



HAL
open science

La féminisation des métiers scientifiques et techniques dans le secteur industriel

Laura Ohresser-Rodriguez

► **To cite this version:**

Laura Ohresser-Rodriguez. La féminisation des métiers scientifiques et techniques dans le secteur industriel. Sciences de l'information et de la communication. 2020. dumas-03213915

HAL Id: dumas-03213915

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-03213915>

Submitted on 30 Apr 2021

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.

Copyright

Mémoire de Master 2

Mention : Information et communication

Spécialité : Communication Ressources humaines et conseil

Option : Ressources humaines, management et organisations

La féminisation des métiers scientifiques et techniques dans le secteur industriel

Responsable de la mention information et communication
Professeure Karine Berthelot-Guiet

Tuteur universitaire : Anne Jacquelin

Nom, prénom : OHRESSER-RODRIGUEZ Laura

Promotion : 2019-2020

Soutenu le : 23/09/2020

Mention du mémoire : Très bien

Remerciements

Je souhaite remercier toutes les personnes qui m'ont aidé pour la réalisation de ce mémoire.

En premier lieu, je tiens à remercier David Tournadre et Laurent Carcassonne, qui, malgré leur poste à responsabilité, ont su m'accorder du temps pour réaliser mes entretiens.

Je tiens à remercier également mes collègues du Campus Management et du Talent Acquisition de m'avoir aiguillée, soutenue et donné les clés pour réussir ce mémoire dans les meilleures conditions malgré des circonstances sanitaires particulières.

J'adresse également mes remerciements au Celsa qui m'a permis d'acquérir d'excellentes connaissances dans le domaine des ressources humaines et de la communication, indispensable à mes yeux que ce soit sur le plan théorique ou professionnel.

Je souhaite tout particulièrement exprimer ma gratitude à ma tutrice universitaire Madame Jacquelin et à mon tuteur professionnel Monsieur Pissot qui m'ont encadrée dans mon travail, se sont montrés disponibles et m'ont donné de précieux conseils dans l'organisation et la structure de ce mémoire.

Enfin j'adresse mes plus chaleureux remerciements à ma famille qui m'a toujours soutenue dans mes projets.

Table des matières

Remerciements	1
Table des matières.....	2
Table des Figures.....	4
Introduction	7
Partie 1 : Les raisons d'une sous-représentation des femmes dans les métiers scientifiques et techniques	19
<i>A) La transmission des stéréotypes de sexe comme justification d'une sous-représentation des femmes</i>	<i>19</i>
1) Les origines de la vision genrée de la société : la construction d'un stéréotype ...	19
2) Des stéréotypes infondés : la preuve scientifique	23
3) Les instances de socialisation: conséquences de la transmission des stéréotypes .	25
<i>B) Les lois mises en œuvre par le législateur pour remédier aux inégalités de fait entre les sexes.....</i>	<i>47</i>
1) Les évolutions législatives pour toujours plus de parité entre femmes et hommes	47
2) Le tournant législatif.....	50
Partie 2: Un concept légal théorique toujours en lien avec la réalité du terrain ?	56
<i>A) Un déterminisme social et un manque d'informations justifiant des disparités selon les secteurs et la profession</i>	<i>56</i>
1) Une parité loin d'être acquise selon les secteurs	56
2) Une parité loin d'être acquise selon les professions	61
<i>B) La problématique des quotas</i>	<i>64</i>
1) Une parité atteinte dans les CA/CS des entreprises cotées : une progression prometteuse	65

2) Mais cette parité s'arrête aux portes du pouvoir	67
3) Et rencontre des résistances	69
4) Alors que la diversité d'une équipe est source de performance pour l'entreprise ..	73
Partie 3 : La société sur le chemin de l'égalité professionnelle	77
<i>A) Mobilisation des acteurs/actrices en faveur de la féminisation.....</i>	<i>77</i>
1) Un gouvernement fortement impliqué sur le sujet via une politique progressiste et volontariste	77
2) Des entreprises engagées dans la féminisation des métiers	82
3) Des mesures d'accompagnement: les réseaux professionnels de femmes.....	91
<i>B) Résultats des enquêtes : La politique de féminisation chez Thales. Un bilan en demi-teinte.....</i>	<i>97</i>
1) Analyse des résultats.....	97
a) Des résistances à la politique de féminisation.....	97
b) Des interlocuteurs/interlocutrices impliqué(e)s par la problématique malgré quelques résistances de la part des homologues masculins.....	99
c) Une politique avec des résultats en demie-teinte	101
Conclusion.....	104
Bibliographie.....	109
Sites internet mobilisés.....	111
Table des Annexes	121
Résumé du Mémoire	145
Executive Summary	146

Table des Figures

Figure 1: Taux d'activité en 2018 selon le sexe et la durée depuis la sortie de la formation initiale	9
Figure 2: Salaire mensuel net médian en 2018 selon le sexe et la durée depuis la sortie de la formation initiale	11
Figure 3: Origine des différences de compétences professionnelles entre les femmes et les hommes	20
Figure 4: Compétences attribuées aux femmes et aux hommes	21
Figure 5: Perception des managers, femmes et hommes, sur les compétences selon le sexe	21
Figure 6: Les trois types de stéréotypes	22
Figure 7: Les stéréotypes sur les femmes en fonction de leur niveau hiérarchique	23
Figure 8: Martine, petite maman	26
Figure 9: Jouets dans les centres commerciaux	27
Figure 10: Taux de réussite au brevet en 2018	33
Figure 11: Taux de réussite au baccalauréat en 2018	34
Figure 12: Enseignements d'exploration suivis en seconde générale et technologique à la rentrée 2018 (%)	35
Figure 13: Orientations prises en 2017, à l'issue de la seconde générale et technologique	36
Figure 14: Enseignements de spécialité choisis en première générale à la rentrée 2019 ..	36
Figure 15: Part des femmes dans l'enseignements supérieur selon la formation ou le type d'institution en 2018	37
Figure 16: Taux d'emplois des diplômé(e)s à 30 mois de la sortie de l'université	38
Figure 17: Affiche publicitaire Jimmy Choo	41
Figure 18: Publicité de Ecf Bouscaren	42
Figure 19: Publicité Oral B	43

Figure 20: Affiches publicitaire de recrutement Uber	43
Figure 21: Affiches publicitaires Airbnb	44
Figure 22: Affiche Salons de l'étudiant	45
Figure 23: Affiche publicitaire Renault	45
Figure 24: Salaire moyen des femmes rapporté à celui des hommes	49
Figure 25: Catégorie socioprofessionnelle des personnes en emploi en 2018	57
Figure 26: Secteur d'activité des personnes en emploi en 2018	57
Figure 27: Origine du manque de femmes dans le secteur industriel	58
Figure 28: Moyens pour obtenir des informations liées aux projets professionnels de l'étudiante	59
Figure 29: Les modes d'informations des femmes pour choisir leurs études	60
Figure 30: Les métiers les plus féminisés	62
Figure 31: Les métiers les moins féminisés	62
Figure 32: Pourcentage de femmes au sein des CA/CS	65
Figure 33: Entreprises respectant le quota de 40% de femmes	66
Figure 34: Pourcentage de femmes au sein des CA et de leurs comités	67
Figure 35: Pourcentage de femmes au sein et à la présidence des comités spécialisés	68
Figure 36: Nombre de femmes et d'hommes aux postes de présidence des conseils	69
Figure 37: Pourcentage de femmes et d'hommes dans les entreprises non cotées	70
Figure 38: Evolution des stocks de sociétés immatriculées en France	71
Figure 39: Part des femmes dans les instances dirigeantes	73
Figure 40: Part des femmes dans les comex et codir	73
Figure 41: Campagne de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles	79
Figure 42: Communication sur les femmes modèles	85

Figure 43: Pourcentages de femmes à l'aise pour postuler à un poste de direction93

Introduction

“L’admission des femmes à l’égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation, et elle doublerait les forces intellectuelles du genre humain”¹ disait déjà Stendhal au 19ème siècle. Les intellectuell(e)s de l’époque semblaient avoir déjà compris l’importance de faire des femmes les égales des hommes dans tous les domaines de la société.

Comme tout changement en profondeur dans la société, l’égalité des femmes et des hommes est un chemin long et laborieux. Les femmes ont lutté longtemps pour que leur statut soit enfin reconnu comme les égales des hommes et cela passe par un certain nombre d’engagements politiques dont le droit de vote en 1944, première étape significative.

Longtemps considérées comme mères aux foyers, les femmes se sont émancipées dans le monde du travail et plus globalement dans la société à partir de la Seconde Guerre Mondiale, la société faisant appel aux femmes pour travailler dans les usines d’armements et dans l’agriculture.

Les années 1960 et 1970 marquent un tournant décisif pour la femme puisque son rôle au sein de la société commence à s’affirmer progressivement dans le monde entier. A cet égard, Mai 1968 concentre toutes les revendications des femmes de l’époque et un vent de libération féminine souffle sur l’Europe. En effet il ne s’agit plus seulement de se battre pour le droit de vote des femmes déjà acquis dans la plupart des pays européens mais de l’image de la femme dans la société à proprement parler et donc de la façon dont elle y trouve sa place. Cette transformation majeure de la place de la femme dans la société est d’autant plus importante qu’elle est conditionnée avant cette date à une autorité masculine. Les femmes passaient de l’autorité de leur père à celle de leur mari pour tout ce qu’elles entreprenaient y compris sur le marché du travail. Mai 1968 entraîne un bouleversement de cet équilibre machiste puisqu’il change la vision que les femmes ont d’elles-mêmes, la réappropriation de leurs corps et leur

¹ Stendhal and Del Litto, V. *De L'amour*. Paris: Gallimard, 1980, p.19

position par rapport aux hommes dans la société. Cela marque l'avènement d'une femme libre et indépendante, capable de prendre son destin en main sans dépendre des hommes.

Le marché du travail depuis les années 1980, bouleversé par ces changements sociétaux, va donc va voir arriver une génération de femmes de plus en plus qualifiées, ambitieuses et ayant les compétences nécessaires pour occuper des postes de cadres dirigeants, autrefois réservés aux hommes.

Depuis le fondement de la Vème République, le principe d'égalité fait partie des principes à valeur constitutionnelle. Sa mise en œuvre répond d'abord à une question de justice. Comme le souligne la Charte de l'égalité², l'égalité professionnelle recouvre 3 enjeux :

-Elle est « *un impératif démocratique qui doit se traduire par une volonté caractérisée d'une plus grande justice sociale en direction des femmes et pour une lutte au quotidien contre toutes les formes de discrimination* »

-Elle est « *une exigence sociale afin que les différents temps de vie soient également valorisés et assumés équitablement par les hommes et les femmes* »

-Elle est enfin « *une nécessité économique face la concurrence, à la compétitivité et au retournement démographique, auxquels sont confrontées les entreprises françaises. A ce titre, les femmes constituent un vivier de compétences dont l'économie a besoin* »

Les acteurs/actrices de l'entreprise tout comme l'ensemble des acteurs/actrices qui composent notre société sont garants du respect du principe d'égalité. Il leur revient de façon concrète et dans les actions du quotidien de « *conforter la place des femmes au sein des entreprises et dans le champ des initiatives économiques, en leur garantissant une égalité de traitement pour assurer une croissance riche en emplois, bénéfique aux hommes et aux femmes de notre pays* ».

Afin de guider les entreprises vers une égalité femmes-hommes et de favoriser une meilleure intégration des femmes dans le marché du travail, le législateur s'est efforcé d'appliquer ce

² Brigitte Grésy, Sylvie Zimmermann, Christophe Pareschi, Françoise Philippe-Raynaud; *La Charte de l'Egalité*; 2014; https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/charte_egalite.pdf.

principe à travers de mesures incitatives mais aussi dissuasives. A titre d'exemple, l'arrêt n° 80232 Dame Peynet du 8 juillet 1973³, voit l'institutionnalisation d'un nouveau principe général du droit, celui interdisant à un(e) employeur/employeuse de licencier une femme enceinte. Avec cet arrêt, le Conseil d'Etat, légifère dans le sens d'une plus grande équité en permettant que la vie privée d'une salariée n'ait pas d'impact sur sa vie professionnelle, posant ainsi les bases de la jurisprudence actuelle.

Malgré un cadre juridique renforcé ces dernières années, des femmes massivement présentes sur le marché de l'emploi, représentant presque la moitié de la population active, et une meilleure réussite à l'école que les garçons, les inégalités perdurent.

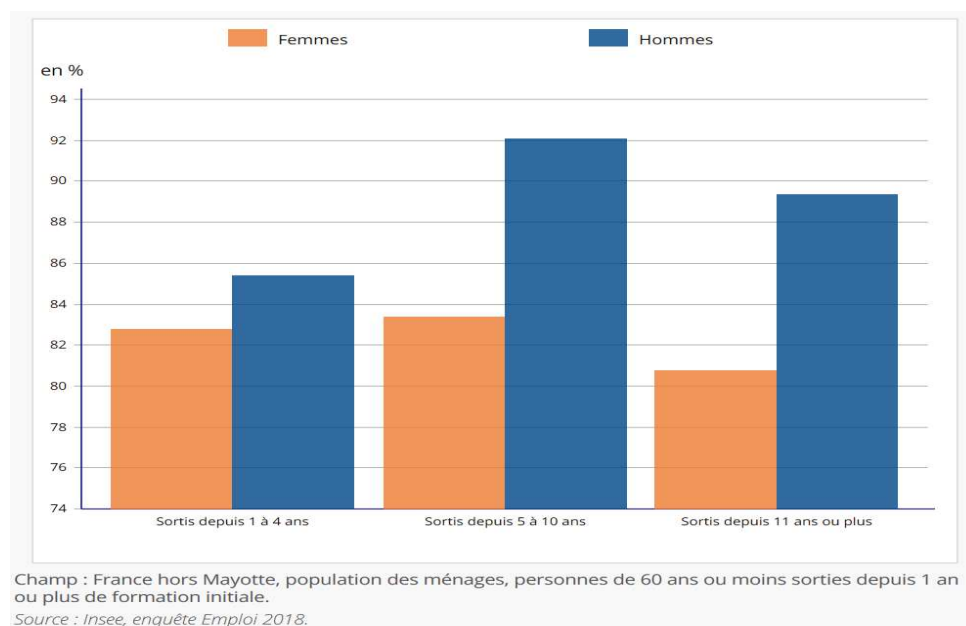


Figure 1: Taux d'activité en 2018 selon le sexe et la durée depuis la sortie de la formation initiale⁴

A la lecture du graphique de l'INSEE ci-dessus, il est intéressant de constater que si en début de carrière, l'écart est mineur, celui-ci se creuse au bout de 5 ans atteignant 9 points de différence entre femmes et hommes.

On peut constater qu'à la sortie de la formation initiale, quelle que soit la durée, les écarts subsistent et progressent de façon croissante plus les années passent. Cette disparité peut

³Legifrance; Conseil d'Etat Assemblée du 8 juin 1973 n°80232; 08/06/1973; https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CE_TATEXT000007643187&fastReqId=1019513308&fastPos=1

⁴Insee; Femmes et hommes sur le marché du travail: des écarts moins marqués en début de carrière, n°168; 13/11/2019; https://www.insee.fr/fr/statistiques/4248174#figure1_radio1

s'expliquer en partie par le fait qu'en vue de construire une vie familiale en parallèle de leur vie professionnelle, beaucoup de femmes font le choix parfois un peu forcé de mettre entre parenthèse leur vie et leur carrière afin de se consacrer à la maternité et à la vie de famille.

D'autre part, une fois en poste, les femmes sont le plus souvent en sous-emploi comme le souligne l'Insee⁵ qui comprend le temps partiel quelle que soit l'ancienneté. Ainsi, 12% des femmes se retrouvent en situation de sous-emploi contre 7 % des hommes et ce 4 ans après la fin de la formation. Cet écart continue de croître avec le temps. Cela confirme le fait qu'il s'agit bien d'une problématique principalement féminine.

“Pour les femmes, le recours au temps partiel augmente avec le nombre d'enfants à charge, alors que ce facteur a peu d'influence sur le travail à temps partiel masculin. Ainsi, 40,9 % des femmes salariées en couple avec au moins trois enfants à charge travaillent à temps partiel contre seulement 7,8 % des hommes”⁶.

Dans le même temps, la femme assure essentiellement la charge de la vie familiale et domestique. Selon l'enquête de l'Insee de 2012 à la maison, les femmes y sont plus impliquées que leurs conjoints et cela a peu évolué depuis 50 ans. Elles effectuent 72 % des tâches ménagères et 65 % des tâches parentales, pour en moyenne une heure trente de travail quotidien supplémentaire comparé aux hommes⁷.

L'écart de rémunération contribue également à créer des inégalités entre femmes et hommes. La progression des salaires avec l'ancienneté est plus marquée pour les hommes que pour les femmes.

⁵ idem

⁶ Insee; *Tableaux de l'économie française: Femmes et hommes*; 27/02/2020;
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4277649?sommaire=4318291>

⁷ Insee; *Economie et statistique: Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ?*; 29/10/2015;
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/1303232?sommaire=1303240>



Figure 2: Salaire mensuel net médian en 2018 selon le sexe et la durée depuis la sortie de la formation initiale ⁸

Comme le montre l’Insee dans son enquête Emploi 2018, “alors que l’écart de salaire mensuel net médian s’élève à 100 euros pour les débutants, il atteint 410 euros à partir de 11 ans d’ancienneté⁹”. Le temps partiel est un des facteurs de ces écarts salariaux. Pour les seuls salariés à temps complet, l’écart de salaire médian est moindre, passant de 70 euros entre 1 et 4 ans après la fin des études à 230 euros à partir de 11 ans d’ancienneté¹⁰.

Les femmes accèdent également plus difficilement aux postes de décision selon l’INSEE¹¹. En 2018, 25,9 % des femmes en postes sont sur des postes d’employé(e)s ou d’ouvrier(e)s non qualifié(e)s, contre 15,0 % des hommes. Leur part est bien inférieure lorsqu’il s’agit de postes à responsabilité. Ainsi elles représentent 15,7 % des cadres contre 20,8 % des hommes¹².

Enfin, on constate que les femmes se concentrent dans certains secteurs et certaines professions. En 2018, une étude du Centre d’Information et Documentation Jeunesse (CIDJ) montrait que sur 87 familles professionnelles, seules 13 sont mixtes. Une profession est considérée comme mixte lorsque la part des femmes et des hommes représente une part comprise entre 40% et 60% de ses effectifs¹³.

⁸ Insee, *Femmes et hommes sur le marché du travail: des écarts moins marqués en début de carrière*, n°168; 13/11/2019; <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4248174#consulter>

⁹ idem

¹⁰ idem

¹¹ Insee; *Tableaux de l’économie française: Femmes et hommes*; 27/02/2020; <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4277649?sommaire=4318291>

¹² idem

¹³ Gabrielle Predko; *Métiers genrés : quand les stéréotypes de genre biaisent notre orientation pro*; 30/01/2020; <https://www.welcometothejungle.com/fr/articles/metiers-genres-stereotypes-orientation>

C'est sous l'angle de la mixité et plus précisément au regard de la problématique de Thales à savoir la féminisation des métiers scientifiques et techniques dans le secteur industriel que nous aborderons le sujet.

Pour ce mémoire nous avons choisi d'utiliser l'écriture épiciène car nous avons fait le constat que la langue française utilisée de nos jours est encore discriminante. A cet effet, elle véhicule de façon directe et indirecte l'idée d'une société dominée par les hommes où la femme doit s'effacer au profit de l'homme. C'est pour cette raison que nous avons choisi d'utiliser la double flexion afin de supprimer la règle selon laquelle le masculin l'emporterait sur le féminin. Nous avons également fait le choix de féminiser le nom des métiers, les titres, les grades, les fonctions ainsi que d'accorder les verbes. Enfin nous avons prêté une attention particulière à utiliser l'ordre alphabétique lors des énumérations.

La « féminisation »¹⁴ peut se définir comme « l'augmentation de la proportion des femmes dans une profession, une organisation, selon le Larousse.

Thales fait face à ce défi dans la mesure où l'entreprise peine à attirer des femmes dans le secteur industriel et en particulier dans les métiers opérationnels, à savoir les métiers d'ingénieur(e)s. Ces métiers dits « masculins » attirent davantage d'hommes et très peu de femmes.

A cet effet, Thales s'est engagé depuis 2016 dans une politique volontariste pour recruter davantage de femmes dans ses équipes.

Le sujet de la féminisation étant assez large, nous nous focaliserons sur le secteur industriel en raison d'un grand nombre d'employé(e)s, d'une faible représentativité des femmes et de la perspective de création d'emplois dans celui-ci.

Selon les statistiques de l'Insee¹⁵, le secteur industriel est le 2^{ème} plus gros employeur (13,3%) après le secteur tertiaire où les femmes sont majoritairement présentes. En 2018, le secteur d'activité tertiaire comptait 76,1 % des personnes en emploi. Parmi ce pourcentage, la part de femmes était particulièrement élevée puisqu'elles représentaient 87,8 %. Cette

¹⁴Larousse; *Féminisation*; Edition Larousse 2017;

<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/f%C3%A9minisation/33211>

¹⁵Insee; *Tableaux de l'économie française: Femmes et hommes*; 27/02/2020;

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4277675?sommaire=4318291>

surreprésentation se justifie leur présence accrue dans l'enseignement, la santé, l'hébergement médico-social et l'action sociale ou encore les services aux ménages, secteurs regroupant à eux seuls 41,8 % des emplois occupés par les femmes, contre 14,1 % de ceux occupés par les hommes.

Il apparaît donc que nombreuses sont les entreprises de ce secteur qui rencontrent des difficultés à recruter des femmes notamment dans le monde de l'aéronautique, l'automobile, l'énergie, le ferroviaire, le maritime, le spatial, le numérique.

Mais la donne pourrait bien changer, poussée par une conjoncture économique toujours plus encline à faire appel en masse aux ingénieur(e)s. Cette tendance de fond à l'horizon 2022 pourrait constituer une formidable opportunité prometteuse pour de nombreuses femmes ingénieures, désireuses de se faire une place dans ces filières traditionnellement préemptées massivement par les hommes. Ainsi c'est le cas des ingénieur(e)s et cadres techniques de l'industriel, les personnels d'études et de recherche, et les ingénieur(e)s de l'informatique¹⁶.

Selon l'enquête de Pôle Emploi d'Avril 2019, l'industrie est donc un secteur d'avenir puisque d'ici 2015, 250 000 recrutements par an sont prévus d'ici 2025¹⁷.

Conscientes que cette demande accrue de profils scientifiques, spécialement de profils ingénieur(e)s sera en recrudescence dans les années à venir dans un marché du travail déjà fortement sous tension, et ce dans toute l'Europe, les institutions européennes se mobilisent.

Ainsi dans la résolution du Parlement européen du 9/09/2015 , ce dernier « *considérant que la science joue un rôle clé dans l'économie européenne (...) et qu'un nombre insuffisant de personnes disposant de compétences en sciences, technologies, ingénierie et mathématique est un préalable indispensable à la mise en œuvre du programme européen pour la croissance et l'emploi et la réalisation des objectifs de la stratégie Europe 2020 (...) prie instamment les Etats membres de reconnaître le potentiel d'une orientation de qualité et de lancer des*

¹⁶Dares; *Les métiers en 2022*; avril 2015;

https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs_rapport_metiers_en_2022_27042015_final.pdf

¹⁷Pôle Emploi; *Enquête Besoins en Main-d'Oeuvre(BMO)*; avril 2019;

https://uimm.lafabriquedelavenir.fr/wp-content/uploads/2019/04/DP-convention-UIMM_18avril2019.pdf

formations encourageant les jeunes filles à poursuivre l'étude des domaines STIM à l'université¹⁸»

Le fait que même les plus hautes instances politiques et économiques européennes s'emparent du sujet nous encourage à penser qu'il s'agit d'un sujet particulièrement chargé d'enjeux qu'il est d'autant plus intéressant d'étudier que le secteur de l'industrie semble être en première ligne au moment d'assurer une égalité entre les sexes.

Afin de ne pas créer de confusions, il nous a paru important de définir plusieurs termes qui sont souvent confondus au moment d'aborder le sujet de la féminisation.

Tout d'abord on définit *l'égalité entre femmes et hommes* comme étant «*libres de développer leurs aptitudes personnelles et faire des choix en faisant abstraction des limitations imposées par les stéréotypes, une répartition rigide des rôles en fonction du sexe et des préjugés* ». Par ailleurs cela suppose que «*les comportements, les aspirations et les besoins différents des hommes et des femmes sont considérés, évalués et favorisés à l'égalité. Elle ne signifie pas que les femmes et les hommes doivent devenir identiques, mais que leurs droits, leurs responsabilités et leurs chances ne doivent pas dépendre de leur sexe*¹⁹».

Ce principe de base, fondement de notre République étant posé, définissant son corollaire qu'est la *parité* signifiant que : «*chaque sexe est représenté à égalité dans les institutions. C'est un instrument au service de l'égalité, qui consiste à assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles tout en respectant leurs spécificités*²⁰»

Le principe d'égalité entre les genres étant parfois compliqué à transposer dans la réalité au quotidien notamment sur le marché du travail, le législateur et les différents gouvernements successifs ont créé la notion d'*équité* entre les sexes afin de rétablir «*l'équilibre entre les genres*. Il est accordé «*aux femmes ou aux hommes afin de compenser le déséquilibre*

¹⁸Parlement Européen; *Résolution du parlement européen sur les carrières scientifiques et universitaires des femmes et les plafonds de verre*; 09/09/2015;
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2015-0311+0+DOC+XML+V0//FR>

¹⁹ Bureau international du Travail. *ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes*. Genève: Bureau international du Travail, 2008, p 62

²⁰Insee; *Parité et égalité entre femmes et hommes*; 21/05/2019;
<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1296>

historique et social qui les empêche de participer activement et de façon égale au développement de leur société. L'équité est un moyen utilisé afin d'atteindre l'égalité²¹"

Enfin la *diversité*, quant à elle, n'est pas un concept juridique puisqu'il s'agit d'un concept qui prend ses sources dans le quotidien de la population. Ainsi on a commencé à parler diversité dans les effectifs des entreprises suite à l'instauration d'un quota d'handicapé(es). Aujourd'hui, si la diversité n'est toujours pas définie par le législateur, nous pouvons estimer qu'elle est un outil pour prévenir les discriminations.

La notion de *mixité professionnelle* fait référence "*à la présence de femmes et d'hommes dans un même métier, sans être forcément paritaire²²*". Aujourd'hui, par convention, on estime qu'un métier est mixte lorsque "*les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40% et 60% des effectifs de la branche, du métier, de la catégorie professionnelle ou de l'emploi²³*".

Ce mémoire aura donc pour sujet la féminisation des métiers scientifiques et techniques dans le secteur industriel, véritable enjeu tel qu'évoqué précédemment en nous basant sur l'exemple de Thales, entreprise où j'effectue mon apprentissage et entreprise de référence et leader dans le secteur de l'industriel. Pour cela nous articulerons notre réflexion autour de la problématique suivante :

Dans quelle mesure Thales mène-t-il des actions efficaces en lien avec la féminisation des métiers scientifiques et techniques ?

Pour répondre à la problématique, nous ferons dans la première partie une analyse sociologique pour comprendre les raisons pour lesquelles les filles ne s'orientent pas vers les métiers

²¹Institut de statistique de l'Unesco; *Equité entre les sexes*;2003;
<http://uis.unesco.org/fr/glossary-term/equite-entre-les-sexes>

²²Udes; *Guide pratique sur l'égalité professionnelle femmes et hommes dans l'ESS*;septembre 2016;https://www.udes.fr/sites/default/files/public/fichiers/fiche_1_developper_la_mixite_de_s_metiers_2019_v2.pdf

²³Patrick Lebius; *Agir pour la mixité des métiers*; novembre 2014;<https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/144000737.pdf>

scientifiques et techniques ainsi que le rôle joué par les instances de socialisation. Nous étudierons également le cadre légal et ses évolutions au fil du temps.

Dans la deuxième partie nous analyserons les disparités selon les secteurs et les professions et les limites du cadre législatif au travers de la politique des quotas.

Enfin, dans une troisième partie nous nous focaliserons sur les acteurs/actrices mobilisé(e)s autour de la féminisation par le biais de recherches et d'entretiens afin de déterminer les actions mises en place en faveur de la féminisation, la manière dont elles sont vécues et les possibles résultats que peuvent avoir ces actions pour remédier à cet état de fait.

Pour conclure, plusieurs préconisations seront proposées dans chacune des parties de ce mémoire. Il semble hasardeux, voire irréaliste de proposer des préconisations chiffrées qui seront du ressort de chacun des acteurs/actrices et défini(e)s par rapport aux besoins qui se dégageront sur le terrain.

Ce mémoire s'appuie essentiellement sur des études scientifiques et des études des recherches documentaires en ligne et ouvrages sur le thème, sur le cours « Comprendre le genre » de Madame Anne Jacquelin, sociologue, auteure d'une thèse sur le genre et du cours sur la « Diversité » de Monsieur Pissot, expert en diversité et non-discrimination. Enfin il s'appuie également sur des entretiens menés avec différents interlocuteurs/interlocutrices internes²⁴ et externes à Thales.

Notre choix se porte sur cette entreprise en particulier dans la mesure où c'est dans cette structure que j'ai réalisé mon apprentissage. Les personnes interrogées sont légitimes du fait de leur expertise sur le sujet de mon mémoire (métier exercé, responsabilité dans l'entreprise, vocation ou intérêt pour le sujet). Nous avons interrogé autant de femmes que d'hommes au total pour respecter la parité F/H.

A travers ces entretiens, nous tenterons d'en savoir plus sur la politique de féminisation des métiers déployée au sein du groupe, les actions qui en découlent, le vécu et le degré d'implication des collaborateurs/collaboratrices sur le terrain. Ceci afin de répondre à la problématique de départ à savoir:

²⁴ Voir annexe n°1 : Pertinence des interlocuteurs/interlocutrices

Dans quelle mesure Thales mène-t-il des actions efficaces en lien avec la féminisation des métiers scientifiques et techniques ?

Nous avons choisi de ne pas procéder à une étude quantitative car elle ne rend pas assez bien compte de l'opinion et du vécu individuel de chaque personne, car elle extrapole essentiellement à partir de chiffres. En raison de la portée sociologique de ce mémoire, l'enquête qualitative semble un outil plus adapté pour comprendre le phénomène social de féminisation des métiers scientifiques et techniques à travers le positionnement et l'action quotidienne des interviewé(e)s, malgré un échantillon restreint (8 personnes), mais représentatif des différents échelons de l'organigramme du groupe. D'autre part, mes contacts réguliers avec les managers/manageuses et l'équipe recrutement à travers mes missions de recruteuse m'ont permis d'échanger sur cette problématique.

Pour recueillir les informations, nous avons opté pour des entretiens individuels semi-directifs à distance en raison de la crise sanitaire, entretiens prévus au départ en face à face. Cela n'a semble-t-il pas compromis la qualité de l'échange individuel. Ces entretiens individuels ont permis d'échanger sans contrôle social, étant donné que le sujet est plutôt sensible et d'éviter que la parole soit prise par des leaders comme dans les focus group. En effet *“ils permettent aux gens de s'exprimer dans leur propre voix, plutôt que de se conformer à des catégories et les conditions qui leur sont imposées par d'autres²⁵”*. Cela a permis de relancer les interviewé(e)s et de dynamiser l'échange. Il en est résulté une liberté de ton favorable à un échange authentique.

Pour confirmer ou infirmer nos hypothèses de départ, nous avons dégagé les grands thèmes qui ressortent des enquêtes menées sur le terrain à savoir la légitimité de la politique de féminisation menée par Thales, puis les actions et le degré d'implication des acteurs/actrices, enfin les résultats pour le groupe de cette politique.

Plusieurs hypothèses se sont dégagées autour de cette réflexion à savoir :

-La féminisation, un des leviers de l'égalité professionnelle

²⁵ Kohn, Laurence, et Wendy Christiaens; *Les méthodes de recherches qualitatives dans la recherche en soins de santé : apports et croyances*; 2014; <https://www.cairn.info/revue-reflets-et-perspectives-de-la-vie-economique-2014-4-page-67.htm>

Constatant que les femmes sont majoritairement sous-représentées dans les métiers scientifiques et techniques de Thales, il nous a paru important d'aborder ce point afin de comprendre dans un premier temps l'origine de cette sous-représentation et le processus de construction sexuée de l'individu, fruit d'une construction et de normes sociales intégrées.

Cette première étape nous permettra d'analyser en quoi la féminisation des métiers scientifiques et techniques contribue à l'égalité professionnelle et que celle-ci loin d'être nuisible à la productivité d'une entreprise, la favorise.

- La féminisation, conséquence d'une prise de conscience collective de la nécessité de faire évoluer les mentalités.

Cette hypothèse aura pour but d'interroger en quoi la présence d'acteurs/actrices engagé(e)s en faveur d'une égalité de fait entre femmes et hommes est nécessaire mais insuffisante pour profondément changer les mentalités et qu'un vrai travail de profondeur reste encore à mener. Ainsi nous examinerons les actions menées par les différents gouvernements en faveur d'une égalité entre femmes et hommes et ce, dès le plus jeune âge. Nous examinerons également les différentes actions menées par les entreprises dans ce domaine. Enfin, nous nous attacherons à analyser l'action concrète d'un certain nombre d'acteurs/actrices associatifs (réseaux professionnels féminins) dont l'action vise à pallier les dysfonctionnements structurels de la société en donnant aux femmes les outils tant matériels (infrastructures) qu'immatériels (cours de coaching, mentoring).

Partie 1 : Les raisons d'une sous-représentation des femmes dans les métiers scientifiques et techniques

A) La transmission des stéréotypes de sexe comme justification d'une sous-représentation des femmes

1) Les origines de la vision genrée de la société : la construction d'un stéréotype

On définit un stéréotype comme étant les “*croyances partagées concernant les caractéristiques personnelles, généralement des traits de personnalité, mais souvent aussi des comportements, d'un groupe de personnes* »²⁶

Ces stéréotypes tendent vers une catégorisation de l'individu en fonction de certains traits qui devraient le prédisposer à se conduire de manière conventionnelle. Sa spécificité est donc niée en raison de son assimilation à un groupe l'amenant, malgré lui, à affirmer la supériorité d'un(e) acteur/actrice extérieur(e) dans certains contextes.

Appliqués à la femme et à l'homme ce sont les stéréotypes de genre qui désignent “*des signaux qui associent des traits de caractère, des compétences, des attitudes à un sexe plutôt qu'à un autre et qui forgent notre vision de la place et du rôle des hommes et des femmes dans cette société*”²⁷

On définit trois types de stéréotypes selon l'étude IMS-Entreprendre pour la Cité Stéréotypes et Genre parue en 2012²⁸.

L'autostéréotype qui se définit comme ce que l'on pense de son groupe. Dans le cas que nous traitons, il s'agira pour la femme de la perception de son propre groupe. Il en sera de même

²⁶ Leyens, J.-P./ Yzerbyt, V./ Schadron, G. *Stéréotypes et cognition sociale*. Sprimont: Mardaga, 1996, p. 24.

²⁷ Costes, J., Houadec, V., & Lizan, V. (2008). *Le rôle des professeurs de mathématiques et de physique dans l'orientation des filles vers des études scientifiques*. Éducatons et formations, n°77, p 59

²⁸ Les entreprises pour la Cité ; *Les stéréotypes sur le genre*; mai 2012 ; <https://fr.calameo.com/read/0011308374757183910c4>

pour l'homme. Nous avons également l'hétérostéréotype. Les membres d'un groupe se représentent l'autre groupe d'une manière bien précise. Ce principe peut s'appliquer à la distinction femme-homme. Enfin le métastéréotype consiste à s'imaginer ce que les autres pensent de nous. C'est-à-dire ce que les femmes croient que les hommes pensent d'elles et vice versa.

Appliqué au monde de l'entreprise, il est intéressant de se pencher sur ce que pensent les femmes et les hommes respectivement dans le monde du travail.

Nous nous appuyerons sur les tableaux ci-dessous, publiés par IMS pour mener notre analyse.

Ainsi, selon l'étude IMS citée ci-dessus et réalisée auprès de managers femmes et managers hommes, *“les hommes et les femmes auraient des compétences professionnelles différentes. Les managers hommes sont 44% à le penser contre 51% de managers femmes interrogés²⁹”*.

D'OÙ PROVIENT LA DIFFÉRENCE DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ?	
Des gènes	29 %
De l'environnement	68,3 %

Figure 3: Origine des différences de compétences professionnelles entre les femmes et les hommes ³⁰

Ce tableau montre qu'en dépit des progrès de la science qui ont démontré qu'il n'y a pas de différence entre le cerveau d'une fille et d'un garçon mis à part le contrôle des fonctions physiologiques de la reproduction, on constate qu'environ 1/3 des managers/manageuses ont une vision erronée des origines des différences de compétences professionnelles.

En ce qui concerne l'environnement composé principalement de la famille, de l'école, des médias, des cercles de connaissance, 68.3% des managers/manageuses pensent qu'il aurait un rôle à jouer dans ces différences.

²⁹idem

³⁰idem

	COMPÉTENCES MASCULINES	COMPÉTENCES FÉMININES
SAVOIR	Intelligence logique, esprit de synthèse	Intelligence intuitive, créativité
SAVOIR-FAIRE	Sens de l'action, stratégie, combativité, leadership, autorité, charisme	Organisation, rigueur, sens du détail, travail en équipe, polyvalence
SAVOIR-ETRE	Négociation, gestion du stress, confiance en soi, communication	Ecoute, empathie, diplomatie, sensibilité

Figure 4: Compétences attribuées aux femmes et aux hommes ³¹

Le tableau ci-dessus reflète l'autostéréotype ainsi que l'hétérostéréotype en ce sens que les réponses illustrent des stéréotypes intégrés au sein d'un même groupe et à l'égard de l'autre.

A la lecture de ce tableau, les femmes auraient des compétences passives d'ordre relationnel comme l'écoute, l'empathie. Les hommes, quant à eux, seraient dans l'action, la décision et la stratégie. Ces résultats ne sont pas surprenants lorsque l'on constate qu'aujourd'hui les femmes ont du mal à accéder à des postes à responsabilités qui requièrent des compétences dites « masculines » ou bien que les filles s'orientent davantage vers les fonctions support, compétences qui leur sont socialement assignées.

		COMPÉTENCES MASCULINES	COMPÉTENCES FÉMININES
SAVOIR	Compétences intellectuelles	9.4%	11%
SAVOIR-FAIRE	Sens de l'action	27.4%	13.3%
	Professionalisme	5.05%	22.6%
	Management	16.75%*	9%*
	Compétences techniques	20.15%	13.1%
	Compétences physiques	7.25%	0.5%
SAVOIR-ETRE	Compétences relationnelles	9.8%	27.5%
	Compétences émotionnelles	4.2%	3.3%
TOTAL		100%	

Figure 5: Perception des managers, femmes et hommes, sur les compétences selon le sexe ³²

Ce tableau nous révèle ainsi des pourcentages élevés dans les savoir-faire chez les hommes traduisant leur réactivité avec 27,4%, leur pragmatisme avec 20,15 % et leur gestion avec 16,75%. Les femmes, quant à elles, se distinguent par une forme d'intelligence relationnelle de 27,5% et le respect des règles établies avec 22,6%.

³¹idem

³²idem

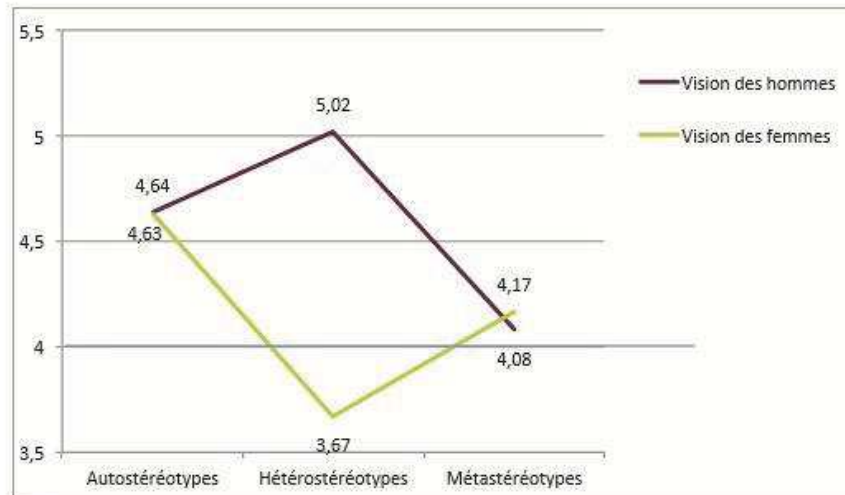


Figure 6: Les trois types de stéréotypes ³³

Quel que soit le sexe, il en ressort que les femmes et les hommes ont respectivement une vision positive de leur propre groupe avec 4.63 et 4.64, révélant une certaine partialité.

D'autre part on constate que les femmes n'ont pas un avis positif sur les hommes tandis que les hommes expriment le contraire vis-à-vis des femmes. L'homme ne se sent pas en danger puisqu'il a une place valorisante et est moins sujet à des discriminations. A l'inverse, la femme, plus exposée aux discriminations notamment en termes de rémunération, d'évolution de carrière ou encore d'accession à des postes de responsabilité, exprime de ce fait une vision négative vis-à-vis des hommes qui ne rencontrent pas ces difficultés. Cependant ces discriminations sont à nuancer car certains hommes expriment également des difficultés à atteindre des postes exigeant des compétences « féminines ».

³³idem

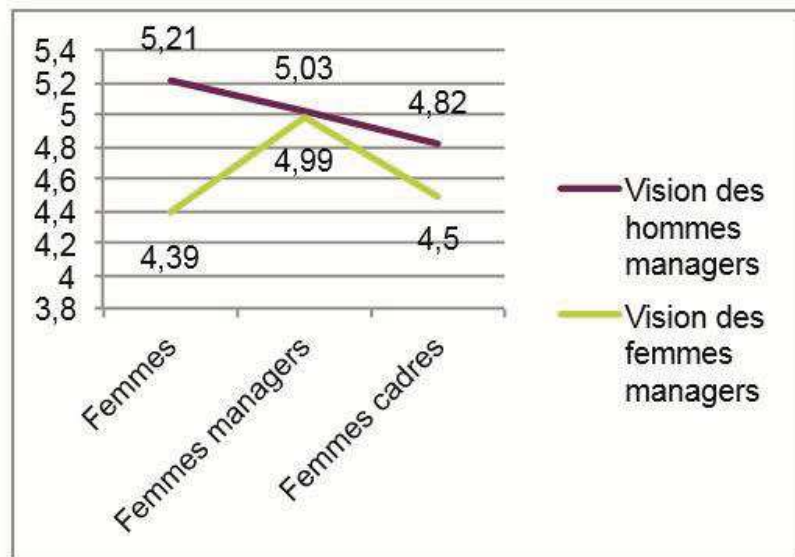


Figure 7: Les stéréotypes sur les femmes en fonction de leur niveau hiérarchique ³⁴

Les chiffres attestant que les managers hommes aient une image positive de la femme diminuent lorsque la femme atteint des postes à responsabilités tels que managers et cadres. Pour les managers femmes, il est intéressant de souligner que plus la femme atteint des postes à responsabilités, plus elle est valorisée dans son propre groupe dans un besoin d'identification.

2) Des stéréotypes infondés : la preuve scientifique

Les recherches engagées pour identifier des facteurs biologiques pouvant expliquer les différences entre femmes et hommes sont toujours bien plus nombreuses que celles qui mèneraient à démontrer que les facteurs environnementaux jouent un rôle prépondérant.

Une des raisons de ce parti-pris est avancée par Fillod qui fait allusion à une presse qui s'attache à « étayer le fondement biologique, naturel, évident des différences comportementales observées entre femmes et hommes³⁵ ».

Dans notre démarche de contrer les stéréotypes, nous mettrons l'accent sur les résultats de travaux de recherche menés par Catherine Vidal et Anne Fausto- Sterling (2000), toutes deux

³⁴Les entreprises pour la Cité ; *Les stéréotypes sur le genre*; mai 2012 ;

<https://fr.calameo.com/read/0011308374757183910c4>

³⁵ Odile Fillod. *De la nature des petits arrangements entre les sexes*. Savoir Agir, 20 p.29-34.

neurologues, qui s'accordent sur l'idée que les différences anatomiques ou chromosomiques ont une faible incidence sur les comportements de chaque sexe.

A l'issue de ses recherches sur les éventuelles différences de cerveau entre filles et garçons, Catherine Vidal met en avant qu'à la naissance, seuls 10% de nos neurones sont connectés entre eux, le reste se construit "*progressivement au gré des influences de la famille, de l'éducation, de la culture, de la société*"³⁶. Ce constat tend à écarter le fondement biologique des différences comportementales observées.

La seule différence que l'on peut souligner concerne le contrôle des fonctions physiologiques de la reproduction. En revanche, "*on ne trouve aucune différence entre les cerveaux des bébés filles et des bébés garçons concernant toutes les autres fonctions du cerveau, qu'elles soient cognitives – telles que l'intelligence, la mémoire, l'attention, le raisonnement – ou sensorielles, comme la vision ou l'audition. C'est ce qui se passe après la naissance qui compte le plus. Les interactions de l'enfant avec son environnement social, affectif, culturel vont en effet jouer un rôle majeur dans la construction du cerveau.*"³⁷ Nous sommes amenés à en déduire que la socialisation conforme nos cerveaux.

Rien n'est joué donc à la naissance; le cerveau continue donc de se développer et se trouve soumis à son environnement qui contribue à 90% des connexions neuronales. Par conséquent, chaque individu a un cerveau différent lié à sa propre histoire. Cependant notre cerveau est plastique et se modifie à chaque moment de la vie en fonction des interactions. Ainsi rien n'est figé dans les neurones. L'être humain a "*un libre arbitre qui lui permet une liberté de choix dans ses actions et ses comportements*"³⁸.

Ce libre arbitre n'est donc que théorique car dans les faits ce sont les facteurs externes qui déterminent sa conduite. A cet égard nous allons nous pencher sur les instances de socialisation.

³⁶ Catherine Vidal; *Les neurones du genre*; 07/09/2011;

https://www.liberation.fr/sciences/2011/09/07/les-neurones-du-genre_759428

³⁷ Lucie Souiller; *Les hommes et les femmes ont-ils des cerveaux différents ?*; 25/05/2013;

https://www.lemonde.fr/societe/article/2013/05/25/les-hommes-et-les-femmes-ont-ils-des-cerveaux-differents_3174565_3224.html

³⁸ *idem*

3) Les instances de socialisation: conséquences de la transmission des stéréotypes

Au fur et à mesure qu'ils grandissent, les filles et les garçons tendent à adopter ce que Pierre Bourdieu appelle "*des dispositions*³⁹" genrées spécifiques c'est-à-dire "*l'ensemble des manières d'agir et de penser socialement définies comme masculines ou féminines, que les individus ont intériorisés au cours de leur histoire et qui les conduisent à agir d'une manière spécifique dans des contextes déterminés*⁴⁰"

Nous allons présenter les différentes instances qui interviennent dans le processus de socialisation et qui contribuent à rendre évidente la distinction entre les sexes, à commencer par la **famille**, véritable berceau de la reproduction des rôles sexuels.

Dès la naissance, les parents vont avoir des attentes sexuées différentes selon le sexe de leur bébé. Il s'agit de pratiques inconscientes conditionnées par la réalité environnante. Ce phénomène n'est pas ; réfléchi; il est spontané chez les parents. Cette différenciation participe à créer des inégalités dès le plus jeune âge, ce qui aura des répercussions par la suite.

Influencés inconsciemment par la convention sociale, les parents feront un choix sexué des vêtements et stimuleront leur enfant de façon différenciée. Une approche plus corporelle sera privilégiée pour le garçon alors que pour la fille on mettra davantage sur la communication. C'est ainsi que dans leur enfance les garçons considérés comme plus "physiques" seront encouragés à expérimenter sur le terrain alors que les filles seront préservées de leur environnement car dites "fragiles". De plus, les filles sont encadrées dans leurs découvertes alors que les garçons sont davantage livrés à eux-mêmes dans le souci de les rendre autonomes.

A leur insu, ces parents tombent dans les stéréotypes du masculin et du féminin. Ils vont coller aux enfants une étiquette de fille ou garçon en les sensibilisant différemment à leur environnement.

³⁹ Pierre Bourdieu. *La Domination masculine*. Paris: Le Seuil, 1998, p 23

⁴⁰ Martine Court. *La construction du rapport à la beauté chez les filles pendant l'enfance : quand les pratiques entrent en contradiction avec les représentations du travail d'embellissement du corps*. Sociétés et représentations, n° 24, 2007, p 97

Marie Duru-Bellat le souligne lorsqu'elle affirme: *“alors que les filles du même âge sont souvent accompagnées d'un adulte, on laisse plus facilement les garçons aller seuls à l'école dès la maternelle, et dès 8-10 ans, ils sont plus aptes à se repérer dans leur quartier avec une carte”*⁴¹

Ces différences s'étendent également aux jeux et livres que les parents donnent aux enfants. Quand on regarde les livres, les héros avec lesquels les enfants peuvent s'identifier revêtent très souvent des attributs masculins. On retrouve généralement des qualités telles que le courage, la force, le pouvoir. Quant aux mères, elles sont reléguées à leur rôle nourricier et protecteur et souvent illustrées par les animaux pour légitimer un penchant instinctif donc naturel. Les pères sont représentés avec un journal, un cartable tandis que les mères seront représentées à la maison avec le tablier ou du linge à la main. Nous pourrions citer l'exemple des livres de Martine de Gilbert Delahaye réédités et encore en vente aujourd'hui.

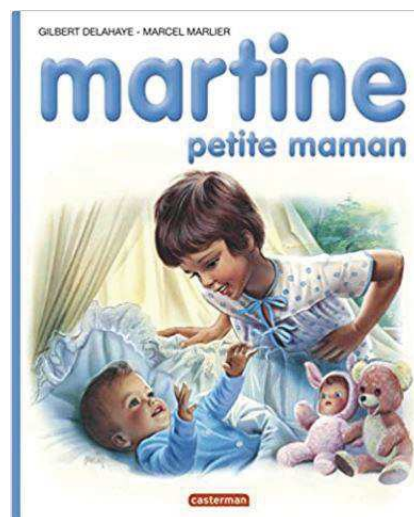


Figure 8: Martine, petite maman ⁴²

Dans le même ordre d'idées, les parents anticipent le choix des enfants en fonction du rôle destiné à être joué par chaque sexe. Les jouets sont choisis selon le sexe de l'enfant avant même que celui-ci n'ait exprimé ce qu'il préférerait. Pour les filles, le choix se porte souvent sur des jouets d'intérieur (poupées, dinette, maquillage...). Le garçon, lui, se voit offrir des jouets moins limitatifs en termes d'espace. Marie Duru-Bellat dit de ces jeux qu'ils sont *“inégalement*

⁴¹ Marie Duru-Bellat. La Tyrannie du genre. Paris: Sciences Po, 2017, p 32

⁴² Gilbert Delahaye; *Martine petite maman*; mai 1993;

<https://livre.fnac.com/a147359/Martine-Martine-petite-maman-Gilbert-Delahaye>

*stimulants intellectuellement*⁴³”. Les marques ont aussi leur part de responsabilité puisqu’elles accentuent des stéréotypes sexués dans les jouets, dans les catalogues ou encore dans la distribution. Cela se répercute dans les choix que les parents font en matière de jouets puisque tant la promotion que la mise en avant de jouets est biaisée dans les magasins. Qui d’entre nous n’a jamais vu ces allées roses et bleues dans les centres commerciaux ?



Figure 9: Jouets dans les centres commerciaux ⁴⁴

Pour rétablir une certaine neutralité, la Charte Macron pour la mixité des jouets⁴⁵ a été signée en septembre 2019 entre les acteurs/actrices du secteur des jouets, les incitant à déconstruire ces stéréotypes de genre ancrés dès le plus jeune âge.

Plusieurs travaux illustrent le lien entre les succès physiques des garçons et la pratique des jeux de construction ou des jeux vidéos. A l’inverse, les filles sont plus aptes dans leurs relations interpersonnelles étant habituées à parler aux poupées par exemple.

Une étude menée par Iris Marion Young⁴⁶ met en évidence que c’est la pratique physique qui dote les garçons d’un avantage et non leur “don naturel”. Lorsque l’on joue au ballon par

⁴³Marie Duru-Bellat. *La Tyrannie du genre*. Paris: Sciences Po, 2017, p 35

⁴⁴ Winston; *Théorie du genre, Théorie du jouet*; 17/02/2014; <http://bb80.wordpress.com/2014/02/17/theorie-du-genre-theorie-du-jouet/>

⁴⁵Ministère des Economies et des Finances; *Charte pour une représentation mixte des jouets*; 24/09/2019; https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/20190924_charte_pour_une_representation_mixte_des_jouets.pdf

⁴⁶ Iris Marion Young; *Throwing like a Girl*; 1980; https://warwick.ac.uk/fac/arts/english/currentstudents/undergraduate/modules/fulllist/special/transnational/iris_marion_young.pdf

exemple, certaines parties du corps sont plus mobilisées que d'autre “à tel point que très vite les anthropologues observent que filles et garçons n'exécutent pas de la même manière des gestes simples comme jeter un objet”. Mais alors qu'entre 7 et 12 ans, les jeunes garçons sont capables de lancer une balle beaucoup plus loin que les filles quand on leur demande de le faire avec leur bras dominant, il n'y a plus de différence entre les sexes quand on demande aux enfants de le faire avec leur bras non dominant, moins entraîné⁴⁷”.

D'autre part, les parents vont orienter de manière incitative ou inconsciemment leurs enfants vers des loisirs sportifs différents selon leur sexe quels que soit les milieux sociaux. Comme l'explique Marie Choquet, « à 11 ans, 75 % des garçons font du sport en dehors de l'école contre 59 % des filles ; et l'écart augmente puisqu'à 18 ans, les chiffres sont respectivement de 60 % et de moins d'un tiers »⁴⁸ . Les filles pratiquent des sports où l'apparence est importante, tels que la gymnastique et la danse et très rarement des sports de combat.

Quant à l'exploration scientifique, les garçons seront plus souvent sollicités pour y prendre part que les filles⁴⁹ et ce, encadrés généralement par les pères. Les psychologues sont d'ailleurs tous d'accord pour conclure au rôle clé du père dans la construction de l'identité sexuée de l'enfant⁵⁰. Il est à la fois un modèle du masculin et un agent du maintien des stéréotypes.

La façon d'habiller les enfants reste un facteur important dans la construction du genre : les enfants apprennent à différencier les filles et les garçons par les vêtements et les accessoires (coiffure et habits).

Ces pratiques éducatives seront à l'origine de qualités différentes en fonction du sexe de l'enfant; les filles seront enclines à l'altruisme, à l'empathie et à l'affectif. En revanche, les garçons se centreront sur eux-mêmes et leurs passions. Rousseau illustre bien cet argument: “pourvu qu'ils soient indépendants et qu'ils aient du plaisir, ils se soucient fort peu de ce qu'on

⁴⁷ Marie Duru-Bellat. *La Tyrannie du genre*. Paris: Sciences Po, 2017, p 36

⁴⁸ Carine Guérandel; *Sport, filles et sociétés: un enjeu de cohésion sociale*; 2012; http://reseau.ufolep.org/sport_insertion/fichiers/ressources/Sport,%20Filles%20et%20Cites%20%20un%20enjeu.pdf

⁴⁹ Kevin Crowley et al; *Parents Explain more often to Boys than to Girls during Shared Scientific Thinking*; 2001, https://www.researchgate.net/publication/11904370_Parents_Explains_More_Often_to_Boys_Than_to_Girls_During_Shared_Scientific_Thinking

⁵⁰ Véronique Rouyer et al. , *Socialisation de genre et construction des identités sexuées*, art. cité

pense d'eux », tandis que les petites filles, « on les gouverne en leur parlant de ce qu'on pensera d'elles⁵¹ »

Par ailleurs, il ne faut pas oublier que les comportements des parents sont plus ou moins stéréotypés et ont une vision sexuée du féminin et du masculin. Une recherche canadienne montre *“une corrélation positive chez des filles de 7 à 13 ans, entre le fait d'avoir un père qui participe aux tâches ménagères et le fait pour les filles de se projeter dans des carrières ambitieuses moins contraints par les stéréotypes. De la même manière, les pères qui participent le moins aux tâches ménagères produisent des enfants conformes aux rôles sexués et dès le plus jeune âge. Ainsi selon sa famille, l'enfant aura des ressources différentes et ces dernières peuvent jouer un rôle dans la construction d'une fille ou d'un garçon.”*⁵²

Il ressort de ces analyses que cette omniprésence du stéréotype aura par la force des choses des répercussions importantes sur les choix d'orientation scolaire des filles et garçons. A cet effet, nous préconisons une sensibilisation des parents aux possibilités offertes par les STIM (Science, Technologie, Ingénierie, Mathématique) en termes d'emplois et de carrière au moyen de campagnes de communication nationale. Sensibilisé(e)s de cette manière, ils/elles seront d'autant plus enclin(e)s à inscrire leurs enfants à des événements bien médiatisés récompensant les filles scientifiques et techniques par le biais de concours de mathématiques par exemple. L'Etat, en accord avec l'Industrie, pourrait financer des initiatives en direction des STIM qui permettraient d'organiser des événements, de financer des ateliers etc. pour en accroître l'attractivité et par conséquent inciter les parents à faire des choix d'orientation différents pour leurs enfants.

Pour approfondir ce travail, des mesures d'accompagnements s'imposent. La société doit se donner les moyens à travers la formation des enseignants, des conseillers d'orientation de mieux accueillir les parents issus des milieux sociaux les plus défavorisés. Il s'agira de les sensibiliser aux enjeux de l'orientation et des stéréotypes qui ont la vie dure pour permettre à leurs enfants de ne pas se fermer de portes et faire des choix en connaissance de cause.

⁵¹ Jean-Jacques Rousseau. *Émile ou De l'éducation*. Paris: Garnier, 1961, p. 476

⁵² Alyssa Croft et al. *The Second Shift Reflected in the Second Generation*, Psychological Science, 2014, p. 1418-1428 ; Francine Deutsch et al. *Paternal Participation in Child Care and its Effects on Children's Self-esteem and Attitudes toward Gendered Roles*, Journal of Family Issues p. 1000-1024.

Cependant, la famille n'est pas la seule instance à influencer dans la vie d'une fille et d'un garçon. D'autres instances de socialisation notamment **les pairs**, jouent un rôle tout aussi important dans cette construction.

Au cours de leur enfance, les enfants notamment à l'école ont tendance à intégrer le groupe de même sexe. Maccoby et Jackin mettent en évidence ce phénomène. Aux Etats-Unis, « *dans leur étude longitudinale, Maccoby et Jackin (1987) ont trouvé qu'à 4 ans et demi à l'école maternelle, les enfants passent trois fois plus de temps de jeu avec les enfants du même sexe qu'avec des partenaires de sexe opposé-tout en passant du temps en groupes mixtes. A l'âge de six ans et demi ce même rapport était de 11 à 1*⁵³ »

Ainsi des groupes sexués se créent dans les différentes activités qui échelonnent la journée de l'écolier.

Maccoby montre, d'autre part, que les enfants, nourris de stéréotypes vont se conformer à ce qui est socialement reconnu et valorisé dans la société afin d'éviter d'être exclu(e)s et mal intégré(e)s.

Par ailleurs il met en avant que les filles et garçons ne pratiquent pas les mêmes jeux, ce qui par conséquent les sépare. Les garçons seront plus amenés à jouer à des sports physiques tandis que les filles éviteront ces derniers.

Leur regroupement par sexe pourrait s'expliquer par le fait qu'ils n'interagissent pas de la même manière lorsqu'ils souhaitent obtenir quelque chose. « *Si les filles font plutôt preuve de « suggestions polies » pour arriver à leurs fins, fort peu efficaces avec les garçons, les garçons emploient plutôt « des exigences directes » efficaces envers les garçons et les filles*⁵⁴

A l'analyse de ces résultats, il semblerait que plus les enfants passent de temps avec d'autres enfants du même sexe, plus ils se socialisent entre eux aux comportements "masculins" et "féminins" socialement reconnus par la société. De ce fait, ils entretiennent les stéréotypes de genre. Il apparaît aussi que malgré la mixité scolaire rendue obligatoire par la loi Haby⁵⁵ dans

⁵³ Eleanor E Maccoby; *Le sexe, catégorie sociale*; juin 1990; https://www.persee.fr/doc/arss_0335-5322_1990_num_83_1_2933

⁵⁴ Marie Buscatto, *Sociologies du genre*, Paris: Armand Colin, 2014, p 51

⁵⁵ Legifrance; *Loi n°75-620 du 11 juillet 1975 relative à l'éducation Loi Haby*; 1975; <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000334174>

tous les établissements publics d'enseignement, les stéréotypes continuent à se développer et les enfants se trouvent privés ainsi de la possibilité de connaître le sexe opposé.

Nous allons maintenant nous attarder sur le rôle de l'école qui cristallise des attitudes différenciées de la part des enseignant(e)s à l'égard des filles et des garçons.

L'école s'avère être un microcosme qui reproduit les schémas de la société avec des stéréotypes en place.

Dans l'enceinte de la classe, les enseignant(e)s, dans leur pratique pédagogique perpétuent la différenciation des genres. Cela commence par le langage et le lexique employés pour s'adresser à chacun des genres. Une attention particulière sera portée à l'apparence de la fille alors que pour le garçon, on soulignera son action.

D'autre part, la différence est faite dans le jugement des comportements de "dérive" à savoir l'agitation des élèves. Pour les filles, on les qualifiera de comportement déplorable et répréhensible et les garçons de dommageable. On observe donc une différence dans l'appréciation de la gravité des écarts de comportement.

Concernant les pratiques pédagogiques, on observe que les enseignant(e)s établissent davantage d'interactions avec les garçons dans un souci d'exploiter leur potentiel mais ils les réprimandent davantage dans l'attente de performance afin d'optimiser leur supposé "potentiel". Les contenus pédagogiques sont eux aussi teintés de différenciation.

En fonction de la matière étudiée, l'attente des résultats, est différenciée par sexes insistant plus sur les compétences scientifiques pour les garçons et littéraires pour les filles. *“En mathématiques, discipline connotée comme masculine, dès la fin du primaire, alors même, que filles et garçons réussissent (encore) aussi bien dans cette matière, les enseignant.e.s prédisent pour les garçons des réussites ultérieures supérieures à celles des filles”*⁵⁶

De ce constat nous pouvons déduire que les filles sont moins stimulées sur le terrain scientifique de l'apprentissage, creusant ainsi un fossé entre les sexes. Il est important de souligner que cette situation se produit quel que soit le sexe de l'enseignant(e) ce qui confirme encore une fois, l'intégration des stéréotypes dans le microcosme que représente l'école.

⁵⁶ Marie Duru-Bellat. *La Tyrannie du genre*. Paris: Sciences Po, 2017, p 49

Spencer, Steele et Quinn⁵⁷ font allusion à la menace du stéréotype pour démontrer que la performance d'une femme peut être affectée par le stéréotype lui-même qui consiste à estimer que les femmes ont des capacités moindres en mathématiques que les hommes⁵⁸.

Par ailleurs, il a été démontré que les effets du stéréotype étaient nuls lorsque l'on avait pris soin de préciser auparavant aux femmes que les 2 sexes réussissaient tout autant le test de manière générale.

L'influence des manuels scolaires joue un rôle capital dans la formation de ces stéréotypes. Certes l'école de la République a institué la mixité depuis de nombreuses décennies. Le principe juridique de l'égalité à l'école posée comme une donnée est une chose. Son application dans les manuels scolaires en est une autre. Quelle image d'ensemble se dégage-t-elle des manuels scolaires ? Selon Djénéba KEITA « *les observateurs et les observatrices étrangers et étrangères qui étudieraient de plus près nos manuels scolaires découvrirait une société française dans laquelle plus de 90 % des citoyens et des citoyennes seraient des hommes. Les grandes découvertes, l'art, la philosophie, les mathématiques seraient des domaines réservés aux garçons.* »⁵⁹

Sur le plan qualitatif, les femmes sont surtout représentées dans la sphère familiale et dans des métiers subalternes. Une école républicaine consciente des stéréotypes devrait mener une politique visant à contrecarrer la permanence de ces mêmes stéréotypes. Or il s'avère que « *rien ou presque n'y est dit pour en finir avec les stéréotypes ou équilibrer la représentation des*

⁵⁷ Steven J. Spencer, Claude M. Steele et Diane M. Quinn; *Stereotype Threat and Women's Math Performance*; 1999; <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0022103198913737>

⁵⁸ C. P. Benbow; *Sex differences in mathematical reasoning ability in intellectually talented preadolescents : Their nature, effects, and possible causes*; juin 1988; <https://www.cambridge.org/core/journals/behavioral-and-brain-sciences/article/sex-differences-in-mathematical-reasoning-ability-in-intellectually-talented-preadolescents-their-nature-effects-and-possible-causes/C0BC8628A056CB9B38A3464D2DF5FA44#>

⁵⁹ Valérie Sipahimalani, Irène Jami, Cécile Beghin, Capucine Larzillère, Huguette Klein, *Manuels Scolaires, Genre et égalité*; 02/07/2014; https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/images/actes_04_manuelscolaire_22122014_web.pdf

hommes et des femmes”⁶⁰. En outre lorsque les femmes sont citées dans les manuels d’histoire elles sont “objets de discours plutôt que des actrices de l’histoire”⁶¹

A la lumière de toutes ces constatations, comment les filles vont-elles se projeter dans la société où elles évoluent ? Il semble en effet problématique que dans un tel environnement sexiste une fille soit apte à puiser des modèles allant dans le sens de la femme actrice de son destin au plan social, voire historique.

Au sortir de l’école, les enfants s’auto-censurent, persuadés de ne pas être capables d’explorer d’autres champs d’apprentissage et de réussir. Les filles auront du mal à aborder sereinement les mathématiques ou la géométrie et les garçons seront rétifs à s’adonner à la lecture.

Ces conséquences peuvent s’observer dans l’orientation scolaire des jeunes. Malgré une meilleure réussite scolaire des filles, filles et garçons ne s’orientent pas dans les mêmes voies dans les études secondaires et supérieures, et ce phénomène s’accroît dans le supérieur et dans la vie professionnelle.

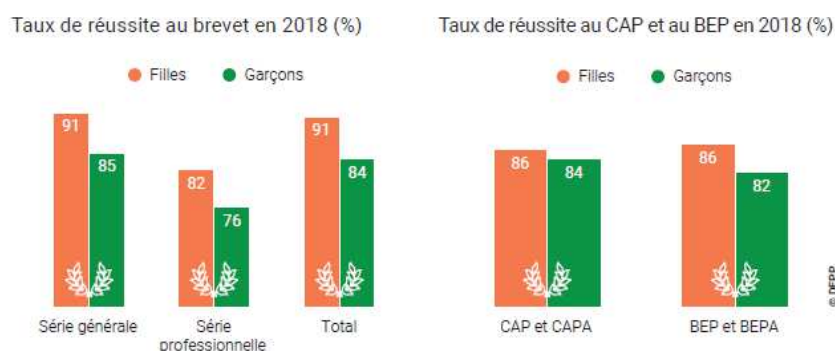


Figure 10: Taux de réussite au brevet en 2018 ⁶²

⁶⁰ Comité directeur pour l’égalité entre les femmes et les hommes, *Combattre les stéréotypes de genre dans l’éducation*; 02/12/2011; <https://rm.coe.int/1680596130>

⁶¹ Sabrina Sinigalia-Amadio, *Le genre dans les manuels scolaires français. Des représentations stéréotypées et discriminatoires* », 01/12/2013; <http://trema.revues.org/2665>

⁶² Boubou Traoré; *Filles et garçons sur le chemin de l’égalité de l’école à l’enseignement supérieur*; 2020; <https://www.education.gouv.fr/filles-et-garcons-sur-le-chemin-de-l-egalite-de-l-ecole-l-enseignement-superieur-edition-2020-289508>

En effet, selon le graphique ci-dessus, on constate que les filles réussissent mieux que les garçons au brevet des collèges quelle que soit la série envisagée.

Le constat reste le même pour le baccalauréat. Tous bacs confondus les filles réussissent mieux que les garçons avec respectivement au total, 91% et 86%. Et ce, quelle que soit la filière choisie, même scientifique.

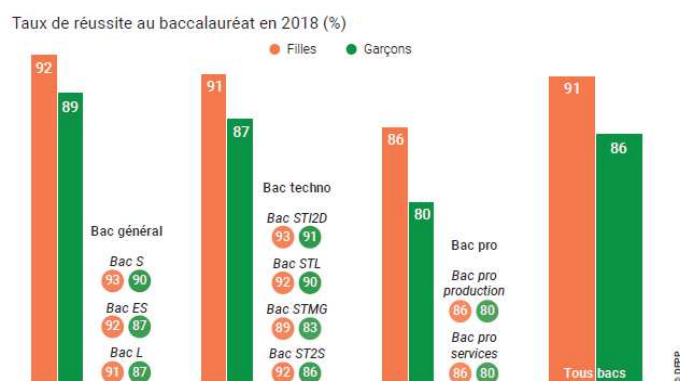








Figure 11: Taux de réussite au baccalauréat en 2018 ⁶³

Ces orientations genrées peuvent se constater dans le secondaire comme le montre le tableau ci-dessous:

⁶³idem

Enseignements d'exploration suivis en seconde générale et technologique à la rentrée 2018 (%)

Profil des enseignements d'exploration	Choix des filles	Choix des garçons
Profil économie-gestion (SES + PFE6)¹		
 4,1		
 4,4		
Profil lettres, langues, arts		
 40,1		
 19,9		
dont profil lettres, langues, arts avec sciences économiques et sociales	34,7	17,0
Littérature et société	19,0	8,6
Troisième langue vivante	8,3	4,1
Arts ²	10,6	5,6
Latin et/ou grec ancien (avec ou sans troisième langue vivante)	2,3	1,6
Profil scientifique ou technologique		
 55,8		
 75,7		
dont profil scientifique ou technologique avec sciences économiques et sociales	46,3	57,8
Méthodes et pratiques scientifiques	29,6	30,1
Sciences de l'ingénieur	2,7	12,1
Sciences et laboratoire	8,6	7,9
Santé et social	5,4	1,5
Création et innovation technologiques	1,4	4,8
Biotechnologies	2,2	1,8
Informatique et création numérique	2,9	12,7
Sciences de l'ingénieur + création et innovation technologiques	0,8	3,1
Biotechnologies + santé et social ou sciences et laboratoire	1,0	0,4
Autres profils scientifiques ou technologiques (y compris EPS)	1,1	1,5
Tous profils	100,0	100,0
Effectifs d'élèves (en milliers)	298	257

1. Sciences économiques et sociales + principes fondamentaux de l'économie et de la gestion. © DEPP
 2. Arts : patrimoine, arts visuels, arts du son, arts du spectacle, arts du cirque, création et culture design.

Figure 12: Enseignements d'exploration suivis en seconde générale et technologique à la rentrée 2018 (%) ⁶⁴

Les filles en seconde générale et technologique se tourneront davantage vers les enseignements littéraires tandis que les garçons vers des enseignements scientifiques et technologiques. Les sciences de l'ingénieur sont suivies par 2,7% de filles contre 12,1% de garçons. Rien d'étonnant si, plus tard, les écoles d'ingénieurs manquent de femmes dans leurs effectifs.

En première, ce phénomène persiste comme le montre le tableau ci-dessous:

Orientations prises en 2017 à l'issue de la seconde générale et technologique (%)

	Filles	Garçons
Première générale	69,2	60,7
- Première S	30,8	38,8
- Première ES	24,4	18,0
- Première L	14,0	3,9
Première technologique	22,4	28,0
- Première STI2D, STL, STAV	3,2	13,9
- Premières technologiques tertiaires ¹	19,2	14,1
Réorientation vers la voie professionnelle²	3,8	5,7
Seconde générale et technologique (redoublement)	3,3	4,6
Sorties³	1,3	1,0
Ensemble	100,0	100,0

1. Principalement STMG (gestion), ST2S (santé-social), STD2A (arts appliqués). © DEPP
 2. Y compris vers l'apprentissage.

⁶⁴idem

Figure 13: Orientations prises en 2017, à l'issue de la seconde générale et technologique ⁶⁵

Filles et garçons ne choisissent pas les mêmes séries, les filles iront davantage vers les premières ES, L et les garçons vers les premières S. 30,8% des filles se sont dirigées dans une première S contre 38,8% des garçons. Un chiffre qui en dit long sur les stéréotypes de genre.

Enseignements de spécialité choisis en première générale à la rentrée 2019 (%)

Enseignements de spécialité	Part des filles ayant choisi l'enseignement	Part des garçons ayant choisi l'enseignement
Mathématiques	61,4	77,8
Physique-chimie	39,0	56,5
Sciences de la vie et de la terre	44,7	40,6
Sciences économiques et sociales	42,4	35,1
Histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques	39,1	29,6
Langues, littérature et cultures étrangères et régionales ¹	34,9	20,1
Humanités, littérature et philosophie	25,3	9,0
Numérique et sciences informatiques	2,6	15,2
Sciences de l'ingénieur	1,6	11,1
Matières artistiques ²	8,0	4,0
Littérature et LCA latin ou grec	0,4	0,2

1. Les élèves ayant choisi deux LLCER (Langues, littératures et cultures étrangères et régionales) ne sont comptés qu'une fois. © DEPP
 2. Arts plastiques, cinéma-audiovisuel, théâtre, histoire des arts, musique, danse, arts du cirque.

Figure 14: Enseignements de spécialité choisis en première générale à la rentrée 2019 ⁶⁶

En première générale, après la réforme du baccalauréat, les garçons continuent de s'orienter majoritairement vers les enseignements scientifiques, comparés aux filles. Les matières plus littéraires telles que l'histoire géographie, les langues, la philosophie sont choisies par un grand plus grand nombre de filles. Dans les sciences de l'ingénieur les filles sont sous-représentées avec 1,6% contre 11% pour les garçons.

Ces différences dans les choix scolaires se confirment dans les études supérieures comme l'illustre le graphique ci-dessous:

⁶⁵idem

⁶⁶idem

Part des femmes dans l'enseignement supérieur selon la formation ou le type d'institution en 2018 (%)

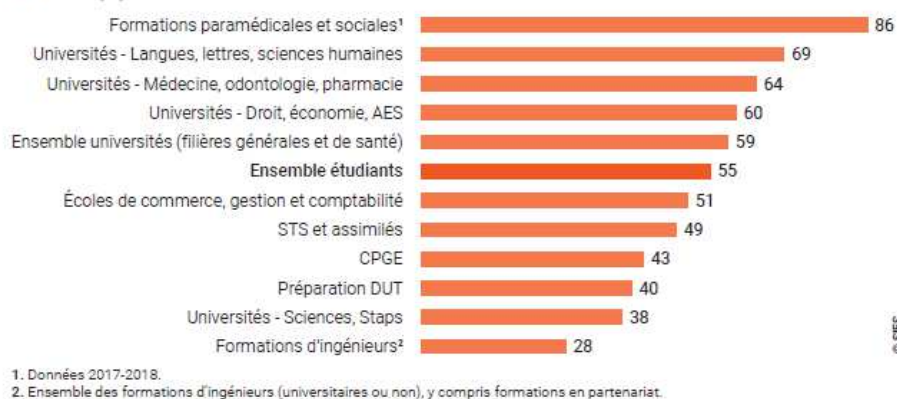


Figure 15: Part des femmes dans l'enseignements supérieur selon la formation ou le type d'institution en 2018 ⁶⁷

Ce dernier met en évidence, là encore, que les femmes choisissent massivement les enseignements littéraires. Autre constat : le nombre de femmes est inférieur à la moyenne avec 49% en STS, 42,6% en CPGE, 40,3% en DUT. Plus révélateur encore dans les formations d'ingénieur avec 27,7%.

30 mois après l'obtention de leur diplôme⁶⁸, elles s'insèrent aussi bien dans le marché du travail que les hommes mais gagnent moins que ces derniers. En DUT, l'écart de salaire est de 190, puis de 180 en Licence Pro et ce chiffre ne cesse d'augmenter selon la durée des études de l'étudiante avec 260 euros.

A diplôme égal, les femmes universitaires ont une moindre stabilité d'emploi que les hommes. Qui plus est, il s'agit d'emplois de niveau cadre ou professions intermédiaires, ce qui est moins valorisant.

⁶⁷idem

⁶⁸idem

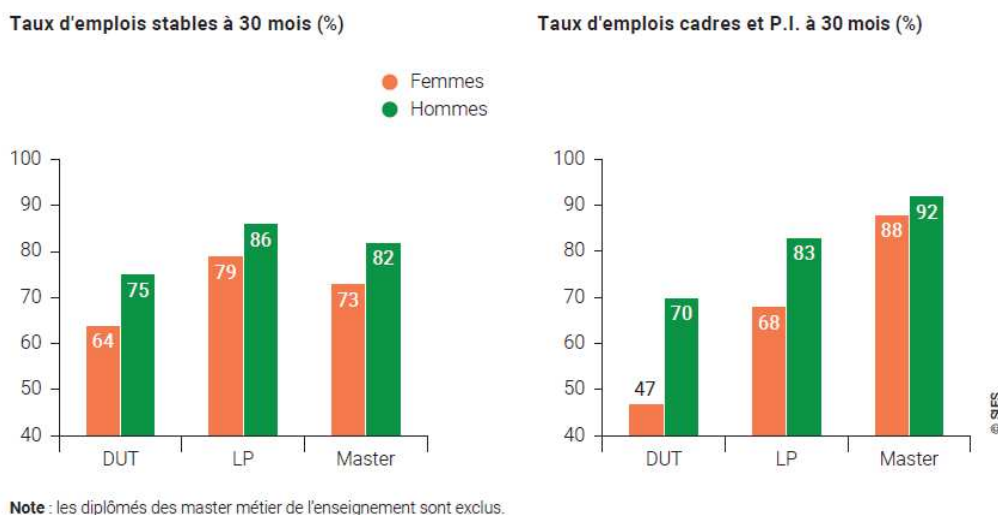


Figure 16: Taux d'emplois des diplômé(e)s à 30 mois de la sortie de l'université ⁶⁹

Ces choix d'orientation fonctionnent comme un révélateur d'une part entre l'image que chaque genre se fait de lui-même, d'autre part comme le résultat de la socialisation. Chez les jeunes ces choix sont très stéréotypés. Le fait de se projeter comme médecins, enseignant(e)s ou avocat(e)s pour les filles révèle le côté "protecteur" qui caractérise ces métiers-là évoquant l'image de la mère avec son enfant. Alors que les garçons se projettent davantage dans des métiers comme celui d'ingénieur ou d'informaticien, réputés plus "froids". On voit ici que ces choix ont été dictés par le processus de socialisation qui dissuade les filles de choisir des métiers plus scientifiques.

Dans les choix de leur futur métier, garçons et filles n'anticipent pas de la même manière, comme le souligne Mari-Duru Bellat dans son livre "*dans le choix d'une profession, les filles se distinguent des garçons par la grande importance qu'elles accordent au temps libre, alors que l'aspect financier est plus souvent mis en avant par les garçons*"⁷⁰. Il semblerait que ces dernières ne dissocient pas vie professionnelle et vie de femme. Les garçons en tant qu'hommes estimeront ne pas avoir à se poser cette question car ils ne renonceront pas à leurs métiers pour s'occuper de leurs enfants, ce qui n'est pas le cas des filles.

Tout se passe comme si les femmes se résignaient à ce que leur compagnon ne partage pas les charges domestiques "*pour y faire face, elles n'envisagent pas de partager équitablement les charges domestiques – ce qui est là encore une anticipation réaliste tant ce partage évolue*

⁶⁹idem

⁷⁰ Marie Duru-Bellat. La Tyrannie du genre. Paris: Sciences Po, 2017, p 54

*peu*⁷¹. Cela les amènera à choisir des carrières moins prestigieuses qui leur permettront de concilier métier et famille. Or les filles ne devraient-elles pas s'insurger contre ce "diktat social", d'une part en prenant conscience du rôle qu'a joué la socialisation dans leur choix, d'autre part en optant pour des filières davantage en accord avec leurs aspirations profondes.

Comme nous l'avons dit plus haut, l'école est le lieu où se perpétuent les stéréotypes de genre par les manuels scolaires et par l'ensemble du corps enseignant. Ces représentations en nous influençant inconsciemment, laissent à penser que les femmes ne pourraient pas prétendre embrasser des carrières scientifiques. Par conséquent elles ne s'autoriseront pas à se projeter dans des carrières scientifiques, alors même qu'elles ont de meilleurs résultats dans ces matières.

Nous préconisons tout d'abord d'agir contre les stéréotypes de genre à travers les manuels scolaires et de refondre la place des sciences dans l'éducation.

Une initiative intéressante telle que la Charte de la mixité des jouets signée en 2019 pourrait être étendue aux manuels scolaires. Le but étant de casser les stéréotypes de genre en intégrant davantage de femmes dans les manuels autant dans leur représentativité que dans leurs réalisations (femmes ayant contribué aux progrès de la science et présentes dans l'Histoire).

Toute politique d'amélioration d'un état de fait sociétal dépend de la formation et de la motivation de ceux qui sont appelés à la mettre en œuvre. Pour mettre en place une véritable culture scientifique, il semble nécessaire de modifier la formation des professeur(e)s des écoles. En effet "*les professeur-es des écoles sont, pour la plupart, issu-es de formations non scientifiques*⁷²". Leur aptitude à transmettre une image adéquate des STIM en sera affectée. Pire, vont-ils transmettre les bases d'une véritable culture scientifique et si c'est le cas, par quels moyens ? Plusieurs associations de femmes scientifiques telles que *Femmes & mathématiques*, *Femmes & Sciences* et *Femmes Ingénieurs*, ont préconisé, dans les IUFM, de former aux sciences les futurs enseignant(e)s et ce de manière obligatoire pendant toute la durée

⁷¹ Marie Duru-Bellat. *La Tyrannie du genre*. Paris: Sciences Po, 2017, p 55

⁷² *Femmes ingénieure; Proposition de femmes scientifiques et ingénieures pour plus de mixité dans les métiers d'ingénieur.es et scientifiques, janvier 2020; https://www.femmes-ingenieurs.org/offres/file_inline_src/82/82_P_38037_5e7a14c2bac52_5.pdf*

de leur formation. Ainsi cette formation les rendrait aptes à transmettre une meilleure image des sciences et à mettre en place une culture scientifique contrairement au saupoudrage actuel.

Cette culture dans le cadre de programmes refondus au niveau du primaire serait transmise par le biais d'une véritable initiation scientifique sous forme d'ateliers où le jeu aurait une place importante. Le but étant de redorer le blason des sciences qui ne rencontrent pas de prime abord un intérêt de la part des filles et des garçons. Cette initiation serait prévue à l'emploi du temps, rendant visible cette action pour tous.

Le collège prendrait le relais en organisant un certain nombre d'activités axées sur les sciences comme par exemple l'organisation d'une semaine des filles dans les sciences et technologies. Les rectorats soutiendraient logistiquement et financièrement ces initiatives.

D'autres actions pourraient être menées dans les collèges tels que des ateliers de découverte des sciences, l'invitation de femmes scientifiques, l'organisation de concours spécifiques aux filles. Pour donner plus de cohérence à ces actions, le Women's Forum⁷³ préconise la création au niveau des académies d'un Conseil à l'égalité fille-garçons dans les STIM qui se chargerait de suivre sur le long terme ces différentes actions. Ce conseil rassemblerait des chargé(e)s de mission, des référent(e)s égalité qui soutiendrait toutes les initiatives allant dans ce sens.

Pour renforcer ces initiatives, il serait également profitable d'organiser des cours d'été de découverte des sciences, du coding, des mathématiques. A cet égard, il faut souligner qu'en Italie, l'initiative "*In estate si imparano le STEM*" a permis à des milliers d'étudiant(e)s de découvrir ce domaine. L'Etat Italien, à travers l'action du Ministère de l'Egalité des chances, avait subordonné les financements à une participation des filles supérieure à 60% à ce projet. Plus largement l'Etat français pourrait financer plus particulièrement des projets incitant les filles à se diriger vers les STIM.

Constatant la faible part de femmes dans les enseignements supérieurs scientifiques et techniques, il semble nécessaire en termes de programmes d'aller à contre-courant des dernières évolutions, en particulier la réforme de 2019. Ainsi la mise en place au sein du

⁷³ Women'sforum; *Les femmes au coeur de l'économie*; Janvier 2020; <https://www-test.womens-forum.com/wp-content/uploads/2020/04/Womens-Forum-Rapport-Les-femmes-au-coeur-de-l%C3%A9conomie.pdf>

secondaire d'une formation obligatoire en mathématiques de la Seconde à la Terminale serait profitable. Cela est d'autant plus nécessaire qu'en amont "*une faible maîtrise des fondamentaux de la numération par les jeunes élèves issu-es du système scolaire français*⁷⁴" est ressortie de comparaisons des systèmes d'éducation internationaux.

Après avoir dégagé des préconisations pour remédier aux manques des institutions éducatives il nous a semblé intéressant d'aborder la publicité en particulier où les stéréotypes de genre persistent d'une manière particulièrement forte.

Nous sommes environnés par une pléthore de messages publicitaires qui agissent sur notre inconscient.

Si dans les années 50, les femmes étaient souvent assignées à leur rôle de ménagère, on pourrait penser que du fait des lois et des luttes des femmes la situation aurait évolué, d'autant plus qu'il y a de plus en plus de femmes au travail.

Force est de constater, que les publicités continuent d'être genrées et plus virulentes, exhibant ainsi une "femme objet", séductrice, et asservie et un homme dominant. La femme est très souvent comparée à un produit de consommation et souvent dénudée comme le montrent les images ci-dessous:



Figure 17: Affiche publicitaire Jimmy Choo ⁷⁵

⁷⁴ idem

⁷⁵ Christian Blanc; *Jimmy Choo Man Intense: Le nouveau parfum masculin et raffiné*; 02/01/2017; <https://www.essentialhomme.fr/jimmy-choo-man-intense-nouveau-parfum-masculin-raffine/>



Figure 18: Publicité de Ecf Bouscaren ⁷⁶

Selon la dernière étude AdReaction de Kantar⁷⁷, pour 90% des spécialistes, les femmes seraient représentées positivement dans la publicité. Cependant lorsque l'on s'adresse aux consommateurs et consommatrices, le résultat diffère. En effet 45% pensent que les femmes ne sont pas représentées correctement dans la publicité. Il semblerait que les publicitaires ne soient pas conscients du caractère sexiste de leur message à moins qu'ils/elles ne l'utilisent sciemment, ce qui serait une preuve de leur mauvaise foi.

Toujours selon cette étude, la France reste (37%) plus qu'ailleurs (25%) un pays valorisant le sexe masculin au détriment du sexe opposé. A cet effet, les hommes apparaissent plus souvent dans les publicités. Dans celles qui mettent en scène des intellectuels, médecins ou scientifiques, la part des femmes est quasi nulle avec 4%. Inconsciemment les femmes seront dissuadées d'aller vers des métiers scientifiques. Les publicités accordant une part égale aux hommes et femmes sont moindres avec 18%.

⁷⁶Laurence Creusot; *La pub Bouscaren qui fait débat*;30/01/2014; <https://france3-regions.francetvinfo.fr/occitanie/herault/montpellier-metropole/montpellier/pub-bouscaren-qui-fait-debat-405365.html>

⁷⁷Kantar; *Représentation des femmes dans la Publicité : et si l'on remettait les pendules à l'heure?*;26/09/2019;<http://www.millwardbrown.com/docs/default-source/france-downloads/adreaction/cp-adreaction-2019.pdf?sfvrsn=2>



Figure 19: Publicité Oral B ⁷⁸

Les personnages masculins sont toujours représentés sous un meilleur angle. Ils seraient valorisés 38% de plus que les femmes. Ces derniers représentent souvent l'autorité, l'ambition tandis que les femmes sont illustrées comme des femmes soumises et irresponsables. Ci-dessous des campagnes de recrutement de Uber de 2018 et Airbnb en 2015:



Figure 20: Affiches publicitaire de recrutement Uber ⁷⁹

Cette campagne de recrutement met en scène un homme et une femme faisant le même métier, mais qui en parallèle ne s'adonnent pas aux mêmes activités. L'homme sera entrepreneur et

⁷⁸ France Inter; *Les publicités télé toujours très sexistes en France*; 31/10/2017; <https://www.franceinter.fr/societe/les-femmes-toujours-aussi-instrumentalisees-dans-la-publicite>

⁷⁹ Gary Assouline; *Uber n'a pas vraiment compris l'ironie de cette critique contre sa pub jugée sexiste*; 08/02/2018; https://www.huffingtonpost.fr/2018/02/08/uber-na-pas-vraiment-compris-lironie-de-cette-critique-contre-sa-pub-jugee-sexiste_a_23356157/

pourra vaquer librement à ses projets mais nulle part n'est mise en avant une éventuelle paternité. La femme, quant à elle, se cantonnera à son rôle de nourricière qui semble "normal et naturel" ("avant tout"). Tout se passe comme si la femme était constamment ramenée à son rôle de génitrice.



Figure 21: Affiches publicitaires Airbnb ⁸⁰

On peut interpréter de la même façon l'affiche ci-dessus. Le publicitaire a réduit la femme à son rôle de séductrice soucieuse de son apparence et qui correspond au stéréotype de la femme "légère" et "dépendante". L'homme, quant à lui, véhiculera l'image d'une personne responsable et ambitieuse investissant son argent dans un projet "sérieux".

On retrouve également ce sexisme dans les affiches d'orientation:



⁸⁰Caroline Rieder; *Le sexisme hante toujours la publicité*; 18/01/2016; <https://www.24heures.ch/vivre/sexisme-hante-toujours-publicite/story/25231581>

Figure 22: Affiche Salons de l'étudiant ⁸¹

Cette affiche laisse sous-entendre que les filles ne pourraient prétendre qu'aux métiers relevant du "care" et les garçons aux métiers scientifiques et techniques. Si les affiches d'orientation elles-mêmes introduisent ces préjugés, il semble plus difficile pour une fille de se projeter dans les cadres jaunes et bleus représentant les grandes écoles et les métiers d'avenir. Elle assimilera donc ces métiers à des métiers d'hommes et se sentira de ce fait exclue de ces derniers.

En outre, en France, 98% des publicités de lessives, d'entretien et produits pour bébés sont destinées aux femmes. Un pourcentage également très élevé pour les produits d'hygiène (82%) et de nourriture (78%)⁸².

Nombreuses sont les marques qui s'adressent à une cible cette fois-ci masculine pour vendre des produits considérés comme masculins tels que la voiture. Or "en France, les femmes sont tout autant décisionnaires que les hommes pour les achats avec une proportion plus élevée que la moyenne de femmes décisionnaires dans l'achat de voiture (75% vs 56% au global) et d'hommes dans l'achat des courses alimentaires (88% vs 68% au global)."⁸³



Figure 23: Affiche publicitaire Renault ⁸⁴

⁸¹ L'Etudiant; *Les salons de l'Etudiant*; 02/01/2019; <https://www.letudiant.fr/etudes/salons.html>

⁸²Kantar; *Représentation des femmes dans la Publicité : et si l'on remettait les pendules à l'heure?*; 26/09/2019; <http://www.millwardbrown.com/docs/default-source/france-downloads/adreaction/cp-adreaction-2019.pdf?sfvrsn=2>

⁸³idem

⁸⁴Florent Ferrière; *Renault Mégane : une nouvelle pub avec le PSG*; 25/02/2019; <https://www.caradisiac.com/renault-megane-une-nouvelle-pub-avec-le-psg-174597.htm>

Les publicitaires ont tout intérêt à être vigilants au moment de créer leur publicité d'un point de vue éthique mais aussi d'un point de vue financier. En effet, “ *la valeur moyenne des marques reposant sur un juste équilibre entre les genres est plus élevée (20,6 milliards de dollars contre 16,1 milliards pour les marques s'adressant au monde féminin et 11,5 milliards pour celles s'adressant au monde masculin). Or, seules 33% des marques parviennent à cet équilibre.*”⁸⁵

Au vue de ces résultats et malgré la signature le 6 mars 2018 d'une Charte volontaire contre les stéréotypes sexistes dans la publicité à l'initiative du CSA, il paraît important encore de casser les codes sociaux afin de montrer que “ *le rapport de tension et de soumission entre hommes et femmes ne s'impose pas comme le modèle de référence*”⁸⁶ et que femmes et hommes sont libres de faire leur choix indépendamment de leur sexe. Nous préconisons un renforcement de l'implication du CSA qui viendrait donner des orientations aux publicitaires sur le contenu genré des publicités. A cet effet nombre de scientifiques sont représenté(e)s encore aujourd'hui par des hommes. Présenter des femmes possédant l'expertise scientifique améliorerait considérablement l'image de la femme dans les sciences.

Le corps social a pris conscience du poids de tous ces déterminismes sur le destin des femmes et a souhaité depuis plusieurs années agir à travers la législation pour en corriger les méfaits.

⁸⁵Kantar; *Représentation des femmes dans la Publicité : et si l'on remettait les pendules à l'heure?*; 26/09/2019; <http://www.millwardbrown.com/docs/default-source/france-downloads/adreaction/cp-adreaction-2019.pdf?sfvrsn=2>

⁸⁶Les Echos; *Macron : « Notre société toute entière est malade du sexisme »*; 25/11/2017; <https://www.lesechos.fr/2017/11/macron-notre-societe-toute-entiere-est-malade-du-sexisme-188909>

B) Les lois mises en œuvre par le législateur pour remédier aux inégalités de fait entre les sexes

1) Les évolutions législatives pour toujours plus de parité entre femmes et hommes

Au cours de ces dernières années de nombreuses lois sont venues fixer successivement le cadre de l'égalité professionnelle. Le cadre légal étant très large, nous nous intéresserons donc aux lois les plus marquantes.

Au 19^{ème} siècle, la loi a d'abord protégé le travail féminin du fait que la femme était tout d'abord une mère au travail. Une des premières mesures aboutit dans l'industrie à la loi du 2 novembre 1892 limitant le travail des femmes à 11h par jour et interdisant le travail de nuit. Cette mesure était nécessaire, car dans de nombreux domaines les conditions de travail étaient inhumaines et dégradantes. Elle permettra une amélioration sensible de ces conditions.

Le deuxième conflit mondial a paradoxalement a fait évoluer la condition des femmes du fait que les hommes étaient au front, obligeant la société à les remplacer dans l'agriculture et dans l'industrie pour combler le manque de main d'œuvre. Les femmes ont assuré la relève et on a pu constater leur efficacité, transformant le regard que la société portait sur elles.

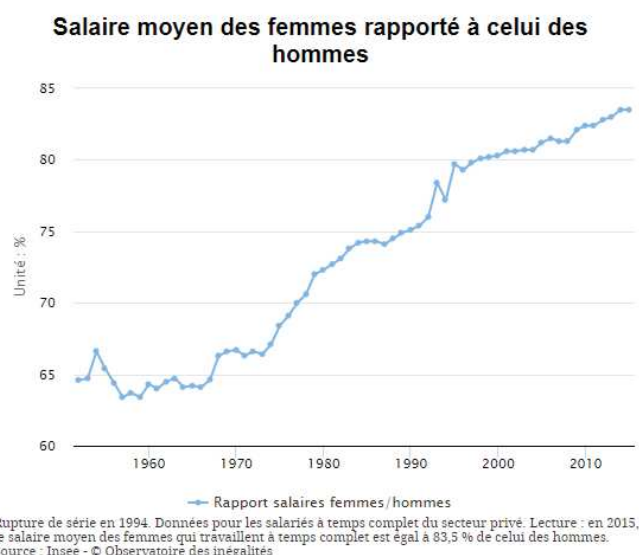
L'évolution de la société en France a débouché le 27 Octobre 1946 dans la Constitution à garantir l'égalité des droits des hommes et des femmes. En effet, "*la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme*"⁸⁷. C'est en effet un progrès important, puisqu'on sort d'une logique de protection en faveur d'une logique d'égalité. Or de nombreuses avancées resteront nécessaires puisque dans les faits, les femmes mariées par exemple ont dû attendre le 13 Juillet 1965 pour pouvoir être indépendantes financièrement. Elles sont autorisées à ouvrir un compte bancaire et à travailler sans demander la permission à leur mari.

Le préambule de la Constitution de 1946, a été renforcé par la loi n°72-1143 du 22 décembre 1972 qui introduit le principe selon lequel "*l'employeur doit assurer pour un même travail ou*

⁸⁷ Légifrance; *Préambule de la Constitution du 27 Octobre 1946*;
<https://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Constitution/Preambule-de-la-Constitution-du-27-octobre-1946>

un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes"⁸⁸. La notion de salaire féminin est supprimée par un arrêté du 30 juillet 1946⁸⁹. En effet, les femmes subissaient un abattement de leur salaire du fait même d'être une femme pouvant aller jusqu'à 30% de moins que les hommes pour des postes identiques.

Le graphique ci-dessous démontre clairement que cette loi a entraîné d'incontestables progrès sur la voie de l'égalité salariale femmes-hommes. On peut constater qu'en 1972, le salaire moyen des femmes travaillant à temps complet atteindra 66,6 % de celui des hommes selon l'Insee. Entre le milieu des années 1970 et celui des années 80, ce dernier a augmenté de façon plus rapide et a franchi le seuil de 72.3% en 1980. Cependant il est à noter que le rattrapage est plus lent par la suite car en 2016, les femmes restent malgré tout 19% moins bien rémunérées que les hommes⁹⁰ selon la dernière publication de l'INSEE. L'égalité salariale n'est donc pas chose faite.



⁸⁸ Légifrance; *Journal officiel de la République française*; 24/12/1972;
https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000000875404&pageCourante=13411

⁸⁹ Légifrance; *Arrêté du 30 Juillet 1946 Abrogation des dispositions relatives aux abattements autorisés pour les salaires féminins*; 03/08/1946;
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000831587&categorieLien=id>

⁹⁰ Insee, *Écarts de salaires entre les hommes et les femmes*; 13/12/2019;
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2407748#tableau-figure1>

L'égalité salariale est insuffisante pour une égalité complète. La loi n° 75-625 du 11 juillet 1975 ira plus loin que celle de 1972 dans la mesure où elle précise qu'il est interdit de rédiger une offre d'emploi réservée à un sexe, de refuser ou de licencier quelqu'un en fonction du sexe ou de la situation de famille "sauf motif légitime"⁹². Sous la pression de l'opinion publique, l'Europe édite le 9 février 1976 la Directive Européenne obligeant les États membres à introduire la notion d'égalité de traitement dont l'objectif est de passer d'une égalité formelle à une égalité réelle. « *La présente directive vise la mise en œuvre, dans les États membres, du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes pour ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la promotion, et à la formation professionnelle ainsi que les conditions de travail [...]* ⁹³ ».

Le second article est plus précis car : « *le principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions ci-après implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial* »⁹⁴ Cette directive constitue indéniablement une amélioration car la situation maritale n'est plus un critère.

Plus concrètement cette Directive engage les États à œuvrer dans le sens d'une suppression des mesures discriminatoires envers les femmes et contraires au principe de l'égalité de traitement. Cette dernière sera transposée en France par la loi dite Roudy n°83-635 du 13 Juillet 1983 modifiant le Code du travail et le Code Pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment pour l'accès à l'emploi, la formation, la promotion, la rémunération et les conditions de travail. Nouveauté, le principe de non-discrimination entre les sexes modifiant les dispositions législatives de 1972: elle supprime la notion de motif légitime d'une éventuelle discrimination et définit celle de valeur égale à propos de l'égalité de rémunération. La loi enlève toute ambiguïté à la définition de "travail à valeur égale".

⁹¹Observatoire des inégalités ; *L'évolution des inégalités de salaires entre hommes et femmes* ;05/03/2019;https://www.inegalites.fr/L-evolution-des-inegalites-de-salaires-entre-hommes-et-femmes?id_theme=22

⁹²Légifrance; Journal Officiel de la République Française; 13/07/1975; https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000000700421&pageCourante=07226

⁹³EUR-Lex access to European Union Law ; *Directive 76/207/CEE du Conseil*, 09/02/1976; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX%3A31976L0207>

⁹⁴ *idem*

Dorénavant *“les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l’expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse”*⁹⁵ sont considérés comme égaux. Cela justifiera un même salaire.

2) Le tournant législatif

Constatant qu’un certain nombre d’entreprises faisait peu de cas de la loi ou la contournait, la loi Roudy impose aux entreprises d’au moins 50 salariés, de s’auto-évaluer pour établir la situation comparée des conditions générales d’emploi et de formations des femmes et des hommes. Elle introduit des données chiffrées mesurables permettant une meilleure traçabilité.

La loi introduit par ailleurs une nouvelle notion, celle d’égalité des chances qui permet de traduire dans les faits l’égalité de traitement. Par un accord avec les organisations syndicales, la loi ouvre la possibilité de mettre en place une discrimination positive dans les entreprises où des inégalités de traitement ont été constatées à travers des mesures ponctuelles correctives: *“au seul bénéfice des femmes visant à établir l’égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes”*⁹⁶

Pour une application effective de la loi, la loi Roudy crée également le Conseil supérieur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette loi améliorera la situation des femmes et dix ans après la loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 relative à l’abus d’autorité en matière sexuelle dans les relations de travail modifiera le Code du travail, elle disposera : *“qu’aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d’un employeur, de son représentant ou de toute personne qui, abusant de l’autorité que lui confèrent ses fonctions”*⁹⁷. Les femmes bénéficieront d’une meilleure protection légale contre les harcèlements sexuels au travail.

⁹⁵Ministère du Travail; *Code du travail numérique: L3221-4* ;01/05/2008;<https://code.travail.gouv.fr/code-du-travail/l3221-4>

⁹⁶ Légifrance; *Code du travail Article L1142-4*;
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900804&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20080501>

⁹⁷ Légifrance; *JORF n°257 du 4 novembre 1992 page 15255*;
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000359898&categorieLien=id>

Cependant les évolutions sociétales sont lentes et obligent le législateur à prendre des mesures donnant aux femmes un meilleur accès à une véritable égalité visant à *“remédier aux inégalités constatées notamment en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle et pour ce qui est des conditions de travail et d'emploi”*⁹⁸ par la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, autrement appelé loi Génisson.

Le mérite de la Loi dite Génisson réside dans le fait que les entreprises ont obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau des entreprises et des branches. Elle impose de prévoir par décret des indicateurs du rapport de situation comparée permettant de faire des comparaisons qui aient du sens. Elle fixe un objectif de réduction d'un tiers des écarts de représentation aux élections prud'homales et un objectif de représentation équilibrée pour les élections de comités d'entreprise et de délégués du personnel pour les organisations syndicales.

Seule une politique volontariste de la part du gouvernement semble en mesure d'agir concrètement en faveur de l'égalité. La Loi n°2006-340 du 23 mars 2006, renforçant la Loi Génisson, impose des actions concrètes en exigeant de mettre en place des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération dans le cadre des négociations sur les salaires avant le 31 décembre 2010.

D'ailleurs la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites obligera les entreprises d'au moins 50 salarié(e)s à négocier un accord collectif en faveur de l'égalité professionnelle ou à adopter un plan d'action unilatéral au risque d'une sanction financière.

Autre mesure concrète avec la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 qui impose des quotas de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance. Cette loi concerne les sociétés cotées et les entreprises de plus de 500 salarié(e)s, générant un chiffre d'affaires d'au moins 50 millions d'euros. Sont concernés aussi les entreprises publiques nationales, les établissements publics industriels et commerciaux et les établissements publics mixtes de l'État. Le but étant de féminiser progressivement les instances dirigeantes des grandes entreprises en fixant des quotas. Les entreprises qui ne les auraient pas atteints seraient d'une part pénalisées par la

⁹⁸Légifrance; *Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*;
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000756495&categorieLien=cid>

nullité des nominations, sauf bien entendu celles des femmes, d'autre part le non-respect des quotas entraînerait la suspension des jetons de présence.

Depuis le 1er Janvier 2020, ce quota de 40% de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance s'applique aux entreprises de 250 salarié(e)s et plus. Très concrètement, les instances concernées doivent compter 20 % de femmes au bout de 3 ans, 40% en 2017. Cette obligation s'étend également aux instances représentatives du personnel puisque la Loi n° 2015-994 relative au dialogue social du 17 août 2015 instaure l'obligation de représentation équilibrée au sein des instances représentatives du personnel. D'autre part aux élections professionnelles les listes doivent respecter le principe de parité au risque de voir annuler les élections.

Un pas de plus sera fait avec la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes car la mixité dans les métiers n'est pas atteinte. Des "*actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*"⁹⁹ sera menée. Le comité interministériel du 6 Janvier 2014 se fixera l'objectif d'atteindre d'ici 2025 un tiers de métiers mixtes (contre 12% à l'heure actuelle).

Avec le recul on peut constater un aspect de plus en plus concret des exigences, notamment dans la Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en 4 volets. La première mesure prévoit d'interdire l'accès aux marchés publics aux entreprises qui n'auraient pas respecté les exigences d'égalité professionnelle. La seconde fait obligation aux entreprises de plus de 50 salarié(e)s de déposer leur accord ou plan d'action relatif à la DIRECCTE. Les entreprises contrevenantes se voient pénalisées financièrement.

La troisième mesure favorise le niveau d'emploi des femmes en réformant le congé parental. La quatrième concerne les licenciements discriminatoires ou les harcèlements sexuels qui feront l'objet de sanctions plus sévères de la part des Prud'hommes.

Une autre avancée a eu lieu en mai 2018 avec la loi n° 2018-771 en faveur de la liberté de choisir son avenir professionnel, promulguée le 5 septembre 2018. Son originalité réside dans

⁹⁹ Légifrance; JORF n°0179 du 5 août 2014 page 12949 texte n°4;<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029330832&categorieLien=id>

le fait de mettre en place un outil d'évaluation permettant une mesure exacte des différences salariales femmes hommes. Cela met les entreprises en demeure de présenter des résultats chiffrés. Elles ne sont plus seulement évaluées sur les moyens, mais sur les résultats. Chaque année, les entreprises de plus de 50 personnes doivent établir et publier un “*index mesurant l'égalité hommes femmes*”¹⁰⁰. Une note sur 100 est attribuée selon 4 critères pour les entreprises de 50 à 250 salarié(e)s et 5 critères au-delà.

Le premier, noté sur 40 points doit faire apparaître la *suppression des écarts de salaires entre les hommes et les femmes*¹⁰¹ selon les critères de postes équivalents et par tranche d'âge. Le deuxième, notée sur 20 points doit garantir aux femmes *la même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes*¹⁰². La troisième, notée 15 points, doit *la même chance d'obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes*¹⁰³. La quatrième, notée 15 points doit garantir aux femmes une augmentation de salaire après un congé maternité. Enfin, la parité doit être respectée parmi les 10 meilleurs salaires (10 points).

Les entreprises sont soumises à obligation de résultats dans la mesure où elles ont pour objectif d'atteindre la note de 75 sur 100 sous 3 ans. Elles doivent remédier aux manques constatés, faute de se voir pénalisées jusqu'à 1 pour cent du chiffre d'affaires.

Le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 facilite l'évaluation pour les employeurs/employeuses en leur donnant les moyens permettant d'évaluer les écarts de rémunération. Ce décret met en place un calendrier de mesures de cet index et sa publication, soit au 1 mars 2019 pour les entreprises comptant au moins 1000 salarié(e)s, au 1 septembre 2019 pour celles d'au moins 250 salarié(e)s et au 1 mars 2020 pour celles d'au moins 50 salariés.

Cependant les entreprises peuvent choisir de s'y conformer ou non. Nous étudierons ci-après si ces mesures coercitives ont donné les résultats escomptés.

¹⁰⁰ Légifrance; *JORF n°0205 du 6 septembre 2018*
texte n° 1; <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2018/9/5/MTRX1808061L/jo/texte>

¹⁰¹ Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion; *7 questions sur l'Index de l'égalité femmeshommes*; 22/11/2018; <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/7-questions-sur-l-index-de-l-egalite-femmes-hommes>

¹⁰² *idem*

¹⁰³ *idem*

Le Ministère du Travail a publié les résultats de l'Édition 2020 de l'Index¹⁰⁴ révélant une augmentation de la note moyenne soit 87 sur cent pour les entreprises de plus de 1000 salarié(e)s, en comparaison de 83 en 2019. Il en est de même pour les entreprises de plus de 250 salarié(e)s atteignant un score de 85 contre 82 en 2019. Enfin pour les entreprises d'au moins 50 salarié(e)s, elles ont obtenu un score de 83 en 2020. Cependant les entreprises n'ont pas respecté sérieusement les critères fixés par le gouvernement. En effet, on note en 2019, que 18% des entreprises de plus de 1000 salarié(e)s et 16% pour les entreprises de plus de 250 salarié(e)s sont en dessous du seuil de 75 sur cent¹⁰⁵. Elles ont été pointées du doigt notamment sur le plan des plus hautes rémunérations dans l'entreprise ainsi que l'absence d'augmentations au retour du congé maternité. 5 à 10% des entreprises de plus de 50 salarié(e)s quant à elles sont en dessous du seuil de 75 en 2020¹⁰⁶. Au vu des résultats, la Ministre a relevé le pourcentage infirme d'entreprises à afficher une note de 99 ou 100.

De nombreuses entreprises ont tardé à publier leur index. Alors que les grandes entreprises sont 99%¹⁰⁷ à avoir publié leur note en mars 2019, seules 68% des entreprises d'au moins 250 salarié(e)s l'ont fait en septembre 2019. Pour les entreprises d'au moins 50 salarié(e)s, le résultat est déplorable puisque seule une entreprise sur deux a publié son index en mars 2020 avec en plus quelques jours de retard sur la date butoir. Il en ressort que les grands groupes, soucieux de leur image ou parce qu'ils ont plus de moyens, font davantage d'efforts pour se conformer à cet index. Thales Six par exemple fait partie des bons élèves avec une note en mars 2019 de 89 sur 100 pour l'Index Égalité¹⁰⁸.

¹⁰⁴Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion; *Index de l'égalité professionnelle : les tendances globales 2020 et les résultats pour les plus grandes entreprises*; 06/03/2020; <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/index-egalite-professionnelle-tendances2020-resultats-grandes-entreprises>

¹⁰⁵Capital; *Index égalité femmes-hommes: 17% des entreprises dans le rouge en France*; 17/09/2019; <https://www.capital.fr/votre-carriere/index-egalite-femmes-hommes-17-des-entreprises-dans-le-rouge-en-france-1350363>

¹⁰⁶Leila de Comarmond; *Index femmes-hommes : les grandes entreprises les plus inégalitaires montrées du doigt*; 05/03/2020; <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/index-femmes-hommes-les-grandes-entreprises-les-plus-inegalitaires-montrees-du-doigt-1182415>

¹⁰⁷Corinne Caillaud; *Index égalité femmes-hommes: 17% des entreprises dans le rouge en France*; 17/09/2017; <https://www.lefigaro.fr/flash-eco/index-egalite-femmes-hommes-17-des-entreprises-dans-le-rouge-en-france-20190917>

¹⁰⁸ Voir annexe n°1: Index Égalité

On peut en conclure que cet Index a été un puissant levier pour l'égalité professionnelle, certes avec des résistances, mais n'a cessé depuis son instauration d'augmenter. Preuve que seule une politique volontariste est en mesure de faire bouger les choses. Pas de quoi pavoiser, car cet outil, censé faire évoluer la société vers plus d'égalité reste l'objet de critiques de la part de nombreuses femmes. Force est de constater que les femmes se retrouvent encore du fait des métiers choisis avec des salaires moins élevés et des carrières moins brillantes. Rappelons qu'aujourd'hui les femmes sont payées 25% de moins que les hommes sans considération de poste.

Cela nous amène, malgré des succès relatifs, à nous demander dans quelle mesure la loi répond efficacement à la problématique sur le terrain et quels sont les moyens mis en œuvre pour appliquer cette loi. En effet, l'absence de chiffres sur les entreprises qui auraient été condamnées est révélatrice d'un manquement de contrôle et donc de coercition. En dehors des contrôles effectués par les inspecteurs/inspectrices du travail du fait des plaintes déposées ainsi que de la vigilance des organisations syndicales, il n'existe pas de contrôle réel et systématique de l'application de la loi.

Partie 2: Un concept légal théorique toujours en lien avec la réalité du terrain ?

A) Un déterminisme social et un manque d'informations justifiant des disparités selon les secteurs et la profession

1) Une parité loin d'être acquise selon les secteurs

Grâce au cadre législatif renforcé ces dernières années, le nombre de femmes n'a cessé de croître, atteignant presque la moitié de la population. Selon l'enquête emploi de l'Insee¹⁰⁹, en 2018 sur le marché du travail, 27,1 millions de personnes travaillent en France. Parmi eux, 13,1 millions sont des femmes et 14 millions sont des hommes.

Ils représentent 41,4% des diplômés du supérieur. La part est plus importante chez les femmes avec 45,6% contre 37,6% pour les hommes.

Cependant nous allons voir qu'en fonction des catégories socio-professionnelles et des secteurs, l'égalité professionnelle diffère.

On peut constater que l'emploi des femmes et des hommes par catégorie socioprofessionnelle est différent et moins avantageux pour les femmes comme le montre le tableau ci-dessous:

1. Catégorie socioprofessionnelle des personnes en emploi en 2018 en %

	Effectifs (en milliers)	Ensemble	Sexe		Âge		
			Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Agriculteurs exploitants	410	1,5	0,8	2,2	0,4	1,0	2,8
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	1 752	6,5	3,8	8,9	1,3	6,0	8,8
Cadres et professions intellectuelles supérieures	4 980	18,4	15,7	20,8	5,7	19,4	19,7
Professions intermédiaires	6 980	25,7	28,3	23,3	23,5	28,0	21,9
Employés ¹	7 364	27,2	42,7	12,6	36,9	25,5	27,7
Employés qualifiés	3 783	13,9	21,6	6,8	17,3	14,4	12,2
Employés non qualifiés	3 581	13,2	21,1	5,9	19,5	11,2	15,5
Ouvriers	5 523	20,4	8,3	31,7	31,7	19,6	18,7
Ouvriers qualifiés	3 620	13,3	3,4	22,6	15,1	13,4	12,7
Ouvriers non qualifiés	1 902	7,0	4,8	9,1	16,7	6,2	6,0
Non renseigné	115	0,4	0,4	0,5	0,6	0,4	0,5
Ensemble	27 122	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

1. La ventilation entre employés qualifiés et non qualifiés se fonde sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) à 4 chiffres.
 Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi.
 Source : Insee, enquête Emploi 2018.

¹⁰⁹ Insee; *Emploi, chômage, revenus du travail* ; 02/07/2019;
<https://insee.fr/fr/statistiques/4182895?sommaire=4182950>

Figure 25: Catégorie socioprofessionnelle des personnes en emploi en 2018 ¹¹⁰

Malgré une meilleure réussite au bac et plus nombreuses à obtenir des diplômes de l'enseignement supérieur, les femmes se retrouvent malgré tout dans des emplois moins qualifiés (25,9 % contre 15% des hommes) sur des postes d'ouvrier(e)s et d'employé(e)s non qualifié(e)s.

Les hommes, quant à eux, seront davantage sur des postes de cadres (20,8 % contre 15,7 %) ou d'artisans, commerçants ou chefs d'entreprise (8,9 % contre 3,8 %).

Ces chiffres confirment une fois de plus ce que nous avons évoqué précédemment. C'est à dire le fait que les femmes ont tendance à se mettre des barrières, limitant ainsi leur épanouissement professionnel.

D'autre part certains secteurs sont inégalement représentés en termes de femmes et d'hommes. C'est le cas du secteur tertiaire qui compte en 2018, 87,8% de femmes. D'ailleurs ce dernier représente 71,6% des personnes en emploi. A l'inverse, les femmes sont peu présentes dans les secteurs suivants: construction (1,6%), agriculture (1,4%), industrie (8%).

3. Secteur d'activité des personnes en emploi en 2018 en %

	Effectifs (en milliers)	Ensemble	Sexe		Âge		
			Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Agriculture, sylviculture et pêche	670	2,5	1,4	3,5	2,7	1,8	3,6
Industrie	3 616	13,3	8,0	18,3	13,9	13,5	12,9
Construction	1 807	6,7	1,6	11,4	6,7	6,9	6,1
Tertiaire	20 635	76,1	87,8	65,1	73,6	76,4	76,2
Commerce	3 443	12,7	12,4	13,0	20,1	12,7	10,6
Transports	1 432	5,3	2,7	7,7	4,6	5,2	5,6
Hébergement et restauration	1 058	3,9	3,9	3,9	8,9	3,7	3,0
Information et communication	827	3,0	1,9	4,1	2,2	3,5	2,3
Finance, assurance, immobilier	1 244	4,6	5,4	3,9	2,9	4,9	4,5
Services principalement aux entreprises	2 713	10,0	9,7	10,3	8,5	10,6	9,2
Administration publique	2 463	9,1	9,9	8,3	5,3	8,6	11,0
Enseignement	1 938	7,1	10,1	4,4	4,0	7,2	7,8
Santé	1 940	7,2	11,0	3,6	4,9	7,5	7,2
Hébergement médico-social, action sociale	2 020	7,4	12,9	2,3	6,0	7,1	8,4
Services aux ménages	1 559	5,7	7,8	3,8	6,3	5,2	6,6
Activité indéterminée	394	1,5	1,2	1,7	3,0	1,4	1,2
Ensemble	27 122	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Note : les intérimaires sont classés principalement dans le secteur utilisateur.
 Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi.
 Source : Insee, enquête Emploi 2018.

Figure 26: Secteur d'activité des personnes en emploi en 2018 ¹¹¹

¹¹⁰ *idem*

¹¹¹ *idem*

Le secteur industriel dont Thales fait partie, connaît depuis près de dix ans une stagnation de son taux de féminisation (29%). Pourtant 50 000 emplois ne sont pas encore pourvus, faute de candidats et de candidates.¹¹²Ce constat est confirmé par une enquête¹¹³ réalisée par *Elles Bougent* en 2016. Les filles ont tendance à s'orienter vers le secteur médical tandis que les garçons sont attirés vers le secteur des transports, du numérique, de l'automobile. Pour les filles et les garçons interrogés, le manque d'attractivité de ce secteur proviendrait de la faible notoriété de ces métiers. Pour 26% de filles, 84% d'étudiantes, et 84% d'ingénieures en poste, les métiers de l'industrie sont mal connus. D'autre part ces dernières mettent en avant que ce secteur ne valorise pas assez les modèles féminins: 34% des élèves filles, 63% des étudiantes, et 57% le pensent.

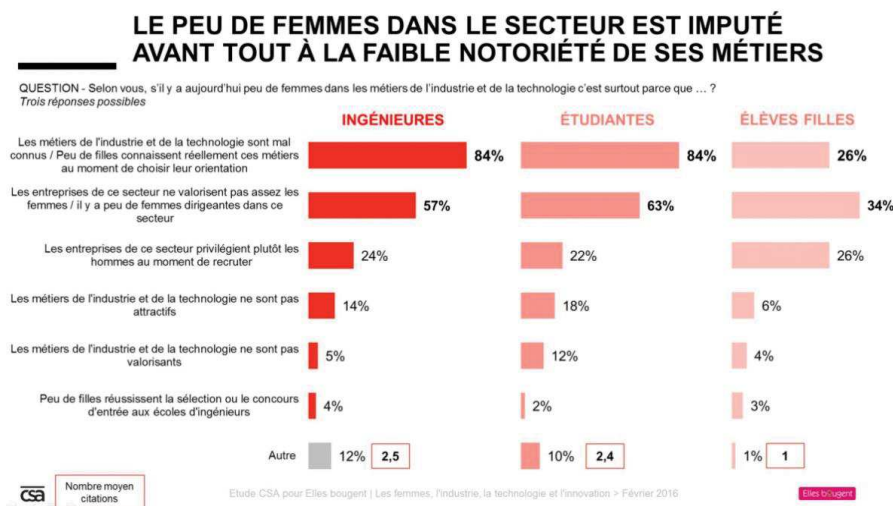


Figure 27: Origine du manque de femmes dans le secteur industriel ¹¹⁴

Il apparaît aussi que le manque d'attractivité du secteur pourrait trouver son origine dans le manque d'information dont les élèves disposent au moment de choisir leurs projets

¹¹²Ministère de l'Economie et des Finances; *Plan d'actions le conseil de la mixité et de l'égalité professionnelle dans l'Industrie*; https://www.semaine-industrie.gouv.fr/sites/www.semaine-industrie.gouv.fr/files/files/IndustriElles/plan_actions_mixite_industrie.pdf

¹¹³Elles bougent; *Résultats d'enquêtes: quelle place pour les femmes aujourd'hui et demain de l'industrie, la technologie et l'innovation* ?; 14/03/2016; <http://www.ellesbougent.com/ressources/enquetes/resultats-enquete-quelle-place-pour-les-femmes-aujourd-hui-et-demain-dans-industrie-la-technologie-et-innovation-1222/>

¹¹⁴idem

professionnels. En effet, les étudiantes aimeraient avoir plus de renseignements sur les entreprises de ce secteur que ce soit par le biais de visites d'entreprise, l'intervention de professionnels dans leur établissement ou des témoignages via internet.

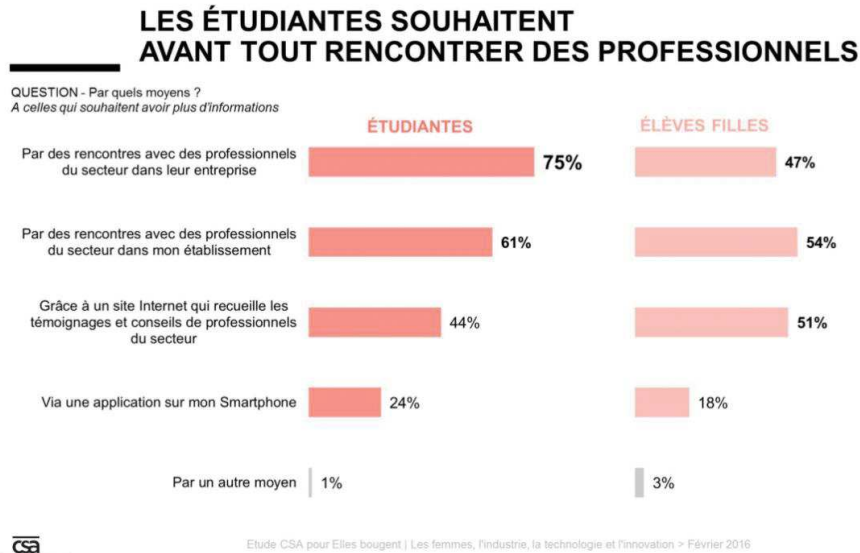


Figure 28: Moyens pour obtenir des informations liées aux projets professionnels de l'étudiante ¹¹⁵

Comme le montre le graphique ci-dessous, les modes d'information sont différents au moment de choisir l'orientation vers le supérieur : 44% d'étudiantes et 49% d'ingénieures en postes estiment que les conseils parentaux et celui des connaissances sont leur première source d'information. Suivent les informations trouvées sur internet (53% étudiantes et 23% ingénieures), les conseils donnés à l'école par les professeurs (32% d'étudiantes et 26% d'ingénieures), enfin les journées portes ouvertes (38% d'étudiantes et 22% d'ingénieures).

¹¹⁵idem

DES MODES D'INFORMATION POUR CHOISIR SES ÉTUDES QUI SE DIVERSIFIENT DE PLUS EN PLUS

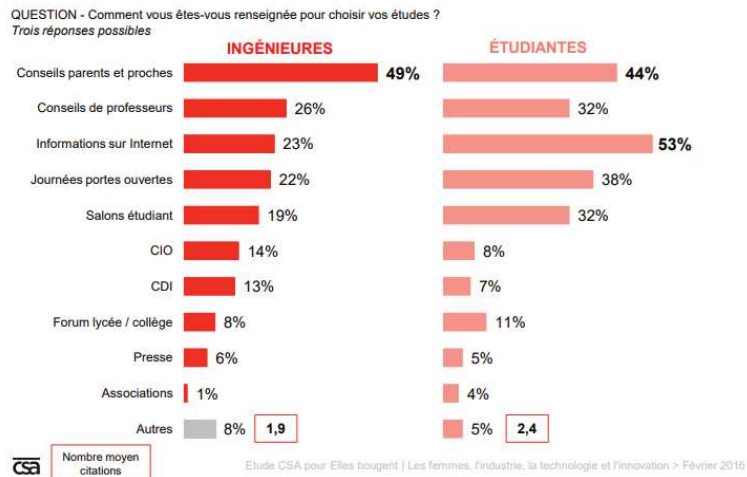


Figure 29: Les modes d'informations des femmes pour choisir leurs études ¹¹⁶

A partir du constat de la méconnaissance du secteur industriel, de ses métiers et du manque de rôles de modèles féminins à travers la communication de l'entreprise à l'externe il paraît essentiel que les entreprises assurent le relais avec les étudiantes. A ce titre, plusieurs préconisations pourraient contribuer à favoriser l'orientation des filles vers les métiers scientifiques et techniques.

De manière générale, des visites de sites et journée portes ouvertes plus systématiques pourraient avoir lieu afin de susciter des vocations en faisant tomber des préjugés sur l'industrie.

Dans le même ordre d'idées, le stage de 3ème, semble également indiqué pour sensibiliser filles et garçons aux métiers de l'industrie et aux métiers scientifiques et techniques. Les manques constatés obligent à concevoir de manière différente le stage de 3ème, en incitant les industries, à travers des allègements fiscaux, à prendre des stagiaires de 3ème. De plus la publication des offres de stages sur une plateforme généralisée permettrait aux élèves de trouver l'information.

Au niveau du supérieur, les enquêtes réalisées ont fait ressortir un manque de stages ouvrier(e) (stage de première année d'école d'ingénieur) est ressorti. Aujourd'hui le vivier potentiel de candidates se tourne vers d'autres entreprises, faute d'ouverture d'offres de stages ouvrier(e)

¹¹⁶ *idem*

chez Thales. Une plus large palette d'offres permettrait de les recruter au plus tôt et de les embaucher à la fin de leur cursus universitaire.

Un travail sur les rôles modèles est également indispensable. C'est ce qui est ressorti de l'enquête menée par *Elles bougent*. Il manque à l'heure actuelle un grand nombre de témoignages de femmes modèles sur le site internet et les réseaux sociaux. A cet effet il faudrait impulser une dynamique au service Communication dans ce sens. Des témoignages de femmes de Thales ou d'apprenties partagées sur le site internet ou sur les réseaux sociaux (LinkedIn...) pourrait se révéler incitatif. Une jeune s'identifiera plus facilement à une jeune de son âge qu'à une adulte

Constatant que l'industrie a encore une image peu attractive aux yeux de nombre de filles et de femmes, la présence des femmes ingénieures sur les forums de recrutement et dans les écoles: primaires, secondaires, supérieures est primordiale. Aujourd'hui les femmes ingénieures chez Thales ne sont pas assez présentes dans ces forums. Pour y remédier une action envisageable serait d'intégrer ces missions de sensibilisation dans leurs fiches de poste. Pour donner plus de poids, les femmes ingénieures pourraient être accompagnées des stagiaires et apprenties qui témoigneraient de leur expérience auprès d'étudiantes de la même génération.

2) Une parité loin d'être acquise selon les professions

Outre les disparités significatives et notables par secteurs, les deux sexes souffrent d'inégalités au moment de choisir leur profession, fruit d'un déterminisme social fort ou d'une auto-censure qui expliquent que certaines professions se retrouvent sous tension, faute de main d'œuvre qualifiée.

Certains métiers sont plus féminisés que d'autres comme le montre le tableau ci-dessous: Les femmes ont tendance à choisir des métiers à forte dimension sociale, visant à aider les autres tel que l'aide à domicile (97,7%), le secrétariat (97,6%), les aides soignant(e)s (90,4%), les employé(e)s de maison (94,3%). Ces métiers sont bien loin d'être les plus rémunérateurs et ne débouchent souvent pas sur des postes à responsabilité. Les femmes se tourneront vers ce type de métiers, qui requièrent des compétences jugées comme féminines. D'autre part, les femmes pensent devoir faire un compromis pour concilier vie professionnelle et familiale au risque de passer à côté d'opportunités et de mettre de côté leur ambition.

Les métiers les plus féminisés			
	Nombre d'emplois total en milliers	Nombre de femmes en milliers	Part de femmes en %
Aides à domicile et aides ménagers et assistants maternels	992	969	97,7
Agents d'entretien	1 234	870	70,5
Enseignants	1 042	685	65,7
Vendeurs	829	610	73,5
Employés administratifs de la fonction publique	806	592	73,4
Aides-soignants	575	521	90,4
Infirmiers, sages-femmes	543	476	87,7
Secrétaires	434	424	97,6
Employés administratifs d'entreprise	394	303	76,9
Employés de comptabilité	334	283	84,6
Employés de maison	243	230	94,3

Lecture : 97,7 % des aides à domicile, aides ménagers et assistants maternels sont des femmes.
 Source : Dares, d'après Insee - Données 2011 - © Observatoire des inégalités, France métropolitaine

Figure 30: Les métiers les plus féminisés ¹¹⁷

A l'inverse on retrouvera les hommes dans des métiers dits "masculins", alliant sens de l'action et force. Ces métiers sont plus tournés vers la technique comme le montre le tableau ci-dessous:

Les métiers les moins féminisés			
	Nombre d'emplois total en milliers	Nombre de femmes en milliers	Part de femmes en %
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	541	147	27,1
Conducteurs de véhicules	750	79	10,5
Ingénieurs de l'informatique	354	72	20,3
Ouvriers qualifiés de la manutention	436	69	15,8
Militaires, policiers, pompiers	390	58	14,8
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	435	39	8,9
Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	288	23	7,9
Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	527	12	2,1
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	393	9	2,1

Lecture : 2,1 % des ouvriers qualifiés du bâtiment sont des femmes.
 Source : Dares, d'après Insee - Données 2011 - © Observatoire des inégalités, France métropolitaine.

Figure 31: Les métiers les moins féminisés ¹¹⁸

Les femmes sont peu nombreuses dans les métiers du bâtiment (2,1%), des travaux publics (7,9%), de maintenance (8,9%), d'ingénieur(e)s informatique (20,3) %. Aujourd'hui seules

¹¹⁷Observatoire des inégalités; *Une répartition déséquilibrée des professions entre les hommes et les femmes*; 11/12/2014; https://www.inegalites.fr/Une-repartition-desequilibree-des-professions-entre-les-hommes-et-les-femmes?id_theme=22

¹¹⁸idem

20% de femmes sont ingénieures en France et seules 28% dans les promotions des écoles scientifiques¹¹⁹. Et ce malgré des salaires plus rémunérateurs¹²⁰. A titre d'exemple le métier d'ingénieur(e) informatique aujourd'hui fait partie des dix professions les mieux payées en France avec un salaire net mensuel s'élevant à 4739 euros.

Ces chiffres font écho à notre analyse sociologique, à savoir que la socialisation joue un rôle décisif dans le choix scolaire et professionnel des individus et participe de ce fait à créer des inégalités entre femmes et hommes. Il est important de préciser que même si le sujet du mémoire porte sur la féminisation des métiers scientifiques et techniques, métiers où les femmes sont moins bien représentées, les hommes éprouvent également des difficultés à trouver une place dans les métiers dits "féminins" et jusqu'à présent très peu d'actions ont été engagées à ce sujet.

Après avoir étudié le rôle du déterminisme social et ses répercussions sur les choix professionnels, déterminisme perpétuant des disparités dans certains secteurs et professions, nous allons nous attarder sur les quotas qui s'imposent à tous les secteurs confondus, quotas qui ont été institués du fait de la prise de conscience du problème par la société civile et politique.

¹¹⁹Frédéric De Monicault; *Pourquoi les femmes ingénieures ont une carte à jouer*; 10/02/2020; <https://www.lefigaro.fr/decideurs/emploi/pourquoi-les-femmes-ingenieures-ont-une-carte-a-jouer-20200210>

¹²⁰Frédéric Bianchi; *Quelles sont les professions offrant les plus hauts salaires de France*; 10/06/2020; <https://www.bfmtv.com/economie/quelles-sont-les-professions-offrant-les-plus-hauts-salaires-en-france-1930463.html>

B) La problématique des quotas

L'opinion publique internationale joue un rôle important dans l'évolution des législations. En 1961, le Président Kennedy avec l'affirmative action, a lancé le concept de discrimination positive dans l'ordre exécutif n° 10925: *“the recommendation of positive measures for the elimination of any discrimination, direct or indirect, which now exists”*¹²¹.

Un pas de plus va être franchi avec le Civil Right Act de 1964, date importante dans l'évolution des législations en interdisant toute discrimination en matière de race, de couleur, de religion, de sexe ou d'origine nationale. Pour que cette loi ne reste pas lettre morte, le législateur a laissé la possibilité aux personnes s'estimant discriminées de porter plainte auprès du gouvernement ou de faire appel à la justice. Cette loi au départ prévue pour éviter les discriminations raciales en particulier a profité dans les faits aux femmes également. En effet selon le Monde Diplomatique¹²², entre 1971 et 2002, le pourcentage des femmes noires dans des fonctions de responsabilité est passé de 0,4 % à 2 %.

Rappelons qu'en matière de discrimination positive la France a tout d'abord légiféré en faveur des handicapé(e)s avec la Loi de 1987 dans les entreprises de plus de 20 salariés instaurant un quota de 6% de travailleurs/travailleuses handicapé(e)s avec contrepartie de l'Etat.

En ce qui concerne les femmes, la discrimination positive est rentrée par la porte de l'égalité politique. En effet, le Manifeste des 10¹²³ parmi lesquels Michel Barzach, Edith Cresson, Yvette Roudy, Simone Veil, etc. en 1996 appelait les concitoyen(ne)s à garantir l'égalité des chances et des droits entre femmes et hommes. Ce texte se déclare nettement en faveur d'un changement de la Constitution pour établir l'égalité politique réelle *“Et s'il faut modifier la Constitution pour introduire des discriminations positives, nous y sommes favorables, comme l'est, nous en sommes persuadées, la majorité de nos concitoyens”*¹²⁴. La volonté de ces femmes politiques

¹²¹ Thecre; *Executive Order 10925: Establishing the President's Committee on equal employment opportunity*; 06/03/1961; <https://www.thecre.com/fedlaw/legal6/eo10925.htm>

¹²² John D. Skrentny; L'« affirmative action » américaine en déclin; mai 2007; <https://www.monde-diplomatique.fr/2007/05/SKRENTNY/14707>

¹²³ L'Express; *Le Manifeste des*

Dix; 06/06/1996; https://www.lexpress.fr/actualite/politique/le-manifeste-des-dix_492498.html

¹²⁴ *idem*

de faire disparaître les stéréotypes en politique trouva son expression dans l’instauration par le Parlement d’un quota de 50% de femmes pour les élections politiques en 2000.

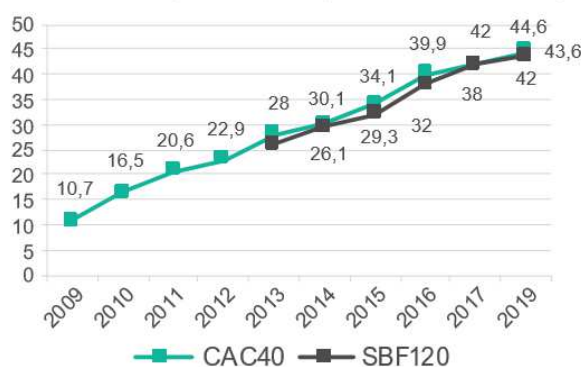
Dans le contexte mondial, la Norvège a été le premier pays au monde à prendre des mesures coercitives notamment avec la mise en place de quotas en 2003 visant à établir l’égalité femmes-hommes dans les conseils d’administration. Les pays du Sud tel que l’Espagne ont suivi également ce mouvement en adoptant en 2007 une loi imposant un quota de 40% de femmes. La France, en 2011, se dote également de quotas avec la loi Copé-Zimmerman. L’intérêt d’un quota c’est d’être assorti d’une sanction pour garantir l’application de la loi.

Nous allons voir si dans les faits les entreprises ont respecté l’obligation légale. Examinons tout d’abord les résultats dans les grandes entreprises cotées.

1) Une parité atteinte dans les CA/CS des entreprises cotées : une progression prometteuse

En 2011, date de promulgation de la loi Copé-Zimmermann, la parité a bien progressé passant de 28% approximativement (données CAC 40 et SBF 120 regroupées) à 44,6 % pour le CAC 40 et 43,6 % pour le SBF 120 en 2019.

Pourcentage de femmes au sein des conseils d’administration et de surveillance des entreprises du CAC40, depuis 2009, et du SBF 120, depuis 2013



Source : Ethics & Board, 2019

Figure 32: Pourcentage de femmes au sein des CA/CS ¹²⁵

La loi avait mis en place la date butoir en 2017 concernant le plancher de 40% de femmes présentes dans les conseils d’administration. L’évolution du nombre d’entreprises respectant

¹²⁵ Haut conseil de l’Egalité entre les femmes et les hommes; *Rapport n°2019-12-12-PAR-41: Accès des femmes aux responsabilités et rôle levier des financements publics*; 12/12/2019; http://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_parite_gouvernance-20191217-2.pdf

ce plancher s'est accélérée puisqu'on passe respectivement de 73,5% en 2016 à 100% en 2017 (CAC 40) et de 54,8% en 2016 à 98% en 2017 (SBF 120).

Sociétés respectant le plancher de 40 % de femmes pour la composition des conseils d'administration ou de surveillance

SBF 120			CAC 40		
Assemblée 2016	Assemblée 2017	Assemblée 2018	Assemblée 2016	Assemblée 2017	Assemblée 2018
54,8 %	98 %	100 %	73,5 %	100 %	100 %

Source : Haut Comité de Gouvernement d'Entreprises – Rapport 2018.

Figure 33: Entreprises respectant le quota de 40% de femmes ¹²⁶

L'effet de la loi semble avoir légitimé pour un certain nombre de femmes à se positionner sur des postes administratifs et elle a fait prendre conscience aux entreprises de la nécessité de solliciter des collaboratrices en interne pour candidater à ces postes-là.

La présence des femmes dans les conseils d'administration semble avoir été légitimé par le fait que les *“les administratrices sont plus assidues, préparent les réunions, posent des questions, s'opposent éventuellement à ce qu'elles peuvent considérer comme non conforme à leurs convictions, bref ont du courage et cherchent à influencer l'équipe pour améliorer la prise de décision”*¹²⁷. L'entreprise gagne à permettre aux femmes l'accès à ces fonctions car elles favorisent le dialogue.

Longtemps contestées sur leur légitimité et leur capacité à occuper des postes administratifs, certaines études comme celle de Sabatier¹²⁸ ont relevé : *“un effet positif et significatif de la part d'administratrices sur la performance”* mesurée par le ROA, le ROE et le Q de Tobin

Ferrari, Ferraro, Profeta et Pronzato¹²⁹ ont également constaté *“un impact significatif et positif des quotas sur la valeur boursière des entreprises cotées”* pour la Belgique, la France, l'Italie et l'Allemagne.

¹²⁶ *idem*

¹²⁷ Viviane de Beaufort; De la diversité de genre au sein des Conseils à la Diversité des origines et parcours !; 24/10/2019. <https://diligent.com/fr/blog/diversite-de-genre/>

¹²⁸ Gunther Capelle-Blancard, Jézabel Couppey-Soubeyran et Antoine Rebérioux, Vers un nouveau genre de finance ? 03/07/2019; <http://journals.openedition.org/regulation/14632>

¹²⁹ *idem*

2) Mais cette parité s'arrête aux portes du pouvoir

Il existe un parallélisme en termes d'accès au pouvoir entre le monde politique et le monde de l'entreprise. En effet, «*en l'absence de contraintes légales fermes, les stratégies de cooptation entre les hommes se perpétuent et le partage des responsabilités s'arrête aux portes du pouvoir*¹³⁰ », déclare la présidente Danielle BOUSQUET, Présidente du HCE. La solidarité masculine continue de fonctionner au détriment des femmes qui se retrouvent exclues du pouvoir.

Le graphique ci-dessous fait ressortir un pourcentage plus important de femmes au sein des conseils d'administration (27%) ainsi que dans leurs comités spécifiques (17%) en 2015. On note une progression de ce pourcentage atteignant respectivement 32% et 31% en 2017.

Pourcentage de femmes au sein des conseils et de leurs comités, post-AG 2015 et 2017

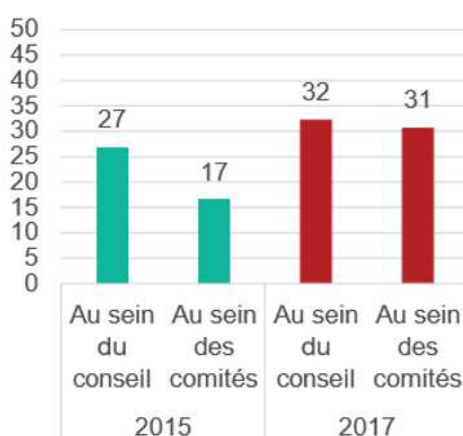


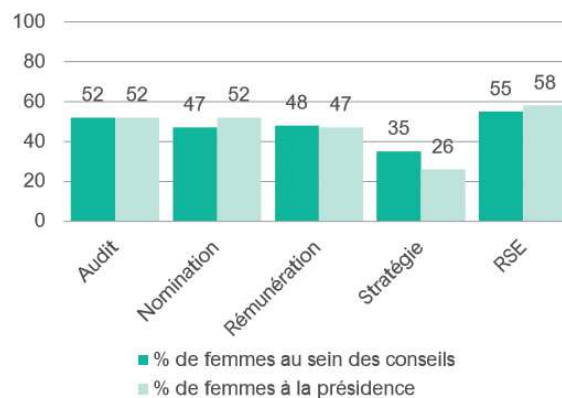
Figure 34: Pourcentage de femmes au sein des CA et de leurs comités ¹³¹

¹³⁰ Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes; Parité au niveau local : en l'absence de contraintes légales, le partage des responsabilités s'arrête aux portes du pouvoir; 02/02/2017; <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/parite/actualites/article/parite-au-niveau-local-en-l>

¹³¹ Haut conseil de l'Égalité entre les femmes et les hommes; *Rapport n°2019-12-12-PAR-41: Accès des femmes aux responsabilités et rôle levier des financements publics*; 12/12/2019; http://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_parite_gouvernance-20191217-2.pdf

Cependant la présence des femmes est différente selon les comités. On retrouvera les femmes dans les comités dits “support” tels que RSE, rémunération, audit mais peu dans les fonctions directionnelles. Cette répartition correspond à la structure générale des entreprises; structure genrée. Ainsi les femmes sont moins présentes dans le comité stratégique, et encore moins à leur présidence. Il semblerait qu’il soit plus difficile d’accéder à ce type de poste en tant que femme, cela révèle une moindre confiance dans les femmes pour occuper des fonctions de direction. Elles ne sont pas cooptées par les hommes. Un autre aspect plus subjectif, concerne les femmes elles-mêmes qui se mettent des barrières en ne postulant pas à des postes de direction.

Pourcentage de femmes au sein et à la présidence des comités spécialisés des conseils du SBF120, en 2019



Source : Labrador Maverick- Ethics & Boards – EY, Panorama de la Gouvernance – Gouvernance et Responsabilité - 2019

Figure 35: Pourcentage de femmes au sein et à la présidence des comités spécialisés ¹³²

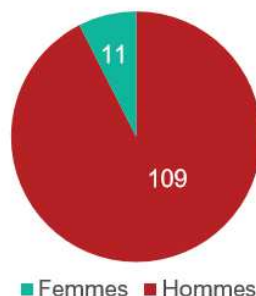
Cette faible représentation des femmes à la tête des comités spécialisés du conseil d’administration se retrouve également à la présidence des conseils d’administration. Le graphique ci-dessous met clairement en évidence que les hommes tiennent les rênes du pouvoir. En effet, en 2019, au SBF 120, les hommes représentent une écrasante majorité 109 contre 19 femmes. Une étude de Korn Ferry¹³³, ayant interrogée 57 femmes PDG constate qu’en moyenne, une femme mettra 4 fois plus de temps qu’un homme pour parvenir au plus haut

¹³² *idem*

¹³³ Géraldine Dauvergne; *Grandes entreprises : les femmes aux portes du pouvoir*; 05/03/2018; <https://business.lesechos.fr/directions-generales/gouvernance/conseil-d-administration-surveillance/0301357387193-grandes-entreprises-les-femmes-aux-portes-du-pouvoir-319151.php>

poste; un vrai parcours du combattant puisque souvent elle se verra obligée de changer de postes, d'entreprises et de fonctions pour atteindre ce haut poste.

Nombre des femmes et d'hommes aux postes de présidences de conseils, PDG ou DG, au SBF120, en 2019



Source : Labrador Maverick- Ethics & Boards – EY, Panorama de la Gouvernance – Gouvernance et Responsabilité – 2019

Figure 36: Nombre de femmes et d'hommes aux postes de présidence des conseils ¹³⁴

3) Et rencontre des résistances

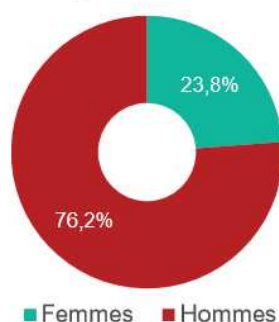
Il s'avère difficile d'établir un tableau significatif du pourcentage de femmes dans les entreprises non cotées pour plusieurs raisons. D'une part, les PME et ETI sont souvent des entreprises familiales (89%), ce qui explique une moindre souplesse pour intégrer des femmes. D'autre part, les données ne sont pas remontées par les entreprises rendant malaisés un état des lieux.

L'étude réalisée par Karima Bouaiss et Denis Roth-Fichet¹³⁵ auprès de 674 entreprises non cotées (500 salarié(e)s et plus et 50 millions de chiffres d'affaires) montre s'il en était besoin la surreprésentation des hommes aux conseils d'administration et de surveillance dans les entreprises non cotées. Le maigre chiffre de 23,8% de femmes regroupant les conseils d'administration et de surveillance est éloquent.

¹³⁴ Haut conseil de l'Égalité entre les femmes et les hommes; *Rapport n°2019-12-12-PAR-41: Accès des femmes aux responsabilités et rôle levier des financements publics*; 12/12/2019; http://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_parite_gouvernance-20191217-2.pdf

¹³⁵ Denis Roth-Fichet; *Rapport à la Secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations: La féminisation des instances de gouvernance et de direction des entreprises*; mars 2019; http://www.bpw.fr/files/3615/6905/2954/Rapport_DRF_version_finale_maquettee.pdf

Pourcentage de femmes et d'hommes dans les entreprises non-cotées
(500 salarié.e.s et plus et 50 millions de CA) en 2018



Source : Etude K. BOUAIS, D. ROTH-FICHET, in Denis ROTH-FICHET, « La féminisation des instances de gouvernance et de direction des entreprises », Mars 2019

Figure 37: Pourcentage de femmes et d'hommes dans les entreprises non cotées ¹³⁶

Force est de constater que la loi Copé-Zimmermann n'a pas servi de levier d'évolution, car les auditions¹³⁷ ont révélé une méconnaissance volontaire ou non des obligations légales, voire des stratégies de contournement. En effet lors des auditions avec les représentant(e)s d'entreprises et les organisations patronales, il en ressort que ces derniers se disent dépassés par le timing de la mise en place de ces mesures et par le côté technique de la législation, les obligeant à recourir à des cabinets juridiques. En revanche de nombreuses stratégies de contournement de la loi ont été mises en place par les entreprises.

Tout d'abord certaines entreprises ont procédé à un changement de statut social afin de se soustraire à l'obligation légale. Précisons que la loi Copé Zimmermann concernait uniquement les sociétés anonymes et les sociétés en commandite par actions. Le tableau ci-dessous montre une évolution importante de SA vers une SAS entre 2002 et 2016, atteignant une augmentation de 1637,2%. Ce chiffre est à moduler car d'autres facteurs que celui de la parité rentrent en ligne de compte.

¹³⁶ Haut conseil de l'Égalité entre les femmes et les hommes; *Rapport n°2019-12-12-PAR-41: Accès des femmes aux responsabilités et rôle levier des financements publics*; 12/12/2019; http://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_parite_gouvernance-20191217-2.pdf

¹³⁷Centre des Jeunes Dirigeants d'Entreprise, « Égalité femmes / hommes en entreprise », présentation faite lors de leur audition, octobre 2019, p.7.

Évolution des stocks de sociétés immatriculées en France de 2002 à 2016,
selon leur type juridique (en volume de sociétés)

	Nombre de sociétés au 1 ^{er} janvier 2016	Nombre de sociétés au 1 ^{er} janvier 2008	Nombre de sociétés au 1 ^{er} mars 2002	Evolution 2002 à 2016
SARL (y c. EURL)	1.553.828	1.212.661	845.470	+ 83,8%
SA	34.102	64.694	149.108	- 77,1%
SAS (y c. SASU)	432.379	112.331	24.890	+ 1637,2%
SNC	29.185	28.369	29.150	+ 0,1%
Sociétés en commandite	1.326	1.165	1.330	- 0,3%

Source : pour les résultats aux 1^{er} janvier 2008 et 2016, extraction de données à partir de la base « Démographie des entreprises et des établissements », INSEE (actualisation au 28/09/2017) ; pour les résultats au 1^{er} janvier 2002, v. Cozian (M.) et Viandir (A.), Deboissy (F.), *Droit des sociétés*, 15^{ème} éd., Litec, 2002, n°9, p.3 (établis à partir des données de l'INSEE).

Figure 38: Evolution des stocks de sociétés immatriculées en France ¹³⁸

Ensuite, Michel Ferrary¹³⁹ met en lumière une autre stratégie visant à se conformer au minimum légal du nombre d'administrateur/administratrices et ainsi limiter au maximum l'entrée des femmes ou alors à augmenter la taille du conseil en intégrant quelques femmes pour ne pas avoir à remplacer des hommes par des femmes. Il en ressort qu'il s'agit ici d'une application à la lettre de la loi.

En outre, on prive le conseil d'administration de son pouvoir véritable. En effet les décisions seront prises en déplaçant le centre de décision au sein des codirs déjà en place ou lors de conseils informels où les décisions sont prises en coulisse. Il semblerait que certains acteurs hommes refusent le changement ou manquent de souplesse pour s'adapter au nouvel environnement.

Enfin, certains groupes déménagent leur siège dans des pays frontaliers où le cadre réglementaire est moins contraignant tels que la Suisse ou le Luxembourg. Comme le montre Michel Ferrary dans sa synthèse de l'édition 2019¹⁴⁰, les entreprises ayant peu de femmes dans les conseils ont toutes leur siège à l'étranger. On peut citer à titre d'exemple 5 entreprises:

¹³⁸ Haut conseil de l'Egalité entre les femmes et les hommes; *Rapport n°2019-12-12-PAR-41: Accès des femmes aux responsabilités et rôle levier des financements publics*; 12/12/2019; http://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_parite_gouvernance-20191217-2.pdf

¹³⁹ Michel Ferrary; *La féminisation des entreprises*; édition 2017; <https://www.skema-bs.fr/Documents/faculte-recherche/oservatoire-skema-de-la-feminisation-des-entreprises-2017.pdf>

¹⁴⁰ Michel Ferrary; *La féminisation des entreprises*; édition 2019; <https://www.skema-bs.fr/Documents/faculte-recherche/observatoire-skema-de-la-feminisation-des-entreprises-2019.pdf>

LafargeHolcim: 8,33% d'administratrices (Suisse), Airbus: 16,67% d'administratrices (Pays-Bas), TechnipFMC: 21,43% d'administratrices (Royaume-Uni), ArcelorMittal: 33,33% d'administratrices (Luxembourg) et STMicroelectronics: 33,33% d'administratrices (Suisse).

Ces quotas ont permis d'augmenter considérablement le nombre de femmes (44%) d'après le Parisien¹⁴¹ et sont nécessaires pour une prise de conscience collective des entreprises. En revanche son application dépend de la bonne volonté des entreprises à s'y contraindre et à aller de l'avant.

En France, le pouvoir politique a pris conscience du problème dans son ensemble puisque le Président Emmanuel Macron a déclaré lors de son discours Elyséen du 25 Novembre 2017 l'égalité femme homme, grande cause du quinquennat. A cet égard le rapport HCE remis au Ministre de l'Economie préconise *“d'étendre le dispositif des quotas, déjà instauré pour les ca/cS, aux comex et aux codir pour les entreprises cotées et non cotées de 250 salarié.e.s et plus et un minimum de 50 millions de chiffre d'affaire : pour les comités de plus de 8 membres : 20% en 2022, 40% en 2024 ; pour les comités de 8 membres et moins : 1 femme en 2022 et un écart maximal de deux en 2024¹⁴²”*. Certes ce rapport augure d'un volontarisme de nos dirigeant(e)s politiques. Il ne faut pas chanter victoire, c'est ce qui ressort des graphiques ci-dessous qui donnent une idée du chemin qui reste à parcourir malgré un net progrès. On note d'ailleurs une progression de plus de 7 points entre 2013 et 2019.

¹⁴¹Bérangère Le Petit; *Parité et entreprises : bientôt des quotas de femmes dans les comités exécutifs ?*; 07/03/2020; <https://www.leparisien.fr/economie/parite-et-entreprises-bientot-des-quotas-de-femmes-dans-les-comites-executifs-07-03-2020-8274648.php>

¹⁴² Haut conseil de l'Egalité entre les femmes et les hommes; *Rapport n°2019-12-12-PAR-41: Accès des femmes aux responsabilités et rôle levier des financements publics*; 12/12/2019; http://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_parite_gouvernance-20191217-2.pdf

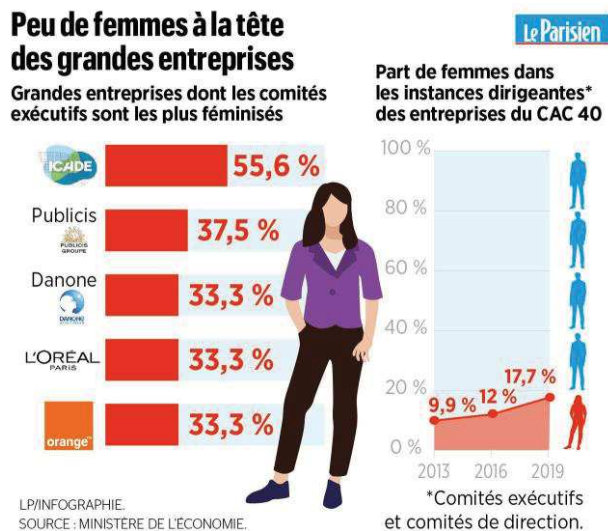


Figure 39: Part des femmes dans les instances dirigeantes¹⁴³

Dans les comités exécutifs et comité de direction des entreprises du SBF 120 et du CAC 40, les hommes sont encore majoritaires avec respectivement 81% et 80% selon Heidrick & Struggles¹⁴⁴.

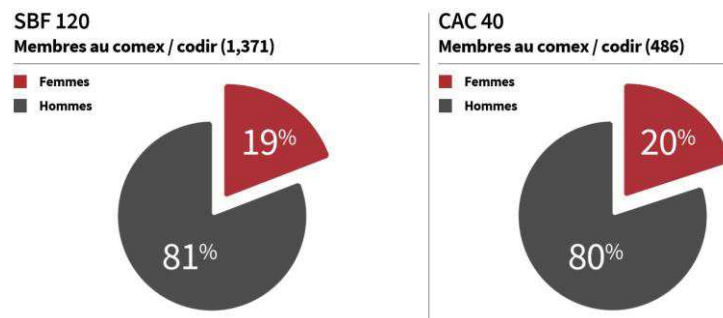


Figure 40: Part des femmes dans les comex et codir¹⁴⁵

4) Alors que la diversité d'une équipe est source de performance pour l'entreprise

Nombreuses sont les entreprises qui revendiquent dans leur marque employeur la diversité comme un engagement fort. Pourtant lorsqu'on interroge les salarié(e)s "88 % des salariés

¹⁴³Bérangère Le Petit; *Parité et entreprises : bientôt des quotas de femmes dans les comités exécutifs?*; 07/03/2020; <https://www.leparisien.fr/economie/parite-et-entreprises-bientot-des-quotas-de-femmes-dans-les-comites-executifs-07-03-2020-8274648.php>

¹⁴⁴ Heidrick and Struggles; *Mixité au sommet : les entreprises au défi d'évoluer*; 15/12/2019 ; <https://static.lexpress.fr/doc/pdf/Synthèse-étude-féminisation-des-directions-L-Express-Heidrick&Struggles.pdf>

¹⁴⁵idem

interrogés ne pensent pas que leur entreprise fait ce qu'il faut pour améliorer la diversité des sexes et 62 % d'entre eux ne savent pas comment agir sur la diversité des sexes¹⁴⁶”

“*Si tu diffères de moi... loin de me léser, tu m'enrichis¹⁴⁷*” . Cette citation d'Antoine de Saint Exupéry dans Citadelle traduit bien la vision de Thales en matière de diversité. La diversité permettrait l'innovation et la créativité grâce à une plus grande pluralité des approches, des points de vue et des idées. Chez Thales la diversité répond à différents enjeux. Dans un premier temps il s'agit avant tout de satisfaire aux exigences législatives et légales qui sont de plus en plus strictes. Ensuite il s'agit de faire preuve d'engagement social et d'attirer de nouveaux talents. En outre d'améliorer la proximité avec les client(e)s tout en s'ouvrant à de nouveaux marchés. Cela dit la performance reste néanmoins l'enjeu majeur. Mais alors y a-t-il un lien entre performance et diversité ?

C'est ce que nous allons tenter de démontrer grâce à l'étude¹⁴⁸ réalisée par le cabinet de conseil Mac Kinsey en 2016. Selon cette étude, la réduction des inégalités entre les sexes sur le marché de l'emploi mondial doublerait la contribution des femmes à la croissance du PIB.

Pour œuvrer dans ce sens, le cabinet met en avant qu'il faudrait réduire le temps partiel. Le bénéfice serait double: une meilleure croissance du PIB mais aussi un accès plus nombreux des femmes aux postes de direction. En effet, l'étude révèle un lien de corrélation entre le faible nombre de femmes aux postes de direction et le nombre de femmes à temps partiel. Il en ressort qu'il est important de réduire d'abord les inégalités entre les sexes dans la société pour atteindre l'égalité des sexes dans l'entreprise. En Europe occidentale, il a été démontré que les femmes passent le double du temps des hommes aux tâches domestiques : 4 heures et 29 minutes par

¹⁴⁶Mc Kinsey & Company; *Reinventing the workplace to unlock the potential of gender diversity*; 2016;

https://www.mckinsey.com/fr/~/_/media/McKinsey/Locations/Europe%20and%20Middle%20East/France/Our%20Insights/Women%20matter%202016/Women-Matter-2016-Reinventing-the-workplace.ashx

¹⁴⁷ Le Monde; *Citations d'Antoine de Saint-*

Exupéry; <https://dicocitations.lemonde.fr/citations/citation-48554.php>

¹⁴⁸Mc Kinsey & Company; *Reinventing the workplace to unlock the potential of gender diversity*; 2016;

https://www.mckinsey.com/fr/~/_/media/McKinsey/Locations/Europe%20and%20Middle%20East/France/Our%20Insights/Women%20matter%202016/Women-Matter-2016-Reinventing-the-workplace.ashx

jour, contre 2 heures et 18 minutes pour les hommes. Difficile d’imaginer que ce fait n’impacte pas les décisions que prendront ces femmes concernant leur carrière...

Le cabinet a également constaté dans ses recherches “*qu'une diversité de styles de leadership peut contribuer à une prise de décision plus efficace, et que les comportements de leadership dont les femmes font généralement preuve peuvent avoir un impact positif sur de nombreux aspects des performances et de la santé d'une organisation*¹⁴⁹”. On peut en conclure que ce n’est pas tant la diversité des sexes qui importe mais plutôt ce que peut apporter l’individu en tant que tel au travail.

En résumé les entreprises ont tout intérêt à se mobiliser en faveur de la diversité de leurs équipes et plus spécifiquement de l’égalité professionnelle lorsqu’on sait que la réduction des inégalités entre les sexes pourrait générer 2 000 milliards de dollars au PIB en 2025¹⁵⁰ et contribuer à une meilleure représentativité des femmes aux postes de direction.

Cependant le chemin reste encore long, les comités exécutifs d’Europe occidentale ne représentant que 17% de femmes et 32% pour les conseils d’administrations des sociétés cotées en 2016¹⁵¹.

On peut cependant identifier les facteurs de réussite des meilleures entreprises engagées dans la diversité. Elles ont commencé à parler de diversité très tôt et ont poursuivi cet objectif sur le long terme en maintenant des programmes réalistes et complets. Enfin elles ont toutes bénéficié d’un fort soutien de leur direction.

Au vu des résultats, quelques préconisations seraient de nature à faire évoluer les inégalités femmes hommes. Tout d’abord, il semble important de changer les styles de leadership dominants et éliminer les obstacles que peuvent rencontrer les femmes au cours de leur carrière. De plus la diversité en entreprise, lorsqu’elle est réelle, est un formidable avantage concurrentiel. Concernant les entreprises, la loi Copé Zimmermann a réussi à augmenter le taux de femmes dans les conseils d’administrations. Malgré un taux de femmes plus important issues des différents métiers de l’entreprise, il paraît important que davantage de femmes ingénieures puissent accéder au conseil d’administration et au Comex par la mise en place de

¹⁴⁹ *idem*

¹⁵⁰ *idem*

¹⁵¹ *idem*

quotas de femmes ingénieures assortis d'une date butoir. Sensibilisées à cette problématique, elles seraient à même de promouvoir cette féminisation nécessaire à l'atteinte d'une véritable égalité professionnelle.

Après avoir constaté que le cadre légal en faveur de l'égalité professionnelle a ses limites dans la pratique, nous allons nous pencher sur les différents acteurs/actrices qui, ayant compris les enjeux de la diversité, contribuent à leur échelle à la féminisation des métiers scientifiques et techniques dans le secteur industriel.

Partie 3 : La société sur le chemin de l'égalité professionnelle

A) Mobilisation des acteurs/actrices en faveur de la féminisation

1) Un gouvernement fortement impliqué sur le sujet via une politique progressiste et volontariste

Dans un premier temps, il est important d'analyser les actions volontaires du Gouvernement Macron sur la parité femmes hommes notamment dans l'industrie. En effet, ce dernier a placé au cœur de sa stratégie l'égalité entre les femmes et les hommes, déclarée grande cause du quinquennat du Président. Les actions étant nombreuses, nous reviendrons sur les plus significatives au vu du sujet de mémoire. Constatant que le taux d'emplois des femmes (29%) dans l'industrie reste insuffisant et n'a pas augmenté depuis 30 ans, et ce malgré des perspectives d'embauches conséquentes estimées à 200 000 recrutements par an jusqu'en 2022, le Gouvernement s'est doté le 5 mars 2019, d'un Conseil National de l'Industrie et plus précisément d'un Conseil de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Ce dernier est présidé par Sylvie Leyre, ex DRH de Schneider Electric et piloté par la secrétaire d'Etat Agnès Pannier-Runacher, secrétaire du Ministre de l'Economie et des Finances.

Ce conseil réunit les représentant(e)s du secteur industriel tels que les patrons d'entreprises, des expert(e)s RH, des représentant(e)s syndicaux ainsi que des représentant(e)s des branches professionnelles.

Dans un contexte de concurrence, l'objectif est d'attirer plus de femmes dans ce secteur qui, malgré tout, est moins inégalitaire d'un point de vue salarial que les autres secteurs d'activité. C'est aussi donner aux femmes l'opportunité de découvrir un autre secteur et pouvoir les accompagner dans leurs ambitions professionnelles.

A ce titre, le 11 octobre 2019, le Conseil a présenté un plan d'action dont l'objectif est de le mettre en œuvre et invite tous les acteurs/actrices qui le souhaitent à y participer. Par ailleurs Agnès Pannier-Runacher a lancé le défi « IndustriElles » pour constituer, en un an, un réseau de 1000 ambassadrices du secteur industriel qui constituerait le fer de lance de ces actions.

Ce plan d'action se décompose en 4 axes: **l'éducation, l'orientation, le recrutement et la gestion de carrière dans les entreprises.**

Ainsi le Gouvernement a pris de nombreuses mesures concernant tout d'abord l'éducation en cassant les stéréotypes très présents. Le problème est vaste et concerne toute la société. Constatant que les jouets sont genrés, le Gouvernement a signé le 24 septembre 2019 une Charte pour une représentation mixte des jouets réunissant tous les acteurs/actrices de ce secteur. Au niveau scolaire il s'agit de sensibiliser l'Education nationale en incitant les filles à se tourner vers les matières informatiques. Plus concrètement le Conseil préconise de les initier au codage et à l'algorithmie dès le CP.

Sachant que l'école constitue un lieu propice à la formation ou au renforcement des stéréotypes de genre, le Conseil est en train de former le corps enseignant et les professionnell(e)s de l'éducation aux stéréotypes et à la lutte contre le sexisme afin de les sensibiliser aux conséquences de leurs comportements et de leur discours sur l'orientation des jeunes filles. En effet, il serait paradoxal que l'Education nationale, à travers l'image qu'elle renvoie, contribue au renforcement des stéréotypes qu'elle est censée combattre. Pour cela le Conseil suggère la mise en place d'une mixité dans les jurys et l'accroissement du nombre de femmes à la présidence des écoles d'ingénieur(e)s et dans les promotions.

Toutes ces actions supposent une adhésion de l'Education nationale à ce projet et une mise en œuvre volontariste.

En termes d'**orientation**, une action prévoit pour le recrutement universitaire et professionnel (établissements supérieurs, professionnels, centres de formation d'apprenti(e)s) que l'Éducation nationale élabore des plans d'amélioration de la proportion de femmes avec l'établissement d'objectifs quantitatifs de jeunes filles formées dans les sciences, technologies, ingénieries et mathématiques. Une telle action suppose des mesures concrètes: les régions œuvrent aujourd'hui pour promouvoir les métiers scientifiques et le secteur industriel, à travers des actions d'information sur l'orientation (French Lab Tour, Semaine de l'industrie, salon étudiants) et les référent(e)s égalité nommé(e)s dans chaque établissement y contribuent à leur échelle à travers une aide à l'orientation sur ces formations. Cette action est en cours entre les différents Ministères.

Par ailleurs, une étroite collaboration entre l'Education nationale, les entreprises du secteur industriel et les associations est nécessaire. Pour susciter plus de vocations pour les métiers scientifiques et techniques, un volet de mesures est au programme, notamment l'intervention de marraines dans les collèges et lycées, la visite d'entreprises industrielles, l'augmentation des

stages de découverte (3ème) pour permettre aux filles d'avoir des rôles modèles de femmes à des postes à de responsabilité de découvrir ce secteur.

Dans l'enseignement supérieur des campagnes de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles ont été effectuées et plus de 80% des établissements français disposent aujourd'hui d'une cellule d'écoute et d'accompagnement aux victimes ou aux témoins souhaitant échanger sur leur vécu. L'image ci-dessous correspond à la campagne lancée le 19 mars 2018 par Frédérique Vidal, Ministre de l'Enseignement supérieur.



Figure 41: Campagne de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles ¹⁵²

Cette sensibilisation concerne la société dans son ensemble. Le Gouvernement s'est engagé depuis septembre 2018, sur toute la durée de son quinquennat, à mener une campagne de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles. A titre d'exemple la campagne "réagir peut

¹⁵² Juliette Gee; *Contre le sexisme à l'université des nouvelles mesures arrivent*; 20/03/2018; <https://www.madmoizelle.com/sexisme-universite-affiches-900201>

tout changer” a été diffusée largement à la télévision, sur le web et relayée sur les réseaux sociaux.

En termes de **recrutement**, il s’agira de faciliter l’insertion professionnelle des jeunes diplômées de formations scientifiques. Le Conseil recommande aux entreprises de fixer des objectifs de recrutements de femmes et de recevoir au moins une candidature féminine pendant le processus de recrutement. Pour éliminer les biais de genre il préconise de former les recruteurs/recruteuses, principalement concerné(e)s par cette problématique et propose d’éditer un guide des “bonnes pratiques” liées à l’égalité et à la mixité à destination des professionnell(e)s des Ressources Humaines.

En termes de **gestion de carrières**, le Conseil propose de développer le mentoring dans les entreprises pour aider les femmes à se projeter dans des postes généralement occupés par des hommes et par conséquent d’y favoriser leur accès. Les entreprises peuvent aussi, partant du constat que les femmes exercent deux métiers (enfants et travail), charge qui n’est pas assurée par une majorité d’hommes, d’adapter l’organisation du travail en proposant, quand cela est possible, le télétravail ou les congés paternité. Cela permettra à davantage de femmes de ne pas interrompre leur carrière surtout dans des postes à responsabilité.

Les entreprises sont aussi incitées dans les conseils d’administration et de surveillance à mesurer les améliorations de la représentation des femmes dans les entreprises et à veiller à la présence d’une femme dans chaque comité de conseil. Le Conseil soutient également les entreprises dans le calcul de l’Index Egalité car cela suppose un large investissement de leur part.

Ces efforts menés par le Gouvernement sont indispensables pour féminiser les métiers scientifiques et techniques qui restent aujourd’hui largement occupés par les hommes. En revanche, ce plan d’action dépend de la volonté des acteurs/actrices à se mobiliser. Les recommandations gouvernementales risquent à terme de ne pas être appliquées, car ce ne sont après tout que des recommandations. Sans obligation légale, les acteurs/actrices concerné(e)s iront plus difficilement vers ce changement.

Malgré la volonté affichée par le Gouvernement d’évoluer dans le sens de la féminisation des métiers, assortie de mesures allant dans ce sens, nous pourrions suggérer quelques pistes d’amélioration notamment en travaillant sur les stéréotypes liés à la femme et aux sciences.

Cela passera par une amélioration de la communication en phase avec son temps, à travers les réseaux sociaux, étant donné le nombre d'heures que passent les jeunes sur ces mêmes réseaux. A ce titre, afin de transmettre le message dans un langage qui passe auprès des jeunes, les influenceurs et influenceuses pourraient être sollicité(e)s par le Conseil de la Mixité et de l'Égalité professionnelle en créant des contenus (vidéos YouTube, radios).

Le Gouvernement, par le truchement de l'Éducation nationale, aurait aussi son rôle à jouer à travers des campagnes nationales où l'on promouvrait les femmes dans les sciences. Plus concrètement un renforcement des femmes scientifiques dans les campagnes de communication rendrait plus attractifs les métiers scientifiques et techniques. Elles joueraient le rôle de modèles identificatoires au moment clé des choix d'orientation.

D'autre part, un travail de sensibilisation semble également nécessaire dans l'enseignement supérieur. A cet effet, 2 voies semblent souhaitables, le premier de nature incitative. En effet, des mesures d'incitation financière, en attribuant un budget supplémentaire aux établissements supérieurs publics ou privés qui respecteraient la parité femmes-hommes serait envisageable. La deuxième serait de nature plus coercitive. Les progrès constatés suite à l'instauration de la loi Copé Zimmermann, avec la mise en place de quotas obligatoires, suggèrent que l'on pourrait transposer cette obligation de résultats aux universités et instituts de formation dans les domaines des STIM. Il faudrait subordonner les financements à la publication du pourcentage de filles dans ces métiers ainsi qu'aux atteintes des objectifs (40%).

représentativité. Paradoxalement c'est pourtant dans le secteur industriel, secteur peu féminisé où le rôle de ces réseaux paraît essentiel.

La consultante de TEDxChampsElyséesWomen a constaté en 2016 que les entreprises n'ont pas communiqué sur les réseaux internes. En 2016, quatre entreprises seulement ont pris le parti de créer un compte Twitter dédié à leur réseau. Il s'agit de BNP Paris, Bouygues, Orange, Publicis. Le travail de la communication fait défaut. C'est d'autant plus dommageable que cette communication pourrait redorer le blason de la marque employeur et rendre l'entreprise plus attractive du fait qu'elle est engagée dans des enjeux sociétaux. Elle pourrait même servir de levier à la parité pour se conformer à la loi Copé-Zimmermann, comme le souligne la consultante puisque « 70 % des entreprises qui disposent de réseaux féminins ont déjà atteint cet objectif ou en sont proches. A l'inverse, 50 % des entreprises qui n'ont pas de réseaux féminins ont moins de 30 % de femmes dans leur conseil d'administration »¹⁶⁰. A cet égard, on peut remarquer dans le groupe Thales on atteint 56% de femmes au Conseil d'Administration. Fait d'autant plus remarquable que Thales est un groupe industriel.

Concernant les réseaux internes de femmes dans l'industrie, il existe peu d'informations à ce sujet, cependant on peut dégager des caractéristiques communes, à savoir l'accompagnement des carrières, le partage d'expériences, le changement des mentalités. Nous avons choisi de parler de réseaux internes inhérents aux deux groupes Airbus et Thales, ayant des domaines communs, à savoir la défense et l'espace. Ils ont par ailleurs une politique engagée en termes de féminisation des métiers techniques, en partenariat avec *Elles bougent* et ont un également un très bon Index égalité¹⁶¹. A cet égard, il s'avère intéressant de se pencher sur le réseau interne d'Airbus. Lancé en 2011, WIN (Women Innovative Network) est un réseau structuré qui s'est fortement engagé en faveur de la diversité.

Win « *cherche à soutenir les objectifs politiques de l'entreprise en termes de féminisation* ». Son action consiste dans la tenue de réunions régulières pendant les temps de pause pour permettre aux salarié(e)s d'y prendre part. A cela s'ajoute la création d'événements permettant de mobiliser les acteurs/actrices de l'entreprise. A cet effet, une expérience de formation et de développement professionnel en direction des femmes a été mise en place sur une durée de 3 ans. C'est une initiative particulièrement intéressante en ce qu'elle a enclenché un processus

¹⁶⁰*idem*

¹⁶¹ Voir annexe n°4: Index Egalité

d'“empowerment” . Ce concept se définit comme “une tentative d’élargissement de l’ensemble des actions possibles, individuellement et collectivement, afin d’exercer un plus grand contrôle sur la réalité et le bien-être de chacun et chacune¹⁶²” . Une de celles-ci aboutit à une formation appelée Grow (Growing Opportunities for women) dont l’objectif est d’accompagner la promotion de femmes cadres.

Tout d’abord, l’empowerment facilite l’accès aux ressources et à l’information interne en les formant à la problématique du fonctionnement genré des organisations du travail (plafond de verre). Concrètement, pour favoriser l’entraide entre femmes, des ateliers ont vu le jour en particulier l’atelier mentoring et coaching. “L’objectif est de faire monter des femmes cadres supérieures et exécutives au board de l’entreprise¹⁶³ . En effet, comme le montre le graphique ci-dessous, nombre d’ingénieures en postes sont encore incertaines de pouvoir prétendre à un poste de direction, preuve qu’un vrai travail en profondeur au travers du coaching est nécessaire pour supprimer les barrières que se mettent les femmes.

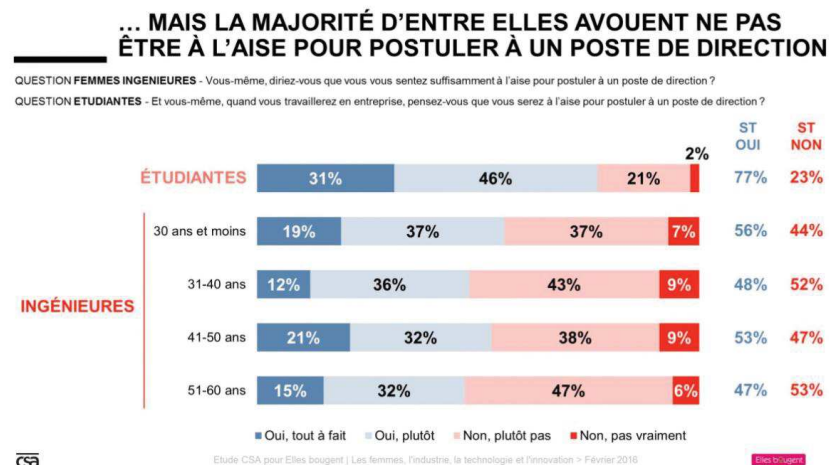


Figure 43: Pourcentages de femmes à l’aise pour postuler à un poste de direction ¹⁶⁴

¹⁶² Laurence Fortin-Perrin; *Contributions théoriques des représentations sociales à l’étude de l’empowerment: le cas des mouvements des femmes*; 2006;

<https://studylibfr.com/doc/912880/contributions-th%C3%A9oriques-des-repr%C3%A9sentations-sociales-%C3%A0-l>

¹⁶³ Nathalie Lapeyre. *Le nouvel âge des femmes au travail*. Paris: Les Presses de Sciences Po, 2019, p 100

¹⁶⁴ Elles bougent; *Résultats d’enquêtes: quelle place pour les femmes aujourd’hui et demain de l’industrie, la technologie et l’innovation*

?; 14/03/2016; <http://www.ellesbougent.com/ressources/enquetes/resultats-enquete-quelle-place-pour-les-femmes-aujourd-hui-et-demain-dans-industrie-la-technologie-et-innovation-1222/>

Le deuxième niveau “d’empowerment”, à travers la création d’ateliers, va permettre aux femmes de prendre plus facilement des initiatives individuelles pouvant déboucher sur des mobilisations collectives (3ème niveau). Le quatrième niveau consiste à s’engager dans des actions en faveur de l’égalité femmes-hommes, notamment en créant des groupes de travail sur ces thèmes. Ce réseau informel se rencontrant régulièrement a pour but notamment de contrebalancer les alliances professionnelles masculines dont les femmes sont exclues.

Nous allons nous pencher sur le réseau WIN de Thales. Lancé par un groupe de femmes et d’hommes, ce réseau isolé s’est constitué sur le site de Gennevilliers et s’engage en faveur de la diversité et de l’inclusion. Cette initiative a rencontré un tel succès qu’elle a été adoptée dans tout le groupe et a atteint le niveau mondial. L’objectif est de favoriser le recrutement de femmes, de changer les mentalités, d’accompagner les femmes et les hommes de Thales dans leur gestion de carrière.

Différentes actions sont mises en place, notamment le mentorat qui consiste à se faire coacher par un mentor particulièrement habilité de par ses connaissances, sa vision, ses perspectives et son action pratique pour sa gestion de carrière. Particulièrement dynamique, ce concept a vu grandir le nombre de binômes créés au cours des différentes campagnes passant de 19 en 2015 à 35 en 2019.

WIN intervient également auprès des jeunes effectuant leur stage ou leur alternance au sein du groupe. S’intitulant le “cursus stagiaire”, cette journée présente les métiers du groupe animé par 20 personnes du réseau. L’objectif est d’améliorer l’attractivité des métiers et en quelque sorte de les fidéliser, en leur présentant la variété des métiers et les opportunités de mobilité en interne.

Pour accompagner la salariée dans la gestion de sa carrière, Win propose un atelier spécifique pour les femmes: “être actrice de son développement professionnel”. Cet atelier se décompose en 2 temps: un temps de projection où la salariée va construire son projet professionnel et un temps de découverte et de partage sur les freins et les leviers que la salariée pourrait rencontrer.

Le réseau organise également des “WIN cafés”, temps d’échanges, généralement basés sur des témoignages ou sous forme d’ateliers ayant des thématiques variées: les parcours

professionnels de femmes et hommes dirigeants chez Thales, la mobilité professionnelle, la présentation du mentoring, la diversité et l'inclusion suivis par un jeu ciné-quiz sur ce thème.

Enfin, différents événements externes sont organisés chaque année: la participation à des forums organisés par *Elles Bougent*, où les membres du réseau récupèrent des CV de jeunes étudiantes issues d'une formation scientifique, la mise en place d'un atelier de coding pour des jeunes filles de 8 à 11 ans avec la start up IT4girls, une soirée cinéma avec Seekube "Ingénieures informatique", la participation à une conférence Top Women à Bruxelles ou encore la participation à une soirée "femmes ingénieures" dans le cadre de l'avant-première de Dark Phoenix suivi d'un job-dating juste après, la création d'un dépliant sur le sexisme.

Comme nous pouvons le constater les réseaux d'Airbus et de Thales œuvrent pour la même cause, à savoir l'accompagnement des femmes dans leur gestion de carrière. Cependant le réseau Thales met davantage l'accent sur la féminisation des métiers scientifiques et techniques et plus globalement la diversité et l'inclusion.

Le deuxième volet d'action en direction des femmes se situe en dehors des entreprises. Nombreux sont les réseaux externes engagés dans la féminisation des entreprises. On peut citer par exemple *Femmes ingénieurs*, *Femmes et Sciences*, *Femmes et Math*, *Cercle Interelles*. Tous ces réseaux ont pour objectif commun de donner davantage de place aux sciences et à l'ingénierie dans l'éducation, d'inciter les jeunes filles à se tourner vers les métiers scientifiques et techniques, de lutter contre les stéréotypes sur les femmes et les sciences.

Parmi tous ces réseaux le plus actif et le plus influent est *Elles bougent* dont nous allons parler. Créée en 2005, à l'initiative de DRH hommes de groupes industriels, ces derniers ont fait appel à Marie-Sophie Pawlak, ingénieure de formation et Directrice des relations internationales à l'ESTACA pour recruter davantage de femmes ingénieures. Cette démarche partait d'un constat, celui d'une faible représentativité dans ces métiers.

Ce manque s'est fait ressentir dans d'autres branches, puisque d'autres groupes industriels et entreprises¹⁶⁵ ont adhéré au mouvement. Les établissements d'enseignement supérieur¹⁶⁶, les institutionnels¹⁶⁷, les fédérations¹⁶⁸ ont également rejoint l'association et ont accordé leur

¹⁶⁵ Voir annexe n°5: Les entreprises partenaires de l'association *Elles bougent*

¹⁶⁶ Voir annexe n°6: Les écoles et universités partenaires de l'association *Elles bougent*

¹⁶⁷ Voir annexe n°7: Les partenaires institutionnels de l'association *Elles bougent*

¹⁶⁸ Voir annexe n°8: Les fédérations partenaires de l'association *Elles bougent*

parrainage. L'idée-force est d'encourager davantage de jeunes filles à embrasser des carrières ingénieures ou techniques notamment dans l'aéronautique, le numérique, l'automobile, l'énergie et de casser les stéréotypes de genre. Aujourd'hui ce sont plus de 400 actions différentes dans toute la France menées notamment par les délégations régionales.

Elles bougent intervient sur le terrain lors des salons industriels, des journées portes ouvertes ou des forums, dans les collèges et lycées. Son action passe par l'intervention volontaire de marraines issues de formations scientifique ou technique, travaillant souvent dans une entreprise partenaire. Elles permettent aux jeunes filles de prendre conscience des stéréotypes de genre et de se projeter dans ces métiers. L'aspect identification avec l'intervenante joue un rôle capital dans ce genre d'intervention. L'idée est d'échanger à travers des tables rondes, forums, salons avec les jeunes filles pour leur exposer les opportunités à saisir dans ces métiers et dans le secteur industriel et de témoigner de leur parcours professionnel.

L'association a mis en place également des relais représentés cette fois-ci par des hommes qu'il s'agit de mobiliser afin de démontrer que ce combat n'est pas exclusivement féminin. Ils portent eux aussi un discours en faveur de la mixité et des avancées que peut procurer la féminisation dans le monde du travail.

Aujourd'hui *Elles bougent* compte plus de 6000 marraines, plus de 800 relais, plus de 850 collèges et lycées, plus de 2000 partenaires, 22 délégations régionales, plus de 500 actions par an à travers tout le territoire. Les forums¹⁶⁹ et les interventions¹⁷⁰ dans les établissements scolaires sont des exemples d'actions menées.

Pour une vue d'ensemble des actions menées en 2019 par l'association *Elles bougent*, se reporter à l'annexe 10¹⁷¹.

Tout l'effort des réseaux internes sert de tremplin à un grand nombre de femmes ingénieures tout d'abord au niveau de la prise de conscience et confiance, leur permettant de jouer leur rôle de cadres. Leur influence est renforcée par la dynamique impulsée par les réseaux externes. Au vu de l'évolution de ces dernières années, il est fort à parier que les choses évoluent dans le

¹⁶⁹ Voir annexe n°9: Le forum "réseaux et carrières au féminin"

¹⁷⁰ Voir annexe n°10: Intervention des marraines et relais *Elles bougent* dans les établissements scolaires

¹⁷¹ Voir annexe n°11: Actions réalisées par *Elles bougent* sur l'année 2019

Conclusion

L'objectif de ce travail d'études était de comprendre l'origine de la sous-représentation des femmes dans les métiers scientifiques et techniques dans le secteur industriel et plus particulièrement chez Thales et en apprendre davantage sur les possibles résultats que peuvent avoir les actions de Thales pour remédier à cet état de fait.

Notre raisonnement s'est construit de manière à répondre à la problématique suivante :

Dans quelle mesure Thales mène-t-il des actions efficaces en lien avec la féminisation des métiers scientifiques et techniques dans le secteur industriel ?

Cette réflexion s'appuyait sur la politique volontariste du PDG de Thales menée depuis 2016 consistant à fixer des objectifs ambitieux en termes de recrutement de femmes, de promotion et d'accès à des postes à responsabilité. Malgré cette politique volontariste, 4 ans après, les équipes sont encore à dominante masculine. C'est en partant de ce constat que l'étude s'est construite.

Afin de répondre à la problématique, nous avons commencé par mettre en évidence le contexte dans lequel s'inscrit la problématique de féminisation. Pour cela nous avons réalisé une revue de littérature incluant une analyse sociologique pour comprendre les raisons pour lesquelles les filles ne s'orientent pas vers les métiers scientifiques et techniques et comprendre davantage le poids des instances de socialisation. Puis nous nous sommes penché(e)s sur l'évolution des lois encadrant l'égalité professionnelle et leur application dans les entreprises afin de voir si ces dernières ont pris conscience de la problématique.

Dans la deuxième partie nous avons tenté de comprendre l'origine des disparités constatées à la fois dans les différents secteurs et les professions. Ensuite nous avons étudié les limites du cadre législatif au travers de la politique des quotas, quotas qui s'imposent à tous les secteurs confondus, institués du fait de la prise de conscience du problème par la société civile et politique. Ces quotas visent à remédier aux difficultés rencontrées par les femmes pour accéder aux postes des plus hautes instances de l'entreprise par le biais de mesures coercitives.

Enfin, dans la troisième partie nous avons choisi de faire un état des lieux des acteurs/actrices mobilisé(e)s autour de la féminisation par le biais de recherches et de 8 entretiens menés afin de déterminer les actions mises en place en faveur de la féminisation et la manière dont elles

sont vécues. Le but étant de déterminer si ces acteurs/actrices à leur échelle ont une influence sur cette problématique et de voir si une prise de conscience collective est en marche.

Pour cela, nous avons formulé deux hypothèses. La première, consistait à démontrer que la **féminisation faisait partie d'un des leviers pour atteindre l'égalité professionnelle.**

Constatant que les femmes étaient majoritairement sous-représentées dans les métiers scientifiques et techniques chez Thales, l'analyse sociologique nous a permis de comprendre l'importance des stéréotypes de genre et le poids des instances de socialisation dans le processus de construction sociale de l'individu notamment l'éducation différenciée des filles et des garçons et le rôle de la famille. Ces stéréotypes influencent fortement le choix des individus à la fois dans la sphère personnelle et professionnelle.

La socialisation joue notamment un rôle décisif dans le choix scolaire et professionnel des petites filles qui feront des choix genrés au moment de s'orienter. Les femmes seront surreprésentées dans les fonctions supports et les hommes dans les métiers scientifiques et techniques. Les stéréotypes de genre vont même jusqu'à inhiber les femmes lorsqu'il s'agira de se projeter dans des postes à responsabilité d'où des fonctions subalternes et une moindre rémunération. De ce fait, les inégalités perdurent entre les femmes et les hommes.

Même si notre étude porte sur la féminisation des métiers scientifiques et techniques, il est important de mentionner que les hommes rencontrent également des difficultés à atteindre certains métiers dits « féminins » et jusqu'à présent peu d'actions ont été menées.

De plus les différentes lois en faveur de l'égalité entre femmes et hommes se révèlent être une discrimination positive vis-à-vis des femmes. Il ne s'agit pas de privilégier un sexe au détriment de l'autre mais bien de rattraper l'énorme retard social et professionnel subi par les femmes afin d'établir une égalité de fait, inatteinte de nos jours.

Enfin nous avons pu également constater que les accords d'entreprises s'articulaient autour de l'égalité femmes-hommes ou de la diversité et non pas autour de la féminisation. La féminisation des métiers scientifiques et techniques se révèle donc être un des moyens pour atteindre l'égalité professionnelle dans le sens où elle permet de donner à une femme les mêmes chances dans l'emploi, sans distinction de sexe. En ce sens notre hypothèse est entièrement validée.

Notre deuxième hypothèse s'articulait autour du fait que **la féminisation était la conséquence d'une prise de conscience collective de la nécessité de faire évoluer les mentalités.**

Pour cela, il s'agissait de démontrer en quoi la présence d'acteurs/actrices engagées en faveur de l'égalité entre femmes et hommes était nécessaire mais insuffisante pour profondément changer les mentalités. Cette hypothèse a été validée au travers des recherches et entretiens.

Aujourd'hui, intégrer plus de femmes dépend avant tout de la volonté des entreprises. Au-delà des quotas légaux dans les conseils d'administrations qui rencontrent encore des résistances de la part des entreprises, il n'existe pas de quotas de recrutement de femmes.

Un certain nombre d'entreprises comme Thales ont mis en place des objectifs volontaristes de recrutement de femmes afin de faire bouger les lignes. Thales assure aujourd'hui un traitement quasi parfait en termes d'égalité professionnelle comme le démontre l'index Égalité tant sur les conditions de travail que sur les trajectoires professionnelles. De plus, le Groupe a compris l'enjeu d'intervenir sur la société, c'est-à-dire hors de l'entreprise afin de recevoir sur le long terme plus de candidatures féminines en nouant un partenariat privilégié avec l'association Elles bougent. Nombreux sont les partenaires de l'association Elles bougent : écoles, institutions, ministères, associations, tous œuvrent pour la même cause ; la mixité des métiers.

Ainsi l'Association Elles bougent met en avant l'importance de sensibiliser les filles dès le collège et le lycée pour susciter des vocations et incite les femmes ingénieures à servir davantage de rôles modèles afin de déconstruire les stéréotypes de genre à travers l'exemple de réussites exemplaires.

Il est cependant regrettable que les actions menées par les acteurs/actrices soient volontaires et non coercitives, et de ce fait dépendent de la volonté des entreprises de s'y impliquer.

Enfin nous avons pu également dégager que l'intérêt des entreprises est avant tout financier car la présence des femmes dans une entreprise contribue à une meilleure performance. Cependant le chemin reste encore long avant de voir des équipes mixtes dans les métiers à dominante masculine. Preuve qu'un vrai travail en profondeur reste à mener pour faire changer les mentalités.

Il en ressort également que seules des mesures coercitives ont amené des résultats probants en termes de féminisation comme avec l'instauration des quotas dans les conseils d'administration et conseils de surveillance.

Après avoir confirmé nos hypothèses et donné les raisons pour lesquelles elles étaient validées, il nous paraît pertinent d'avoir un regard critique sur notre travail d'études et de recherches et de nous interroger sur ses limites.

Tout d'abord, la politique volontariste de Thales de féminiser les métiers scientifiques et techniques pose des limites individuelles. Notre enquête a mis en lumière l'absence d'intérêt chez certains collaborateurs pour cette problématique, très souvent chez les hommes. Il est regrettable qu'il faille en 2020 parler du bénéfice financier d'une présence féminine dans les équipes, pour rendre crédible et légitime cette politique, preuve que le sexisme et les stéréotypes de genre ont la vie dure.

Ensuite la volonté de recruter des femmes dans le Groupe n'est pas légitimée encore par tous. Certains hommes se sentent discriminés et certaines femmes ont encore des doutes sur les réelles motivations qui ont poussé Thales à les recruter : compétences ou atteinte de l'objectif fixé de recrutement de femmes ?

D'autre part, lors de la menée des entretiens, nous avons pu constater dans le discours des femmes que la plupart d'entre elles, banalisent encore trop le sexisme qu'elles vivent au quotidien, comme si l'ordre social était figé.

En outre, à la décharge du groupe qui mène déjà des actions à destination de la société, il semble difficile d'agir sur la féminisation et plus globalement sur l'égalité professionnelle car les inégalités se jouent en premier lieu dans la sphère privée où les rôles sociaux sont distribués de façon genrés. En effet, une femme dont le conjoint participe aux tâches ménagères se verra plus à même d'accepter un poste à responsabilités et d'évoluer sereinement tout en ayant un équilibre entre sa vie privée et professionnelle. Or l'entreprise n'a aucune emprise sur la vie privée de ses collaborateurs/collaboratrices. La pénurie de femmes est en partie le reflet de la société.

Avec plus de temps et dans d'autres conditions sanitaires, il aurait été pertinent de mener davantage d'entretiens qualitatifs pour avoir un échantillon plus représentatif. D'autre part une enquête quantitative aurait été enrichissante afin de se faire une idée sur l'opinion générale des

collaborateurs/collaboratrices à propos de la politique volontariste menée par le Groupe mais aussi d'interroger les jeunes générations sur la question de l'égalité entre les sexes pour tenter d'en savoir plus sur leur conscience de la problématique.

Enfin une comparaison à l'international pourrait s'avérer intéressante afin de déterminer si le sexisme en France est un cas isolé ou s'agit-il d'une vraie tendance de fond mondiale ?

Une thématique qui pourrait s'avérer particulièrement intéressante afin de continuer nos recherches, d'autant plus qu'elle est en lien avec l'actualité serait les conséquences du confinement sur l'égalité entre les femmes et les hommes et sur leur carrière professionnelle.

En effet, la crise sanitaire du COVID19 a changé les modes d'organisation et l'expérience du confinement a révélé des inégalités encore plus marquées pendant cette période entre vie professionnelle et vie familiale. Les femmes ont eu une pression mentale supplémentaire et ont dans l'ensemble éprouvé des difficultés à allier travail professionnel et travail domestique et éducatif (enfants, repas, maison, école), charge qui a été très souvent menée par les femmes. Ainsi, on est en droit de se demander si cette parenthèse de confinement sanitaire inédite ayant conduit au télétravail quotidien ne peut pas être considérée comme un pas en arrière dans l'histoire ramenant les femmes à la sphère domestique ?

Pour que le télétravail soit considéré comme une opportunité pour les femmes dans leur vie en entreprise, les conditions normales de la société se doivent d'être réunies (fonctionnement des écoles, meilleure répartition des tâches domestiques, télétravail ponctuel hebdomadaire). Cela leur permet ainsi de pouvoir mieux organiser leur semaine de travail et leur sphère privée et gagner en sérénité.

Bibliographie

BOURDIEU (Pierre). -La Domination masculine. - Paris: Le Seuil, 1998,134 p.

BOURDIEU (Pierre). -La Domination masculine. - Paris: Le Seuil, 1998, p .23.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes. - Genève : Bureau international du Travail,2008. –p. 62.

BUSCATTO (Marie). - Sociologies du genre. - Paris: Armand Colin, 2014,p. 51.

CENTRE DES JEUNES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE. - « Égalité femmes / hommes en entreprise ». - présentation faite lors de leur audition, p.7, octobre 2019.

COSTES (Josette), HOUADEC (Virginie), LIZAN (Véronique). – « Le rôle des professeurs de mathématiques et de physique dans l'orientation des filles vers des études scientifiques ». - Éducatons et formations, n°77, p. 59, 2008.

COURT (Martine). – « La construction du rapport à la beauté chez les filles pendant l'enfance : quand les pratiques entrent en contradiction avec les représentations du travail d'embellissement du corps ». - Sociétés et représentations, n° 24, p .97, 2007.

CROFT (Alyssa) et al. - « The Second Shift Reflected in the Second Generation ». - Psychological Science, p. 1418-1428, 2014 ; DEUTSCH (Francine) et al. - «Paternal Participation in Child Care and its Effects on Children's Self-esteem and Attitudes toward Gendered Roles». - Journal of Family Issues, p. 1000-1024, 2001.

DURU BELLAT (Marie). - La Tyrannie du genre. - Paris: Sciences Po, 2017, p. 32.

DURU BELLAT (Marie). - La Tyrannie du genre. - Paris: Sciences Po, 2017, p. 35.

DURU BELLAT (Marie). - La Tyrannie du genre. - Paris: Sciences Po, 2017, p. 36.

DURU BELLAT (Marie). - La Tyrannie du genre. - Paris: Sciences Po, 2017, p. 49.

DURU BELLAT (Marie). - La Tyrannie du genre. - Paris: Sciences Po, 2017, p. 54.

DURU BELLAT (Marie). - La Tyrannie du genre. - Paris: Sciences Po, 2017, p. 55.

FILLOD (Odile). De la nature des petits arrangements entre les sexes. *Savoir Agir*, 20 p.29-34.

LAPEYRE (Nathalie). - *Le nouvel âge des femmes au travail*. - Paris: Les Presses de Sciences Po, 2019, p. 100.

LEYENS (Jacques-Philippe), YZERBYT (Vincent), SCHADRON (Georges). - *Stéréotypes et cognition sociale*. - Sprimont: Mardaga, 1996, p. 24.

ROUSSEAU (Jean-Jacques). - *Émile ou De l'éducation*. - Paris: Garnier, 1961,p. 476.

ROUYER (Véronique), MIEYAA (Yoan), LE BLANC (Alexis). - « Socialisation de genre et construction des identités sexuées ». - *Revue française de pédagogie*, 187,97-137, 2014.

STENDHAL(Henri), DEL LITTO (Victor). - *De L'amour*. - Paris: Gallimard, 1980, p. 19.

Sites internet mobilisés

Gary Assouline; *Uber n'a pas vraiment compris l'ironie de cette critique contre sa pub jugée sexiste*; 08/02/2018; https://www.huffingtonpost.fr/2018/02/08/uber-na-pas-vraiment-compris-lironie-de-cette-critique-contre-sa-pub-jugee-sexiste_a_23356157/

Anne-Sophie Bellaïche et Cécile Maillard; *Index égalité femmes/hommes : Découvrez les notes des grandes entreprises industrielles*; 01/03/2019; <https://www.usinenouvelle.com/article/tableau-votre-entreprise-est-elle-inegalitaire-avec-les-femmes.N811045>

C. P. Benbow; *Sex differences in mathematical reasoning ability in intellectually talented preadolescents : Their nature, effects, and possible causes*; juin 1988; <https://www.cambridge.org/core/journals/behavioral-and-brain-sciences/article/sex-differences-in-mathematical-reasoning-ability-in-intellectually-talented-preadolescents-their-nature-effects-and-possible-causes/C0BC8628A056CB9B38A3464D2DF5FA44>

Frédéric Bianchi; *Quelles sont les professions offrant les plus hauts salaires de France*; 10/06/2020; <https://www.bfmtv.com/economie/quelles-sont-les-professions-offrant-les-plus-hauts-salaires-en-france-1930463.html>

Christian Blanc; *Jimmy Choo Man Intense: Le nouveau parfum masculin et raffiné*; 02/01/2017; <https://www.essentialhomme.fr/jimmy-choo-man-intense-nouveau-parfum-masculin-raffine/>

Corinne Caillaud; *Index égalité femmes-hommes: 17% des entreprises dans le rouge en France*; 17/09/2017; <https://www.lefigaro.fr/flash-eco/index-egalite-femmes-hommes-17-des-entreprises-dans-le-rouge-en-france-20190917>

Gunther Capelle-Blancard, Jézabel Couppey-Soubeyran et Antoine Rebérioux, *Vers un nouveau genre de finance ?* 03/07/2019; <http://journals.openedition.org/regulation/14632>

Capital; *Index égalité femmes-hommes: 17% des entreprises dans le rouge en France*; 17/09/2019; <https://www.capital.fr/votre-carriere/index-egalite-femmes-hommes-17-des-entreprises-dans-le-rouge-en-france-1350363>

Samuel Chalom; *Les réseaux féminins à l'assaut des entreprises du CAC 40*; 08/03/2016; <https://business.lesechos.fr/directions-generales/innovation/innovation-sociale/021751230077-les-reseaux-feminins-a-l-assaut-des-entreprises-du-cac-40-208211.php>

Comité directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes ; *Combattre les stéréotypes de genre dans l'éducation*; 02/12/2011; <https://rm.coe.int/1680596130>

Laurence Creusot; *La pub Bouscaren qui fait débat*; 30/01/2014; <https://france3-regions.francetvinfo.fr/occitanie/herault/montpellier-metropole/montpellier/pub-bouscaren-qui-fait-debat-405365.html>

Kevin Crowley et al; *Parents Explain more often to Boys than to Girls during Shared Scientific Thinking*; 2001; https://www.researchgate.net/publication/11904370_Parents_Explain_More_Often_to_Boys_Than_to_Girls_During_Shared_Scientific_Thinking

Dares; *Les métiers en 2022*; avril 2015; https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs_rapport_metiers_en_2022_27042015_final.pdf

Viviane de Beaufort; *De la diversité de genre au sein des Conseils à la Diversité des origines et parcours !*; 24/10/2019 ; <https://diligent.com/fr/blog/diversite-de-genre/>

Leila de Comarmond; *Index femmes-hommes : les grandes entreprises les plus inégalitaires montrées du doigt*; 05/03/2020; <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/index-femmes-hommes-les-grandes-entreprises-les-plus-inegalitaires-montrees-du-doigt-1182415>

Géraldine Dauvergne; *Grandes entreprises : les femmes aux portes du pouvoir*; 05/03/2018; <https://business.lesechos.fr/directions-generales/gouvernance/conseil-d-administration-surveillance/0301357387193-grandes-entreprises-les-femmes-aux-portes-du-pouvoir-319151.php>

Gilbert Delahaye; *Martine petite maman*; mai 1993; <https://livre.fnac.com/a147359/Martine-Martine-petite-maman-Gilbert-Delahaye>

Frédéric De Monicault; *Pourquoi les femmes ingénieures ont une carte à jouer*; 10/02/2020; <https://www.lefigaro.fr/decideurs/emploi/pourquoi-les-femmes-ingenieures-ont-une-carte-a-jouer-20200210>

Les Echos; *Macron : « Notre société toute entière est malade du sexisme »*; 25/11/2017; <https://www.lesechos.fr/2017/11/macron-notre-societe-toute-entiere-est-malade-du-sexisme-188909>

Elles bougent; *Résultats d'enquêtes: quelle place pour les femmes aujourd'hui et demain de l'industrie, la technologie et l'innovation ?*; 14/03/2016; <http://www.ellesbougent.com/ressources/enquetes/resultats-enquete-quelle-place-pour-les-femmes-aujourd-hui-et-demain-dans-industrie-la-technologie-et-innovation-1222/>

EUR-Lex access to European Union Law ; *Directive 76/207/CEE du Conseil*, 09/02/1976; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX%3A31976L0207>

L'Express; *Le Manifeste des Dix*; 06/06/1996; https://www.lexpress.fr/actualite/politique/le-manifeste-des-dix_492498.html

Femmes ingénieures; *Proposition de femmes scientifiques et ingénieures pour plus de mixité dans les métiers d'ingénieur.es et scientifiques, janvier 2020*; https://www.femmes-ingenieurs.org/offres/file_inline_src/82/82_P_38037_5e7a14c2bac52_5.pdf

Michel Ferrary; *La féminisation des entreprises*; édition 2017; <https://www.skema-bs.fr/Documents/faculte-recherche/oservatoire-skema-de-la-feminisation-des-entreprises-2017.pdf>

Michel Ferrary; *La féminisation des entreprises*; édition 2019; <https://www.skema-bs.fr/Documents/faculte-recherche/observatoire-skema-de-la-feminisation-des-entreprises-2019.pdf>

Florent Ferrière; *Renault Mégane : une nouvelle pub avec le PSG*; 25/02/2019; <https://www.caradisiac.com/renault-megane-une-nouvelle-pub-avec-le-psg-174597.htm>

Laurence Fortin-Perrin; *Contributions théoriques des représentations sociales à l'étude de l'empowerment: le cas des mouvements des femmes*; 2006;

<https://studylibfr.com/doc/912880/contributions-th%C3%A9oriques-des-repr%C3%A9sentations-sociales-%C3%A0-l>

France Inter; *Les publicités télé toujours très sexistes en France*; 31/10/2017; <https://www.franceinter.fr/societe/les-femmes-toujours-aussi-instrumentalisees-dans-la-publicite>

Juliette Gee; *Contre le sexisme à l'université des nouvelles mesures arrivent*; 20/03/2018; <https://www.madmoizelle.com/sexisme-universite-affiches-900201>

Brigitte Grésy, Sylvie Zimmermann, Christophe Pareschi, Françoise Philippe-Raynaud; *La Charte de l'Égalité*; 2014; https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/charte_egalite.pdf

Carine Guérandel; *Sport, filles et sociétés: un enjeu de cohésion sociale*; 2012; http://reseau.ufolep.org/sport_insertion/fichiers/ressources/Sport,%20Filles%20et%20Cites%20%20un%20enjeu.pdf

Haut conseil de l'Égalité entre les femmes et les hommes; *Rapport n°2019-12-12-PAR-41: Accès des femmes aux responsabilités et rôle levier des financements publics*; 12/12/2019; http://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_parite_gouvernance-20191217-2.pdf

Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes; *Parité au niveau local : en l'absence de contraintes légales, le partage des responsabilités s'arrête aux portes du pouvoir*; 02/02/2017; <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/parite/actualites/article/parite-au-niveau-local-en-l>

Heidrick and Struggles; *Mixité au sommet : les entreprises au défi d'évoluer*; 15/12/2019; <https://static.lexpress.fr/doc/pdf/Synth%C3%A8se-%C3%A9tude-f%C3%A9minisation-des-directions-L-Express-Heidrick&Struggles.pdf>

Insee; *Femmes et hommes sur le marché du travail: des écarts moins marqués en début de carrière*, n°168; 13/11/2019; https://www.insee.fr/fr/statistiques/4248174#figure1_radio1

Insee; *Tableaux de l'économie française: Femmes et hommes*; 27/02/2020; <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4277649?sommaire=4318291>

Insee; *Economie et statistique: Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ?*; 29/10/2015; <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1303232?sommaire=1303240>

Insee; *Tableaux de l'économie française: Femmes et hommes*; 27/02/2020; <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4277675?sommaire=4318291>

Insee; *Parité et égalité entre femmes et hommes*; 21/05/2019; <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1296>

Insee ; *Écarts de salaires entre les hommes et les femmes*; 13/12/2019; <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2407748#tableau-figure1>

Insee; *Emploi, chômage, revenus du travail* ; 02/07/2019 ; <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4182895?sommaire=4182950>

Institut de statistique de l'Unesco; *Équité entre les sexes*; 2003; <http://uis.unesco.org/fr/glossary-term/equite-entre-les-sexes>

Kantar; *Représentation des femmes dans la Publicité : et si l'on remettait les pendules à l'heure ?*; 26/09/2019; <http://www.millwardbrown.com/docs/default-source/france-downloads/adreaction/cp-adreaction-2019.pdf?sfvrsn=2>

Kfw; *Frauen in Führungspositionen; janvier 2020*; <https://www.kfw.de/KfW-Konzern/KfW-Research/Frauen.html>

Kohn, Laurence, et Wendy Christiaens; *Les méthodes de recherches qualitatives dans la recherche en soins de santé : apports et croyances*; 2014; <https://www.cairn.info/revue-reflets-et-perspectives-de-la-vie-economique-2014-4-page-67.htm>

Larousse; *Féminisation*; Edition Larousse 2017; <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/f%C3%A9minisation/33211>

Patrick Lebius; *Agir pour la mixité des métiers*; novembre 2014; <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/144000737.pdf>

Legifrance; *Conseil d'Etat Assemblée du 8 juin 1973 n°80232; 08/06/1973;*
[https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CE
TATEXT000007643187&fastReqId=1019513308&fastPos=1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CE
TATEXT000007643187&fastReqId=1019513308&fastPos=1)

Legifrance; *Loi n°75-620 du 11 juillet 1975 relative à l'éducation Loi Haby; 1975;*
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000334174>

Légifrance; *Préambule de la Constitution du 27 Octobre 1946;*
[https://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Constitution/Preambule-de-la-Constitution-du-
27-octobre-1946](https://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Constitution/Preambule-de-la-Constitution-du-
27-octobre-1946)

Légifrance; *Journal officiel de la République française; 24/12/1972;*
[https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000000875404&pageCourante=134
11](https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000000875404&pageCourante=134
11)

Légifrance; *Arrêté du 30 Juillet 1946 Abrogation des dispositions relatives aux abattements
autorisés pour les salaires féminins; 03/08/1946;*
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000831587&categoryLien=id>

Légifrance; *Journal Officiel de la République Française; 13/07/1975;*
[https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000000700421&pageCourante=072
26](https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000000700421&pageCourante=072
26)

Légifrance; *Code du travail Article L1142-4;*
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900804&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20080501>

Légifrance; *JORF n°257 du 4 novembre 1992 page 15255;*
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000359898&categoryLien=id>

Légifrance; *Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes
et les hommes;*
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000756495&categoryLien=cid>

Légifrance; *JORF n°0179 du 5 août 2014 page 12949 texte n°4*;
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029330832&categorieLien=id>

Légifrance; *JORF n°0205 du 6 septembre 2018 texte n° 1*;
<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2018/9/5/MTRX1808061L/jo/texte>

Bérangère Le Petit; *Parité et entreprises : bientôt des quotas de femmes dans les comités exécutifs ?*; 07/03/2020; <https://www.leparisien.fr/economie/parite-et-entreprises-bientot-des-quotas-de-femmes-dans-les-comites-executifs-07-03-2020-8274648.php>

Les entreprises pour la Cité ; *Les stéréotypes sur le genre*; mai 2012 ;
<https://fr.calameo.com/read/0011308374757183910c4>

L'Etudiant; *Les salons de l'Etudiant*; 02/01/2019; <https://www.letudiant.fr/etudes/salons.html>

Eleanor E Maccoby; *Le sexe, catégorie sociale*; juin 1990;
https://www.persee.fr/doc/arss_0335-5322_1990_num_83_1_2933

Mc Kinsey & Company; *Reinventing the workplace to unlock the potential of gender diversity*; 2016;
https://www.mckinsey.com/fr/~/_media/McKinsey/Locations/Europe%20and%20Middle%20East/France/Our%20Insights/Women%20matter%202016/Women-Matter-2016-Reinventing-the-workplace.ashx

Ministère des Economies et des Finances; *Charte pour une représentation mixte des jouets*; 24/09/2019;
https://solidariteessante.gouv.fr/IMG/pdf/20190924_charte_pour_une_representation_mixte_des_jouets.pdf

Ministère du Travail; *Code du travail numérique: L3221-4* ; 01/05/2008;
<https://code.travail.gouv.fr/code-du-travail/l3221-4>

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion; *7 questions sur l'Index de l'égalité femmes hommes*; 22/11/2018;
<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/7-questions-sur-l-index-de-l-egalite-femmes-hommes>

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion; *Index de l'égalité professionnelle : les tendances globales 2020 et les résultats pour les plus grandes entreprises*; 06/03/2020;

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/index-egalite-professionnelle-tendances2020-resultats-grandes-entreprises>

Ministère de l'Économie et des Finances; *Plan d'actions le conseil de la mixité et de l'égalité professionnelle dans l'Industrie*; https://www.semaine-industrie.gouv.fr/sites/www.semaine-industrie.gouv.fr/files/files/IndustriElles/plan_actions_mixite_industrie.pdf

Le Monde; *Citations d'Antoine de Saint-Exupéry*; <https://dicocitations.lemonde.fr/citations/citation-48554.php>

Observatoire des inégalités ; *L'évolution des inégalités de salaires entre hommes et femmes* ; 05/03/2019; https://www.inegalites.fr/L-evolution-des-inegalites-de-salaires-entre-hommes-et-femmes?id_theme=22

Observatoire des inégalités; *Une répartition déséquilibrée des professions entre les hommes et les femmes*; 11/12/2014; https://www.inegalites.fr/Une-repartition-desequilibree-des-professions-entre-les-hommes-et-les-femmes?id_theme=22

Parlement Européen; *Résolution du parlement européen sur les carrières scientifiques et universitaires des femmes et les plafonds de verre*; 09/09/2015; <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2015-0311+0+DOC+XML+V0//FR>

Pôle Emploi; *Enquête Besoins en Main-d'œuvre (BMO)*; avril 2019; https://uimm.lafabriquedelavenir.fr/wp-content/uploads/2019/04/DP-convention_UIMM_18avril2019.pdf

Gabrielle Predko; *Métiers genrés : quand les stéréotypes de genre biaisent notre orientation pro*;30/01/2020; <https://www.welcometothejungle.com/fr/articles/metiers-genres-stereotypes-orientation>

Pwc; *Pour attirer les femmes, les entreprises doivent se concentrer sur deux priorités : la diversité de leur capital humain et les perspectives d'évolution de carrière*; 08/03/2017; <https://www.pwc.fr/fr/espace-presse/communiqués-de-presse/2017/mars/pour-attirer-les-femmes-les-entreprises-doivent-se-concentrer-sur-deux-priorites.html>

Caroline Rieder; *Le sexisme hante toujours la publicité*; 18/01/2016; <https://www.24heures.ch/vivre/sexisme-hante-toujours-publicite/story/25231581>

Denis Roth-Fichet; *Rapport à la Secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations: La féminisation des instances de gouvernance et de direction des entreprises*; mars 2019; http://www.bpw.fr/files/3615/6905/2954/Rapport_DRF_version_finale_maquettee.pdf

Sabrina Sinigalia-Amadio ; *Le genre dans les manuels scolaires français. Des représentations stéréotypées et discriminatoires* » ; 01/12/2013; <http://trema.revues.org/2665>

Valérie Sipahimalani, Irène Jami, Cécile Beghin, Capucine Larzillère, Huguette Klein, *Manuels Scolaires, Genre et égalité*; 02/07/2014; https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/images/actes_04_manuelscolaire_22122014_web.pdf

John D. Skrentny; L'« affirmative action » américaine en déclin; mai 2007; <https://www.monde-diplomatique.fr/2007/05/SKRENTNY/14707>

Lucie Souiller; *Les hommes et les femmes ont-ils des cerveaux différents ?*; 25/05/2013; https://www.lemonde.fr/societe/article/2013/05/25/les-hommes-et-les-femmes-ont-ils-des-cerveaux-differents_3174565_3224.html

Steven J. Spencer, Claude M. Steele et Diane M. Quinn; *Stereotype Threat and Women's Math Performance*; 1999; <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0022103198913737>

Thales; *The faces of Thales-Tamara Perry*; 06/03/2020; https://www.thalesgroup.com/en/australia/news/faces-thales-tamara-perry?utm_source=hootsuite&utm_medium=social&utm_term=&utm_content=&utm_campaign=

Thecre; *Executive Order 10925: Establishing the President's Committee on equal employment opportunity*; 06/03/1961; <https://www.thecre.com/fedlaw/legal6/eo10925.htm>

Boubou Traoré; *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur*; 2020; <https://www.education.gouv.fr/filles-et-garcons-sur-le-chemin-de-l-egalite-de-l-ecole-l-enseignement-superieur-edition-2020-289508>

Udes; *Guide pratique sur l'égalité professionnelle femmes et hommes dans l'ESS*; septembre 2016;
https://www.udes.fr/sites/default/files/public/fichiers/fiche_1_developper_la_mixite_des_metiers_2019_v2.pdf

Catherine Vidal; *Les neurones du genre*; 07/09/2011;
https://www.liberation.fr/sciences/2011/09/07/les-neurones-du-genre_759428

Winston; *Théorie du genre, Théorie du jouet*; 17/02/2014;
<http://bb80.wordpress.com/2014/02/17/theorie-du-genre-theorie-du-jouet/>

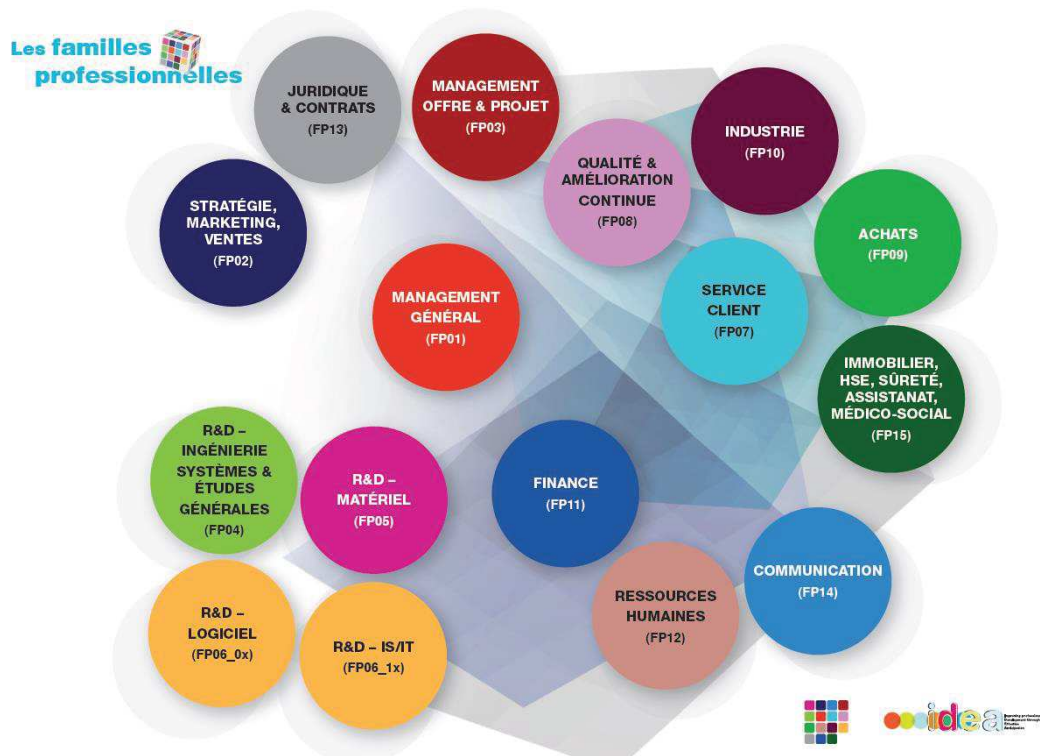
Women's forum; *Les femmes au coeur de l'économie*; Janvier 2020; <https://www-test.womens-forum.com/wp-content/uploads/2020/04/Womens-Forum-Rapport-Les-femmes-au-coeur-de-l%C3%A9conomie.pdf>

Iris Marion Young; *Throwing like a Girl*; 1980;
https://warwick.ac.uk/fac/arts/english/currentstudents/undergraduate/modules/fullist/special/transnational/iris_marion_young.pdf

Table des Annexes

Annexe 1: Pertinence des interlocuteurs/interlocutrices.....	122
Annexe 2: Les familles professionnelles de Thales.....	127
Annexe 3: Pourcentage de femmes et d'hommes recrutés chez Thales SIX.....	128
Annexe 4: Index Egalité.....	129
Annexe 5: Les entreprises partenaires de l'association Elles bougent.....	130
Annexe 6: Les écoles et universités partenaires de l'association Elles bougent.....	131
Annexe 7: Les partenaires institutionnels de l'association Elles bougent.....	132
Annexe 8: Les fédérations partenaires de l'association Elles bougent.....	133
Annexe 9:Le forum Réseaux et carrières au féminin.....	134
Annexe 10: Intervention des marraines et relais Elles bougent dans les établissements scolaires.....	135
Annexe 11: Actions réalisées par Elles bougent sur l'année 2019.....	136
Annexe 12: Questionnaire et entretien David Tournadre, DRH Groupe, ThalesQuels sont vos objectifs et vos résultats ?.....	137
Annexe 13: Questionnaire et entretien Valérie Marbach, VP Diversité et Inclusion, Thales	138
Annexe 14: Questionnaire et entretien Sabrina Delannay, Recruteuse Talent Acquisition, Thales.....	139
Annexe 15: Questionnaire et entretien Sophie Bykoff, Responsable ingénierie infrastructure, Thales.....	140
Annexe 16: Questionnaire et entretien Rémi Di Valentin, Responsable intégration de solutions de cybersécurité, Thales.....	141
Annexe 17: Questionnaire et entretien, Lionel Blanchard, Chef de service logiciel, Thales	142
Annexe 18: Questionnaire et entretien, Guillaume Pollet, Ingénieur intégration de solution de cybersécurité, Thales.....	143
Annexe 19: Questionnaire et entretien, Marie-Sophie Pawlak, Fondatrice de l'association, Elles bougent.....	144

Annexe 2: Les familles professionnelles de Thales



Annexe 4: Index Egalité181

Manpower	99
Sanofi aventis France	98
Danone (Biedina)	97
Danone (produits frais)	97
Alstom	95
Michelin	
Sanofi aventis groupe	
Essilor	
Orange	
Alten SA	
Renault SAS	
Spie facilities	94
Capgemini	
Orano DS	
Suez (siège social)	
Vinci (Cofiroute)	
Schneider Electric (SEI SIF)	
Schmidt	
Thales Alenia Space / Thales DMS	
Suez recyclage et valorisation Nord Est	
Renault RCI	93
Orano Projet	
Siemens	92
Spie ICS	91
LVMH	90
L'Oréal*	
PSA Automobiles	
Bosch	
Nokia	
ArcelorMittal Atlantique et Lorraine	
Spie Industrie et tertiaire	
Suez eau France	
Plastic Omnium	89
Spie Infoservices	
Chantiers de l'Atlantique	
Airbus Helicopters / Airbus Operations	
Danone (Evan)	
Stelia	
Thales SIX GTS	
Naval Group	
ATR*	
Vinci (Eurovia)	88
Airbus SAS	
ATR	
STMicroelectronics	
Safran*	87
Bombardier transport	
Bouygues Energie et services	
Bouygues Travaux Publics / Bouygues bâtiment Ile-de-France	
Atos (UES France)	86
Dassault Systemes	
Legrand	85
Airbus Defence and Space	
Orano Cycle	
Thales LAS / Thales AVS	
Bouygues bâtiment grand ouest	84
Renault (société véhicules automobiles de Banijay)	
Benetton (SPBI S.A)	
Valeo	
Vinci (ASF)	
ArcelorMittal Méditerranée	83
Total raffinage pétrochimie	
Suez Recyclage et Valorisation Energie	
Air Liquide	82
Total marketing et services	81
EDF	80
Total - amont global services holding	80
Engie*	
Spie CityNetworks	79
Alten sud ouest	
Bouygues bâtiment sud est	
Hermès international	
SNCF*	78
Bouygues Télécom	
RTE	
Renault (société Maubeuge construction automobile)	77
Suez Recyclage et Valorisation Centre Est	76
Vinci (Escota / construction-terrassment)	75
Hager	74
ArcelorMittal Industeel	
Alten SIR	73
Thales Services SAS	70
Aubert et Duval (groupe Eramet)	69
Spie nucléaire	68
Renault (retail)	61

L'USINOUVELLE

¹⁸¹Anne-Sophie Bellaïche et Cécile Maillard; *Index égalité femmes/hommes : Découvrez les notes des grandes entreprises industrielles;* 01/03/2019; <https://www.usinenouvelle.com/article/tableau-votre-entreprise-est-elle-inegalitaire-avec-les-femmes.N811045>

Annexe 5: Les entreprises partenaires de l'association Elles bougent

Elles bougent

Nos partenaires

Les entreprises



Annexe 6: Les écoles et universités partenaires de l'association Elles bougent

Elles bougent

Nos partenaires

Les établissements d'enseignement supérieur



Annexe 7: Les partenaires institutionnels de l'association Elles bougent

Elles bougent

Nos partenaires Les institutionnels



Annexe 8: Les fédérations partenaires de l'association Elles bougent

Les Fédérations et autres organismes



Annexe 9: Le forum Réseaux et carrières au féminin

Elles bougent

NOS RENCONTRES

Le forum réseaux et carrières au Féminin

Le Jeudi 6 Février 2020 – à Paris

Un forum pour les étudiantes en filière scientifique et technique et aux jeunes diplômées pour les aider à préparer leur entrée dans la vie active

L'édition 2019 c'était :

- 60 stands de partenaires industriels
- Des ateliers RH et de coaching
- Du networking avec les marraines Elles bougent



Annexe 10: Intervention des marraines et relais Elles bougent dans les établissements scolaires

Elles bougent

NOS RENCONTRES

Les sciences de l'ingénieur au Féminin

Le 21 novembre 2019, à Paris et en région

Un événement co-organisé
avec l'UPSTI

Une Intervention de marraines et relais dans plus de **300 établissements scolaires** dans toute la France à destination de plus de **18 000 jeunes filles** pour leur faire découvrir le monde des sciences de l'ingénieur.



Annexe 11: Actions réalisées par Elles bougent sur l'année 2019

Elles bougent

Calendrier des grands rendez vous 2019-2020

Events	Date et lieu	
Elles bougent pour l'Energie <i>A la découverte des métiers et secteur de l'énergie // Collégiennes/Lycéennes/Étudiantes</i>	10 octobre 2019	France - multisites
Journée nationale des Sciences de l'ingénieur au féminin <i>Interventions de plus de 1 500 mairaines & relais dans 300 collèges et lycées</i>	21 novembre 2019	France et international
Événement sectoriel Défense <i>A la découverte des métiers et secteur de la défense Collégiennes/Lycéennes/Étudiantes</i>	Décembre 2019	France - multisites
Challenges InnovaTech <i>5h pour inventer l'industrie du Futur ! 15 étapes qualificatives en région</i>	Décembre - mars	France
Forum Réseaux et Carrières au féminin <i>100% dédié aux étudiantes et jeunes diplômées pour les aider à bien démarrer leur carrière</i>	6 février 2020	Paris
Girls on the Move Week <i>Des événements « Elles bougent » partout dans le monde</i>	Semaine du 8 mars	International exclusivement
Semaine de l'industrie <i>Une opportunité pour vos visites de sites industriels</i>	30 mars - 3 avril 2020	France - multisites
Salon Global Industrie <i>Visite sur mesure du salon / Collégiennes et lycéennes</i>	2 avril 2020	Villepinte (IDF)
Finale challenge InnovaTech <i>Les 15 meilleures équipes s'affrontent au Ministère de Bercy</i>	Fin mars	Paris
Événement « Smart City » <i>A la découverte des métiers et secteur de la Smart City (BTP, mobilité, etc.) // Collégiennes/Lycéennes/Étudiantes</i>	Avril 2020	France - multisites
Les Elles de l'océan <i>A la découverte des métiers et secteur maritimes // Collégiennes/Lycéennes/Étudiantes</i>	Semaine du 8 juin 2020	France - multisites
Elles bougent à Viva Technology <i>Visite sur mesure du salon / Étudiantes</i>	13 Juin 2020	Paris

+400 événements dans nos délégations en région

Résumé du Mémoire

Notre principal objectif dans ce mémoire est de comprendre l'origine de la faible représentativité des femmes dans les métiers scientifiques et techniques dans le secteur industriel et d'en apprendre davantage sur les possibles résultats que peuvent avoir les actions du gouvernement, des entreprises du secteur industriel comme Thales et des réseaux professionnels de femmes pour remédier à cet état de fait. Le raisonnement s'est construit autour de la problématique suivante : **Dans quelle mesure Thales mène-t-il des actions efficaces en lien avec la féminisation des métiers scientifiques et techniques ?**

Au fil des recherches et entretiens nous avons mis en lumière l'importance des stéréotypes de genre et le poids des instances de socialisation qui affectent considérablement tant la vie personnelle que professionnelle. Ce travail de recherche a également permis de comprendre que les différentes lois sur l'égalité professionnelle se révélaient être une discrimination positive. Il ne s'agit pas de privilégier un sexe au détriment de l'autre mais bien de rattraper l'énorme retard social et professionnel subi par les femmes afin d'établir une égalité de fait, inatteinte de nos jours. L'application de ces lois n'est efficace que par des mesures coercitives, preuve en est avec l'instauration des quotas de femmes dans les conseils d'administration même si des résistances subsistent tout de même pour déroger à la règle. Enfin les différents acteurs/actrices ont compris l'enjeu d'intervenir sur la société notamment les entreprises pour recevoir davantage de candidatures féminines. Cependant un vrai travail en profondeur reste à mener pour faire changer les mentalités notamment chez les hommes qui ont du mal à accepter la présence féminine dans une entreprise que ce soit dans certains postes ou à certains niveaux hiérarchiques. Ce manque d'attractivité des métiers scientifiques et techniques dans le secteur industriel se double d'un manque de rôle modèles féminins représentatifs et d'un manque d'interventions dans les forums d'orientations/collèges/ lycées qui ne permet pas pour le moment aux jeunes filles de se projeter dans ces métiers qui reste à forte dominante masculine. Enfin la majorité des actions menées par les acteurs/actrices mentionné(e)s sont le fruit d'actions volontaires et dépendent de la bonne volonté des parties d'y adhérer et de les appliquer.

Mots clés : stéréotypes de genre, socialisation, mixité professionnelle, égalité professionnelle, parité, discrimination positive, métiers scientifiques et techniques

Executive Summary

Our main objective in this brief is to understand the origin of the low representation of women in scientific and technical occupations in the industrial sector and to learn more about the possible results that can be achieved by the actions of the government, industrial sector companies such as Thales and professional women's networks to remedy this state of affairs. The reasoning was built around the following issue: **To what extent does Thales carry out effective actions in relation to the feminisation of scientific and technical professions?**

In the course of research and interviews, we have highlighted the importance of gender stereotypes and the weight of socialization bodies which considerably affect both personal and professional life. This research work has also made it possible to understand that the various laws on professional equality have turned out to be positive discrimination. It is not a question of favouring one sex to the detriment of the other, but rather of making up for the enormous social and professional backwardness suffered by women in order to establish de facto equality, which is unattainable today. The application of these laws is effective only through coercive measures, as demonstrated by the introduction of quotas for women on boards of directors, even if there is still resistance to depart from the rule. Finally, the various actors have understood the challenge of intervening in society, particularly in companies, to receive more female candidates. However, there is still a great deal of in-depth work to be done to change mentalities, particularly among men who have difficulty accepting the presence of women in a company, whether in certain positions or at certain hierarchical levels. This lack of attractiveness of scientific and technical occupations in the industrial sector is coupled with a lack of representative female role models and a lack of involvement in guidance forums, colleges and secondary schools, which, for the moment, does not allow young girls to project themselves into these occupations, which remain predominantly male. Finally, the majority of the actions carried out by the actors mentioned are the result of voluntary actions and depend on the good will of the parties to adhere to them, and implement them.

Key words: gender stereotypes, socialization, professional mix, professional equality, parity, positive discrimination, scientific and technical professions.