car la pertinence des questions conditionnent les réponses des candidates. Elles doivent être claires et susciter l'intérêt du répondant. De plus, étant donné qu'il s'agit d'une recherche qualitative, il ne faut pas que les questions soient des questions de type fermés qui ne nécessitent qu'une réponse par oui ou non car cela ne permet pas de détecter le ressenti des personnes. Je me suis beaucoup inspiré pour ces questionnaires, du guide d'entretiens de Madame Combes-Joret que nous avons étudié lors de notre travail d'interview d'un manager de proximité au premier semestre de mon master.

Les entretiens « virtuels » se sont bien déroulés. Cependant, une limite de cet outil est son caractère limitatif. En effet, il est probable qu'en réalisant des entretiens « en face à face », les

personnes ne se seraient pas arrêtées au simple fait de répondre aux questions mais elles auraient certainement été plus loin dans leurs réflexions, ce qui aurait pu donner d'autres informations intéressantes.

Le sujet offrant de vastes possibilités d'échantillons mais le délai de traitement étant relativement court, je me suis principalement concentré sur la population féminine d'ErDF à laquelle j'ai ajouté des cas plus isolés issus de relations personnelles qui me semblaient pertinents. Les femmes concernées sont des femmes cadres, des femmes exerçant des métiers traditionnellement masculins et des étudiantes poursuivant des études dites « masculines ». Pour les femmes techniciennes d'ErDF, une cadre d'ErDF s'est a transmis mon questionnaire à cinq d'entre elles: un questionnaire m'est revenu.

Chapitre 2 : Analyse des résultats et leurs interprétations

Dans ce chapitre, nous allons analyser les différents entretiens menés auprès de femmes concernées de près par la question de la mixité professionnelle et de la pénurie de femmes dans les métiers traditionnellement « masculin ». Dans un premier temps nous verrons les hypothèses élaborées qui s'appuient sur des idées ou des théories que j'ai pu lire durant mes recherches. Et dans une seconde partie, nous étudierons les résultats de ces entretiens et leurs analyses.

1) Les hypothèses de réponse à la problématique

Lors de mes différentes recherches et entretiens de nombreuses questions se sont posées à moi : Les inégalités professionnelles ne serait-elles pas les conséquences d'un passé historique principalement masculin ? La pénurie de femmes dans les métiers techniques ne serait-elle pas le résultat d'une autocensure féminine ? Les stéréotypes de genre ne seraient-ils pas le principal frein à la progression de la mixité professionnelle ? Les femmes souhaitent elles changer cette situation ? Comment les femmes qui exercent un métier traditionnellement féminin vivent-elles la situation ? Faut-il une personnalité spécifique pour s'imposer dans un milieu masculin ? Etc.…

L'analyse de mes lectures et recherches a permis d'établir six hypothèses pour répondre à la problématique générale du rapport de recherche:

Hypothèse n°1 : Les stéréotypes de genres sont un des freins principaux aux inégalités professionnelles et à la pénurie de femmes dans les métiers à connotation technique ;

Hypothèse n°2 : Les femmes qui s'affirment professionnellement ainsi que les filières traditionnellement féminines souffrent d'un manque de reconnaissance ;

Hypothèse n°3 : Le modèle de management des entreprises reste trop masculin (promotion, évolution de carrière...) et oblige les femmes cadres à s'adapter à ce type de management;

Hypothèse n°4 : Les principaux acteurs de l'orientation des jeunes dans les filières de formation (enseignants, familles, conseillers d'orientation…) manquent de formation ou de connaissances;

Hypothèse n°5 : La conception actuelle des familles professionnelles est peu favorable à l'égalité entre les deux sexes (manque de neutralité des intitulés des métiers et des formations notamment) ;

Hypothèse n°6 : Il est nécessaire de réduire les inégalités à l'école car les inégalités professionnelles peuvent venir d'une « ségrégation éducative ».

Nous allons maintenant voir de façon plus détaillée chaque hypothèse :

Hypothèse n°1 : Les stéréotypes de genres sont un des freins principaux aux inégalités professionnelles et à la pénurie de femmes dans les métiers à connotation technique.

On a pu se rendre compte dans la partie théorique de ce rapport de recherche que les stéréotypes de genre sont fortement ancrés dans notre société. Ces clichés trouvent leur origine dans l'histoire de notre civilisation. Le sexe masculin bénéficie d'une prédisposition aux tâches techniques et de direction alors que les femmes semblent prétendues aux tâches minutieuses, d'entretien ménager et d'éducation des enfants.

Certaines religions et représentations culturelles des hommes et des femmes ont largement relayé cette image

Ces stéréotypes se sont alors très profondément inscrits dans notre société apparaissant ainsi à tous les niveaux : famille, éducation, vie professionnelle… On peut alors émettre l'hypothèse que cette répartition prédéfinie des tâches engendre chez de nombreuses femmes ou filles une certaine autocensure de leurs propres ambitions.

Hypothèse n°2 : Les femmes qui s'affirment professionnellement ainsi que les filières traditionnellement féminines souffrent d'un manque de reconnaissance.

L'une des conséquences de ces stéréotypes et de certains préjugés sexistes est le manque de reconnaissance des femmes qui réussissent là où elles sont le moins attendues. En effet, contrairement à certains hommes qui sont considérés comme des exemples pour les rôles qu'ils ont joués dans les domaines de l'innovation, de la médecine ou de la politique, peu de femmes sont aujourd'hui encore comme des figures de la réussite professionnelle

Ce manque de « références » féminines ne permet pas aux nouvelles générations de s'identifier à un modèle féminin de réussite. Cela m'amène à faire l'hypothèse qu'une plus grande reconnaissance envers des femmes qui se sont imposées dans des métiers d'hommes pourrait permettre d'inciter des vocations.

Hypothèse n°3 : Le modèle de management des entreprises reste trop masculin (promotion, évolution de carrière...) et oblige les femmes cadres à s'adapter à ce type de management.

Autre hypothèse retenue est que nous évoluons dans un système de management dit « masculin » qui suppose de ne pas compter ses heures, organiser des réunions en fin de journée… Cela oblige les femmes souhaitant réussir à des postes à responsabilités à s'adapter à ce type de management. Qui est difficile à concilier avec des obligations familiales. Cette hypothèse revient à supposer qu'une réorganisation du temps de travail notamment centrée sur la question de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle pour les femmes mais aussi pour les hommes assurerait une plus grande mixité dans les différents grades de la hiérarchie professionnelle.

Hypothèse n°4 : Les principaux acteurs de l'orientation des jeunes dans les filières de formation (enseignants, familles, conseillers d'orientation…) manquent de formation ou de connaissances.

Lors de mes différentes recherches et lectures d'articles, je me suis rendu compte que les acteurs qui interviennent dans l'orientation des jeunes ont un rôle primordial dans la mixité professionnelle mais à contrario que ces mêmes acteurs sont pour la plupart mal informés ou mal équipés pour orienter ces jeunes.

Cela m'amène à penser qu'un travail très important d'information sur les questions de la mixité professionnelle, des stéréotypes de genres et les préjugés sexistes est nécessaire auprès des parents, enseignants, conseillers d'orientation mais également auprès des chefs d'entreprises, managers RH et aux jeunes eux-mêmes.

Hypothèse n°5 : La conception actuelle des familles professionnelles est peu favorable à l'égalité entre les deux sexes (manque de neutralité des intitulés des métiers et des formations notamment).

Cette hypothèse repose sur l'idée que les intitulés de certains métiers ou formations sont fortement connotés masculins ou féminins et n'incitent ni à la mixité, ni à la reconnaissance des deux sexes dans leur exercice. On parle notamment de sages-femmes. A l'inverse de nombreuses professions n'ont pas d'intitulé féminin (architecte, auteur, écrivain, ingénieur, professeur). En effet, certaines appellations de familles de métiers ou de formations professionnelles datent de négociations de branches assez lointaines qui à l'époque considéraient le travail des hommes comme principal et celui des femmes secondaire. Ainsi, certaines appellations de métiers ou de formations peuvent manquer de neutralité et ainsi valoriser plutôt les métiers traditionnellement exercé par les hommes et moins les métiers ou formations traditionnellement fréquentées par les femmes.

Hypothèse n°6 : Il est nécessaire de réduire les inégalités à l'école car les inégalités professionnelles peuvent venir d'une « ségrégation éducative ».

J'ai pu me rendre compte également à travers la revue de littérature et notamment les travaux de Couppié et Epiphane, que la principale cause de la ségrégation professionnelle provenait d'une ségrégation éducative basée au niveau des diplômes. On observe ainsi moins d'inégalités professionnelles pour les jeunes filles et garçons avec des diplômes supérieurs ou égaux au niveau bac +3 alors que la ségrégation professionnelle apparait plus importante pour les diplômes inférieurs. Cela m'amène à supposer qu'une plus grande ouverture des formations aux personnes des deux sexes (notamment celles délivrant un diplôme inférieur à bac + 3) permettrait une meilleure mixité dans les différents métiers.

On pourrait également se demander, si ces filles ou ces femmes qui réussissent dans des métiers ou formations traditionnellement masculines, possèdent ou non une personnalité « spécifique » qui leur permet de s'imposer et de croire en leurs ambitions ?

C'est pour répondre à la problématique et à ces différentes hypothèses qu'une enquête terrain a été menée…

2) Analyse et interprétation des résultats de l'enquête terrain

Dans cette partie nous verrons dans un premier temps les résultats de l'enquête terrain avec les trois témoignages et dans un second temps nous tenterons d'interpréter ces résultats afin de répondre à la problématique.

- **Analyse des résultats**

Cette enquête terrain a été effectuée auprès de femmes travaillant chez ErDF et Ainsi qu'auprès de personnes de mon entourage dont le parcours m'a semblé intéressant pour le sujet. Grace au travail déjà effectué avec une responsable régionale d'ERDF lors d'un autre projet, j'ai pu compter sur l'aide de femmes impliquées et engagées sur la question de la mixité professionnelle et plus précisément la pénurie de femmes dans les métiers à connotation technique dont ErDF est victime. De ce fait, ErDF fait de la mixité professionnelle un véritable objectif de ces dernières années. Pour effectuer mon enquête terrain une cadre ERDF m'a mis en contact avec deux femmes cadres d'ErDF impliquées dans la mixité professionnelle dans le but d'établir un partenariat dans les deux sens. Les personnes ont accepté de participer à mon enquête et de diffuser mon questionnaire et, en contrepartie, Madame X souhaite avoir les résultats de mes recherches afin d'identifier de nouveaux outils pour améliorer et faire progresser le nombre de femmes dans les métiers techniques chez ErDF.

Malgré l'aide de Madame X, le temps ne m'a pas permis de recueillir assez de réponses à mes questionnaires. J'ai malgré tout reçu trois réponses de trois femmes occupant des fonctions différentes : Chargée de recrutement, alternance, relation école-entreprise, conseillère d'orientation formation en interne chez ErDF (Madame X), Technicienne clientèle chez ErDF (Madame Y) et une étudiante en école d'ingénieur énergétique et thermique (Madame Z).
Pour mon enquête terrain, ces femmes ont eu la gentillesse et l'implication de répondre à un questionnaire adapté à chacune afin de se concentrer rapidement sur le principal.

Nous allons dans un premier temps établir le profil des trois répondantes puis nous étudierons les résultats obtenus lors des entretiens.

	Madame X	Madame Y	Madame Z

Profils des personnes interrogées	Femme 50-55 ans 2 enfants Titulaire DUT GEA (option gestion du personnel) Travaille chez ERDF service RH (chargée de recrutement, alternance, relation écoles-entreprise, conseillère d'orientation pour formation interne).	Femme 25-30 ans Célibataire Brevet professionnel électricité Technicienne clientèle chez ERDF depuis décembre 2014.	Femme 20-25 ans Célibataire DUT Mesures physiques Etudiante en école d'ingénieur (ESIReims) spécialité énergétique et thermique

Ces trois personnes étant issues de trois situations différentes, je me suis adapté à chacune d'entre elles, en leur personnalisant leur questionnaire : Pour Madame X le questionnaire était plus porté sur la politique d'ERDF dans la mixité professionnelle ainsi que les outils mis en place pour améliorer cette dernière. Le questionnaire de Madame Y, traitait davantage de l'occupation d'un métier traditionnellement masculin, celui de Madame Z portait principalement sur les choix d'orientation dans des filières traditionnellement masculines.

Comme en témoigne les réponses reprises sous forme de verbatim, l'analyse des questionnaires a confirmé plusieurs hypothèses.

- **MADAME X** (Chargée de recrutement, alternance, relation école-entreprise, conseillère d'orientation formation en interne chez ErDF) :

  Concernant la politique de mixité professionnelle chez ERDF :

  « *Nous avons toujours recherché à féminiser nos équipes mais nous ne trouvions pas de filles dans les filières élec qui nous intéressent. La politique de féminisation s'est accentuée depuis maintenant 3 ans. (Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à ERDF signé le 30 novembre 2012 pour la période allant de 2012 à 2015.* »

  Les outils qu'utilise ERDF pour améliorer sa politique de mixité :

  « *Participation à des forums visant à proposer des réorientations professionnelles à des filles afin de les former en électricité via l'alternance (En effet dans les classes*

rencontrées dans les différents lycées en bac pro ELEEC nous trouvons quasiment aucune fille) ;
Participation à des actions de communication externe pour informer sur notre politique et volonté de recruter des femmes ; Contacts avec les missions locales pour proposer via l'alternance des réorientations vers les filières techniques ; Féminisation systématique des métiers pour toutes nos annonces dans tous les domaines ; Ouverture de stages sur tous nos sites de champagne Ardenne à destination des jeunes filles de 3ème pour leur faire découvrir nos métiers et les faire réfléchir sur leur orientation ;
Objectif fixé aux cabinets de recrutement externes de nous communiquer pour chaque mandat confié le nombre de cv de femmes reçus et nous proposer dans la short list à minima une femme (valable pour tous recrutements maitrise et cadre). »

« *Un kakémono avec 3 filles de notre région a été réalisé début 2015 pour essayer sur les forums et dans les lycées de bien montrer qu'il y a déjà des femmes chez erdf et que nos métiers se déclinent aussi au féminin (slogan que nous avons choisi d'afficher sur notre kakémono) ».*

Les objectifs chiffrés d'ERDF :

« *Les objectifs : lutter contre les stéréotypes, maintenir l'égalité salariale à situation comparable, augmenter la féminisation des recrutements, promouvoir l'égalité de traitement en matière de parcours professionnel. L'entreprise se fixe des objectifs chiffrés de recrutements féminins dans la filière technique pour les recrutements statutaires fin de l'accord 2012-2016 (Exécution : 5 % (résultat 2009-2011 : 2,2 %), Maitrise : 10 % (résultat 2009-2011 : 6,4 %) et Cadre : 35 % (résultat 2009-2011 : 25,1 %). Objectif de passer de 17,7 % de femmes dans l'effectif de 2011 à 20 % à l'issue de l'accord.* »

Les métiers en manques de femmes chez ERDF :

« : *Technicienne réseaux- technicienne clientèle – Chargée d'affaires ingénierie ou chargée d'études- Préparatrice de chantiers en exploitation des réseaux – Technicienne Postes sources – Technicienne comptage mesures- Technicienne de conduite à l'agence de conduite régionale…. Et tous nos recrutements cadre avec très souvent du management.* »

Le point de vue de Madame X quant à la question de la pénurie de femmes dans les métiers à connotation technique et l'importance de la mixité professionnelle :

« *La présence féminine dans une équipe conduit à un changement de comportement du personnel masculin. Elle peut apporter une approche différente dans son métier.*
Pourquoi se priver de talents féminins puisque nous recherchons avant tout des compétences ! »

« …mais le problème vient en amont de l'orientation scolaire puisque seulement 1% de femmes se dirigent vers les filières bac pro. Il faut donc un changement dans la manière d'orienter les jeunes filles et casser les stéréotypes. C'est ce que nous nous efforçons de faire en champagne Ardenne via les actions mises en place par l'association elles bougent. »

« Je pense qu'il s'agit d'un fait de société et d'un changement de mentalité à opérer. Lever les stéréotypes et partir de réussites de jeunes femmes pour les faire témoigner afin que d'autres femmes puissent à leur tour se projeter dans nos métiers. »

Intégrations des femmes et engagements d'ERDF :

« Nous recherchons avant tout des compétences et des talents. Si une femme arrive à égalité dans les entretiens de recrutement ou pour de l'alternance cela peut conduire à porter notre choix sur cette candidate. Par contre si la candidate n'est pas reconnue pour sa capacité à tenir un poste, dans ce cas nous ne la choisirons pas. »

« Il faut impliquer les managers dans le choix des candidates lors des entretiens de sélection, puis préparer leur intégration dans l'équipe (c'est le rôle du manager et si besoin nous pouvons intervenir en appui). »

« Volonté importante de communiquer à l'externe comme à l'interne sur nos opportunités et la volonté de féminiser nos équipes. Poursuivre nos actions de communication via notamment les nuits de l'orientation qui permettent de toucher un public large et de voir des jeunes filles qui recherchent leur orientation professionnelle et scolaire dans le but de susciter des vocations. »

- **Madame Y** (Technicienne clientèle chez ErDF) :

Madame Y s'est lancée dans le métier de technicienne du fait de son gout prononcé pour « le travail manuel ».

Elle a intégré l'entreprise ERDF par candidature spontanée sans connaitre de la politique de mixité professionnelle menée par ERDF.

Selon elle, son intégration récente (décembre 2014) dans les différentes équipes de techniciens (principalement masculines) et dans l'entreprise s'est « bien » passée. Et elle se « sent plutôt à l'aise » dans son métier. En effet, elle n'a pas l'impression de devoir « prouver sa valeur » face aux autres hommes avec lesquels elle travaille.

En revanche, Madame Y ne serait pas contre davantage de femmes dans son métier : « oui plus de femme, pour se sentir moins en infériorité ».

De plus, Madame Y trouve la mixité professionnelle très importante car pour elle « chaque métier d'homme est aussi un métier pour une femme ».

- **Madame Z** (étudiante en école d'ingénieur énergétique et thermique) :

Plus de précisions sur le choix d'orientation de cette étudiante : issue d'un BAC S (note au bac SVT : 17, MATHS : 15 et PHYSIQUE : 17) cette étudiante a ensuite choisi de s'orienter vers un DUT Mesures Physiques (du fait de son gout prononcé pour les Mathématiques et la Physique). Après l'IUT, celle-ci a décidé de poursuivre ses études en école d'ingénieur : « Après l'IUT j'avais envie de poursuivre mes études, et une des possibilités était de faire une école ingénieur ».
« *A l'IUT j'ai bien aimé toutes les matières qui concernaient la thermique (Thermodynamique, mécanique des fluide, cryogénie, transfert thermique)* » c'est pourquoi elle s'est dirigée vers des études d'ingénieur spécialité thermique.

La mère de Madame Z est Ingénieur en électronique et son père informaticien. Elle suit des études scientifiques mais n'a pas d'idée précise quant au métier qu'elle souhaite exercer : « *J'en ai aucune idée, pour le moment je ne sais pas exactement à quoi correspond le métier de thermicien ou d'énergéticien, j'attends les stages pour me donner une idée et concrétiser mon projet professionnel* ».
Ainsi ses parents, ainsi que ses professeurs de l'IUT, l'ont « beaucoup » soutenue dans ses choix.

Selon elle, le fait d'être dans une formation plutôt « masculine » rend l'ambiance de classe différente : « *l'ambiance est complètement différente mais c'est normal, les sujets de discussions et les délires ne sont pas les mêmes que si c'était une classe que de filles* ». Mais cela ne lui cause pas de problème particulier : « *je me sens à l'aise car à l'IUT c'était déjà un peu le même cas qu'aujourd'hui et de manière générale je rigole plus avec des mecs* » car « je *n'ai absolument rien à leur prouver* » en revanche «*peut être qu'à certains moments on n'est moins prise au sérieux, ils nous remettent plus en doute je pense* ».

Malgré sa bonne intégration, elle souhaiterait également (comme Madame Y) qu'il y ait davantage d'effectif féminin dans sa formation (4 filles sur 24 dans sa formation) : « *moitié moitié serait l'idéal* ».

En revanche, elle témoigne de certaines craintes sur son avenir professionnel: *« J'y pense oui, ça me fait un peu peur d'ailleurs : de ne pas être prise au sérieux et de ne pas arriver à m'affirmer. J'ai aussi peur que les autres employés (les hommes) me sous-estiment parce que justement je suis une femme dans un milieu d'homme et qu'ils considèrent que je n'ai pas ma place* ».

Grâce à ces différents entretiens nous allons tenter d'interpréter ces résultats, en faisant ressortir les points clés de cette enquête terrain afin ensuite de répondre à la problématique et aux différentes hypothèses.

- **Interprétation des résultats**

Lors des entretiens, de nombreuses idées et points clés sont ressortis. Nous allons donc désormais essayer d'interpréter ces résultats et les confondre aux différentes hypothèses puis nous terminerons par une réponse générale à la problématique.

❖ Un ancrage puissant des stéréotypes dans l'éducation et dans le monde professionnel

Comme nous l'avons vu précédemment lors de la revue de littérature mais également avec le témoignage de Madame X, les stéréotypes sont un frein à l'accès des femmes dans certains métiers traditionnellement occupés par des hommes.

En effet, ces stéréotypes conditionnent les personnes à respecter des normes informelles mais qui, avec l'habitude, deviennent les normes à respecter et se formalisent. Cela vient même à se transformer en « habitude » voir en « tradition » et apparait donc normal pour une grande partie de la société. Ainsi certaines femmes s'autolimitent pour correspondre à l'image de mère au foyer ou de personne fragile que la société leur attribue et donc se ferment les portes d'accès de certains métiers où le sexe masculin serait mieux adapté pour y exercer.

❖ L'importance d'impliquer les acteurs de la mixité professionnelle (professionnels, manager, RH, parents, enseignants…)

Mesdames X et Z en sont des exemples, l'entourage privé et professionnel d'une personne est souvent déterminant dans son orientation puis dans son intégration professionnelle. Afin de donner davantage de chance à chaque femme de s'orienter vers le métier de son choix, quelles que soient les professions de son entourage, il est nécessaire de communiquer et combattre les préjugés.

Et c'est sur ce point que la mixité professionnelle se joue ! En effet, il est important d'informer et de mobiliser le maximum de personnes pour espérer faire évoluer la mixité mais également

déconstruire les stéréotypes. Et cela passe tout d'abord par l'implication des personnes les plus proches de la question : les femmes elles-mêmes (mais aussi les hommes), les parents, les enseignants, les managers, les services RH… Evidemment il ne s'agit pas simplement de se dire impliquer, il y a un réel travail de formation et d'information à mettre en place afin de donner à ces acteurs les clés d'une meilleure mixité professionnelle. On comprend lors de l'entretien de Madame Z que ses parents (et surtout sa mère) exerçant tous les deux dans le domaine de l'ingénierie ou de l'informatique ils l'ont soutenue en tant que femme à poursuivre ses choix qui pourraient sembler surprenants pour une jeune femme. Il est possible que sans sa mère ingénieur électronique, elle ne se soit jamais posé la question de devenir ingénieur et ait choisi une formation plus « traditionnelle » pour une femme. En effet, on remarque que malgré un entourage favorable, elle n'a pas une connaissance précise des spécialisations possibles dans le métier d'ingénieur. Cela témoigne du réel manque de communication autour de ces métiers. Cette analyse vient donc confirmer l'hypothèse selon laquelle l'entourage privé et professionnel des jeunes est primordial dans leur orientation et intégration dans leur futur métier.

- Les femmes dans des équipes masculines : des atouts plus que des « agents à risque »

Nous avons vu précédemment lors de la revue de littérature que le partage entre vie professionnelle et vie privée pouvait être un frein pour certains employeurs et donc défavoriser la mixité professionnelle.

En effet, cette articulation peut conduire certains employeurs à favoriser la présence d'hommes dans certains métiers ou à certains postes considérant les femmes comme des « agents à risques » en raison d'une possible maternité. Ce fait, principalement acheminé par les stéréotypes de genres qui conditionnent la femme lors d'un accouchement ou d'une maladie chez un enfant s'absenter de l'entreprise.
La politique de l'entreprise ErDF, à travers la vision de Madame X, est complètement contraire à ce point de vue. En effet, elle explique l'importance de la mixité et notamment le constat que « *La présence féminine dans une équipe conduit à un changement de comportement du personnel masculin. Elle peut apporter une approche différente dans son métier.* »

- La nécessité de se reconnaitre dans un « modèle féminin »

Le témoignage de Madame Z témoigne du frein que constitue cette absence de reconnaissance. En effet, elle explique ses craintes « de ne pas être prise au sérieux », notamment par des supérieurs et des collègues qui considèrent qu'elle n'a « pas sa place ».
Madame X explique l'importance que son entreprise attache à cette reconnaissance des femmes qui réussissent ou qui exercent des métiers peu représentés par le sexe féminin. Les actions mises en place par ErDF consistent notamment à « faire témoigner ces femmes, afin que d'autres puissent à leur tour se projeter dans nos métiers ». Madame X et l'entreprise ERDF ont décidé pour mettre en avant ces femmes afin de montrer qu'il y a des femmes chez ERDF et que leurs « métiers se déclinent aussi au féminin », de mettre en place un « kakémono » avec trois femmes de la région dans leur tenue de travail pour être exposé dans les différents forums ou lycées dans lesquels ERDF intervient.
Madame Y, quant à elle, ne semble pas souffrir d'un manque de reconnaissance. En effet, elle explique ne pas avoir « à prouver sa valeur ».

- L'importance de réduire le fossé formation / vie professionnelle

Nous avons pu le voir avec Mesdames X et Z, il est primordial pour améliorer la mixité professionnelle d'améliorer les relations écoles / entreprises.

Pour l'orientation de jeunes femmes qui pourraient hésiter à choisir une formation ou un métier à connotation technique, il est important de les rassurer, de les informer et de les guider dans leurs choix. C'est ce qu'ERDF tente de faire à travers de nombreuses interventions en lycées ou dans de nombreux forums. Car on peut ressentir que Madame Z ne se sent pas totalement à l'aise quant au choix de son futur métier : il y a donc un manque de relation entre les entreprises susceptibles de la recruter et son école d'ingénieur. En créant des partenariats avec des entreprises, les écoles peuvent davantage guider leurs élèves dans leur avenir professionnel mais également améliorer leur taux d'insertion professionnelle.

- Un environnement et un management majoritairement masculin

Lorsque les femmes réussissent à surmonter les différents obstacles et atteindre le métier de leur choix (traditionnellement masculin) ou un poste à forte responsabilité la route vers les inégalités professionnelles est encore longue.

On a pu observer lors la revue de littérature que nous vivons dans une société ou l'ancrage masculin est très important marqué par une histoire masculine ne donnant de représentations féminines qu'à partir de la seconde partie du XXe siècle. La société s'est donc construite principalement sur un modèle masculin c'est ce que l'on perçoit lorsqu'on étudie le management des entreprises.

Lorsqu'une femme arrive dans un métier ou une formation principalement exercée par des hommes ou qu'elle obtient un poste à responsabilité, elle doit s'adapter à un environnement masculin. Les témoignages de Mesdames Y et Z relatent cependant des intégrations relativement aisées.
Madame X rappelle le rôle des managers dans l'intégration de femmes sur des tâches techniques.

De plus, ce fort ancrage masculin, s'inscrit également dans les familles professionnelles et donc dans les intitulés des métiers ou des formations. Car en effet, de nombreux métiers ou formations gardent un caractère sexué dans leur appellation : le résultat d'anciennes négociations ou l'apport des hommes à la société était plus mis en avant que celui des femmes. Ce qui peut directement ou indirectement conditionner les choix d'orientation des femmes ou des hommes. Il faut donc rendre ces familles professionnelles et les différents intitulés de métiers ou de formations plus neutres et ainsi arrêter de valoriser certains métiers « d'hommes » et de sous-évaluer certains métiers de « femmes ».

- **Conclusion et limites de l'enquête**

Cette enquête terrain a permis d'appréhender la mixité professionnelle et la pénurie de femmes dans les métiers à connotation technique de manière plus concrète grâce aux témoignages de femmes directement concernées et impliquées par ces questions.

Il ressort qu'en général, l'intégration de femmes dans les métiers traditionnellement masculins n'est pas facile et est jalonnée de nombreux obstacles qu'elles se doivent sans arrêt surmonter : préjugés, sexisme, stéréotypes, sacrifices relatifs à leur vie privée… Pour cela, elles font preuve de beaucoup d'envie, de courage et d'ingéniosité.

Cette enquête comporte cependant certaines des limites. En effet, dans un premier temps, le phénomène de mixité des métiers concernent également les hommes et je n'ai malheureusement pas eu d'intervenant masculin dans mon enquête. Cela aurait pu permettre de confondre les différents résultats et d'approfondir davantage la réflexion sur la problématique. Mais le sujet étant relativement vaste et le temps de traitement des informations limité, j'ai choisi de privilégier certains axes de réflexion et notamment me concentrer sur la vision des femmes.

De plus, il va de soi qu'un si petit échantillon ne peut pas être représentatif d'une population et les résultats ne peuvent donc pas être généralisés. Mais cela permet d'identifier certaines tendances de réflexion et d'avoir malgré tout des avis extérieurs et plus concrets que les informations issues de la revue de littérature. Toutefois, les trois témoignages recueillis ont été denses en informations recueillis et témoignent d'expériences complémentaires. Ainsi, je pense avoir pu cerner une grande partie de la question de la mixité professionnelle et de la pénurie de femmes dans les métiers à connotation technique.

CONCLUSION

Dans le cadre de ce travail de recherche, nous avons tenté de répondre à une problématique d'actualité : « *Malgré de plus en plus d'efforts des pouvoirs publics et certaines entreprises, en termes de mixité des emplois, pourquoi certaines branches d'activités, certains métiers ou formations restent-ils si fortement sexués ?*».

Pour réaliser ce travail, Une revue de littérature a tout d'abord permis de faire un état des lieux de la situation de la mixité professionnelle en France au niveau professionnel mais aussi éducatif. Car des constats de ségrégation éducative ont pu être faits entrainant pour une grande partie une ségrégation professionnelle ensuite. Mais il ressort principalement de cette première partie un obstacle majeur à la progression de la mixité : les stéréotypes de genre ! Cette partie nous a également permis d'identifier d'autres obstacles au développement de la mixité tels qu'un modèle de la réussite en entreprise qui ne permet pas toujours de concilier vie privée et vie professionnelle ainsi qu'un manque de reconnaissance de l'aspect bénéfique que peut représenter une femme dans une équipe masculine. Mais Certaines initiatives sont encourageantes puisque, nous avons aussi pu nous rendre compte qu'il y a une réelle volonté (et des résultats) de la part des pouvoirs publics et de nombreuses entreprises pour améliorer cette mixité professionnelle et combattre la pénurie de femmes dans les métiers traditionnellement masculins. Ainsi nous avons pu identifier de nombreux outils variés que les entreprises ou les pouvoirs publics utilisent pour une meilleure information et accessibilité à la mixité professionnelle.

En complément de ce travail de recherche, une enquête terrain a été réalisée auprès de femmes concernées et impliquées par cette question de la mixité professionnelle. Pour ce faire, trois questionnaires différents ont été créés et envoyés à des femmes d'ERDF et à mes connaissances. Les femmes interrogées se sont confiées et ont donné leurs points de vue sur la problématique. Elles ont répondu à un certain nombre de questions orientées en fonction de leurs statuts. Ainsi les questions du soutien de l'entourage et du combat des stéréotypes et des préjugées ont pu ressortir parmi de nombreuses autres idées.

C'est justement la force et l'imprégnation de ces stéréotypes de genre et de ces préjugés qui ressort principalement de ces entretiens et de ce rapport de recherche en général. Des images

De métiers réservés aux hommes, ou de femmes devant assumer l'éducation des enfants conditionnent encore certaines décisions de femmes (autocensure) et comportements sexistes d'hommes, dans notre société dite « développée ».

Les trois entretiens qui ont servi de base à ce rapport sont toutefois la preuve de la réussite de certaines femmes à intégrer et à évoluer dans des environnements masculins. Cela peut être révélateur de certaines qualités dont disposent ces femmes que sont l'organisation, la force de caractère, la volonté et l'ingéniosité. Autant de qualités dont il serait dommage de se passer en entreprise, comme l'explique Madame X.

Ce travail de recherche dont je viens de faire l'expérience m'a énormément appris en termes de technique, de méthodologie de recherche mais aussi en termes d'organisation. En effet, ce travail nécessite non seulement de collecter et analyser des informations théoriques, mais il demande également dans un second temps de prendre un certain recul sur ces informations afin d'aborder l'étude de terrain avec toute l'objectivité nécessaire. Une difficulté que j'ai rencontrée a été de me limiter face aux nombreuses études sur le sujet et aux différents axes d'analyse possibles.

Cette expérience m'a également permis de développer des compétences qui pourront me resservir tout au long de ma vie professionnelle comme le sens de l'analyse, de la réflexion et de l'organisation. Grace à ce travail, je pense avoir développé mon propre esprit critique sur la question de la mixité professionnelle et je serai plus sensible et prêt à défendre cette question si je suis amené à la rencontrer sur mon lieu de travail. Je suis également fier d'avoir pu réutiliser mes contacts avec des femmes d'ERDF qui ont accepté de m'aider à travailler sur le sujet.

D'une manière générale, je suis satisfait et fier d'avoir pu réaliser un rapport de recherche dans sa totalité et sur un sujet de *« la mixité professionnelle »* qui m'a fortement intéressé durant toute la période de recherche…

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages et dossiers de presse:

- « Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur », Ministère de l'éducation nationale et Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche édition 2013

- « Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur », Ministère de l'éducation nationale et Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche édition 2014

- Patrick Liébus « Agir pour la mixité des métiers », Novembre 2014

- Biljana STEVANOVIC et Nicole MOSCONI « La représentation des métiers chez les adolescents(es) scolarisé(es) au collège et au lycée », Travail et Emploi n° 109, Janvier-mars 2007

- « PLATEFORME D'ACTIONS POUR LA MIXITE DES METIERS « 2014 : année de la mobilisation», Ministère des droits des femmes.

- « Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », Dossier de presse, juillet 2014, Ministère des droits des femmes.

- « Mixité et partage du travail », V. Corlier, F. Creze, M. Forte, M. Niss-Jvanenko, P. Politanski, M.C. Rebetjh, J. "Trautmann, E. Triby. Beta-Cra-Céreq, ULP Strasbourg, 1997.

- Egalité des chances entre les femmes et les hommes, Vicki Donlevy-Gomes. Editions Racine, 2001.

- Hakim C. (1993), « Segregated and integrated occupations: a new approach to analysing social change », European sociological Review, 9(3), p. 289-314.

- « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail », 2006, Couppié et Epiphane.

- Silvera Rachel, Un quart en moins de femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires, La découverte, mars 2014.

- Amossé thomas, « Profession au féminin, représentation statistique, construction sociale », Travail, genre et société, n° 11, avril 2004.

- Bendura: « Self-efficacy : toward a unifying theory of behavioral change » Psychological Review, 1977 et « Self-efficacy mechanism in human agency » American Psychologist, 1982.

- Lawrie et Brown “sex stéréotypes, school subject preferences, and career aspirations as a function of sigle/mixed-sex schooling and presence/absence of an opposite sex sibling ». British Journal of Education Psycology.

- Maro, « La tolérance à la transgression des rôles des sexes chez l’adolescent-e » Pratiques Psychologiques, 1998.

Articles :

- « L'ACCÈS DES FEMMES AUX MÉTIERS : la longue marche vers l'égalité professionnelle », Première Synthèses Informations, DARES, Juillet 2014-N°31.2

- Accord d’entreprise sur l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes d’une entreprise, 21 novembre 2002

- Communiqué de presse : « Femmes dans des « métiers d’hommes » : contraintes et déni de légitimité », 13 novembre 2014, Céreq.

- « Pratiques de l’égalité professionnelle en entreprise », ORSE, Mars 2009.

- « LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE À L’ÉPREUVE DU TEMPS : L’exemple de dix entreprises industrielles d’Alsace », Première Synthèses Informations, DARES, Juin 2005-N°24.2

- « La répartition des hommes et des femmes par métiers : Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans », DARES ANALYSES, Décembre 2013 - N° 079

WEBOGRAPHIE

Revue de littérature :

- http://www.imsentreprendre.com/content/promouvoir-les-m-tiers-techniques-aupr-s-des-femmes-en-recherche-demploi
- https://www.wbz-cps.ch/sites/default/files/rapport_penurie_de_specialistes_2010.pdf
- http://www.metiers-du-web.com/les-femmes-la-solution-face-la-penurie-des-metiers-techniques-des-tic/
- http://www.lavenir.net/article/detail.aspx?articleid=DMF20140307_00444691
- http://travail-emploi.gouv.fr/espaces,770/dialogue-social,2173/dossiers,2178/egalite-professionnelle,506/le-rapport-de-situation-comparee,1138/notice-explicative-pour-le-rapport,1639/axe-iii-l-elaboration-du-plan-d,8130.html
- http://www.cereq.fr/index.php/articles/Espace-Presse-Articles/Femmes-dans-des-metiers-d-hommes-contraintes-et-deni-de-legitimite
- http://www.sncf.com/fr/groupe/emploi/girls-day-mixite-egalite-professionnelle
- http://rfp.revues.org/816
- http://lejournaldeleco.fr/legalite-professionnelle-nous-avons-tous-a-y-gagner/#.VQAISJR5Muc
- http://www.egalitepro.fr/37.promouvoir-la-mixite
- http://femmes.gouv.fr/
- http://www.insee.fr/fr/
- http://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/droits-femmes/egalite-professionnelle/
- http://www.lafinancepourtous.com/Actualites/Parite-les-femmes-toujours-absentes-des-directions-d-entreprise
- http://www.osezlemix.fr/docs/OLM-dossiers.pdf
- http://femmes.gouv.fr/progression-continue-du-nombre-dentreprises-couvertes-par-un-accord-relatif-a-legalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes/
- http://www.senat.fr/rap/r10-045/r10-045_mono.html
- http://www.inegalites.fr/spip.php?article245&id_mot=102
- http://www.discriminations-egalite-champagneardenne.fr/spip.php?rubrique4
- http://www.ega-pro.femmes.gouv.fr/
- http://halde.defenseurdesdroits.fr/IMG/pdf/Chapitre_2-2.pdf
- http://www.egalite-mixite.com/spip.php?rubrique114
- http://www.terrafemina.com/emploi-a-carrieres/actu/articles/23219-egalite-professionnelle-au-fait-on-en-est-ou-.html
- http://www.ellesbougent.com/
- http://www.egaliteprofessionnelle.org/index.php?p=dialogue&r=accord-ent
- http://cache.media.education.gouv.fr/file/02_Fevrier/17/0/2013_convention_egalite_FG_241170.pdf

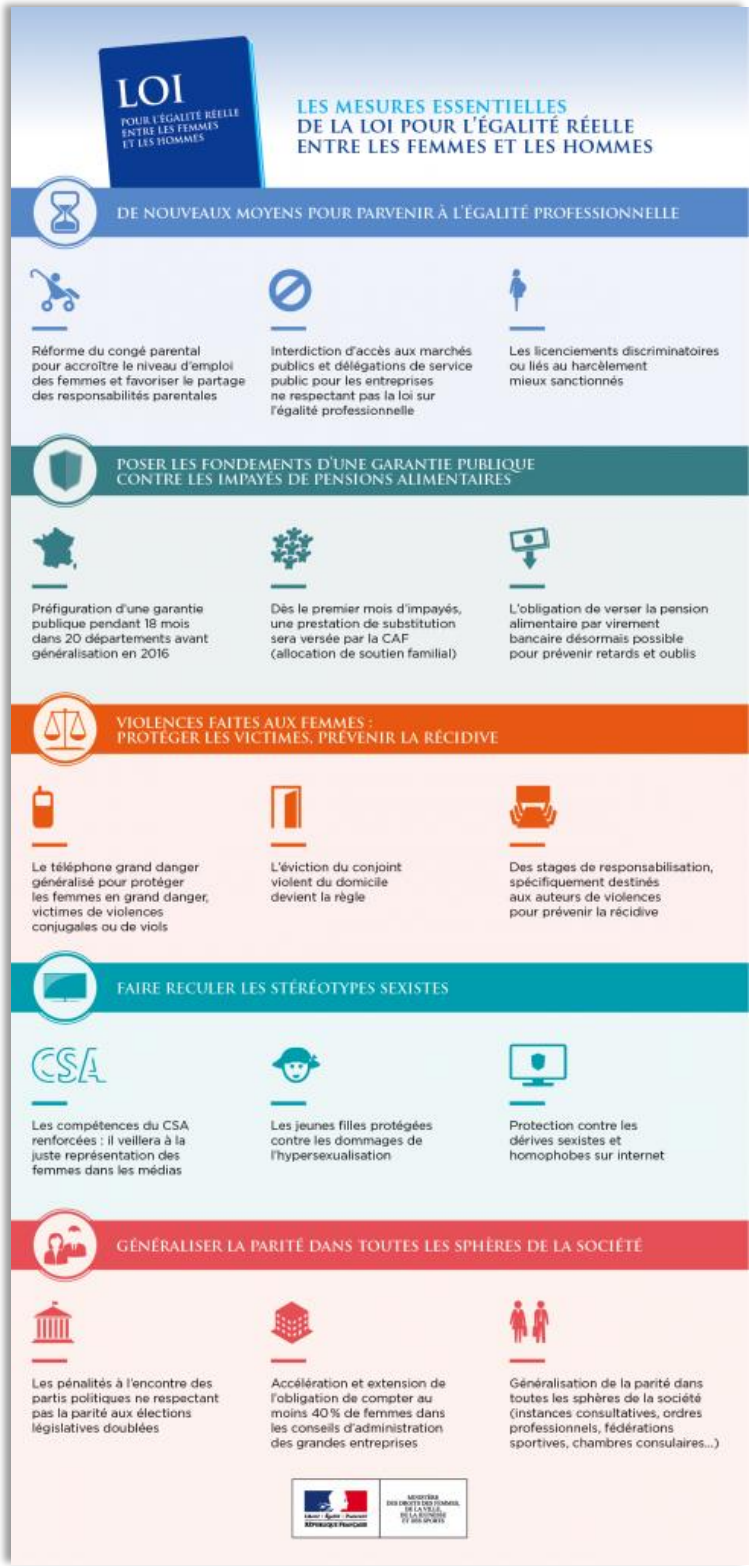
- http://www.ifop.com/media/poll/2881-1-study_file.pdf

Partie méthodologie :

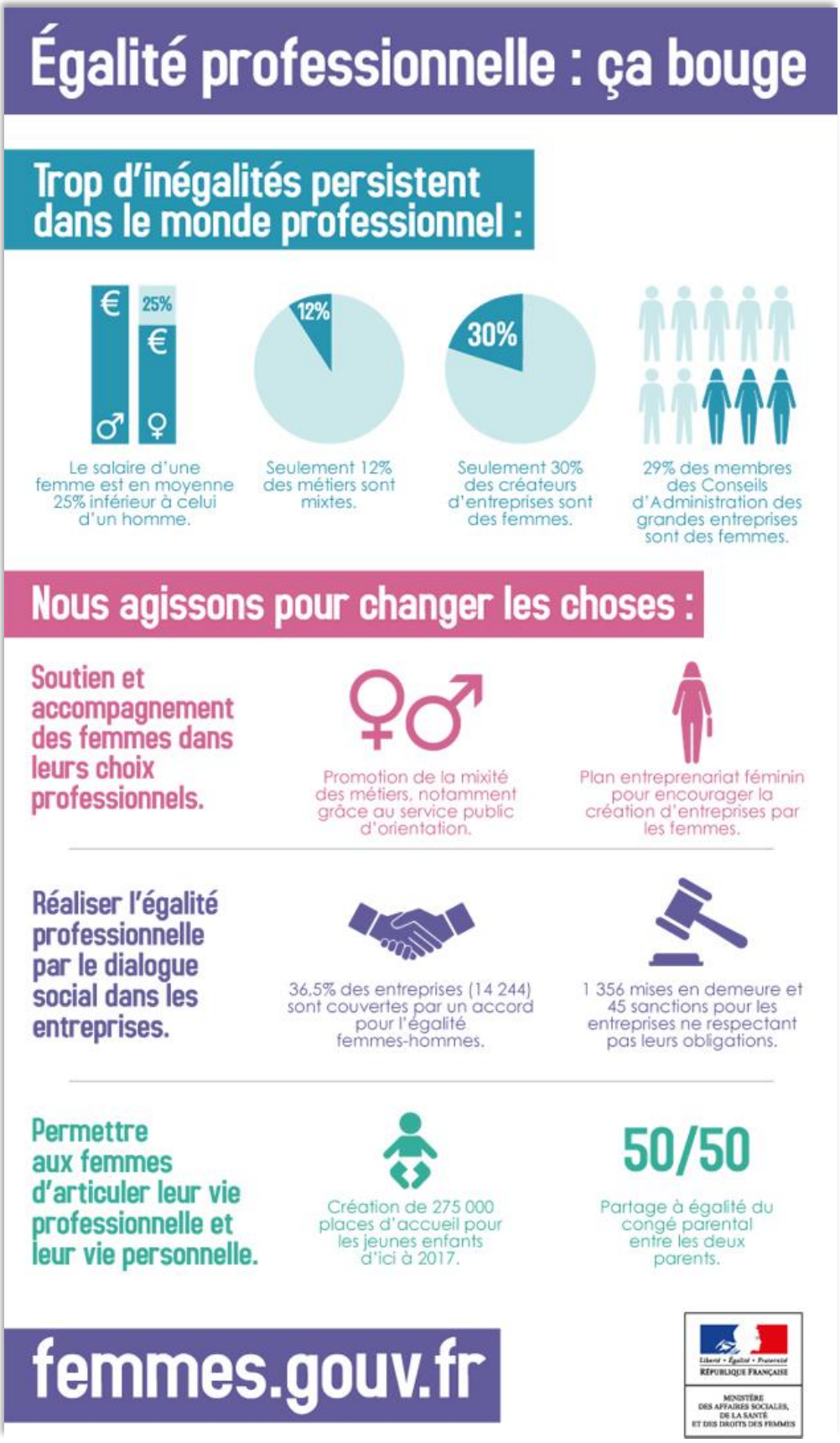
- http://www.objectifgrandesecoles.com/etudiant/conseils/
- http://www.paris-sorbonne.fr/IMG/pdf/Conseils_methodologie_memoire_master.pdf
- http://baptiste.meles.free.fr/site/B.Meles-Memoire_Master.pdf
- http://crulh.univ-lorraine.fr/sites/crulh.univ-lorraine.fr/files/documents/Tiphaine%20Godefroid.pdf
- http://www.univ-montp3.fr/infocom/wp-content/REC-Pr%C3%A9parer-et-mener-un-entretien2012.pdf
- http://ec.europa.eu/europeaid/evaluation/methodology/examples/too_qst_res_fr.pdf
- http://www.surveystore.info/NSarticle/enquete-par-questionnaire.asp
- https://www.apce.com/pid531/realiser-questionnaire.html&pagination=1

ANNEXES

Annexe n°1 :



Annexe n°2 :


Égalité professionnelle : ça bouge
Trop d'inégalités persistent dans le monde professionnel :
25%
Le salaire d'une femme est en moyenne 25% inférieur à celui d'un homme.
12%
Seulement 12% des métiers sont mixtes.
30%
Seulement 30% des créateurs d'entreprises sont des femmes.
29% des membres des Conseils d'Administration des grandes entreprises sont des femmes.
Nous agissons pour changer les choses :
Soutien et accompagnement des femmes dans leurs choix professionnels.
Promotion de la mixité des métiers, notamment grâce au service public d'orientation.
Plan entreprenariat féminin pour encourager la création d'entreprises par les femmes.
Réaliser l'égalité professionnelle par le dialogue social dans les entreprises.
36,5% des entreprises (14 244) sont couvertes par un accord pour l'égalité femmes-hommes.
1 356 mises en demeure et 45 sanctions pour les entreprises ne respectant pas leurs obligations.
Permettre aux femmes d'articuler leur vie professionnelle et leur vie personnelle.
Création de 275 000 places d'accueil pour les jeunes enfants d'ici à 2017.
50/50
Partage à égalité du congé parental entre les deux parents.
femmes.gouv.fr
Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA SANTÉ ET DES DROITS DES FEMMES

Annexe n°3 :

Liste des entreprises ayant signé un accord en faveur de la mixité professionnelle (les accords et les engagements peuvent être de nature et de taille différentes) :

A

Accenture (6 Mars 2009)
Accor (11 Janvier 2007)
Actis (20 Décembre 2011)
Adecco (10 Décembre 2008)
Ademe (10 Juillet 2007)
ADIA (18 Janvier 2006)
ADP (7 Février 2014)
Aéroports de Paris (ADP) - accord initial (30 Juin 2003)
Aéroports de Paris (ADP) - nouvel accord (7 Novembre 2006)
AFD (16 Mai 2007)
AFPA (18 Avril 2003)
AG2R (15 Juillet 2009)
AGF (6 Décembre 2006)
Air France (avenant) (29 Novembre 2010)
Air France - nouvel accord (6 Avril 2006)
Air France KLM (29 Novembre 2002)
Alcan Aviatube (13 Novembre 2008)
Alcatel Alenia (22 Décembre 2005)
Alcatel Lucent (7 Janvier 2011)
Allianz (26 Octobre 2011)
Alstom Transports (9 Janvier 2009)
Alstom Transports (parentalité) (10 Juillet 2009)
Amadeus (28 Novembre 2011)
American Express (25 Février 2008)
André (20 Septembre 2012)
Andrexo (20 Septembre 2012)
APEC (7 Décembre 2012)
APRIONIS (13 Janvier 2011)
APRR (Autoroutes Paris Rhin Rhône) (17 Mars 2009)
Arc international (18 Juin 2008)
ARC International (15 Décembre 2011)
Arcelor Mittal (21 Décembre 2012)
Arcelor Mittal Méditerranée (22 Juin 2012)
Areva (12 Décembre 2012)
Areva (qualité de vie au travail) (31 Mai 2012)
Areva - accord européen (16 Novembre 2006)
Areva - avenant ODEO (15 Avril 2010)
AREVA NC (20 Décembre 2006)
AREVA NC (21 Janvier 2010)
AREVA NS (29 Septembre 2010)
Arianespace (18 Juin 2008)
Assedic Auvergne (19 Décembre 2006)
Assedic Centre (23 Mai 2007)
Assedic sud-est francilien (20 Septembre 2007)

B

Banque de France (4 Mai 2009)
Banque Populaire Alsace (26 Octobre 2007)
Banque Populaire du Nord (10 Mai 2005)
Bayard Presse (8 Mars 2007)
Bayer Santé (19 Octobre 2009)
BETC Euro RSCG (26 Avril 2005)
Biomérieux (3 Juin 2003)
Blédina (30 Mai 2007)
BNP Paribas (9 Avril 2004)
BNP Paribas (avenant) (2 Juillet 2010)
BNP Paribas - avenant (28 Juillet 2006)
BNP Paribas - nouvel accord (30 Juillet 2007)
Boulanger (11 Septembre 2014)
Bouygues Telecom (14 Juin 2006)
BPCE (28 Octobre 2011)
BRED (21 Janvier 2005)
BTP CFA Haute Normandie (20 Mars 2012)

C

CAF des Yvelines (19 Juillet 2005)
Caisse des Dépôts (7 Décembre 2004)
Caisse des Dépôts (20 Février 2007)
Caisse des Dépôts pour les agents contra... (20 Janvier 2012)
Caisse Régionale du Crédit Agricole des ... (26 Février 2010)
Cap Gémini (21 Novembre 2011)
Carrefour (17 Novembre 2008)
Carrefour (18 Mai 2012)
Carrefour Market (15 Décembre 2011)
Casino (21 Novembre 2011)
Casino (Sté Distribution Casino France) (8 Septembre 2005)
Castorama (5 Octobre 2009)
CCAS (8 Septembre 2007)
CCN des Casinos (30 Novembre 2010)
Cegetel (15 Septembre 2003)
CEGID (1 Décembre 2007)
CETELEM (2 Mars 2005)
Champion (26 Décembre 2005)
Clemessy (15 Mars 2006)
Clinique du millénaire (15 Décembre 2007)
Clinique Le Mail (7 Novembre 2011)
CMA CGM (22 Mars 2012)
CNES (24 Juin 2004)
CNP Assurances (22 Décembre 2005)

Autoroutes du Mont Blanc (13 Décembre 2011)
Autoroutes du sud de la France (14 Décembre 2012)
Aviva France (10 Octobre 2008)
Avocats salariés (16 Décembre 2011)
Axa (13 Juillet 2005)
Axa France (22 Mars 2006)
AXA France (30 Janvier 2009)

D

Danone (Groupe Danone) - accord mondial (8 Juin 2007)
Danone (produits frais) (25 Septembre 2009)
Danone Eaux France (8 Septembre 2006)
Darty Rhône Alpes (27 Juin 2006)
Dassault aviation (30 Janvier 2007)
Dassault aviation (23 Décembre 2011)
Dassault Systemes (31 Octobre 2007)
Décathlon (9 Décembre 2011)
Degrémont (20 Mars 2012)
Des Amis les Rochers (24 Novembre 2011)

E

EADS (24 Juin 2004)
EADS - avenant (11 Juillet 2007)
Eau de Paris (15 Décembre 2004)
Eau de Paris (avenant) (21 Décembre 2007)
EDF (13 Juillet 2004)
EDF SA (21 Décembre 2007)
EDF SA mise à jour (8 Février 2012)
Electricité de Strasbourg (17 Décembre 2004)
Endel (28 Juin 2012)
Epnak (29 Janvier 2010)
ERDF (30 Septembre 2008)
Essilor (18 Décembre 2009)
Euro Disney (20 Juillet 2007)
Eurodisney (4 Octobre 2004)
EuroDisney (8 Septembre 2010)
Eurodisney (1 Octobre 2013)
Européenne d'Embouteillage (15 Mars 2007)
Eurovia Béton (3 Août 2009)
Euroviande Service (22 Mars 2004)

F

Fnac Logistique (27 Avril 2009)
FNAC Relais (18 Février 2010)
Fortis (27 Octobre 2005)
Française de Mécanique (14 Novembre 2006)
France 3 (7 Décembre 2004)
France Telecom (28 Avril 2004)
France Telecom (24 Octobre 2007)
France Telecom SA (parentalité) (5 Mars 2010)
France Telecom-Orange (27 Mai 2011)

CNP Assurances - nouvel accord (18 Novembre 2011)
CNR (15 Janvier 2013)
CNR (Compagnie Nationale du Rhône) (13 Juin 2007)
COCA COLA (17 Mai 2011)
Cofiroute (22 Octobre 2008)
Commerce en gros des viandes (1 Septembre 2010)
Compagnie Générale d'Affacturage (19 Septembre 2006)
Computacenter (20 Novembre 2011)
Coop de France (12 Octobre 2011)
Cray Valley (18 Octobre 2006)
Crédit Agricole (Caisse régionale Finis... (7 Décembre 2007)
Crédit Agricole Anjou-Maine (1 Juillet 2005)
Crédit Agricole Aquitaine (29 Avril 2005)
Crédit Agricole Champagne Bourgogne (30 Juin 2006)
Crédit Agricole Franche Comté (1 Septembre 2006)
Crédit Agricole Ille et Vilaine (5 Février 2008)
Crédit Agricole Morbihan (17 Novembre 2004)
Crédit Agricole Mutuel du Finistère (7 Décembre 2007)
Crédit Agricole Toulouse Midi Pyrénées (1 Décembre 2005)
Crédit Agricole Touraine et Poitou - acc... (20 Octobre 2005)
Crédit Agricole Touraine et Poitou - ave... (19 Février 2007)
Crédit du Nord (27 Septembre 2004)
Crédit du Nord (15 Mai 2008)
Crédit Lyonnais (LCL) (10 Juillet 2003)
Crédit Lyonnais - avenant (14 Décembre 2007)
Crédit Mutuel Bretagne (26 Février 2004)
Crédit Mutuel Europe (31 Juillet 2007)
Crédit Mutuel Loire Altantique et Centre... (11 Juillet 2002)
Crédit Mutuel Normandie (15 Juin 2006)
Crédit Mutuel Océan (30 Mars 2004)
CSF France (30 Décembre 2008)

G

Gaz de France (13 Juillet 2004)
Gaz de France SA/GRT GAZ (4 Juillet 2008)
Gaz Electricité de Grenoble (SAEML GEG) (23 Juin 2005)
GDF (accord européen) (5 Juin 2012)
GDF SUEZ (1 Juin 2012)
GE ENERGY PRODUCTS (12 Octobre 2005)
Ge Money Bank (8 Juillet 2011)
Gefco (14 Décembre 2011)

Francetélévisions (13 Juillet 2007)

H

Hennessy (1 Octobre 2008)
Hewlett Packard (15 Avril 2010)
Hispano Suiza (25 Février 2003)
HSBC (ex. CCF) (28 Février 2003)
HSBC - avenant (ex. CCF) (20 Décembre 2007)
Hurel Hispano - groupe Snecma (2 Janvier 2003)

I

IBM (27 Février 2008)
IFREMER (28 Février 2008)
In Vivo (1 Décembre 2011)
Industrie des produits alimentaires élab... (22 Septembre 2010)
INRS (23 Octobre 2007)

J

JTEKT (7 Avril 2006)

K

Kiabi (16 Mai 2007)
Klepierre (30 Avril 2007)
Koné (21 Mai 2007)

L

L'Oréal (4 Décembre 2008)
L'Oréal (parentalité) (4 Décembre 2008)
La Banque Postale (26 Décembre 2009)
La Mondiale (18 Août 2009)
La Poste (4 Avril 2005)
La Poste (11 Avril 2011)
La Poste - Coliposte (13 Janvier 2009)
La Poste - L'Enseigne (21 Mai 2008)
La Poste - Sofipost Direction Courrier (9 Juillet 2008)
La Renaissance Sanitaire (22 Novembre 2011)
Lainé Delau (28 Août 2006)
Le Bon Marché (16 Avril 2010)
Legrand Groupe (2 Mars 2006)
Les Maçons Parisiens (égalité salariale) (5 Janvier 2010)
Lyonnaise des Eaux (12 Septembre 2012)

M

MACIF (21 Décembre 2006)
Marineland (1 Janvier 2012)
MBK (20 Avril 2005)
Mc Donald (22 Octobre 2008)
Mecaplast Izernore (2 Janvier 2005)
Generali (22 Décembre 2006)
GMF (30 Novembre 2007)
GoodYear (13 2012)
Graveleau (14 Janvier 2003)
GRDF (28 Novembre 2012)
Groupama (24 Octobre 2008)
Groupe Auchan (12 Mai 2010)
Groupe Mornay (14 Mars 2008)
GRT Gaz (31 Mars 2006)

S

Safege (16 Décembre 2014)
Sagemcom (14 Décembre 2012)
Saint Gobain (6 Septembre 2012)
Saint Maclou (18 Juin 2012)
Sanofi Aventis France (22 Septembre 2008)
Sanofi Chimie (26 Février 2009)
Sanofi Pasteur (24 Juin 2008)
Sanofi Winthrop Industrie (24 Février 2009)
Sanofi-Aventis - Recherche et Dévelopt (28 Novembre 2006)
Sanofi-Aventis Groupe (16 Mars 2007)
SCAPA (21 Avril 2008)
Schlumberger (20 Juin 2005)
Schneider Electric Industries (17 Décembre 2004)
SDAEC (20 Juin 2008)
SEAT (13 Novembre 2009)
Séché Environnement (7 Février 2006)
SEJER (11 Décembre 2006)
Sejer - nouvel accord (20 Décembre 2011)
Servair (30 Avril 2004)
Sevelnord (29 Juillet 2004)
SFD (19 Novembre 2010)
SFR (6 Juillet 2006)
Sicae Oise (3 Avril 2006)
Sicae Somme (10 Janvier 2006)
SMABTP (15 Janvier 2009)
SMCA Pons (Groupe Thales) (12 Mai 2004)
SNCF (8 Mars 2006)
SNCF (8 Mars 2012)
Snecma Moteur (23 Janvier 2003)
Snecma Moteur - nouvel accord (20 Février 2007)
Snecma Services (31 Octobre 2002)
Société générale (10 Décembre 2008)
Société Générale (30 Juin 2005)
Société Générale (29 Novembre 2012)
Société Générale (accord salarial) (2 Décembre 2008)
SODEXO (20 Décembre 2007)
Sonacotra (4 Avril 2005)
Souriau (15 Décembre 2010)
ST Ericsson (22 Février 2011)

Merck Santé (29 Janvier 2010)
Messier (18 Juillet 2008)
Messier-Bugatti (25 Mars 2003)
MGE UPS Systems (20 Décembre 2002)
Michelin (12 Mai 2009)
Michelin (19 Décembre 2012)
MMA (27 Mars 2014)
Moet et Chandon/Ruinart (20 Décembre 2011)
Moët Hennessy Diageo (25 Avril 2007)
Mutuelles du Mans (8 Juin 2005)

N

Nestlé France (13 Octobre 2010)
Nexter GIAT (2 Mai 2007)
NORAUTO (26 Avril 2005)

O

ONERA (14 Décembre 2006)
Oracle (14 Décembre 2011)
Orange (4 Mars 2005)
Orange (9 Juillet 2014)

P

Paris Habitat (30 Janvier 2012)
Paulstra (13 Décembre 2006)
Philips France (22 Juin 2005)
Place des Editeurs (3 Mai 2010)
Pneu Laurent (15 Février 2006)
Pôle emploi (18 Mars 2011)
Prédica (11 Décembre 2009)
Presse Quotidienne Départementale (10 Février 0201)
PSA (26 Août 2014)
PSA Peugeot Citroen (4 Novembre 2003)
PSA Peugeot Citroën (18 Février 2011)
PSA Peugeot Citroën - avenant (26 Novembre 2007)

Q

Quille (21 Mai 2007)

R

Radio France (23 Mars 2007)
Ranstadt (3 Mars 2008)
RATP (3 Octobre 2003)
RATP (5 Juin 2008)
RATP (8 Août 2012)
Remontées mécaniques (28 Novembre 2011)
Renault (17 Février 2004)
Renault (16 Mai 2012)
Réseau de Transport d'Electricité (RTE) (14 Mai 2007)
Sté Nouveaux Hypermarchés (SDNH) (17 Décembre 2009)
STMicroelectronics (30 Juin 2006)
Strav (24 Août 2010)
Suez - accord mondial (3 Juillet 2007)

T

TAS-F (Groupe Thales) (22 Décembre 2005)
TDA Armement SAS (Groupe Thales) (8 Juillet 2004)
Technip France (27 Novembre 2002)
Technip France - nouvel accord (22 Mai 2006)
TF1 (18 Juillet 2012)
Thales (avenant) (27 Juin 2012)
Thales (Groupe Thales) (13 Janvier 2004)
Thales Air Systems (Groupe Thales) (19 Mai 2006)
Thales Angenieux (Groupe Thales) (15 Juin 2004)
Thales Avionics TAV - accord initial (17 Juin 2004)
Thales Avionics TAV - avenant (9 Juin 2005)
Thales Communication France TCF (24 Juin 2004)
Thales Communication France TCF (28 Février 2006)
Thales Cryogénie (Groupe Thales) (10 Juin 2004)
Thales Electron Devices (Groupe Thales) (26 Mars 2004)
Thales Information Systems TIS (22 Décembre 2004)
Thales Laser (Groupe Thales) (12 Juillet 2004)
Thales Microelectronics (Groupe Thales) (6 Février 2006)
Thales Optronique SA TOSA (Groupe Thales... (2 Septembre 2005)
Thales Raytheon Systems (Groupe Thales) (17 Mai 2004)
Thales Safare (Groupe Thales) (27 Avril 2004)
Thales SAS (28 Octobre 2010)
Thales Security Systems (15 Décembre 2004)
Thales Services France TSF (5 Avril 2006)
Thales Siège (Groupe Thales) (22 Décembre 2004)
Thales Systèmes Aéroportés TSA (2 Juillet 2004)
Thales Transportation Systems (10 Septembre 2004)
Thales Underwater Systems (8 Juin 2006)
THINH France (Groupe Thales) (25 Août 2004)
Thyssen Krupp (7 Février 2005)
TNS Sofres (4 Juillet 2007)
Total (4 Mai 2010)
Total (avenant) (8 Novembre 2013)
TOTAL - accord européen (21 Novembre 2005)

Routalis (22 Décembre 2011) Routes et chantiers modernes (9 Décembre 2011) RTE (7 Juillet 2011) U Unéo (21 Décembre 2011) Union Invivo (11 Décembre 2009) United Monolithic Semiconductors (24 Septembre 2008) United Monolithic Semiconductors (10 Février 2009) Universal Music France (31 Décembre 2006) V Valéo EEM (5 Juin 2002) Valéo Embrayages Amiens (28 Novembre 2007) Valéo Systèmes d'essuyage (22 Juin 2005) Valéo Systèmes d'essuyage - avenant (6 Décembre 2007) Valeo vision (19 Juillet 2006) Vedior (Groupe Vedior France) (2 Avril 2007) Veolia Aquitaine Propreté (8 Octobre 2007) Veolia Propreté (25 Juin 2009)	Total Petrochimicals France (9 Mars 2009) Trigano (5 Juillet 2010) Trixell (Groupe Thales) (12 Mai 2004) TRSS (Groupe Thales) (6 Mars 2008) Turbomeca (groupe Snecma) (28 Janvier 2005) Turbomeca (Safran) (4 Octobre 2012) W Wim Bosman (15 Juin 2006)

Liste des 10 derniers accords signés :

Safege (16 Décembre 2014)
Boulanger (11 Septembre 2014)
PSA (26 Août 2014)
Orange (9 Juillet 2014)
MMA (27 Mars 2014)
ADP (7 Février 2014)
Total (avenant) (8 Novembre 2013)
Eurodisney (1 Octobre 2013)
CNR (15 Janvier 2013)
Arcelor Mittal (21 Décembre 2012)[24]

[24] Source : http://www.egaliteprofessionnelle.org/index.php?p=dialogue&r=accord-ent

Annexe n°4 :

Questionnaire approprié aux femmes ayant choisi des études traditionnellement masculines :

QUESTIONNAIRE- Mémoire

Malgré de plus en plus d'efforts des pouvoirs publics et certaines entreprises, en termes de mixité des emplois, pourquoi certaines branches d'activités, certains métiers ou formations restent-ils si fortement sexués ?

Objet du mémoire : L'objectif de ce rapport est de montrer que malgré les efforts mis en place depuis quelques années sur la mixité des métiers par les pouvoirs publics et les entreprises, certains métiers restent malgré tout orphelins et en manque de femmes. Il est donc important d'en parler afin de lutter contre ces stéréotypes mais également dans le but de développer de nouveaux outils qui pourront permettre une amélioration de cette situation.

.

N'hésitez pas à répondre de manière argumentée et précise aux questions qui vous le permettent. Ce questionnaire sera anonyme.

Je vous remercie par avance du temps que vous accorderez à ma demande

Questions :

1-Age ?

2-Résultats au BAC ? Notes SVT/Maths/Physique ?

3-Matières préférés ?

4-Parcours scolaire après le Bac ?

5-Professions précises des parents ?

6-Formation actuelle (intitulé exact) ? Nombre de filles et de garçon dans ta classe ?

7-As-tu toujours voulu faire des études d'ingénieur ?

8-Comment t'es venue l'idée de devenir ingénieur ?

9-Qu'est ce qui t'as attiré dans ce domaine plutôt technique de la thermique ?

10-Quels sont tes projets professionnels futurs ? Le métier que tu souhaites exercer ?

11-Tes parents t'ont-ils conseillés, soutenus dans ton projet ? D'autres personnes t'ont-elles soutenue ou conseillée?

12-Avant de choisir la filière thermique, étais tu au courant qu'il y avait peu de filles ? Si oui, est ce que cela t'as fait peur ou fait hésité ?

13-Cela a-t-il une incidence sur l'ambiance de la classe ?

14-Es-tu à l'aise dans cet environnement principalement masculin ? Ressens-tu le besoin de prouver (plus qu'un homme) ta valeur ? Rencontres-tu des contraintes, moqueries… ?

15-Préférerais-tu qu'il y ait plus de filles dans ce genre de filière plutôt technique ou scientifique ?

16-Tu risques de travailler dans un secteur majoritairement masculin, est ce que ça te pose un problème ? Est-ce que tu y penses ?

17-Selon toi, que faudrait-il pour donner d'avantage envie et favoriser l'accès aux filles à des études plus techniques et scientifiques ?

18-Avant ce questionnaire, te posais-tu la question de la mixité des métiers ? Et de la pénurie des femmes dans les métiers techniques ?

19-Es-tu au courant au courant des différentes actions menées par le gouvernement et les entreprises, en ce qui concerne la mixité des emplois ?

20-As-tu autre chose à ajouter ou un commentaire à faire ?

Merci de ta participation et du temps que tu m'as accordé !

Questionnaire approprié aux femmes exerçant des métiers à connotation technique chez ERDF :

QUESTIONNAIRE- Mémoire

Malgré de plus en plus d'efforts des pouvoirs publics et certaines entreprises, en termes de mixité des emplois, pourquoi certaines branches d'activités, certains métiers ou formations restent-ils si fortement sexués ?

Objet du mémoire : L'objectif de ce rapport est de montrer que malgré les efforts mis en place depuis quelques années sur la mixité des métiers par les pouvoirs publics et les entreprises, certains métiers restent malgré tout orphelins et en manque de femmes. Il est donc important d'en parler afin de lutter contre ces stéréotypes mais également dans le but de développer de nouveaux outils qui pourront permettre une amélioration de cette situation.

.

N'hésitez pas à répondre de manière argumentée et précise aux questions qui vous le permettent. Ce questionnaire sera anonyme.
Je vous remercie par avance du temps que vous accorderez à ma demande

Questions :

1-Qu'elle est votre âge ?

2-Qu'elle est votre situation familiale ?

3-Quel poste occupez-vous ? Depuis combien de temps ?

4-Qu'elle est votre formation ?

5-Qu'est-ce qui vous a fait suivre une telle formation ?

6-Étiez-vous au courant de la politique d'ErDF dans la mixité des emplois ?

7-Comment avez-vous été embauché ? (candidature spontanée, réponse à une offre, embauche sortie de l'école…)

8-Comment s'est passé votre intégration dans l'équipe technique ?

9-Avez-vous rencontré des freins, des contraintes à votre intégration ?

10-Vous sentez-vous à l'aise dans votre métier ?

11-Etes-vous obligée de vous justifier ou de prouver davantage votre savoir faire face aux hommes ?

12-Seriez-vous favorable à plus de femmes dans votre métier ? Qu'est-ce que cela pourrait apporter ?

13-Qu’est ce qui selon vous pourrez favoriser un plus grand nombre de femmes dans les métiers techniques ?

14-L’entreprise ErDF vous soutient-elle ? Vous sentez-vous soutenue dans votre métier ?

15-La mixité des emplois est-elle importante pour vous ? Pourquoi ?

16- Avez-vous des choses à rajouter ou des commentaires à faire ?

Encore merci pour votre participation et n’hésitez pas à me contacter pour tout renseignements supplémentaires

Questionnaire approprié à une femme cadre concerné par la question de la mixité professionnelle :

QUESTIONNAIRE- Mémoire

Malgré de plus en plus d'efforts des pouvoirs publics et certaines entreprises, en termes de mixité des emplois, pourquoi certaines branches d'activités, certains métiers ou formations restent-ils si fortement sexués ?

Objet du mémoire : L'objectif de ce rapport est de montrer que, malgré les efforts mis en place depuis quelques années sur la mixité des métiers par les pouvoirs publics et les entreprises, certains métiers restent malgré tout orphelins et en manque de femmes. Il est donc important d'en parler afin de lutter contre ces stéréotypes, mais également dans le but de développer de nouveaux outils qui pourront permettre une amélioration de cette situation.

N'hésitez pas à répondre de manière argumentée et précise aux questions qui vous le permettent. Ce questionnaire sera anonyme.
Je vous remercie par avance du temps que vous accorderez à ma demande.

Questions personnelles :

Homme ou femme ?
Quelle est votre tranche d'âge ?
Combien avez-vous d'enfants ?
Quel est votre niveau d'étude ?
Dans quel secteur d'activité travaillez-vous ?
Quel poste occupez-vous ?
Quelles sont vos principales missions ?
Combien avez-vous d'années d'ancienneté ?
Avez-vous évoluez dans l'entreprise où vous êtes actuellement ?

Questions propres à la mixité des métiers **:**

1-Depuis combien de temps l'entreprise ErDF s'intéresse-t-elle à la mixité ?

2-S'agit-il d'une politique propre de l'entreprise ou cela est-il le résultat du mouvement des pouvoirs publics ?

3-Quels sont les outils qu'utilise ErDF dans sa politique de mixité ?

4-Avez-vous objectifs en termes de mixité ? (chiffré ?)
Pourquoi vous impliquez vous autant dans la mixité des emplois pour votre entreprise ?
Êtes-vous une femme « militante » (active pour les femmes) en dehors de votre vie professionnelle ?

5-Quels sont les intitulés exacts des métiers en manque de femmes ?

6-Selon vous quel est intérêts pour ErDF de recruter plus féminin ? Pourquoi s'être lancé dans une politique de mixité ? Qu'est-ce que cela peut apporter aux métiers à connotations techniques ainsi qu'à l'entreprise ErDF ?

7-Avez-vous des partenariats avec des établissements d'enseignements techniques ? Comment cela fonctionne-t-il ? Est-ce efficace ?
Avez-vous des échanges, partenariats avec des entreprises dans le même cas, afin d'échanger vos idées, outils, vos nouveautés… ?

8-Quels sont les freins qu'ErDF rencontre face au manque de femmes dans les métiers techniques ?
Une femme a-t-elle plus de chance d'être recrutée dans un métier technique qu'un homme ?

9-En cas de recrutement d'une femme, y a-t-il des frictions ou des résistances de la part des hommes ou des équipes masculines, qui n'intègrent pas une femme comme ils l'auraient fait avec un homme ? Comment se passe l'intégration d'une femme dans une équipe masculine ? Méthodes ?

10-Avez-vous des projets ou des engagements à venir concernant la mixité des métiers ou la hausse de femmes dans les métiers techniques ? (chartes…)

11-Le fait qu'il y ait peu de femmes dans les métiers techniques n'est peut-être tout simplement pas le fait du non intérêt des filles pour ces métiers ?
Certaines filles se plaignent-elles de vouloir mais de ne pas pouvoir ? Que faut-il envisager pour ces femmes ?

12-Quelles sont les autres actions mises en place dans votre entreprise pour favoriser la mixité ? (salaires, recrutement, congés parentaux…).

13-Avez-vous des choses à rajouter ou des commentaires à faire ?

Encore merci pour votre participation

Annexe n°5 :

Fiches issues de : MINISTERE DES DROITS DES FEMMES. *Plateforme d'actions pour la Mixité des métiers. « 2014 : année de la mobilisation »* [en ligne]. Disponible à l'adresse : http://www.agefos-pme-nordpicardie.com/fileadmin/user_upload/20-Partage/pdf/Plateforme_Mixitedesmetiers_2014.pdf

FICHE ACTION

FFB FEDERATION FRANÇAISE DU BATIMENT

Dans le cadre de la journée annuelle *« Un jour en entreprise »* proposée aux enseignants, chefs d'établissements et conseillers d'orientation :

- Témoignages de chefs d'entreprise (femmes et hommes) et de femmes salariées ou en formation.

Inciter des filles à participer au *concours « Batissiel »* qui s'inscrit dans le programme de technologie des classes de 5e et 3e. Vise à faire découvrir aux jeunes le secteur de la construction.

Etendre les portes ouvertes des CFA, des lycées professionnels et des établissements du supérieur aux collégiennes par de jeunes apprenties.

Evènement *«Les coulisses du bâtiment »* : Visite de chantier par des femmes conductrices de travaux ou cheffes de chantier.

Olympiades des métiers : Valoriser le parcours des filles grâce à la réalisation de film avec le soutien de rectorat et des entreprises.

Créer une brochure et des clips vidéo sur la base de témoignage à destination des jeunes filles, des parents et des enseignants sur les valeurs du bâtiment.

Solliciter les conseils régionaux pour valoriser les prix de la *« vocation féminine dans le bâtiment »*.

Rappels aux entreprises des aides qu'elles peuvent bénéficiés pour la mise en œuvre de l'égalité professionnelle (adaptation des postes, aménagements nécessaires ou actions de formation).

Diffuser des témoignages de chefs d'entreprise dans la rubrique « Bâtiment actualité » et dans la campagne de communication nationale.

FICHE ACTION

Femmes du numerique.com
Commission Syntec Numérique

Organisation de *« La Route des Femmes du Numérique »* avec les lycées et en particuliers ceux qui offrent l'option ISN. Sensibilisation des jeunes lycéennes au secteur du numérique. Rencontres avec des professionnelles du monde du numérique.

Création de « sas » de remise à niveau d'une durée de 2 ans à destination de jeune décrocheur. Formation à un métier, des pratiques, dans le but d'intégrer une structure de formation qualifiante (à l'instar de l'initiative de l'école 42).

Création de partenariat avec des entreprises des secteurs d'activités concernés dans le cadre de contrats de professionnalisation.

Le Syntec Numérique organise régulièrement des Syntec Camp au cours desquels les entreprises témoignent de leurs pratiques, des partenariats qu'elles ont créés ainsi que de leurs méthodologies pour créer de nouveaux produits ou conquérir de nouveaux marchés.

Impulser un Syntec Camp : création de projet de mentoring/coaching de jeunes entrepreneuses par des femmes ou des hommes exerçant dans de grandes entreprises ou des PME.

Réflexion sur la mise en place d'un concours à l'échelle nationale afin d'accroitre la visibilité de l'entrepreneuriat féminin.

FICHE ACTION

Organiser une journée mixité auprès des directions régionales pour sensibiliser les équipes éducatives.

Intégrer la problématique de la mixité des métiers et des filières dans les salons de l'ONISEP.

Créer une base de données de description des actions des entreprises et de mise en relation entre les entreprises et les établissements scolaires.

Publier une lettre électronique destinée aux parents et équipes éducatives qui pourrait relayer les actions de terrain en région.

Organiser une conférence sur la mixité des métiers à l'occasion des congrès des parents d'élèves.

Diffuser une brochure lors des congrès et via les fédérations pour sensibiliser les parents à l'élargissement des horizons professionnels de leurs enfants grâce à la mixité.

Mener à bien le projet de *Serious Game* « Teste les métiers » pour application mobile et tablette. Les utilisateurs (collégiens et lycéens) pourraient « expérimenter » virtuellement un métier grâce à une simulation.

Organiser un concours « Des métiers pour toutes et tous » en partenariat avec les grandes entreprises pour sensibiliser les collégiens et lycéens à la mixité des métiers grâce à la réalisation de projets de classe. Il serait relayé par le site onisep.fr et sur les réseaux sociaux.

CCI DE FRANCE

Etablir des diagnostics ciblés permettant aux entreprises d'engager une réflexion et de structurer des plans d'actions pour la prise en compte de la diversité dans la gestion des RH.

Accompagnement des TPE/PME vers le label Egalité et le label Diversité.

Systématiser un stage ou un parcours de découverte professionnelle de l'entreprise afin de sensibiliser les futurs enseignants à la réalité concrète de la vie en entreprise.

Valoriser les outils créés par les CCI auprès des collectivités locales qui permettent de lutter contre les stéréotypes.

Développer l'association « entreprendre pour apprendre » EPA qui permet, grâce à la réalisation de mini-entreprises, à des collégiennes et des collégiens de vivre l'entreprise de sa création à sa réalisation.

Afin de faire évoluer les représentations chez les jeunes, la CCI s'appuie sur :

- les mercredis de l'apprentissage et les nuits de l'orientation.
- Des réflexions sur les représentations sexuées des métiers, des préjugés et des stéréotypes, abordés par les conseillers de la CCI.
- La semaine de l'apprentissage, évènement national décliné en région (avoir un volet d'actions en faveur de la mixité).
- Sollicitation des 700 cheffes d'entreprises élues du réseau des CCI pour témoigner dans les écoles de leur expérience de créatrice d'entreprise.

Valoriser le Kit de communication « l'industrie, le rôle de ta vie » : permet la promotion de la filière industrielle auprès des jeunes.
Zoom sur l'entreprenariat féminin autour de l'opération « 500 000 et moi »
Valorisation dans le cadre du plan de communication des initiatives régionales du réseau des CCI.

randstad

Intervenir dans les collèges, les lycées et les missions. L'IMC (Institut des Métiers et des Compétences) valorise les formations en alternance pour les métiers informatiques (auprès des filles) et communication (auprès des garçons).

Développer des partenariats de l'Institut Randstad et du réseau Randstad pour la valorisation des métiers techniques auprès des filles et des métiers de service auprès des garçons (décliner via des forums et des actions locales).

Travailler sur les métiers en tension pour attirer des candidatures féminines sur les métiers techniques : métiers de l'aéronautique (partenariat éventuel avec Airbus) ou conductrices routières.

L'IMC sensibilisera les entreprises d'accueil des alternants à la plus-value managériale de la mixité.

La Direction Régionale Ile de France développera des programmes en appui sur les acquis de programmes réussis (conductrices routières sur Béziers, Aix en Provence, reconversion métiers de la couture vers l'aéronautique)

Privilégier des solutions pragmatiques (roulement de vestiaires, utilisation autres locaux) pour résoudre le problème des vestiaires pour les TPE/PME et faciliter ainsi l'accès des femmes sur les métiers techniques (ex : mécanique).

Mettre à disposition nos programmes contre les stéréotypes pour qu'ils puissent être intégrés dans les livrets d'accueil des entreprises.

Alerter les entreprises sur la nécessaire égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes. (A la prise de commande, aux événements de sensibilisation).

FICHE ACTION

Amplifier le programme « Déployons nos elles » (association IMS-Entreprendre pour la Cité) visant à faire découvrir les « métiers d'hommes » aux jeunes filles.

Valoriser ces actions dans les clauses sociales des marchés publics.

Travailler avec le Ministère à la création d'une application smartphone afin de relayer les campagnes de communication du Ministère, à destination des lycéens.

Mobiliser le réseau « Femmes du Numérique » pour développer la visibilité de role models dans des parcours atypiques (Organisation d'actions de découverte des métiers en entreprise, intervention de salariés dans les établissements).

Développer des actions « découverte » des métiers de l'entreprise pour les enseignants (partenariat avec l'Institut de l'Entreprise).

Inscrire l'objectif de mixité dans notre politique d'intégration de stagiaires.

Réflexion sur la définition du projet mixité dans l'innovation scientifique en mobilisant nos partenaires de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Mise en place d'une formation en alternance d'ingénieure développeuse à destination des jeunes filles. Créer des promotions féminines ou paritaires dans les métiers du numérique (en partenariat avec le Ministère).

FICHE ACTION

Elles bougent

Tout au long de l'année 2014, déroulement de plus de 200 événements dans toute la France,_avec l'aide des 12 délégations régionales invitant collégiennes et lycéennes dans des rencontre avec les marraines (rôles modèles) au sein même des entreprises ou lors de salons professionnels .

Elles bougent pour l'industrie : Visite d'une dizaine de sites industriels, échanges avec les marraines, jeux-concours. Concernera plusieurs centaines de jeunes filles et une centaine de marraines (rôles modèles).

Prix Elles bougent pour les Olympiades des SI (sciences de l'ingénieur), en partenariat avec l'UPSTI.

Elles bougent pour le numérique. Gros événement à la Cité des Sciences ou dans un autre lieu à définir, avec les entreprises partenaires du numérique et les marraines.

Elles bougent pour la voiture du futur. Evénement au Mondial de l'Automobile. 200 jeunes filles parcourent en équipes et visitent les stands des entreprises partenaires et doivent répondre à un quiz, avec l'aide des marraines.

En parallèle lancement du concours *« invente la voiture du futur »,* à réaliser en classe, en équipes projets soit purement féminines, soit mixtes avec un minimum de 50% de filles. Prix qui sera remis pendant la semaine de l'industrie 2015.

Journée des SI au féminin (Sciences de l'Ingénieur, en partenariat avec l'UPSTI.

Premier stage collégienne, lycéenne : Plate-forme nationale de stages dédiées aux jeunes filles pour effectuer des stages de découverte au sein des secteurs en manque de talents féminins.

6 Février 2014 : Forum Réseaux et Carrières au féminin.

Dans la préfecture de Paris Ile de France. 300 à 400 étudiantes et jeunes diplômées. 20 entreprises partenaires, 60 marraines : Comment composer son réseau, ateliers de coaching, stages et premiers emplois à destination des jeunes filles.

FICHE ACTION

L'ARF suggère que le plan mixité élaboré au niveau national trouve dans chaque Région sa déclinaison (à l'instar des Plans Jeunesse, Pauvreté…).

- Etablir la cartographie sexuée des métiers stratégiques et des formations dans les Régions.
- Développer une connaissance concrète d'un grand nombre de métiers chez les jeunes
- Former les acteurs de l'orientation, du Service public de l'orientation (à partir des conventions avec les CRIJ, les M.L.), les formateurs à la lutte contre les stéréotypes, les acteurs de l'Education populaire.
- Sensibiliser les jeunes et leurs familles, les entreprises à la mixité, aux métiers stratégiques, à l'articulation des temps de vie (organisation de salons, rencontres, création d'outils d'information et de communication).
- Conduire des actions spécifiques dans les Instituts de formations sanitaires et sociales (notamment en permettant l'adaptation des locaux à l'accueil de publics mixtes), lycées, universités et valoriser des actions innovantes et exemplaires (par exemple à partir des Conventions Vie Lycéenne et Apprentie).
- Inscrire systématiquement dans le PRDF la prise en compte de la double mixité

La Région devient chef de file en matière de développement économique. Inscrire la dimension égalité professionnelle dans son schéma et la décliner dans toutes les filières régionales.

- utiliser la cartographie sexuée régionale des métiers stratégiques et mettre l'accent sur les métiers en tension.

- sensibiliser et former les acteurs de l'emploi et de l'insertion : Missions Locales, Pôle emploi (rédiger une convention avec Pôle emploi ?), PLIE, intérim.

- Sensibiliser les entreprises dans chaque filière à travers les Pôles de compétitivité (PRIDES en PACA), les fédérations professionnelles et les Chambres Consulaires.

- sensibiliser les OPCA : focus spécifique égalité dans le cadre des nouveaux droits individuels à la formation (diffusion de l'information)

FICHE ACTION

Pour faire de la mixité professionnelle une réalité, il est impératif d'agir le plus en amont possible. C'est la conviction des initiateurs de ***Capital Filles*** : Orange et sept autres grandes entreprises partenaires.

S'il est vrai que les jeunes filles sont peu informées des attentes des entreprises à leur égard et des perspectives qui leur sont offertes, il est vrai aussi que les entreprises et les établissements doivent se mobiliser ensemble pour optimiser cette information. Aujourd'hui, les entreprises et enseignants en sont non seulement conscients, mais convaincus. Cette mobilisation conjointe est le propre de ***Capital Filles***.

Tout se joue dans une information de qualité qui favorise le choix d'une formation qualifiante, en toute autonomie et sans exclusive. En effet, comment espérer multiplier le nombre de femmes ingénieures alors même qu'en filières technologiques et professionnelles, les jeunes filles sont encore quasiment absentes des spécialités techniques et industrielles ?

En 2013-2014, ***Capital Filles*** :

Organise 200 ateliers, en concertation avec les enseignants de 62 lycées partenaires, au cours desquels les jeunes filles de Seconde, Première et Terminale rencontrent des professionnelles, y compris ingénieures et techniciennes, qui viennent témoigner de leurs parcours, formation, métier, expérience de femme dans l'entreprise et de la manière de conjuguer vie familiale et vie professionnelle. Ces rencontres avec des femmes référentes leur démontrent par l'exemple que "tout est possible". C'est la

Fait intervenir 600 marraines de ***Capital Filles***, spécialement formées pour accompagner une filleule de Terminale dans sa recherche d'informations et ses choix d'orientation et de formation.

Capital Filles accompagne exclusivement les jeunes filles scolarisées dans des lycées de banlieues et en zones rurales, confrontées à des difficultés d'ordre culturelles, sociales, économiques et particulièrement éloignées de l'information sur l'entreprise. Compte tenu de ces difficultés, leur réussite au bac montre que ces jeunes filles ont souvent de "hauts potentiels"...une raison de plus pour mobiliser en leur faveur des moyens exceptionnels. C'est ce que, avec leurs enseignants, ***Capital Filles*** se propose de faire.

& formations industrielles.

Des actions de promotion des métiers industriels sont menées auprès de plusieurs milliers de jeunes-filles sur l'ensemble du territoire (exemple : Route des microtechniques au féminin, campagne elles font l'industrie, journées Industrielles, visite de sites industriels dédiés aux femmes lors de la journée de la femme….) L'opération *Classe en entreprise* permet également à de nombreuses jeunes filles de « vivre » l'entreprise industrielle et de découvrir ses métiers.

Développer le recrutement des femmes dans les métiers industriels. De nombreuses actions spécifiques ont pu être menées vis-à-vis des femmes sur des métiers en tension (« femmes ascensoristes », carrefour des carrières au féminin, 100 femmes-100 métiers – journées de sensibilisation aux métiers….)

Formation des conseillers emploi-formation des structures emploi-formation au kit'Métiers.

Elaboration, par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie, de deux guides à destination des entreprises :

- Le premier est un guide explicatif et incitatif portant sur les attitudes facilitant l'intégration des femmes, dans les métiers de la métallurgie traditionnellement masculins et, plus généralement, dans les entités où elles sont peu nombreuses.
- Le second est un guide pratique d'information et de sensibilisation sur les facteurs susceptibles de favoriser le déroulement de carrière des femmes.

Ces deux guides sont en ligne sur le site de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie : www.observatoire-metallurgie.fr

GLOSSAIRE

Mixité professionnelle : Il s'agit d'un équilibre plus « juste » de la répartition homme/femme dans les différentes familles professionnelles.

Féminisation du travail : C'est l'augmentation de la part des femmes dans un métier ou secteurs d'activité identifié comme masculin.

Emancipation de la femme : C'est l'amélioration et l'augmentation de la situation et des droits des femmes.

Parité hommes/femmes : La parité à pour objectif de réduire les inégalités hommes/femmes. Lorsqu'on parle de parité en terme quantitatif dans un métier on entend 50% d'hommes et 50% de femmes (représentation égalitaire).

Ségrégation professionnelle : Il s'agit de la mise à l'écart d'une personne ou d'une population dans le monde professionnel.

Egalité professionnelle : Donner aux femmes (et aux hommes) les mêmes droits professionnels : c'est-à-dire permettre aux femmes d'accéder à tous les métiers et à tous les niveaux de responsabilités.

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS…….
RESUME……..
SOMMAIRE…….
LISTE DES ABREVIATIONS…….....
INTRODUCTION……..1

PREMIERE PARTIE : REVUE DE LITTERATURE……...3

Chapitre 1 : Une volonté de plus en plus marquée des pouvoirs publiques et des entreprises d'agir pour une meilleure mixité des métiers……3

1) Un état des lieux de la situation de l'emploi et de la mixité en France durant ces dernières années……4
   - **Certains métiers sont fortement marqués par la ségrégation professionnelle…..5**
   - **La moitié des femmes se concentrent dans une dizaine de métiers…….6**
   - **Les métiers à dominance masculine sont plus nombreux…….6**
   - **Une évolution est en cours……7**
   - **Les hommes et les femmes les plus diplômés occupent des postes de plus en plus similaires……8**

3) Un constat : une orientation inégalitaire……...11

4) Les réformes et engagements pris pour une meilleure mixité professionnelle……22
   - **Au niveau des entreprises……...23**
   - **Au niveau de l'école……24**
   - **La concrétisation de la mixité professionnelle dans les entreprises……...25**

Chapitre 2 : La mixité des métiers : une volonté pas toujours facile à appliquer……32

2) Les freins et les obstacles à la mixité des métiers et à la pénurie de femmes dans les métiers à connotation technique……...32

- **Les stéréotypes de genre……32**
- **Reconnaissance et intégration des femmes en entreprises……33**
- **La classification des métiers……..34**
- **Articulation vie privée / vie professionnelle……36**
- **Faibles convictions de certaines entreprises……37**
- **Importance des acteurs qui interviennent dans l'orientation des jeunes……..37**

5) Une évolution nécessaire des mentalités pour déconstruire les stéréotypes de genre.....37

SECONDE PARTIE : ANALYSE DES RESULTATS……..43

Chapitre 1 : Méthodologie et démarche adoptée du mémoire……43

3) Choix du sujet……...43
6) Déroulement du travail de recherche……44
7) Méthode de recueil de données……...46

- **Le choix de la méthode……46**
- **L'outil utilisé pour les entretiens……...48**

Chapitre 2 : Analyse des résultats et interprétation……49

4) Hypothèses de réponse à la problématique……...49

- **Hypothèse n°1……..50**
- **Hypothèse n°2……..51**
- **Hypothèse n°3……..51**
- **Hypothèse n°4……..51**
- **Hypothèse n°5……..52**
- **Hypothèse n°6……..52**

8) Résultats de l'enquête et leur interprétation……..53

- **Analyse des résultats……...53**
- **Interprétation des résultats……...58**
- **Conclusion et limites de l'enquête……62**

CONCLUSION……63

BIBLIOGRAPHIE……65

WEBOGRAPHIE……..67

ANNEXE……..69

GLOSSAIRE……93

TABLE DES MATIERES……94