



Evaluation des actions publiques en faveur de la mixité des métiers

RAPPORT

Établi par

Marie-Ange du MESNIL du BUISSON,
Paulo GEMELGO

Frédéric WACHEUX

Membres de l'Inspection générale des
affaires sociales

Inspecteur général de l'administration
de l'éducation nationale et de la
recherche



N°2016-090R



igaenr
Inspection générale
de l'administration
de l'Éducation nationale
et de la Recherche

N°2017-008

-Avril 2017-

SYNTHESE

Développer la mixité des métiers contribue à l'égalité professionnelle, puisque près d'un quart de l'écart salarial moyen entre femmes et hommes s'explique par la concentration des femmes sur des métiers moins qualifiés, qui sont aussi les moins bien rémunérés. Mais cette question apparaît aussi comme un enjeu de société : l'absence de mixité pèse fortement sur les choix d'orientation et restreint, de fait, le champ des possibles professionnels envisagés pour les hommes comme pour les femmes. Au plan économique, France Stratégie a mis en lumière en 2014 un possible lien entre la mixité et la fluidité du marché de l'emploi, qui pourrait renforcer l'intérêt d'améliorer la mixité des métiers.

Dans ce rapport, la mission s'est attachée à :

- Présenter une situation objective de la mixité professionnelle et montrer les évolutions ces dernières années ;
- Présenter les actions publiques engagées, particulièrement la plateforme de 2014, et en analyser les effets.

Des progrès très lents vers la mixité des métiers

Alors que femmes et hommes sont aujourd'hui à parts quasiment égales dans la population active, la mixité des métiers a globalement progressé, mais à un rythme extrêmement lent. Seulement 26,8 % des travailleurs sont dans un métier comportant au moins un tiers de femmes ou d'hommes ; avec une fourchette de 40 à 60 %, cette proportion tombe à 15,5 %, ce qui représente quand-même un quasi-doublement en 30 ans, même si le recul de la « ségrégation professionnelle » semble marquer le pas depuis 2011. Toutefois la mesure de la mixité des métiers dépend fortement des indicateurs retenus, très sensibles aux effets de seuil et qui méritent d'être redéfinis.

En termes de formation initiale, on constate la persistance de parcours scolaires très différenciés entre filles et garçons. La distribution sexuée des effectifs en Bac professionnel l'illustre parfaitement. Dans l'enseignement professionnel, la moitié des spécialités ne sont pas mixtes dans le domaine des services, et la mixité est l'exception dans le domaine de la production. *A contrario*, certaines formations se féminisent rapidement (médecins, juges, par exemple) sans que cela soit le résultat de politiques publiques volontaristes.

L'Éducation nationale peine à faire évoluer la mixité dans les formations initiales, en raison des fondements culturels et identitaires des choix d'orientation. Les travaux de l'OCDE et de la Commission européenne montrent d'ailleurs que la situation française est comparable à celle des autres pays développés.

La ségrégation professionnelle résulte de traditions culturelles profondément ancrées. Les analyses les plus récentes mettent au premier plan l'influence des « stéréotypes de sexe » (représentations simplifiées et partielles des rôles sexués). De fait, ces stéréotypes entretiennent la conviction que certaines activités sont inadaptées aux femmes ou aux hommes, déterminent les difficultés d'insertion des jeunes femmes dans un environnement professionnel masculin, font perdurer l'inégale répartition des responsabilités familiales et domestiques, qui influe aussi sur les choix des femmes, et jouent probablement un rôle important dans la persistance de quelques écarts statistiques constatés entre les sexes en matière de préférences et compétences.

Les enquêtes auprès des jeunes générations montrent un affaiblissement relatif des stéréotypes de sexe, qui se traduit encore peu sur les choix d'orientation. Le poids des représentations sexuées paraît particulièrement lourd dans les choix faits en fin de collège, à l'âge où les jeunes sont en pleine construction identitaire.

Un objectif de politique publique qui s'est affirmé progressivement mais reste limité de fait à la promotion de l'accès des femmes à des fonctions traditionnellement masculines

A partir des années quatre-vingt l'objectif de diversification des choix d'orientation des filles s'est inscrit dans la politique d'égalité femmes-hommes. Il a été affirmé de manière constante, dans différentes circulaires des années soixante puis dans les conventions successives signées depuis 1984 par les ministres en charge des droits des femmes avec le ministère de l'éducation nationale.

Dès le début des années 2000 de grandes entreprises et certaines branches professionnelles ont développé des actions pour promouvoir l'intégration des femmes dans des équipes antérieurement masculines. C'est le cas notamment dans le secteur industriel et le bâtiment.

En 2004, la charte de l'égalité hommes-femmes a introduit le concept plus large de « mixité des emplois » et l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a marqué clairement l'engagement des partenaires sociaux sur ce sujet. Enfin, depuis la loi n° 2005-380 du 23 avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école, le code de l'éducation (article L. 121-1) dispose que « *les écoles, les collèges, les lycées et les établissements d'enseignement supérieur (...) contribuent à favoriser la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'orientation* ».

Depuis 2013 de multiples initiatives nationales ont été relancées pour promouvoir la mixité des métiers, avec trois principaux cadres nationaux d'action :

- La convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif signée en 2013 ;
- La plateforme d'actions pour la mixité des métiers lancée en 2014, qui fixe l'objectif de parvenir à un tiers de métiers mixtes en 2025 ;
- Les accords-cadres signés avec Pôle emploi en 2013 et 2015.

Parallèlement l'objectif de mixité des métiers a été introduit dans plusieurs textes de loi et réaffirmé récemment dans le cadre du plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PIEP) présenté le 4 octobre 2016 devant le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle.

Cependant, malgré l'adoption depuis 2004 du concept en principe symétrique de mixité des métiers, cet objectif reste encore assimilé dans l'esprit des acteurs à l'accès des femmes aux emplois traditionnellement masculins. De plus, attirer des hommes vers les métiers majoritairement exercés par des femmes est perçu comme plus difficile que le mouvement inverse.

La mission relève une affirmation constante de l'objectif de promotion de la mixité, mais des résultats mitigés et un manque de moyens pour conduire les actions publiques. Si les évolutions sont très lentes, c'est aussi parce qu'elles mettent en jeu des dimensions culturelles et sociétales qui ne peuvent évoluer uniquement sous l'effet de l'action publique.

Un objectif qui peine à mobiliser

Dès lors que chacun peut choisir librement son métier, l'idée d'agir de manière proactive pour faire évoluer les représentations sur les métiers, attirer des candidatures féminines ou masculines vers des filières de formation et des métiers atypiques ne s'impose pas aussi naturellement que la lutte contre les discriminations qui renvoie directement à des valeurs de justice et d'égalité et à des obligations légales. Promouvoir la mixité peut même susciter des réserves au nom de l'interdiction supposée de toutes discriminations, même positives.

Les acteurs qui sont en relation directe avec les publics concernés (enseignant.e.s, conseiller.e.s d'orientation, conseiller.e.s à l'emploi, inspecteur.trice.s du travail, chef.fe.s d'entreprises, membres des directions des ressources humaines, etc) partagent les mêmes représentations que la

population dans son ensemble quant aux aptitudes et préférences des femmes ou des hommes. En outre, la perspective d'effacer la différenciation des métiers peut éveiller une forme d'anxiété plus profonde si elle s'interprète comme une volonté d'indifférenciation générale entre les femmes et les hommes.

Même lorsqu'une orientation favorable à la mixité est affirmée au sein d'une institution, elle peine à être appropriée dans la durée faute d'une véritable prise de conscience de ses membres, dans un contexte où chacun.e a de multiples priorités bien plus directement liées à son cœur de métier et est conscient des limites d'une action isolée. C'est le cas de l'Éducation nationale, où la promotion de l'égalité filles-garçons et de la mixité entre en concurrence avec d'autres sujets de société comme la laïcité.

Au niveau des branches professionnelles, ce sont les difficultés de recrutement plus que le thème de l'égalité professionnelle qui inspirent le plus souvent les plans d'actions. Cette source de motivation s'est donc plutôt affaiblie dans le contexte de montée du chômage. Pour les petites et les moyennes entreprises, hors le cas d'une conviction personnelle d'un.e dirigeant.e, il s'avère très difficile de faire évoluer les pratiques souvent inconscientes au moment du recrutement. Pour les grandes entreprises, la volonté d'affirmer des valeurs et une politique reconnaissant leur responsabilité sociale et sociétale joue un rôle essentiel.

Dans ce contexte, malgré les efforts de la direction générale de la cohésion sociale, le pilotage des actions publiques dédiées à la mixité reste manifestement insuffisant pour insuffler une véritable dynamique dans les différents réseaux territoriaux. L'investissement sur le sujet de l'égalité professionnelle peut ainsi varier fortement d'un territoire à l'autre.

Les instruments mis en place par les pouvoirs publics, tels que les conventions ou chartes, offrent un point d'appui aux acteurs de terrain motivés mais sont perçus comme non contraignants. Ceux qui sont susceptibles d'avoir une portée plus directe sur l'évolution des comportements restent peu utilisés. C'est le cas des accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle, du label égalité professionnelle, ou de l'attribution de subventions. Les crédits nationaux dédiés à l'action publique de promotion de la mixité professionnelle sont extrêmement limités, mais des fonds européens sont mobilisables (de 30 M€ sur la période 2014-2020).

Au sein du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (MENESR) la disposition de la convention interministérielle prévoyant de fixer « *des objectifs pour la mixité des filières d'enseignement et l'orientation scolaire* » est peu mise en œuvre au niveau des académies. Au sein du ministère de l'emploi, la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle n'a pas jusqu'à présent porté la thématique de la mixité des métiers. Au sein des services de Pôle emploi, le sujet reste encore peu « porté » comme en témoigne le faible déploiement du module de formation spécifique disponible depuis septembre 2014.

Dans ce contexte où le pilotage est peu volontariste, la mobilisation de référent.e.s suffisamment disponibles et disposant du soutien de leurs responsables hiérarchiques apparaît aujourd'hui comme le levier principal de l'action publique. La mission souligne la relative fragilité du réseau de référent.e.s en place au ministère de l'éducation et l'insuffisance des moyens consacrés par la DGESCO à son animation. Cette fonction d'animation est mieux assurée dans l'enseignement agricole.

L'analyse de la mission, à différents niveaux, national et régionaux, et dans des environnements différents, publics et privés, conduit à mettre en exergue le nécessaire volontarisme des autorités publiques et la constance des engagements pour, à moyen et long terme, faire évoluer les représentations sociales sur les métiers et, partant, les comportements.

Des actions qui restent trop ponctuelles pour produire un effet systémique

Le rapport donne de nombreux exemples des actions très variées qui sont conduites, tant dans le cadre du système éducatif pour modifier les représentations des équipes éducatives et des élèves, que vis-à-vis des adultes en recherche d'un emploi ou d'une réorientation professionnelle.

Certaines grandes entreprises citées dans le rapport affichent des démarches cohérentes qui s'inscrivent dans la durée, en assumant une forme d'obligation des managers à adhérer aux orientations définies. Ainsi, des objectifs chiffrés sur la part des recrutements de femmes sont fixés et les nouveaux managers et tous les acteurs RH sont systématiquement formés à la lutte contre les stéréotypes et à la promotion de la diversité. Dans certaines entreprises la part variable des managers tient compte de comportements respectant la politique de diversité.

En ce qui concerne les actions publiques, faute de recensement, il s'avère impossible de mesurer quelle part des cibles potentielles est réellement touchée. Au vu des quelques données disponibles, cette part est sans doute marginale.

La mission souligne l'enjeu que constitue l'intégration de la promotion de la mixité au « droit commun ». Ce principe est acquis pour la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle et pour la formation initiale des enseignants, avec dans les deux cas des marges de progression. Il l'est aussi pour le parcours « Avenir », qui se déploie depuis la rentrée scolaire 2015, sans qu'il soit possible encore d'en apprécier les effets. Il en est de même concernant l'Afpa puisque la loi du 17 août 2015, qui transforme l'Afpa en établissement public précise qu'elle « *contribue à l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle et à la promotion de la mixité des métiers.* »

Pour autant, d'autres leviers potentiels importants restent inutilisés.

En ce qui concerne l'orientation professionnelle des adultes, la mise en place du conseil en évolution professionnelle aurait dû être l'occasion d'intégrer la lutte contre les stéréotypes et la promotion de la mixité dans la formation des conseiller.e.s, notamment de Pôle emploi, des missions locales et des organismes paritaires financeurs du congé individuel de formation (OPACIF). Or, cette dimension a été omise en 2014 dans le cahier des charges de ce nouveau service. Il en est de même pour le plan de formation des demandeurs d'emploi (500 000 formations supplémentaires) lancé en 2015. Enfin les recommandations méthodologiques adoptées en 2016 par le CNEFOP pour l'élaboration concertée des contrats de plan régionaux de développement de la formation et de l'orientation Professionnelles (CPRDFOP) 2016/2022 n'intègrent pas la problématique de la mixité des métiers.

Ainsi, une forte incertitude subsiste sur l'engagement des régions, auxquelles l'article L6121-2 du code du travail confère désormais la mission spécifique de « *favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux filières de formation et contribuer à développer la mixité de ces dernières* ». Dans le contexte des changements de majorités au sein des assemblées régionales et des réorganisations consécutives aux fusions de régions intervenues le 1^{er} janvier 2016, la mise en place du service public régional de l'orientation (SPRO) a pris du retard et les perspectives de déclinaison de ce principe restent incertaines. Le déploiement du SPRO offre une nouvelle occasion de promouvoir la mixité professionnelle.

La dimension culturelle et le rôle important de l'entourage familial dans les choix d'orientation invitent à ne pas négliger la communication grand public. Or, la diffusion fin 2014 du clip « *Mixité des métiers : au travail, c'est le talent qui compte !* » semble être restée limitée et contrairement au projet initial, il n'y a pas eu de campagne d'affichage ni de spots radio.

Enfin, dans la fonction publique les initiatives en matière d'égalité professionnelle sont multiples mais l'objectif de mixité des métiers y tient une place modeste. Les efforts se concentrent sur l'accès

des femmes à l'encadrement supérieur, et la mixité des métiers n'a significativement progressé que dans les métiers de la sécurité.

Les enseignements de l'expérience

Même en l'absence de résultats mesurables, les actions de lutte contre les stéréotypes et de sensibilisation à la mixité des métiers sont le plus souvent jugées utiles par leurs initiateur.trices qui perçoivent, sur la durée, une évolution des mentalités. Néanmoins, les quelques bilans formalisés communiqués à la mission confirment l'importance des freins rencontrés et, par conséquent, les limites d'actions souvent trop ponctuelles. La synthèse des évaluations d'une douzaine d'expérimentations financées par le Fonds d'expérimentation jeunesse conclut que « *seule une action systémique, inscrite dans la durée, pourra produire des effets à la hauteur des enjeux* ».

Les opinions des acteur.trices rencontré.e.s par la mission convergent fortement sur la priorité à donner à la sensibilisation de toutes les personnes dont les pratiques professionnelles sont susceptibles d'influer sur les processus d'information, d'orientation, de formation, des jeunes et des adultes, puis de recrutement et d'encadrement au sein des entreprises. Elles soulignent aussi la difficulté à toucher certaines cibles pourtant importantes tels que les parents d'élèves et les chef.fe.s d'entreprises.

Les témoignages convergent également pour estimer que la question des stéréotypes ne doit pas être abordée de front ou de manière culpabilisante, au risque de provoquer des réactions de déni et/ou de rejet. L'importance des méthodes interactives est pointée pour les actions dans le cadre scolaire et certaines entreprises ont souligné, pour leur part, l'intérêt du théâtre interactif et de l'humour pour toucher réellement le public cible.

Enfin, dans le cadre des processus d'orientation, le mode d'action considéré comme étant de loin le plus efficace est d'offrir l'occasion d'échanger directement avec des personnes en chair et en os qui ont fait des choix atypiques, et si possible sur leur lieu de travail.

La définition nécessaire d'une nouvelle stratégie Le succès d'une politique pour promouvoir la mixité professionnelle dépend de la cohérence et de la constance des actions à long terme, en ciblant tous les acteurs directement opérationnels du fait de leurs liens avec les publics cibles, jeunes durant tout leur parcours scolaire, et adultes en recherche d'un emploi ou d'une reconversion professionnelle. Les modes d'action doivent, bien entendu, respecter la liberté de choix de chacun quant à son avenir professionnel.

C'est dans cet esprit que la mission propose de clarifier la présentation de l'objectif de mixité des métiers : celui-ci devrait être mieux distingué de l'objectif de parité dans les organes et fonctions de décision, car il répond à des enjeux de trois ordres : enjeu d'égalité professionnelle, enjeu de liberté effective dans les choix de vie, et enjeu économique. Pour améliorer la mesure des évolutions, la création d'un indicateur synthétique d'écart à la mixité est suggérée.

La mission formule ensuite de nombreuses propositions pour conduire dans la durée une stratégie d'information, de formation, de sensibilisation d'une ampleur suffisante, tout en intégrant des leviers en faveur de la mixité dans les outils de droit commun des acteurs de l'éducation, de la formation, de l'orientation et du recrutement. Elle propose aussi de donner plus de visibilité à cette politique par une communication grand public et des plans d'action volontaristes ciblés respectivement sur les métiers du numérique et sur les métiers sanitaires et sociaux. Enfin, une politique de promotion de la mixité ne peut s'envisager isolément et doit irriguer l'action de l'ensemble des ministères en amplifiant les politiques qui contribuent à créer un environnement favorable à la mixité (lutte contre le sexisme, conciliation vie professionnelle-vie familiale, etc.).

SOMMAIRE

SYNTHESE	3
PROJET DE RAPPORT	13
1 La mixité des métiers : des progrès très lents depuis 20 ans, des indicateurs de suivi peu pertinents	17
1.1 Une ségrégation professionnelle persistante dans certains métiers et filières, qui n'est pas propre à la France	17
1.1.1 La répartition des femmes et des hommes par métiers : une baisse limitée de la ségrégation depuis 20 ans	17
1.1.2 La répartition des filles et des garçons par filières de formation initiale : la persistance de filières non mixtes, essentiellement dans l'enseignement technique et professionnel.....	29
1.1.3 La répartition des femmes et des hommes en réorientation par filières de formation continue : peu d'évolutions depuis 10 ans.....	35
1.1.4 Une situation comparable dans les autres pays développés.....	37
1.2 Un manque d'indicateurs pertinents pour suivre l'objectif de promotion de la mixité des métiers et éclairer l'action publique.....	38
1.2.1 Les limites des indicateurs actuellement disponibles	38
1.2.2 Les atouts et limites de l'indice de dissimilarité calculé par la DARES.....	42
2 Un objectif de politique publique qui s'est affirmé progressivement mais reste de fait limité à la promotion de l'accès des femmes à des fonctions traditionnellement masculines.....	44
2.1 L'ouverture aux femmes des métiers traditionnellement masculins : un objectif apparu dès les années 1980, qui s'inscrit dans la politique d'égalité professionnelle.....	44
2.2 La mixité des métiers : un objectif plus global présent depuis une dizaine d'années et fortement affirmé en 2013/2014	45
2.2.1 L'émergence du concept de mixité des métiers à partir de 2004	45
2.2.2 De multiples initiatives nationales depuis 2013 pour promouvoir la mixité des métiers	47
2.2.3 Une faible prise en compte de la problématique d'accès des hommes aux métiers traditionnellement féminins.....	52
2.2.4 Des enjeux en termes de performance économique et de politique de l'emploi peu explorés	55
3 Un objectif qui peine à mobiliser face à des traditions culturelles profondément ancrées	62
3.1 De multiples facteurs restreignent l'éventail des choix professionnels faits par les femmes et les hommes.....	62
3.1.1 L'anticipation des difficultés d'insertion et des discriminations et la confrontation à ces difficultés.....	63

3.1.2	L’anticipation de la répartition des responsabilités familiales et domestiques.....	64
3.1.3	La question de la force physique	64
3.1.4	Le rôle des compétences et préférences.....	65
3.1.5	Le poids des stéréotypes et la difficulté à transgresser les rôles sociaux de sexe	66
3.2	La traduction des orientations nationales en actions concrètes reste aléatoire	69
3.2.1	En dépit d’un consensus apparent, promouvoir la mixité des métiers est un objectif faiblement intégré par les différents acteurs potentiels, à l’exception de quelques grandes entreprises et branches professionnelles	69
3.2.2	Les instruments mis en place par les pouvoirs publics offrent surtout un point d’appui aux acteurs de terrain motivés mais sont perçus comme non contraignants ou peu utilisés	74
3.2.3	Le pilotage et l’animation par les ministères et les institutions publiques restent peu structurés.....	80
3.2.4	La désignation de référent.e.s suffisamment disponibles et disposant du soutien de leurs responsables hiérarchiques plébiscitée comme préalable à la conduite d’actions dans la durée	82
3.2.5	La réorganisation territoriale et les élections régionales ont généré une rupture dans l’engagement des conseils régionaux et dans l’organisation des réseaux d’acteurs sur les thématiques de l’orientation et de l’égalité professionnelle	84
4	Des actions très variées mais qui restent trop ponctuelles pour produire un effet systémique	87
4.1	Très variées, les actions mises en œuvre mobilisent de nombreux outils et s’adressent à des cibles multiples	87
4.1.1	Dans le cadre du système éducatif, des actions visant à modifier les représentations des équipes éducatives et des élèves	87
4.1.2	Des actions variées vis-à-vis des adultes en recherche d’un emploi ou d’une réorientation professionnelle.....	94
4.1.3	Des démarches intégrées et cohérentes de certaines grandes entreprises.....	98
4.1.4	Des leviers potentiels importants qui restent peu utilisés	100
4.2	Faute de recensement et d’évaluation des actions, il s’avère impossible de mesurer quelle part des cibles potentielles est réellement touchée et d’évaluer leur impact	105
4.2.1	L’absence de culture de l’évaluation conduit à une succession d’expérimentations peu capitalisées.....	105
4.2.2	Malgré l’importance des freins rencontrés les actions sont jugées utiles par leurs initiateurs.....	107
4.2.3	D’autres enseignements se dégagent de l’expérience des acteurs	110
5	Recommandations.....	114
5.1	Clarifier la présentation de l’objectif de mixité des métiers et améliorer la mesure des évolutions	115

5.1.1	Présenter plus clairement les enjeux de la mixité des métiers	115
5.1.2	Définir des objectifs et des indicateurs de la mixité des formations et des métiers ..	116
5.2	Former ou sensibiliser tous les acteurs relais.....	117
5.2.1	A l'éducation nationale.....	118
5.2.2	Au sein des services publics de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle continue	119
5.2.3	Vis-à-vis des services de l'Etat, des collectivités territoriales et opérateurs publics.	121
5.2.4	Vis-à vis des entreprises.....	121
5.3	Intégrer des leviers en faveur de la mixité dans les dispositifs de droit commun des acteurs de l'éducation, de la formation, de l'orientation et du recrutement	122
5.3.1	A l'éducation nationale.....	122
5.3.2	Dans le domaine de la formation professionnelle continue et de l'appui aux transitions professionnelles.....	123
5.3.3	Dans le domaine du recrutement	124
5.4	Engager une action publique volontariste de promotion de la mixité dans quelques métiers à fort potentiel de développement.....	125
5.5	Elaborer une stratégie de communication en direction du grand public.....	126
5.6	Développer une culture de l'évaluation et capitaliser sur les expériences passées.....	127
5.6.1	Capitaliser et diffuser les bonnes pratiques.....	127
5.6.2	Développer la compréhension de la problématique de mixité et l'évaluation des outils mis en œuvre	127
5.7	Poursuivre et amplifier les politiques créant un environnement favorable à la mixité	128
	Lettres de mission.....	129
	Liste des participants au comité d'évaluation.....	135
	Liste des personnes rencontrées	137
	Annexe 1 : Plateforme d'actions pour la mixité des métiers (2014).....	143
	Annexe 2 : Bilan de réalisation des objectifs de la plateforme d'actions pour la mixité des métiers	155
	Annexe 3 : Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif.....	163
	Annexe 4 : Bilan de réalisation de l'AXE 3 de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif.....	173
	Annexe 5 : Accord cadre national entre l'Etat et Pôle emploi en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	179
	Annexe 6 : Bilan de réalisation de l'axe mixité de l'accord cadre relatif à l'égalité professionnelle signé avec Pole emploi (2015-2018)	187

Annexe 7 : Evolution de la part des femmes dans les formations de l'AFPA (2006-2015)	189
Annexe n°8 : La définition d'un indicateur synthétique d'écart à la mixité	193
Sigles utilisés	201
Bibliographie.....	205

RAPPORT

INTRODUCTION

Par lettres de mission en date du 2 mai et du 27 juin 2016, le Premier ministre a confié conjointement à l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) et à l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) une mission d'évaluation des actions publiques relatives à la mixité des métiers. Cette mission est une évaluation de politique publique qui prend place dans le cadre de la démarche de modernisation de l'action publique (MAP) pilotée par le Secrétariat général pour la modernisation de l'action publique (SGMAP).

Alors que femmes et hommes sont aujourd'hui à parts quasiment égales dans la population active, la « ségrégation professionnelle¹ » reste la règle : seulement 15,5 % des travailleurs sont dans un métier comportant une répartition de femmes et d'hommes située dans une fourchette de 40 à 60 % ; cette part est de 26,8 % avec une fourchette d'un tiers à deux tiers. Ceci contribue au maintien des inégalités professionnelles, puisque près d'un quart de l'écart salarial moyen entre femmes et hommes s'explique par la concentration des femmes sur des métiers moins qualifiés, qui sont aussi les moins bien rémunérés²³. Mais cette question ne concerne pas que les femmes, et peut être posée plus largement, comme un enjeu de société. Au travail comme à l'école, dans la vie sociale ou dans l'espace public, la mixité est une condition primordiale. de la diversité : travailler dans un environnement professionnel mixte est source d'enrichissement mutuel ; la mixité est aussi facteur d'émancipation individuelle : parce que l'absence de mixité pèse fortement sur les choix d'orientation à travers la représentation que tout un chacun se fait des différents métiers, la « ségrégation professionnelle » se reproduit d'une génération à l'autre et restreint, de fait, le champ des possibles professionnels envisagés pour les hommes comme pour les femmes.

Objectifs et champ de l'évaluation

La mission a débuté ses travaux en septembre 2016 et son cahier des charges a été présenté en octobre 2016 au comité d'évaluation dont la composition figure en annexe.

Il s'agit d'une évaluation intermédiaire, portant sur la mise en œuvre de la politique publique plutôt que sur ses résultats globaux et ses impacts. De fait, le recul nécessaire à une véritable évaluation de la plateforme d'actions pour la mixité des métiers mise en place en 2014 est insuffisant. Au demeurant, même avec davantage de recul, il serait extrêmement difficile voire impossible d'isoler un impact causal de l'action publique, au regard des multiples déterminants sociaux et économiques qui entrent en jeu. En outre, éclairer de manière rigoureuse les ressorts, individuels et collectifs, qui freinent l'acceptation et le développement de la mixité dans les métiers nécessiterait des démarches de recherche en sciences sociales non compatibles avec le délai imparti à la mission.

¹ Le terme est utilisé par la Dares dans ses publications. La ségrégation professionnelle peut se définir comme la tendance, pour les hommes et les femmes, à exercer des métiers différents.

² L'écart sur le salaire horaire net est chiffré à 16,3 % en moyenne en 2012, dont un quart proviendrait de la ségrégation professionnelle (source : Dares analyses, novembre 2015, n°082, « *ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes* »). Aux Etats-Unis, une étude récente conclut que sur les 62 % qui peuvent être expliqués au sein de l'écart salarial, l'inégale répartition sectorielle des hommes et des femmes joue pour 17,6 % et l'inégale répartition entre les métiers joue pour 32,9 % (cf. Francine D. Blau, Lawrence M. Kahn, « The gender wage gap : extent, trends, and explanations, *NBER Working Papers series*, janvier 2016).

³ Selon le rapport au Premier ministre de Françoise Descamp Crosnier (décembre 2016), la ségrégation professionnelle explique 53,9 % de l'écart de rémunération femmes-hommes dans la fonction publique de l'Etat ; *a contrario*, cette ségrégation joue en faveur des femmes dans la fonction publique hospitalière, où la filière « soins », très féminisée, est mieux rémunérée que la filière « ouvrière ».

C'est pourquoi la mission s'est donné pour objectifs :

- D'identifier les actions prévues par la plateforme d'actions pour la mixité et non mises en place, et de rechercher les causes de ces lacunes ;
- D'étudier, sur la base des actions mises en place, comment peuvent émerger des actions susceptibles de se pérenniser et d'avoir un impact significatif, et de repérer si possible les meilleures pratiques ;
- D'analyser, avec l'appui de la Dares, l'indicateur retenu et la cible quantitative fixée pour la politique de mixité (un tiers de métiers mixtes en 2025), et de s'interroger sur les métiers sur lesquels il serait souhaitable de cibler en priorité l'action publique ;
- De proposer des préconisations pour les politiques publiques nationales et locales.

Les actions de lutte contre la ségrégation verticale (accès des femmes aux postes de responsabilité) et de développement de l'entrepreneuriat féminin n'ont pas été incluses dans le périmètre de la mission, de même que la problématique de classification des postes de travail⁴. Elle n'a pas non plus retenu la problématique de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée⁵ ; en effet, même si le maintien d'une forte division sexuée des responsabilités familiales et domestiques constitue un obstacle important au développement de la mixité des métiers, il s'agit d'une problématique très vaste et complexe, qui influe sur bien d'autres caractéristiques de l'emploi des femmes (taux d'emploi, temps partiel, interruptions de carrière, mobilité et promotions, etc.) et fait l'objet d'une politique publique à part entière, au croisement de la politique familiale et de la politique du travail.

Enfin, afin d'éviter toute redondance avec les travaux en cours⁶, la mission n'a pas approfondi la question de la mixité professionnelle dans la fonction publique.

Présentation de la méthodologie d'évaluation

Pour ses travaux, la mission s'est appuyée sur différentes approches complémentaires :

- Une revue de littérature ainsi que l'exploitation des principaux rapports et études produits sur le sujet, très nombreux (cf. bibliographie en annexe) ;
- Des entretiens avec les principales parties prenantes au niveau national, en particulier avec les représentant.e.s d'institutions adhérant à la plateforme d'actions pour la mixité des métiers, des ministères signataires de la convention interministérielle et des représentant.e.s des services publics de l'enseignement, de l'emploi, de l'orientation ; l'exploitation de documents administratifs et données transmis par ces institutions, en particulier les comptes rendus des comités de pilotage de la plateforme et de la convention interministérielle ainsi que des données statistiques transmises par la Dares, la DEPP et l'AFPA ;
- Des entretiens avec des responsables de la CAPEB, de l'OPCA Transports, et de la FESP, opérateurs des trois plans d'action pour la mixité déjà mis en place ;

⁴ L'engagement 4 de la plateforme d'actions pour la mixité prévoyait de « *Faire de la révision quinquennale des classifications de branche un moment de progrès de la mixité* » ; cette question vient d'être traitée par un rapport spécifique de l'IGAS et pour favoriser lors de la révision des classifications la revalorisation des métiers féminins, en termes de rémunération mais aussi d'image, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) élabore un guide pour les négociateurs de branche, qui devrait être disponible en février 2017.

⁵ L'engagement 5 de la plateforme d'actions pour la mixité (« *agir sur les causes de la non mixité* ») rassemble trois actions assez ponctuelles ayant trait à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle : Engager des actions visant à sensibiliser les professionnels de la petite enfance à l'implication des pères, diffuser les bonnes pratiques en termes d'organisation du temps de travail et d'articulation des temps de vie, rechercher la généralisation progressive de la charte « 15 engagements pour l'équilibre des temps » dans les entreprises de la sphère publique.

⁶ Notamment la mission confiée en février 2016 à Olivier Rousselle, conseiller d'Etat, en vue de coordonner l'élaboration et la mise en œuvre de programmes d'ouverture à la diversité pour chaque école de service public, et la mission confiée en juillet 2016 à Françoise Descamps-Crosnier en vue d'identifier d'éventuelles discriminations entre les femmes et les hommes dans le système de rémunération et de promotion de la fonction publique.

- Des entretiens avec des représentant.e.s d'une dizaine de grandes entreprises signataires de conventions avec le ministère en charge des droits des femmes ayant adopté des objectifs de mixité de leurs recrutements et/ou ayant obtenu le label « égalité professionnelle » ;
- Des déplacements en Normandie, Nouvelle Aquitaine et Ile de France permettant de rencontrer les principales institutions parties prenantes et d'étudier des cas concrets (analyse dans des contextes spécifiques de la mise en œuvre d'actions et implication des parties prenantes) ;
- Le recueil d'opinions de conseiller.e.s de Pôle emploi bénéficiaires d'une formation sur l'égalité professionnelle et la mixité des emplois, dans le cadre d'un focus groupe organisé au siège de Pôle Emploi et animé par le SGMAP ;
- La recherche de données comparatives auprès de l'OCDE et de la Commission européenne.

Conformément à la méthodologie établie par le SGMAP, les travaux de la mission s'appuient sur un comité d'évaluation réunissant les principales parties prenantes de la politique évaluée et présidé par le cabinet de la Ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes.

Présentation du rapport

Les constats de la mission sont présentés en quatre parties portant respectivement :

- sur les évolutions constatées dans la mixité des métiers et les limites des indicateurs disponibles ;
- sur les conditions dans lesquelles l'objectif de mixité des métiers s'est affirmé progressivement au sein de la politique d'égalité professionnelle et ses liens avec les objectifs de performance économique et de lutte contre le chômage ;
- sur les difficultés d'intégration de cet objectif par les acteurs potentiels, face à des traditions culturelles profondément ancrées ;
- sur la grande variété des actions mises en oeuvre et les difficultés à mesurer tant leur ampleur réelle que leur impact.

La dernière partie présente les recommandations de la mission.

Des annexes présentent de manière analytique les informations recueillies sur la mise en oeuvre des différents objectifs fixés en matière de mixité respectivement par la plateforme d'actions élaborée en 2014, par l'accord-cadre national conclu avec Pôle emploi et par la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2013-2018. S'y ajoute une annexe relative au nouvel indicateur synthétique proposé par la mission.

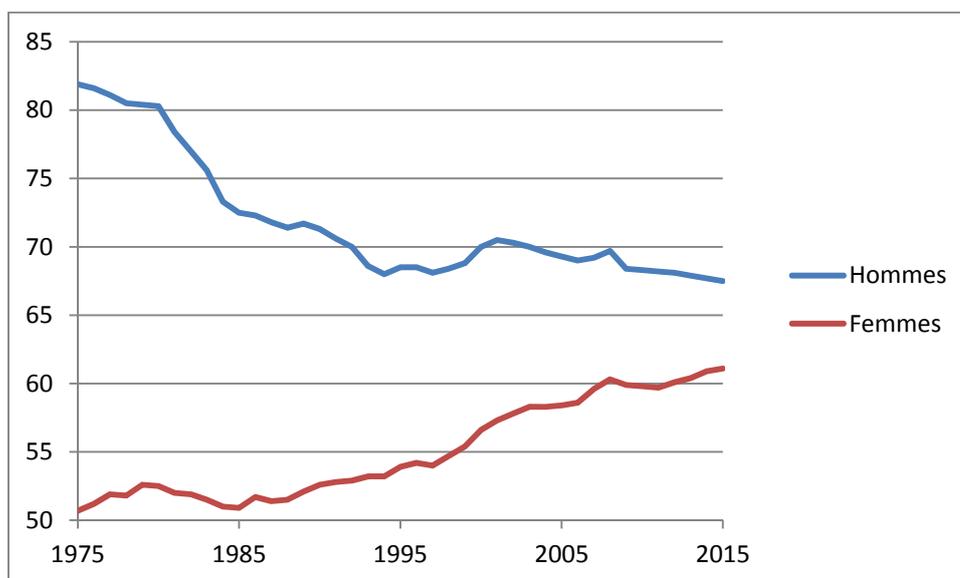
1 LA MIXITE DES METIERS : DES PROGRES TRES LENTS DEPUIS 20 ANS, DES INDICATEURS DE SUIVI PEU PERTINENTS

1.1 Une ségrégation professionnelle persistante dans certains métiers et filières, qui n'est pas propre à la France

1.1.1 La répartition des femmes et des hommes par métiers : une baisse limitée de la ségrégation depuis 20 ans

Sur les trente dernières années, le taux d'emploi⁷ des femmes a continûment progressé en France se rapprochant ainsi de celui des hommes : de 51 % en 1983, il est passé à 61 % en 2015 alors que, dans le même temps, le taux d'emploi des hommes a diminué de 75 % à 67,5 %. Depuis les années 1970, la part des femmes dans l'emploi n'a ainsi cessé de croître, passant de 38 % en 1975 à 48 % en 2015.

Graphique 1 : Évolution du taux d'emploi des hommes et des femmes de 15 à 64 ans



Source : Insee, enquête Emploi (corrigée de la rupture de série liée au passage à l'enquête Emploi en continu en 2003).

Cette progression s'est accompagnée à la fois d'une féminisation des effectifs dans certains métiers et d'un essor des professions occupées majoritairement par les femmes. Près de la moitié des femmes en emploi se concentrent encore dans une dizaine de familles professionnelles (sur un total de 86⁸⁹) alors que les dix familles professionnelles rassemblant le plus d'hommes en représentent moins d'un tiers¹⁰.

⁷ Le taux d'emploi est la proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler (15 à 64 ans).

⁸ La nomenclature des familles professionnelles (Fap) a été élaborée par la Dares à partir du répertoire opérationnel des métiers et emplois (Rome) de Pôle emploi et de la nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles (PCS) de l'Insee. Une Fap regroupe des professions qui font appel à des compétences communes. Les Fap 2009 regroupent 87 familles professionnelles, elles-mêmes rassemblées en 22 domaines. Les domaines professionnels sont donc des regroupements de métiers et diffèrent des secteurs d'activité, fondés sur l'activité principale de l'entreprise. Le Dares Analyses n°79 de décembre 2013 se limite à 86 métiers car la distinction entre les aides à domicile (T2A) et les

Sur la période 2012-2014¹¹, seuls 15,5 % de travailleurs appartiennent à une famille professionnelle comportant une répartition d'hommes et de femmes située dans une fourchette de 40 % à 60 %. Ceci représente tout de même un doublement en 30 ans puisqu'en 1982-1984, ce taux était de 8,8 %. Sur les 86 familles professionnelles issues de la nomenclature de la Dares, 15 sont mixtes selon cette définition contre 11 en 1982-1984. Avec un seuil de 33 % de femmes ou d'hommes, le constat est moins optimiste : 23 familles professionnelles sont mixtes en 2012-2014 contre 21 en 1982-1984, mais la part des salarié.e.s appartenant à ces familles a reculé, passant de 30,2 % à 26,8 % (cf. *infra* point 1.2.1 sur les limites des indicateurs disponibles).

Tableau 1 : Effectifs, parts des femmes par famille professionnelle et parts des métiers dans l'emploi total en 1982 et 2014

Note de lecture : les lignes surlignées indiquent les familles professionnelles comportant au moins 40 % de femmes ou d'hommes.

FAP	Libellé	Part des femmes dans l'emploi (%)		Part du métier dans l'emploi total (%)		Effectifs moyens (milliers)	
		1982-1984	2012-2014	1982-1984	2012-2014	1982-1984	2012-2014
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	37	26	7,2	2,0	1 610	534
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	26	22	1,5	1,2	333	326
A2Z	Techniciens et cadres de l'agriculture	6	23	0,1	0,3	27	67
A3Z	Marins, pêcheurs, aquaculteurs	15	16	0,3	0,1	58	31
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	0	4	1,6	0,7	358	186
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	0	2	0,4	0,3	99	93
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	0	3	1,6	1,4	365	377
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	2	7	0,6	0,5	144	137
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	1	3	2,2	2,0	491	530
B5Z	Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	2	1	0,3	0,3	73	79

assistantes maternelles (T2B) ne peut être faite avant 1993. Ces deux familles sont donc regroupées dans la famille professionnelle T2Z sur l'ensemble de la période.

⁹ Dix métiers concentraient plus de 53 % de l'emploi des femmes en 1983 contre 46,5 % en 2014.

¹⁰ Cette proportion est passée de 35 % en 1983 à 31 % en 2014.

¹¹ Les résultats ont été concaténés sur trois ans pour obtenir des échantillons plus larges et des résultats plus robustes au niveau des familles professionnelles.

FAP	Libellé	Part des femmes dans l'emploi (%)		Part du métier dans l'emploi total (%)		Effectifs moyens (milliers)	
		1982-1984	2012-2014	1982-1984	2012-2014	1982-1984	2012-2014
B6Z	Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	5	8	1,0	1,1	230	300
B7Z	Cadres du bâtiment et des travaux publics	3	19	0,3	0,6	75	164
C0Z	Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	51	42	0,4	0,1	83	32
C1Z	Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	24	34	0,4	0,2	83	49
C2Z	Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique	5	8	0,7	0,5	159	143
D0Z	Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	23	25	0,5	0,2	114	41
D1Z	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	1	9	0,7	0,4	160	103
D2Z	Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	1	2	0,8	0,6	178	151
D3Z	Ouvriers non qualifiés de la mécanique	17	20	1,6	0,6	356	150
D4Z	Ouvriers qualifiés de la mécanique	6	18	0,7	0,5	167	141
D6Z	Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	4	10	1,4	0,9	306	234
E0Z	Ouvriers non qualifiés des industries de process	35	44	1,8	0,7	397	186
E1Z	Ouvriers qualifiés des industries de process	19	28	1,2	1,1	264	301
E2Z	Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	12	23	0,9	0,9	202	239
F0Z	Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	81	68	1,2	0,1	277	21
F1Z	Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	67	74	0,7	0,2	151	66
F2Z	Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	23	13	0,4	0,1	86	30
F3Z	Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	5	10	0,4	0,4	92	95
F4Z	Ouvriers des industries graphiques	26	26	0,5	0,2	121	56
F5Z	Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques	18	16	0,2	0,1	40	31

FAP	Libellé	Part des femmes dans l'emploi (%)		Part du métier dans l'emploi total (%)		Effectifs moyens (milliers)	
		1982-1984	2012-2014	1982-1984	2012-2014	1982-1984	2012-2014
G0A	Ouvriers qualifiés de la maintenance	2	6	0,9	0,7	209	194
G0B	Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	1	3	1,0	0,7	218	181
G1Z	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	3	9	1,1	1,7	244	466
H0Z	Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	3	25	0,5	1,0	103	274
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	34	31	2,0	1,3	440	356
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	8	16	1,7	1,7	371	459
J3Z	Conducteurs de véhicules	4	10	2,9	2,9	655	773
J4Z	Agents d'exploitation des transports	8	21	0,2	0,4	54	111
J5Z	Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	43	56	0,6	0,7	137	197
J6Z	Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	6	21	0,2	0,3	37	87
K0Z	Artisans et ouvriers artisanaux	44	45	0,7	0,4	157	106
L0Z	Secrétaires	97	98	2,6	1,6	589	431
L1Z	Employés de la comptabilité	83	83	1,5	1,2	330	316
L2Z	Employés administratifs d'entreprise	78	77	1,0	1,4	220	371
L3Z	Secrétaires de direction	97	95	0,8	0,6	172	159
L4Z	Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	46	70	0,6	1,5	138	397
L5Z	Cadres des services administratifs, comptables et financiers	22	50	1,0	2,4	224	636
L6Z	Dirigeants d'entreprises	20	17	0,6	0,6	134	152
M0Z	Employés et opérateurs de l'informatique	85	47	0,2	0,1	46	36
M1Z	Techniciens de l'informatique	19	16	0,6	0,6	133	165
M2Z	Ingénieurs de l'informatique	12	20	0,2	1,3	43	356
N0Z	Personnels d'études et de recherche	8	24	0,6	1,4	130	382
P0Z	Employés administratifs de la fonction	75	74	3,6	2,8	806	762

FAP	Libellé	Part des femmes dans l'emploi (%)		Part du métier dans l'emploi total (%)		Effectifs moyens (milliers)	
		1982-1984	2012-2014	1982-1984	2012-2014	1982-1984	2012-2014
P1Z	publique (catégorie C et assimilés) Professions intermédiaires administratives de la fonction publique (catégorie B et assimilés)	61	68	1,6	1,5	369	409
P2Z	Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)	23	47	1,1	1,7	250	447
P3Z	Professionnels du droit (hors juristes en entreprise)	24	53	0,2	0,3	35	90
P4Z	Armée, police, pompiers	3	14	3,0	1,4	673	382
Q0Z	Employés de la banque et des assurances	67	80	1,6	0,9	348	253
Q1Z	Techniciens de la banque et des assurances	40	66	0,5	0,7	105	192
Q2Z	Cadres de la banque et des assurances	17	43	0,7	1,0	149	263
R0Z	Caissiers, employés de libre service	80	79	1,1	1,1	256	295
R1Z	Vendeurs	82	72	3,0	3,1	680	839
R2Z	Attachés commerciaux et représentants	22	39	1,6	2,0	359	524
R3Z	Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	48	48	2,6	2,0	585	547
R4Z	Cadres commerciaux et technico-commerciaux	9	30	1,2	2,0	262	533
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	10	20	1,4	0,9	308	242
S1Z	Cuisiniers	30	38	1,2	1,4	270	364
S2Z	Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	46	64	0,9	1,4	191	370
S3Z	Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	59	37	1,1	0,8	251	213
T0Z	Coiffeurs, esthéticiens	78	90	0,7	0,8	152	210
T1Z	Employés de maison	97	97	1,1	0,8	245	223
T2A	<i>Aides à domicile et aides ménagères</i>		97		2,0	0	536
T2B	<i>Assistantes maternelles</i>		99		1,7	0	468
T2Z	Aides à domicile et aides ménagères + Assistantes maternelles	99	98	1,5	3,8	333	1 004

FAP	Libellé	Part des femmes dans l'emploi (%)		Part du métier dans l'emploi total (%)		Effectifs moyens (milliers)	
		1982-1984	2012-2014	1982-1984	2012-2014	1982-1984	2012-2014
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	33	27	0,7	0,8	146	219
T4Z	Agents d'entretien	74	70	5,0	4,8	1 112	1 284
T6Z	Employés des services divers*	40	34	0,3	0,5	66	144
U0Z	Professionnels de la communication et de l'information	42	59	0,3	0,6	64	157
U1Z	Professionnels des arts et des spectacles	34	42	0,7	1,5	165	390
V0Z	Aides-soignants	92	91	1,1	2,2	256	598
V1Z	Infirmiers, sages-femmes	88	87	1,6	2,1	353	567
V2Z	Médecins et assimilés	31	51	0,9	1,4	201	381
V3Z	Professions para-médicales	61	72	0,9	1,6	204	428
V4Z	Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	71	74	0,5	1,2	104	322
V5Z	Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	50	59	0,9	1,4	202	375
W0Z	Enseignants	61	66	4,1	4,0	917	1 061
W1Z	Formateurs	33	55	0,2	0,5	43	146
X0Z	Professionnels de la politique et clergé	6	21	0,1	0,1	27	30
ENS	Ensemble des métiers	41	48	100	100	22 370	26 766

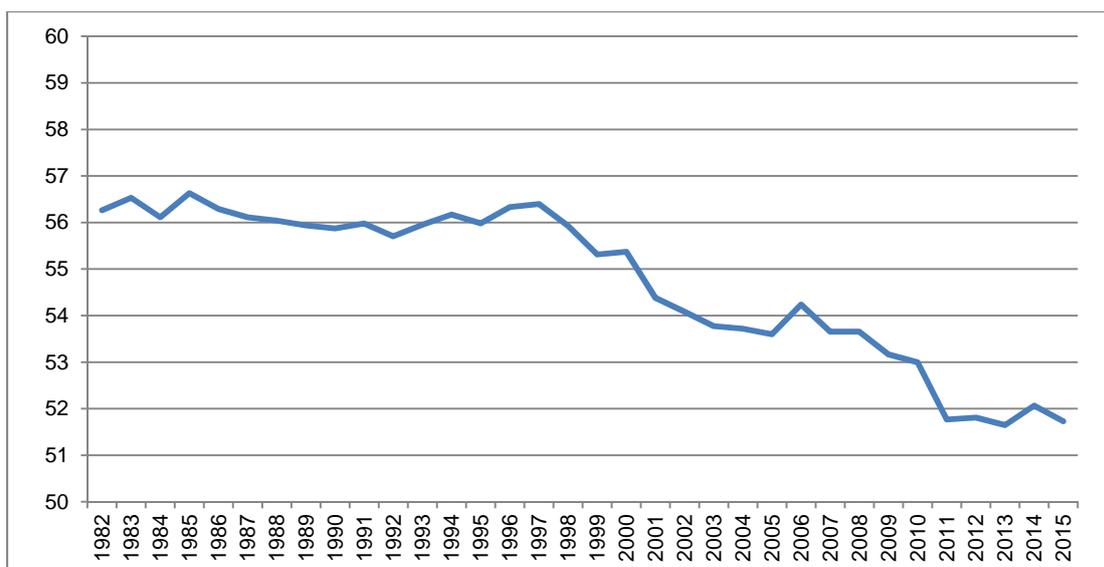
Source : *Enquêtes Emploi, Insee, moyenne annuelle sur les années 1982 à 1984, et 2012 à 2014, traitement Dares. Champ : actifs occupés de France métropolitaine (dont la profession a été déclarée dans l'enquête emploi).*

L'emploi féminin est ainsi concentré sur un nombre restreint de professions. A titre d'exemple, les aides-soignants et les infirmiers sont à près de 90 % des femmes et les assistants maternels, aides à domicile et aides ménagères comptent plus de 95 % de femmes dans leurs rangs. Ces professions concentrent 20 % de l'emploi féminin et contribuent fortement à la ségrégation professionnelle.

A l'opposé, les conducteurs de véhicules, les ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment et les ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment sont les trois métiers majoritairement masculins contribuant le plus au déséquilibre professionnel entre les femmes et les hommes.

Afin d'appréhender cette « ségrégation professionnelle » et son évolution dans le temps, la Dares calcule « l'indice de dissimilarité de Duncan et Duncan ». Celui-ci indique la part minimale d'hommes ou de femmes en emploi devant changer de métier pour obtenir des distributions par profession identiques. Ainsi, en 2015, il faudrait qu'un peu plus de la moitié des femmes ou des hommes change de métier pour aboutir à une répartition égalitaire dans les différents métiers, soit environ un quart de la population en emploi.

Graphique 2 : Évolution de l'indice de dissimilarité entre 1982 et 2015 (%)



Source : *Insee, enquêtes Emploi 1982-2013 ; calcul Dares. Champ : actifs occupés des ménages de France métropolitaine.*

Durant les trente dernières années, l'indice de dissimilarité a diminué de 4 points en France, passant de 56,3 en 1982 à 51,7 en 2015. Cette évolution est imputable à un nombre limité de métiers : recul de la part dans l'emploi de métiers très féminins tels que les agents d'entretien, les secrétaires et les ouvriers non qualifiés du textile et du cuir, et développement de la mixité dans des métiers très qualifiés comme les cadres de la fonction publique et les professionnels de l'information et de la communication. Au contraire, la croissance des métiers d'aide à la personne et de la santé, pour la plupart largement occupés par des femmes, a renforcé la ségrégation. Le recul de la ségrégation professionnelle semble par ailleurs marquer le pas depuis 2011.

Tableau 2 : Les 20 familles professionnelles contribuant le plus à l'indice de dissimilarité en 2011

	Décompositio n de l'indice par métier	Nombre de femmes (milliers)	Part des femmes dans l'emploi
Métiers comptant beaucoup de femmes			
Aides à domicile et aides ménagères, assistantes maternelles	3,9	969	97,7
Agents d'entretien	2,2	870	70,5
Aides-soignants	1,9	521	90,4
Infirmiers, sages-femmes	1,7	476	87,7
Secrétaires	1,7	424	97,6
Vendeurs	1,7	610	73,5
Employés administratifs de la fonction publique	1,6	592	73,4
Enseignants	1,5	685	65,7
Employés de la comptabilité	1	283	84,6
Employés administratifs d'entreprise	0,9	303	76,9
Employés de maison	0,9	230	94,3
Métiers comptant beaucoup d'hommes			
Conducteurs de véhicules	2,2	79	10,5
Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	1,9	12	2,1
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	1,4	9	2,1
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	1,3	39	8,9
Ouvriers qualifiés de la manutention	1,1	69	15,8
Armée, police, pompiers	1	58	14,8
Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	0,9	23	7,9
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	0,9	147	27,1
Ingénieurs de l'informatique	0,7	72	20,3
Ensemble des métiers	52,1	12244	47,5

Source : Insee, enquêtes Emploi (séries rétropolées jusqu'en 2002, moyenne annuelle sur les années 2010 à 2012) ; traitement Dares.

La Dares montre par ailleurs que la ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes est plus importante pour les jeunes, les titulaires de CAP-BEP, les parents de trois enfants ou plus et les personnes de nationalité étrangère. Elle est également plus forte en province qu'en Ile-de-France¹², dans le secteur privé que dans le secteur public.

¹² En Ile de France, une étude sur les hommes dans les métiers occupés majoritairement (plus de 70 %) par des femmes montre que dans la plupart de ces métiers, les hommes sont plus présents entre 2009 et 2012 qu'ils ne l'étaient entre 2003 et 2007. L'hypothèse de réorientations liées à la crise est avancée.

La répartition femmes-hommes dans la fonction publique

Selon le rapport annuel 2015 de la DGAFP, au 31 décembre 2013, 5,4 millions de personnes travaillent dans la fonction publique. Les agents en emploi dans la fonction publique présentent certaines spécificités sociodémographiques par rapport aux salariés du privé. En particulier, les femmes y sont majoritaires (62 % contre 44 % dans le secteur privé): la fonction publique d'Etat (FPE) comprend 54 % de femmes (y compris militaires), la fonction publique territoriale (FPT) 61 % et la fonction publique hospitalière (FPH) 77 %.

La FPH reste le versant le plus féminisé avec 77 % de femmes, proportion qui atteint 87 % dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées. Les filières « administrative » et « soignante (hors personnels médicaux) » sont les filières comprenant le plus de femmes avec près de neuf femmes pour dix agents. A l'inverse, la filière « technique ouvrière » ne compte que 35 % de femmes. Dans la FPT, la part des femmes s'élève à 61 % et varie selon le type de collectivité. Ainsi, les femmes représentent près de neuf agents sur dix dans les établissements communaux et plus des deux tiers d'entre eux dans les départements. Par contre, elles ne constituent qu'un quart des effectifs des établissements départementaux et la moitié dans les structures intercommunales. Les femmes restent très présentes dans les filières « sociale » et « médico-sociale » (95 %) ainsi que dans la filière « administrative » (82 %) malgré une part en baisse de 0,7 point et de 0,3 point par rapport à l'année précédente. Elles représentent également plus de neuf assistants maternels et familiaux sur dix (-0,5 point par rapport à 2012). Elles sont en revanche peu nombreuses dans les filières « sécurité » et « sportive » dans lesquelles elles ne représentent que 21 % et 28 % des effectifs (+0,5 point dans chacune de ces filières). Dans la FPE, la part des femmes a sensiblement progressé au cours des cinq dernières années (+ 3 points depuis 2008), pour atteindre 54 % fin 2013.

Les ministères de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (71 % de femmes, soit une hausse de 0,3 point en 2013) et du Travail (70 %, en hausse de 0,4 point) restent les ministères les plus féminisés. A l'opposé, se trouvent les ministères de la Défense (21 %, en hausse de 0,2 point) et de l'Intérieur (28 %, + 0,5 point).

En 2013, la part des femmes dans l'ensemble des recrutements externes s'élève à 65,6 % soit trois points de plus qu'en 2012 ; elles sont 56,0 % parmi les candidats présents lors des épreuves de sélection.

Les femmes sont majoritaires parmi les candidats aux concours de la fonction publique de l'État et réussissent mieux que les hommes en catégorie A. (55,4 % de femmes parmi les présents et 69,3 % parmi les recrutés). En 2013, sur les postes de catégorie B, elles représentent 56,1 % des candidats présents mais réussissent moins bien que les hommes (51,6 % parmi les recrutés). De même, en catégorie C, elles sont 57,6 % parmi les présents et 55,5 % parmi les recrutés. Si le taux relatif de réussite des femmes par rapport aux hommes s'est dégradé pour les B en 2013, il s'est amélioré pour les C.

Concernant la catégorie A, les femmes sont notamment plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (68,2 % de femmes parmi les candidats), où les recrutements sont plus encore féminisés (72,5 % des lauréats). Pour les concours non enseignants, toutes catégories hiérarchiques confondues, les femmes représentent un peu plus de la moitié des candidats (52,7 %) et sont recrutées en proportion un peu plus grande que les hommes (54,6 %).

Source : DGAFP, *Rapport annuel 2015 sur l'Etat de la fonction publique*.

Plus généralement, la mixité progresse chez les plus qualifiés mais pas chez les moins qualifiés. Les femmes ingénieures sont ainsi passées de 3 % en 1982 à 28 % en 2015. L'arrivée des jeunes femmes dans les métiers de cadres fait suite à leur réussite scolaire et à leur présence grandissante dans les formations supérieures, l'informatique restant une exception¹³.

La mission a cherché à approfondir le diagnostic sur certains secteurs (BTP, transports, métiers sanitaires et sociaux, numérique,...).

¹³ Entre 1982-1984 et 2012-2014, la part des femmes a diminué parmi les techniciens de l'informatique (de 19 à 16 %) et a peu progressé parmi les ingénieurs informatiques (de 12 à 20 %) ; elle a en outre fortement diminué parmi les employés et opérateurs de l'informatique (de 85 à 47 %)

➤ Dans le secteur du bâtiment

Dans le bâtiment, selon les données transmises à la mission par la Capeb, sur la période 2000-2013, l'effectif salarié féminin a progressé de 50 % pour représenter 11,5 % du total fin 2013, contre 8,9 % en 2000¹⁴. La part des femmes est de :

- 1,3 % en production (dont 3,4 % pour les peintres) ;
- 7,3 % dans les fonctions techniques ;
- 54,7 % dans les fonctions administratives et commerciales.

Leur répartition dans ces fonctions est, respectivement, de 8 %, 9 % et 83 %. Depuis 2010, le nombre de femmes est toutefois en repli et leur âge moyen augmente. Les effectifs de jeunes filles préparant un diplôme du BTP¹⁵ ou inscrites dans les CFA conventionnés avec le CCCA-BTP¹⁶ sont en diminution (-12,7 % dans le premier cas et -10,8 % dans le second par rapport à l'année 2011/2012). Les jeunes filles représentent ainsi, fin 2013, 4,2 % de l'effectif total de jeunes préparant un diplôme du BTP et 2,4 % des effectifs de pré-apprenti.e.s et apprenti.e.s.

➤ Dans le secteur des transports

En ce qui concerne le secteur des transports, d'après le rapport 2015 de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique, 123 800 femmes travaillaient dans les entreprises de la branche en 2014, soit 19 % des effectifs totaux. Elles sont un peu moins nombreuses qu'en 2013 (-4 %). Seulement 10 % des postes de conduite sont occupés par des femmes et 82 % d'entre elles exercent leur métier dans le transport de personnes : le taux de féminisation de la famille « conduite » est ainsi de 37 % dans le transport sanitaire et de 24 % dans le transport routier de voyageurs, mais seulement 2,4 % dans le transport routier de marchandises.

➤ Dans le secteur du numérique

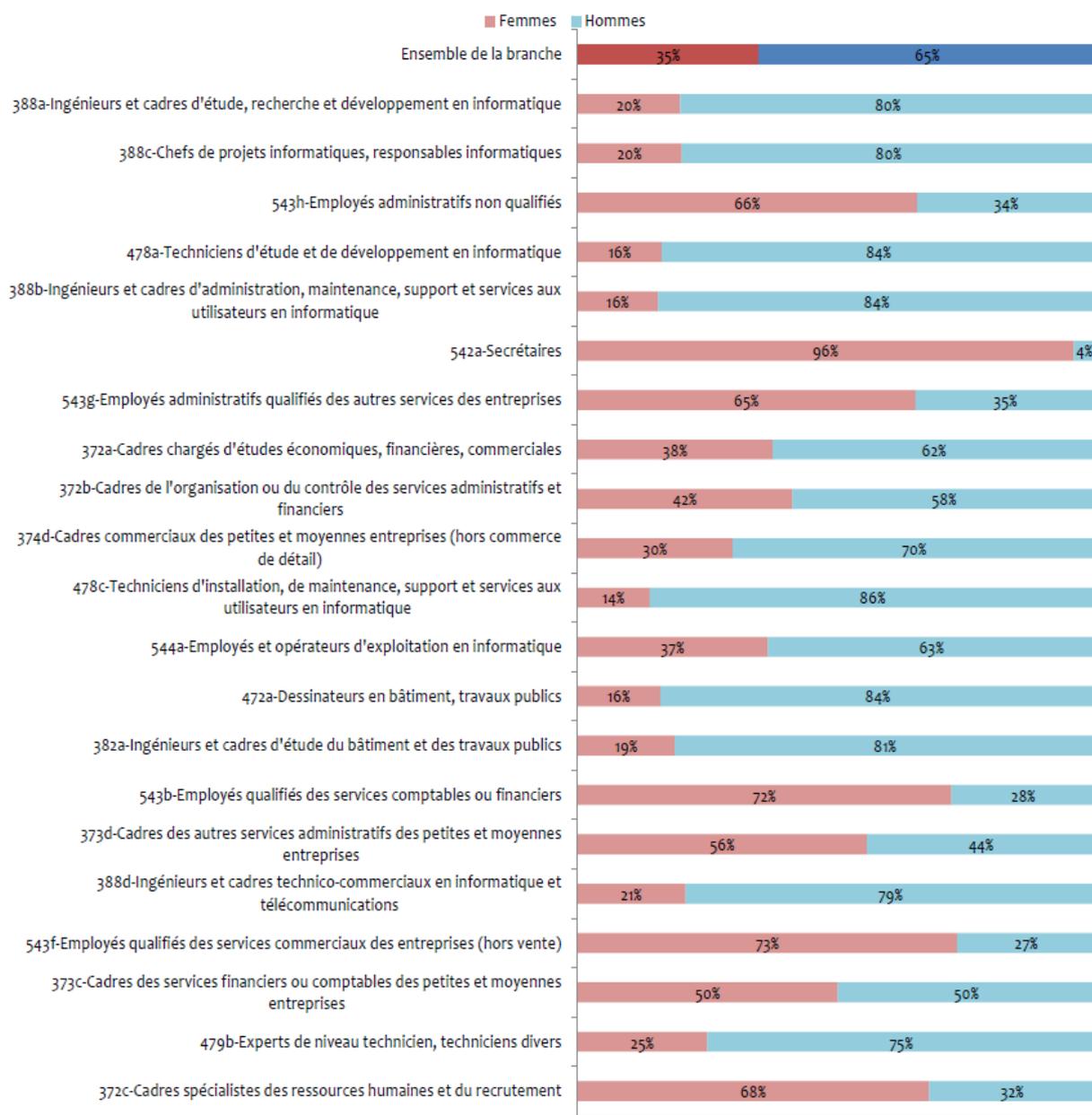
Selon un rapport de février 2016 de l'Observatoire Paritaire des métiers du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et du Conseil et des métiers de l'évènement (Opiiec), les femmes représentent 33 % des salariés du secteur du numérique. Elles sont davantage présentes sur des fonctions supports et sous-représentées sur les « coeurs de métier ». Elles sont également plus fréquemment positionnées sur des postes administratifs d'employées ou de secrétaires que sur des postes d'ingénieures ou de techniciennes.

¹⁴ Nombre de salariées recensées dans les entreprises de bâtiment et de travaux publics (hors apprenties) - France métropolitaine. Source: Union des Caisses de France.

¹⁵ Apprenties et élèves du CAP au BTS de France métropolitaine et Dom (groupes de spécialités bâtiment : construction et couverture ; bâtiment : finitions ; énergie, génie climatique ; mines et carrières, génie civil, topographie ; travail du bois et de l'ameublement). Source : DEPP.

¹⁶ Pré-apprenties et apprenties. Source : enquête de la direction des Études, CCCA-BTP.

Graphique 3 : Répartition femmes-hommes au sein secteur du numérique pour les 20 PCS les plus représentées



Source : Opiiec, données : DADS 2012 et étude socio-démographique de l'Opiiec 2014.

Contrairement aux secteurs de l'ingénierie où les effectifs féminins progressent positivement et lentement, le secteur du numérique accueillerait de moins en moins de femmes. De 1972 à 1985, l'informatique était la deuxième filière comportant le plus de femmes ingénieures au sein des formations techniques, mais la tendance s'est inversée. Selon les entreprises du secteur du numérique interrogées par l'Opiiec pour les besoins de l'étude mentionnée *supra*, les effectifs féminins varient peu au fil des années. Certaines notent une légère amélioration mais dans l'ensemble toutes peinent à augmenter la part de femmes dans les métiers techniques. Ces problématiques semblent directement héritées des difficultés rencontrées par les universités et les écoles pour attirer des jeunes étudiantes.

➤ Dans le secteur du travail social

Le travail social regroupe les professionnels relevant de quatorze professions énumérées par le code de l'action sociale et des familles. Selon cette définition, on comptait fin 2011 en France métropolitaine 1,2 millions de travailleurs sociaux au total (dont 473 700 sont employés par des particuliers employeurs). 90% des travailleurs sociaux en activité sont des femmes et 85 % des étudiants sont des étudiantes.

Il existe néanmoins des différences importantes entre les professions. Certaines professions apparaissent quasiment exclusivement occupées par des femmes: assistant.e.s maternel.le.s, gardes d'enfants et éducateur.trice.s de jeunes enfants ainsi que les aides à domicile et travailleur.se.s familiaux.ales. Les hommes sont un peu plus présents mais minoritaires (10 % des effectifs) sur les postes d'assistant de service social, de conseiller en économie sociale familiale et d'aide médico-psychologique. La situation est plus équilibrée pour les animateur.trice.s et les autres professions de la filière éducative (moniteur.trice.s éducateur.trice.s, éducateur.trices spécialisé.e.s, cadres socio-éducatifs) où les femmes représentent environ les deux tiers des effectifs. Enfin, les hommes sont très nettement majoritaires (70 %) dans les métiers de l'aide par le travail (éducateur.trice.s techniques, éducateur.trice.s techniques spécialisé.e.s, moniteur.trice.s d'atelier).

➤ Dans le secteur de la santé

Les domaines de la santé, comme ceux de la sphère sociale, comptent une proportion importante de femmes (fin 2016, 80 % des professionnels de santé, hors médecins, sont des femmes¹⁷). D'une profession à une autre, cette proportion est cependant très variable. En 2016, parmi les professionnels de santé, hors médecins, les sages-femmes, infirmier.e.s, orthophonistes, orthoptistes, psychomotricien.ne.s, ergothérapeutes, diététicien.ne.s et technicien.ne.s de laboratoire et psychologues sont à plus de 85 % des femmes, l'ensemble de ces chiffres étant relativement stable depuis les années 2000, même si des professions ont pu connaître des évolutions (par exemple, la proportion de femmes sages-femmes est passée de 100 % en 1999 à 97 % en 2016). Les chirurgiens-dentistes et les masseur-kinésithérapeutes sont en revanche des professions mixtes avec respectivement 43 % et 50 % de femmes.

En ce qui concerne les médecins, la tendance générale est à la progression de la part des femmes dans les différentes spécialités (de 36 % en 1999, elle passe à 44 % fin 2016). Cette évolution a ainsi fait basculer dans la mixité de nombreuses spécialités¹⁸. Certaines spécialités restent en revanche peu féminisées, au premier rang desquelles celles de la chirurgie (exceptée la chirurgie infantile) et de la cardiologie, bien que la proportion de femmes y soit en progression. Inversement, certaines spécialités (endocrinologie et métabolisme, génétique, gynécologie et médecine du travail) comportent plus de 70 % de femmes.

Cette tendance devrait se poursuivre dans les années à venir avec l'arrivée sur le marché du travail de promotions nouvellement diplômées de plus en plus féminisées (cf. tableaux *infra* au point 1.1.2.2) et pourrait dès lors conduire à rendre non-mixtes des spécialités qui le sont aujourd'hui.

¹⁷ Source : Drees.

¹⁸ Entre parenthèses, figurent la proportion de femmes en 1999 puis en 2016 pour les spécialités suivantes : Rhumatologie (30 % - 45 %), Médecine générale (35 % - 44 %), Gynécologie-obstétrique (34 % - 47 %), Chirurgie infantile (27 % - 45 %), Médecine physique et réadaptation (39 % - 49 %), Néphrologie (27 % - 43 %), Neurologie (36 % - 48 %), Pneumologie (29 % - 41 %).

1.1.2 La répartition des filles et des garçons par filières de formation initiale : la persistance de filières non mixtes, essentiellement dans l'enseignement technique et professionnel

Selon une étude fondée sur l'enquête génération 1998¹⁹, la ségrégation professionnelle serait imputable, pour pratiquement les deux tiers, aux effets de la ségrégation éducative et pour un gros tiers à la ségrégation supplémentaire prenant corps sur le marché du travail. Le poids relatif de chacune de ces deux sources – qui peuvent se cumuler ou se compenser selon les cas – varie toutefois fortement selon les groupes professionnels.

L'étude publiée par la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du ministère de l'Éducation nationale « *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur (2016)* » illustre la persistance de parcours scolaires très différenciés entre filles et garçons.

Avec une meilleure réussite scolaire, les filles s'orientent vers un nombre de filières plus limité et, à diplôme équivalent, s'insèrent moins bien dans l'emploi.

1.1.2.1 L'enseignement secondaire

A la fin du collège, les filles s'orientent davantage vers l'enseignement général et technologique. Ceci s'explique par leurs meilleurs résultats : à notes équivalentes obtenues au brevet, filles et garçons font des vœux semblables entre les trois grandes filières (seconde générale et technologique, seconde professionnelle, CAP).

Mais en seconde générale et technologique, les choix diffèrent pour les enseignements d'exploration. Les choix des filles sont mieux répartis que ceux des garçons : en 2014 un peu plus de la moitié d'entre elles (53,1 %) ont choisi le profil scientifique ou technologique, 42,3 % le profil lettres, langues, arts, et 4,6 % le profil économie-gestion ; par contraste moins d'un garçon sur quatre (22,2 %) a opté pour le profil lettres, langues, arts, près des trois quarts (72,4 %) ont choisi le profil scientifique ou technologique, et 5,5 % le profil économie-gestion. Conséquence de ces choix, le seuil de 40 % de filles ou de garçons n'est atteint que dans quatre enseignements d'exploration sur onze ; les moins mixtes sont « sciences de l'ingénieur » et « création et innovation technologique », avec 85 % de garçons, et « santé-social », avec 85 % de filles.

Le même phénomène se reproduit en fin de seconde générale et technologique, pour le choix des séries. Les garçons évitent la première L, tandis que les filles évitent la première technologique STI2D.

¹⁹ Thomas Couppié et Dominique Epiphane, « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers, entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail » *Formation Emploi*, 2006 n°93, p.11-27.

Tableau 3 : Répartition des élèves du second cycle général et technologique selon le sexe et la série aux rentrées 1994 et 2015 (%)

1994	Garçons	Filles	Part de filles	2015	Garçons	Filles	Part de filles
1ere S	41,3	25,7	42,1	1ere S	44,4	33,1	46,6
1ere ES	14,7	19,7	61,0	1ere Es	20,4	26,2	60,1
1ere L	6,5	23,3	80,7	1ere L	5,0	16,8	79,5
1ere STL	1,6	1,3	48,2	1ere STL	1,6	1,8	57,0
1ere STMG	11,1	16,1	62,9	1ere STMG	13,3	12,1	51,6
1ere ST2S	0,3	4,8	95,3	1ere ST2S	1,2	7,5	88,3
1ere TMD HOTELLERIE	0,8	0,7	52,8	1ere TMD HOTELLERIE	0,6	0,6	55,9
1ere BT	0,7	0,5	43,3	1ere BT	0,0	0,1	71,4
1ere STI	15,6	0,9	6,2	1ere STI2D	13,1	0,8	7,0
1ere d'adaptation au BT	0,2	0,1	31,3	1STD2A SC.&TEC.DESIGN	0,3	1,0	76,5
1ere adapt. au bac techno.	7,2	6,9	52,8	1ere techno agricole - STAV	0,0	0,0	41,7
Total	100	100	53,8	Total	100,0	100	53,9

Source : MENESR DEPP/ Système d'information Scolarité et enquêtes auprès des établissements non ouverts par Scolarité. traitement : DEPP DVE / SG / 30.11.2016. Calculs mission. France métropolitaine, DROM, Mayotte.

Note de lecture : les colonnes « garçons » et « filles » présentent la répartition respective des garçons et filles dans chaque filière pour 100 garçons/filles. La colonne « part de filles » indique la proportion de filles dans une filière donnée.

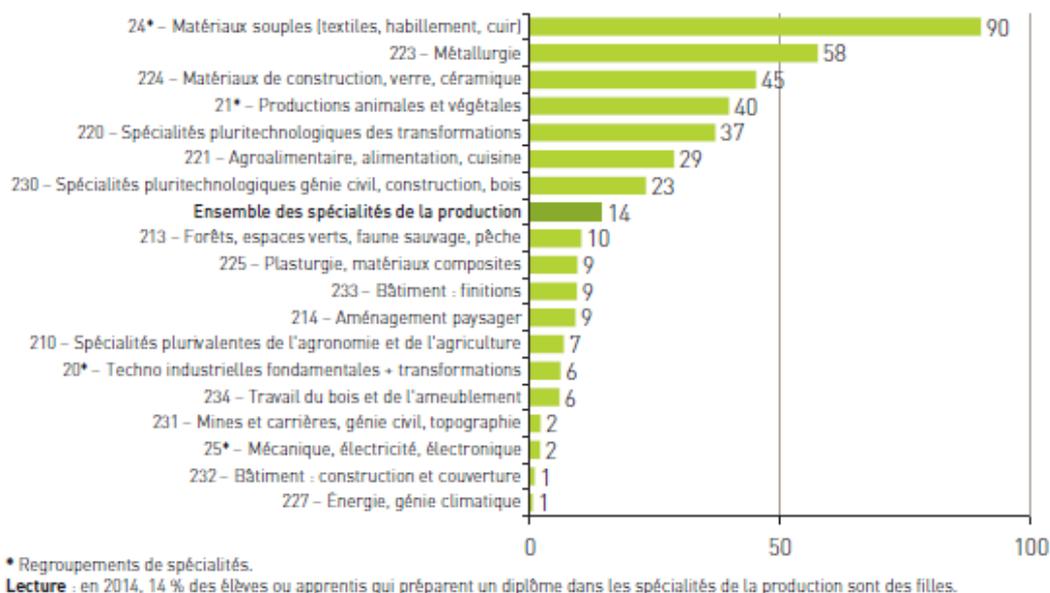
Néanmoins, six séries sur dix comportent au moins 40 % de filles ou de garçons. Les séries ST2S (90 % de filles), ST2A et L (près de 80 % de filles), et STI2D (plus de 90 % de garçons), sont pour leur part loin d'être mixtes.

Le tableau ci-dessus présente la répartition des élèves du second cycle général et technologique selon le sexe et la série et permet d'analyser les évolutions de ces tendances entre 1994 et 2015. Une relative stabilité de la répartition des garçons et des filles dans certaines séries est notable (STI notamment). Les filières S et L connaissent cependant des évolutions non négligeables :

- les filles vont plus en première S que par le passé (33 % contre 26 % en 1994) ;
- les filles vont moins en première L (17 % contre 23% en 1994) ainsi qu'en STMG ;
- la répartition des garçons est moins équilibrée que celle des filles et l'absence de mixité en série littéraire (80 % de filles) n'est pas principalement due à une désaffection des filles pour la filière scientifique mais à la très faible présence des garçons en L qui, de surcroît, diminue au fil du temps (5 % contre 6,5 % en 1994).

Dans l'enseignement professionnel, la mission n'a pu reconstituer les évolutions du fait de changements importants de la nomenclature. En 2014, en retenant un seuil de 40 %, la moitié des spécialités ne sont pas mixtes dans le domaine des services, et la mixité est l'exception dans le domaine de la production où quatre spécialités seulement sont mixtes (sur 18).

Graphique 4 : Part des filles dans les spécialités de la production (enseignement professionnel) en 2014 (%)



Graphique 5 : Part des filles dans les spécialités de services (enseignement professionnel) en 2014 (%)



Globalement, en 2014, 85 % des filles et 72 % des garçons ont le baccalauréat, l'écart provenant essentiellement du moins grand nombre de garçons obtenant le baccalauréat général (32,2 % des garçons contre 44 % des filles). Pourtant, sept mois après la sortie du lycée ou de l'apprentissage, les enquêtes du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche montrent qu'à diplôme équivalent les filles s'insèrent moins bien que les garçons, surtout dans le domaine de la production.

1.1.2.2 L'enseignement supérieur

Dans l'enseignement supérieur, en 2014, les garçons restent très minoritaires dans les écoles paramédicales et sociales (16 %, soit 2 points en moins depuis les années 80) et dans les écoles vétérinaires (25 %, -48 points) ; la part des filles dans les écoles d'ingénieurs n'a cessé de progresser mais n'atteint encore que 27 % (+13 points). Il y a proportionnellement peu de garçons en classes préparatoires littéraires (24 %), et à peine plus de filles en classes préparatoires scientifiques (29 %)²⁰. Toutefois, si l'on raisonne en valeur absolue, les filles sont un peu plus nombreuses en classes préparatoires scientifiques qu'en classes préparatoires littéraires.

Tableau 4 : Evolution de la part des femmes dans l'enseignement supérieur (%)

Type d'établissement	1980-81	1997-98	2013-14
Universités	50	56	59
STS	56	50	50
Classes Préparatoires aux Grandes Ecoles	30	39	42
Ecoles d'ingénieurs	15	22	27
Ecoles de commerce, gestion et comptabilité	35	45	50
Etablissements universitaires privés	60	66	65
Ecoles normales supérieures	39	34	39
Ecoles d'architecture	28	43	57
Ecoles supérieures artistiques et culturelles*	56	57	60
Ecoles paramédicales et sociales	82	81	84
Autres écoles de spécialités diverses			
- dont Ecoles juridiques et administratives	46	50	59
- dont Ecoles de journalisme, Ecoles littéraires	52	68	63
- dont Ecoles vétérinaires	27	58	75
Ensemble (1)	51	55	55

Source : DEPP, France métropolitaine, (1) sans double compte des écoles d'ingénieurs dépendantes des universités.

Ainsi, même si l'élévation du niveau d'études des femmes a conduit à la progression de leur part dans l'enseignement supérieur, qui représente 55 % aujourd'hui, la mixité n'a que faiblement progressé. Au sein même des filières qui semblent à première vue mixtes dans le tableau ci-dessus, les choix de spécialités restent différenciés entre garçons et filles. Ainsi, en DUT et STS, les filles sont minoritaires dans les spécialités de la production (respectivement 23 % et 26 % en 2014).

L'examen du tableau ci-dessous, montrant l'évolution des spécialités STS depuis 10 ans indique que la mixité progresse dans presque les deux tiers des spécialités de la production, mais le plus souvent de quelques points de pourcentage seulement. Il y a néanmoins trois spécialités à prédominance masculine où la part des filles progresse de 10 points ou plus : Spécialités plurivalentes de l'agronomie et de l'agriculture, productions animales, élevages spécialisés, soins aux animaux, et bâtiment finitions ; *a contrario*, elle diminue de plus de 10 points dans la spécialité mécanique générale et de précision, usinage.

Dans les spécialités de service les plus féminisées, la part des garçons ne progresse notablement que dans la filière secrétariat, bureautique (+14 points), et régresse significativement dans les Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales (-17 points).

²⁰ La répartition est plus équilibrée dans les classes préparatoires économiques, avec 55 % de filles et 45 % de garçons en 2014.

Tableau 5 : Part des femmes parmi les étudiants inscrits en STS, classes de mise à niveau pour BTS ou DMA par spécialité de formation en 2006 et 2015 (%)

	2006-2007	2015-2016
Musique, arts du spectacle	57	70
Technologies industrielles fondamentales	33	40
Technologies de commandes des transformations industrielles	3	4
Spécialités plurivalentes de l'agronomie et de l'agriculture	26	37
Productions végétales, cultures spécialisées, protection des cultures	33	31
Productions animales, élevages spécialisés, soins aux animaux	48	60
Forêts, espaces verts, faune sauvage, pêche	31	35
Aménagement paysager, parcs, jardins, espaces verts, terrains de sport	27	28
Spécialités pluri-technologiques des transformations	27	24
Agroalimentaire, alimentation, cuisine	60	62
Transformations chimiques et apparentées	62	60
Métallurgie	13	21
Matériaux de construction, verre, céramique	76	74
Plasturgie, matériaux composites	9	10
Papier, carton	15	22
Énergie, génie climatique	3	3
Spécialités pluritechnologiques génie civil, construction, bois	35	39
Mines et carrières, génie civil, topographie	11	10
Bâtiment : construction et couverture	9	12
Bâtiment : finitions	39	49
Travail du bois et de l'ameublement	6	8
Textile	91	91
Habillement	92	91
Cuirs et peaux		88
Spécialités pluri-technologiques en mécanique-électricité	7	4
Mécanique générale et de précision, usinage	21	9
Moteurs et mécanique auto	2	3
Mécanique aéronautique et spatiale	7	9
Structures métalliques	3	3
Électricité, électronique	4	3
Total des spécialités de la production		26
Spécialités plurivalentes des services		76
Transport, manutention, magasinage	35	23
Commerce, vente	56	53
Finances, banque, assurances	66	60
Comptabilité, gestion	63	60
Spécialités plurivalentes de la communication	74	75
Journalisme et communication	83	84
Techniques de l'imprimerie et de l'édition	48	54
Techniques de l'image et du son, métiers connexes du spectacle	50	57
Secrétariat, bureautique	96	82
Informatique, traitement de l'information, transmission des données	12	7
Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	77	94
Santé	73	77
Travail social	98	95
Accueil, hôtellerie, tourisme	71	70
Coiffure, esthétique, autres spécialités des services aux personnes	99	99
Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement	33	26
Application des droits et statuts des personnes		81
Total des spécialités des services	65	62
Ensemble des spécialités	50	50

Source : MENESR-DGESIP-DGRI SIES /système d'information Scolarité, système d'information Safran du ministère en charge de l'agriculture. France métropolitaine et DOM.

Enfin, à l'université, en 2015, trois disciplines seulement ont plus de 40 % de filles ou de garçons²¹. Les filles dominent dans cinq disciplines : langues (74 %), lettres et sciences du langage (71 %), sciences humaines et sociales (68 %), droit et sciences politiques (66 %) , santé et sciences de la nature et de la vie. Les garçons dominent en sciences fondamentales et applications (72 %) et en STAPS (73 %).

Tableau 6 : Répartition des entrants à l'université selon le type de diplôme en 2015-2016

Type de diplôme	Ensemble	
	Effectifs	Part des femmes (%)
Licence LMD (2)		
Droit, sciences politiques	37 083	66,2
Sciences économiques, gestion	22 236	46,6
AES	9 008	57,5
Total économie, AES	31 244	49,8
Lettres, sciences du langage	17 259	70,8
Langues	29 252	74,0
Sciences humaines sociales	42 480	67,8
Pluri Lettres, Langues, Sciences humaines	2 645	77,1
Total arts, lettres, langues, SHS	91 636	70,6
Sciences fondamentales et application	21 479	27,6
Sciences de la nature et de la vie	11 852	64,7
Pluri sciences	17 578	40,1
Total sciences	50 909	40,5
STAPS	16 173	26,9
PACES	37 449	68,6
Profession de santé (hors PACES)	1 232	84,7
DUT	51 359	38,9
Ingénieurs (3)	609	23,8
Autres formations	11 991	61,4
Total	329 685	55,8

Source : DEPP, Champ : France métropolitaine + DOM. (1) Nouveaux entrants en première année de cursus licence. (2) En 2014, la mise en place du Cadre national des formations (CNF) a modifié la répartition disciplinaire des diplômes, empêchant l'interprétation des évolutions par discipline. Les évolutions par regroupement disciplinaire, en revanche, ne pâtissent pas de la rupture statistique et traduisent de véritables mouvements sur les effectifs (3) Sont comptabilisées : les inscriptions en formations d'ingénieur classiques, spécialisées et en partenariat. Les cycles préparatoires intégrés ne sont pas pris en compte dans les formations d'ingénieur, ils sont comptabilisés dans la rubrique « Autres formations ».

En termes d'évolution, la mixité de ces disciplines a relativement peu changé depuis les années 2000. Si un léger rééquilibrage entre lettres et sciences est notable, les variations les plus importantes s'observent dans les disciplines médicales, où la part des femmes a continué de progresser.

²¹ Plurisciences, AES, Eco-gestion. S'y ajoute la filière « sciences de la nature et de la vie » si l'on retient un seuil de mixité de 33 %.

Tableau 7 : Répartition des entrants à l'université selon le type de diplôme en 1998-1999

Type de diplôme	Ensemble	
	Effectifs	Part des femmes
Droit - sciences politiques	33 858	64,6
Sciences économiques - gestion (hors AES)	14 311	46,4
AES	14 575	62,2
Lettres - sciences du langage - arts	24 012	75,9
Langues	33 061	78,2
Sciences humaines et sociales	42 660	71,5
Sciences et structures de la matière	28 781	31,8
Sciences et technologie - sciences pour l'ingénieur	3 889	18,2
Sciences de la nature et de la vie	17 156	59,5
STAPS	11 082	32,4
Médecine - Odontologie	17 080	61,8
Pharmacie	4 729	71,3
IUT	47 607	38
Total	292 801	57,3

Source : DEPP

1.1.3 La répartition des femmes et des hommes en réorientation par filières de formation continue : peu d'évolutions depuis 10 ans

Au delà de la formation initiale pour laquelle la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance du ministère de l'Éducation nationale produit régulièrement des statistiques, il n'est pas aisé de disposer d'une vision précise et exhaustive de la mixité dans les actions de formation professionnelle continue. Les éléments suivants, fournis par la Dares, permettent d'analyser la répartition femmes-hommes par grands domaines de formation pour les formations destinées aux demandeurs d'emploi et pour les formations en alternance en contrats de professionnalisation.

Avec cette maille très large, les évolutions de 2010 à 2015 sont généralement faibles et parfois de sens contraire entre les formations classiques et les contrats de professionnalisation²². On relève une progression significative vers la mixité dans le domaine « transformation ».

²² Ainsi la part des femmes en contrat de professionnalisation dans le domaine de l'Électricité – électronique a été multipliée par trois, alors que dans le même temps les femmes demandeuses d'emploi sont moins présentes dans les formations correspondantes. Il en va de même des fonctions de production (+8,6 points sur les contrats de professionnalisation, -7,6 sur les formations) ou des sciences.

Tableau 8 : Mixité dans les domaines de formation pour les personnes en recherche d'emploi et en contrat de professionnalisation entrées en formation en 2010 et 2015

Part des femmes en %	2010		2015	
	Formations pour les demandeurs d'emploi	Contrats de professionnalisation	Formations pour les demandeurs d'emploi	Contrats de professionnalisation
Agriculture	29,2	32,1	30,4	30,4
Arts	47,0	61,8	48,3	52,6
Echange et gestion	42,6	54,2	38,2	52,6
Electricité - électronique	6,4	3,1	4,8	10,8
Fonction production	17,0	20,0	9,3	28,6
Formation générale, lettres et langues	54,8	48,1	55,3	60,8
Génie civil, construction, bois	9,3	5,9	9,1	9,8
Information, communication	66,6	54,4	66,9	47,8
Production mécanique	7,8	5,1	9,7	6,9
Sciences	39,4	36,0	31,7	46,9
Sciences humaines, économie, droit	71,0	77,1	57,1	74,1
Services à la collectivité	43,7	33,8	38,3	38,1
Services aux personnes	78,8	75,8	74,2	76,1
Transformation	21,5	24,9	32,8	35,6
<i>Domaine inconnu</i>	<i>46,6</i>	<i>35,1</i>	<i>45,8</i>	<i>33,2</i>
Total	48,2	48,7	45,6	48,7

Source : Pour les formations destinées aux demandeurs d'emploi : AFPA, ASP, Pôle emploi, régions Bretagne, Haute-Normandie, Picardie, Poitou-Charentes, Auvergne, Centre, Pays de la Loire ; traitement Dares (Brest). Pour les contrats de professionnalisation : Dares, base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation. France entière.

Afin de disposer d'une vision plus fine pour un segment de la formation continue, la mission s'est rapprochée de l'AFPA qui a été en mesure de lui fournir des données complémentaires dans les délais contraints de l'évaluation. Les graphiques présentés en annexe fournissent ainsi une image partielle, d'autant que l'AFPA est très présente sur des domaines tels que l'industrie et le bâtiment où les femmes sont moins représentées²³.

Au global, entre 2006 et 2015, la part des femmes dans les entrées en formation de l'AFPA a légèrement diminué chaque année et est passée de 34 % en 2006 à 26 % en 2015²⁴. Dans le BTP, sur l'ensemble des formations, la part des femmes reste sous la barre des 25 % (voire 20 % ces dernières années) et les évolutions présentent une certaine volatilité ; des constats similaires

²³ Environ 600 000 formations par an sont recensées par la Dares sur le seul périmètre des demandeurs d'emploi ; les formations de l'AFPA représentent tous public confondus 133 494 entrées en formation en 2015 dont 35 268 correspondent à des femmes. Certaines formations réalisées par l'AFPA peuvent ne pas apparaître dans les graphiques suivants : en raison de ruptures dans les séries et des difficultés à établir des comparaisons entre nomenclatures sur la période, la mission a fait le choix de retrancher les formations correspondantes.

²⁴ En nombre d'heures de formations cumulées, la part des femmes est passée de 32 % à 28 %.

peuvent être faits dans l'industrie où la majorité des formations ne rassemble que moins de 15 % de femmes fin 2015, une part importante en comprenant moins de 5 % (« carrosserie-peinture », « maintenance biens d'équipement électroniques », « réparation véhicules légers », « soudage et contrôle », ...).

Inversement, si la dispersion est plus importante dans les formations de services, la répartition n'évolue que peu sur la période, sauf en ce qui concerne les services aux particuliers, où la part des hommes passe de 5 % en 2006 à 18 % en 2015, et le secrétariat (+7 points)²⁵. Les hommes restent concentrés sur la conduite routière (même si la part des femmes augmente de 4 points sur la période), l'entreposage magasinage ainsi que l'informatique. Les types de formations qui semblent mixtes sont celles de « l'hôtellerie restauration », des « services aux entreprises et aux collectivités », des « arts graphiques-multimédia et audiovisuel » et des « fonctions commerciales ». Ceci étant, un niveau de granularité supérieur pourrait encore révéler des segmentations genrées au sein de ces différentes filières.

1.1.4 Une situation comparable dans les autres pays développés

Les éléments suivants se fondent principalement sur les travaux de l'OCDE²⁶ et de la Commission européenne²⁷.

Dans les pays de l'OCDE, les femmes sont désormais plus nombreuses que les hommes dans l'enseignement supérieur. En 2012, 58 % des diplômés universitaires étaient obtenus par des femmes. Les progrès des femmes et des filles en matière d'éducation masquent néanmoins d'autres écarts entre les sexes : les filles sont moins susceptibles que les garçons de choisir les filières scientifiques, technologiques, de l'ingénierie et des mathématiques. De leur côté, les garçons sont sous-représentés dans les filières de la santé et de l'enseignement.

Les femmes sont sous-représentées dans toutes les filières scientifiques, technologiques, de l'ingénierie et des mathématiques, mais plus particulièrement dans l'ingénierie et l'informatique. Ainsi en 2012, seuls 20 % des diplômé.e.s en informatique étaient des femmes – contre 23 % en 2000. En revanche, plus de 70 % des diplômé.e.s des sciences de la santé et de l'éducation étaient des femmes. Après leurs études, les femmes diplômées des filières scientifiques, technologiques, de l'ingénierie et des mathématiques ne seraient que 43 % à faire carrière dans ces domaines, contre 71 % pour les hommes détenteurs des mêmes diplômes.

Des tendances semblables se retrouvent dans de nombreux pays en développement. Ainsi dans la région Afrique du Nord et Moyen-Orient, les femmes représentent moins d'un tiers des étudiants dans l'ingénierie, la production et le bâtiment, tandis que les filières sanitaires et sociales sont majoritairement féminines, à l'exception de la Jordanie et de l'Arabie Saoudite. Certains pays font toutefois figure d'exception, comme l'Indonésie où il n'y a quasiment pas de différences entre femmes et hommes dans le choix des filières d'éducation supérieure.

Les écarts de performance existant dans certains pays selon les différentes matières (cf. *infra* 3.1.4.1 sur les études PISA) n'expliquent qu'en partie l'ampleur de la ségrégation éducative : même les filles qui obtiennent d'excellents résultats en mathématiques et en sciences ne sont pas plus susceptibles que les autres de s'orienter ensuite vers l'informatique ou l'ingénierie. Comme on le

²⁵ L'augmentation de la part des femmes en comptabilité (+14 points) est induite notamment par un changement de nomenclature.

²⁶ *Trends Shaping Education 2015, Spotlight 7: Gender Equality*, OCDE, 2015; *L'égalité hommes-femmes dans l'éducation*, OCDE 2012.

²⁷ *A New Method to Understand Occupational Gender Segregation in European Labour Markets*, Commission Européenne, 2014.

verra dans la seconde partie de ce rapport, les différences dans les choix d'orientation s'expliquent davantage par les attitudes des élèves, leurs motivations et leurs centres d'intérêt, que par des compétences différentes. Ainsi, en moyenne au sein des pays de l'OCDE, les garçons de 15 ans sont 12,2 % (contre 5,3 % pour ce qui est des filles) à exprimer vouloir travailler comme ingénieurs, scientifiques ou architectes et 4,8 % (contre 0,4 % concernant les filles) à vouloir travailler dans le domaine des technologies de l'information et de la communication. Inversement, 17,4 % des filles contre 5,9 % des garçons souhaitent exercer des professions médicales (médecins, cadres infirmiers ou vétérinaires).

La Commission européenne montre que sur « l'ensemble des métiers, seulement 18 % des femmes exercent des professions mixtes (60-40 % d'hommes et de femmes), 69 % des métiers à prédominance féminine (>60 % de femmes) et uniquement 13 % des professions à prédominance masculine (>60 % d'hommes). En revanche, seulement 15 % des salariés de sexe masculin exercent des métiers mixtes et 59 % des professions à prédominance masculine. Cela implique que plus d'hommes (26 %) exercent des professions dans lesquelles ils sont minoritaires, à savoir, des métiers à prédominance féminine. »

La commission se fonde sur une étude réalisée pour EuroFound (2013), et a concentré son analyse sur la ségrégation dans les 20 métiers les plus communs, représentant en 2010 95 % de l'ensemble des salarié.e.s de l'Union à vingt sept (à l'exception de Malte).

La Commission conclut de son analyse que « les femmes tendent à être virtuellement exclues de certains métiers parmi ceux du top 20, dans lesquels elles représentent moins de 5 % des travailleurs, à savoir : les mécaniciens et les ouvriers de la métallurgie, les ouvriers du bâtiment et les miniers et les conducteurs. Les hommes ne sont exclus d'aucun métier dans une mesure équivalente, mais ils représentent moins d'un quart des cadres infirmiers et des assistants médicaux, des spécialistes de l'enseignement et des employés de réception et d'information de la clientèle. La ségrégation professionnelle constatée dans les métiers du top 20 est demeurée relativement stable dans le temps. Néanmoins, dans les États membres de l'UE, il existe des variations de taille en fonction des métiers. Ces variations comportent, selon les pays, des différences quant aux niveaux de ségrégation au sein des mêmes métiers, ainsi que des proportions variables concernant les professions à prédominance masculine, féminine ou mixtes. »

1.2 Un manque d'indicateurs pertinents pour suivre l'objectif de promotion de la mixité des métiers et éclairer l'action publique

1.2.1 Les limites des indicateurs actuellement disponibles

Disposer d'indicateurs à la fois compréhensibles, fiables, robustes et disponibles rapidement est une condition nécessaire pour pouvoir mesurer l'atteinte ou, du moins, la progression vers les objectifs assignés aux politiques publiques.

Tenter de mesurer la mixité et sa progression suppose de pouvoir disposer de trois éléments :

- une définition claire et partagée du concept de mixité ;
- des données fiables ventilées selon une nomenclature rendant compte des différents métiers et des différentes formations;
- d'un ou de plusieurs indicateurs construits sur le fondement des deux éléments précédents.

Chacun de ces éléments pose de nombreuses questions et suppose des choix de méthodologie statistique qui sont loin d'être neutres au regard de leurs impacts sur les résultats des indicateurs.

En ce qui concerne la promotion de la mixité, la plateforme pour la mixité des métiers, ainsi que les différents plans sectoriels, citent comme objectif l'accroissement de la mixité et comme indicateur le nombre ou la part des métiers mixtes, la cible retenue étant de parvenir à un tiers de métiers mixtes en 2025.

En premier lieu, l'indicateur retenu par la plateforme (nombre ou part des métiers mixtes) présente un inconvénient de taille qui est l'absence de prise en compte de la part de chaque métier dans l'emploi total. L'atteinte de la mixité dans un métier employant une proportion élevée de la population aura le même impact sur cet indicateur que le basculement d'un métier de taille très modeste. A cet égard, la proportion de personnes en emploi dans des métiers mixtes serait un indicateur plus pertinent pour apprécier la progression vers un objectif de mixité des métiers.

Toutefois, dans les deux cas, il s'agit d'indicateurs très sensibles à l'effet de seuil lié à la définition de la mixité.

La mixité d'une formation ou d'un métier est souvent définie comme le fait, pour cette formation ou ce métier, de comprendre une proportion d'hommes et de femmes située dans une certaine fourchette. Les seuils les plus couramment utilisés sont 30 %-70 %²⁸, 35 %-65 %²⁹ ou encore 40 %-60 %³⁰. Pour sa part, la Dares appréhende la mixité des métiers à partir du critère de dominance proposé par C. Hakim³¹ se fondant sur l'écart entre la part des femmes parmi les personnes exerçant chaque métier et leur part moyenne dans l'emploi total (soit, en 2015, 48 %). Si pour un métier, la part des femmes dans l'emploi est supérieure de plus 15 points à la part moyenne des femmes pour l'ensemble des métiers, ce métier est dit à dominance féminine. Si au contraire, la part des femmes est pour un métier inférieure d'au moins 15 points à la part moyenne des femmes tous métiers confondus, alors ce métier est classé parmi ceux à dominance masculine. Si la part des femmes dans un métier se situe entre les deux (donc actuellement entre 33 et 63 %), ce métier est considéré comme mixte.

Ainsi, la mixité ne fait pas l'objet d'une définition univoque et consensuelle. Ces seuils révèlent des postulats sous-jacents sur le concept de mixité. Ainsi, le seuil de 40 % correspond à une conception exigeante, car il tend vers la notion de parité : c'est ainsi le seuil fixé par la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 « *relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle* », dite loi Copé-Zimmermann ; celui de 30 % s'interprète plutôt comme la recherche d'un niveau à partir duquel, au sein d'un groupe donné, le nombre de représentant.e.s de la population non-majoritaire est suffisant pour que cette population ne se ressente plus en position minoritaire, voire que la distinction entre les deux populations ne soit plus apparente.

La mission n'a pas trouvé de travaux conclusifs permettant de trancher la question du niveau d'un tel seuil. Celui-ci dépend en effet de nombreux facteurs comme du type de groupe (caractéristiques sociodémographiques, culturelles, etc...), de sa composition (au-delà même du critère du sexe) et du contexte dans lequel ses membres évoluent. Selon des travaux cités par une universitaire québécoise³², dans le cas des femmes intégrant un milieu majoritairement masculin, la « masse

²⁸ Notamment utilisé par Geneviève Fraisse, Philosophe et Directrice de recherche au CNRS dans son article « Que penser d'une évidence » publié dans la revue Travail, Genre et société (n°11, 2004, p. 195-197) ou par le portail osezlemix.fr de la région PACA.

²⁹ C'est le cas d'études du Cereq produites par Thomas Couppié et Dominique Epiphane.

³⁰ Seuil retenu dans des travaux de France Stratégie et du CESE cités plus avant ainsi que ceux de Monique Meron à la Dares.

³¹ Hakim C. (1993), *Segregated and integrated occupations: a new approach to analysing social change* », *European Sociological Review*, 9(3), p. 289-314.

³² Cf. Marie-José Legault, Rapport d'enquête sur l'intégration des femmes dans des secteurs d'emploi non traditionnellement féminins. Synthèse des facteurs locaux de succès et d'échec. Résultats finaux d'études de cas. Télé-Université, 2001

critique » nécessaire pour voir évoluer l'attitude des hommes à leur égard se situerait entre 15 et 35 %.

In fine, la détermination d'un seuil dans cette fourchette relève en partie d'un choix arbitraire mais est susceptible d'avoir un impact fort sur les résultats des mesures de la mixité qui en découlent. Si l'on considère les exemples cités plus haut (nombre de personnes travaillant dans des métiers et nombre de métiers mixtes), on note une forte dépendance à la définition utilisée.

Tableau 9 : Sensibilité des indicateurs utilisés au seuil de mixité retenu

	Seuil à 40%	Seuil à 33%	Seuil à 30%
Proportion de personnes en emploi dans des métiers mixtes (%)	15,5	26,8	38,5
Proportion de métiers mixtes (%)	17,2	26,4	33,3

Source : *Enquêtes Emploi, Insee, traitement Dares, moyenne annuelle sur les années 2012 à 2014. Calculs mission.*

Ainsi, de 15,5 % de personnes en emploi dans des métiers mixtes en 2012-2014 avec un seuil à 40 %, la proportion passe à plus du quart avec un seuil à 33 % et à un peu moins de 40 % avec un seuil à 30 %. De la même façon, 17,2 % des métiers sont mixtes avec un seuil à 40 % mais cette valeur est d'un tiers, soit l'objectif même de la plateforme, avec un seuil à 30 %.

L'utilisation de ces niveaux de référence entraîne, par définition, des effets de seuil. Ce sont ainsi des métiers entiers (et leurs effectifs) qui basculent lorsque le seuil est légèrement modifié.

En dernier lieu, on observe aussi une forte sensibilité de ces indicateurs aux nomenclatures utilisées pour décrire les métiers ou les filières de formation.

Comme l'explique la Dares dans sa publication de décembre 2013³³, la différence de concentration dans l'emploi entre les femmes et les hommes s'explique en partie par un effet de classification : la plupart des métiers masculins sont plus précisément décrits dans la nomenclature des familles professionnelles que les métiers féminins. Ainsi l'industrie couvre-t-elle 29 familles professionnelles sur 86 alors qu'elle représente moins de 20 % de l'emploi.

Le diagnostic chiffré peut ainsi varier fortement en fonction des nomenclatures utilisées. L'exploitation par la Dares des données de l'enquête emploi permet d'appréhender les métiers à travers les familles professionnelles ; il existe des nomenclatures plus détaillées³⁴, correspondant à l'acception courante du terme « métier », mais elles ne permettent pas d'exploitations statistiquement significatives. Afin d'appréhender les effets de changements de la maille d'analyse les deux indicateurs ci-dessus ont été recalculés sur les domaines professionnels. Ceux-ci rassemblent des familles professionnelles relevant de niveaux de qualification différents mais ayant une certaine proximité professionnelle. Ils correspondent ainsi à un niveau plus agrégé (22 domaines).

³³ Dares Analyses, La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans, Décembre 2013, n°79.

³⁴ Le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) de Pôle emploi distingue 110 domaines professionnels et 531 fiches métiers ; la nomenclature de l'Insee comporte au niveau le plus agrégé 8 groupes socioprofessionnels ; les niveaux d'agrégation intermédiaires sont ceux des catégories socioprofessionnelles à deux chiffres : 42 postes avec une version agrégée en 24 postes. Enfin, le niveau des professions comporte 486 postes d'actifs, et 11 postes supplémentaires pour les personnes sans activité professionnelle.

Tableau 10 : Part des femmes dans les domaines professionnels et évolution entre 1982 et 2014

Note de lecture : les lignes surlignées indiquent les familles professionnelles comportant plus de 40 % de femmes ou d'hommes.

	Part des femmes (en %)	
	1982-1984	2012-2014
Agriculture, marine, pêche	34	24
Bâtiment, travaux publics	1	6
Électricité, électronique	22	18
Mécanique, travail des métaux	9	12
Industries de process	24	30
Matériaux souples, bois, industries graphiques	51	32
Maintenance	2	7
Ingénieurs et cadres de l'industrie	3	25
Transports, logistique et tourisme	16	21
Artisanat	44	45
Gestion, administration des entreprises	73	71
Informatique et télécommunications	31	20
Études et recherche	8	24
Administration publique, professions juridiques, armée et police	43	56
Banque et assurances	50	63
Commerce	54	54
Hôtellerie, restauration, alimentation	34	42
Services aux particuliers et aux collectivités	77	78
Communication, information, art et spectacle	36	47
Santé, action sociale, culturelle et sportive	69	75
Enseignement, formation	60	65
Politique, religion	6 (*)	21(*)

Source : *Enquêtes Emploi, Insee, moyenne annuelle sur les années 1982 à 1984 et 2012 à 2014, traitement Dares. (*) non significatif en raison du faible nombre d'observations.*

Avec un seuil de mixité de 40 %, cinq domaines sont mixtes (22,7 %) et regroupent 25,9 % des personnes en emploi, à comparer aux 17,2 % et 15,5 % obtenus à partir de la nomenclature plus détaillée des familles professionnelles avec le même seuil de 40 %.

Le nombre de domaines mixtes était de six dans les années 80, soit 27,3 % de domaines mixtes. Ainsi, alors que le nombre de personnes employées dans des familles professionnelles mixtes a pratiquement doublé sur la période, le nombre de domaine mixtes a quant à lui diminué.

La nomenclature utilisée a de fait une importance majeure en raison de la sensibilité des résultats à son égard.

Les familles professionnelles (Fap) regroupent les professions qui font appel à des compétences communes sur la base de « gestes professionnels » proches. La nomenclature des Fap est composée de :

- 22 domaines professionnels codés sur un caractère ;
- 87 familles professionnelles agrégées codés sur trois caractères ;

- et 225 familles professionnelles détaillées codées sur cinq caractères.

Les Fap de la Dares sont une des principales nomenclatures de métiers. Leur construction résulte d'un rapprochement entre la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) utilisée par l'Insee dans les différentes sources sur l'emploi pour codifier les professions et le « Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois » (ROME) utilisé par le Pôle emploi pour coder les emplois recherchés par les demandeurs ainsi que les offres déposées par les entreprises, dans une logique opérationnelle de placement.

Pour des raisons de précision des données liées aux faibles effectifs de certaines Fap au regard de la taille de l'échantillon de l'enquête emploi, il n'est pas possible d'utiliser les 225 familles professionnelles détaillées pour analyser la répartition femmes-hommes en leur sein, si bien que le niveau le plus fin utilisable est celui des 87 familles professionnelles agrégées (qui nécessitent néanmoins, pour des raisons de significativité, de travailler sur des moyennes sur trois ans ; ce qui conduit à des lissages et donc à gommer en partie les variations d'une année sur l'autre).

En matière de formation, dès lors que les statistiques reposent sur des bases de données exhaustives et non sur des enquêtes, il est possible de calculer des indicateurs de mixité sur des nomenclatures détaillées.

1.2.2 Les atouts et limites de l'indice de dissimilarité calculé par la DARES

Comme mentionné en partie 1.1.1, la ségrégation professionnelle peut être appréhendée par l'indice de dissimilarité de Duncan et Duncan. Il présente l'intérêt de donner un ordre de grandeur de l'effort à produire puisque il représente la part minimale d'hommes ou de femmes en emploi devant changer de métier pour obtenir des distributions égalitaires par profession.

Cet indice est notamment utilisé par la Dares, à partir de l'enquête Emploi de l'Insee, et présente l'avantage de neutraliser les effets de seuil liés au critère de mixité : tout progrès vers une répartition plus équilibrée des hommes et des femmes entre les différents métiers améliore le résultat. A titre d'exemple, les éducateurs/éducatrices de jeunes enfants sont à 97 % des femmes, si bien que même en multipliant par trois le nombre d'hommes, le métier serait encore loin de la mixité et donc non pris en compte par les indicateurs tels que le nombre de métiers mixtes ou la part des personnes travaillant dans des métiers mixtes. A l'inverse, l'indice de dissimilarité connaîtrait une amélioration parce qu'une telle progression fait diminuer le nombre de personnes qui devraient changer d'emploi afin d'atteindre une répartition équilibrée.

Il peut en outre être décomposé de multiples façons (par diplôme, classe d'âge, nombre d'enfants, nationalité, région,...), ce qui permet d'analyser les sources de la ségrégation professionnelle et ses évolutions (distinction d'un effet structurel et d'un effet de composition).

L'indice de dissimilarité de Duncan et Duncan

L'indice de dissimilarité de Duncan et Duncan est l'indice le plus souvent utilisé dans les études sur la « ségrégation professionnelle ». Elaboré dès 1955, il est également le plus souvent mobilisé pour les comparaisons internationales.

Il se calcule comme la demie-somme, sur l'ensemble des familles professionnelles, des écarts en valeur absolue entre la part des hommes dans la Fap considérée par rapport à l'emploi masculin total, et la part des femmes dans la Fap considérée par rapport à l'emploi féminin total :

$$ID_t = \frac{1}{2} \sum_i |h_{i,t} - f_{i,t}|$$

avec $h_{i,t} = \frac{H_{i,t}}{\sum_j H_{j,t}}$ où $H_{i,t}$ est le nombre d'hommes dans le métier i pour l'année t et $f_{i,t} = \frac{F_{i,t}}{\sum_j F_{j,t}}$ où $F_{i,t}$ le nombre de femmes dans le métier i pour l'année t .

L'indice prend la valeur 0 lorsqu'il y a une égalité complète (c'est-à-dire quand l'emploi des femmes est distribué de la même manière que celui des hommes dans les différents métiers) et la valeur 1 lorsqu'il y a une dissimilarité complète (c'est-à-dire quand les hommes et les femmes sont dans des métiers totalement différents).

L'indice de ségrégation professionnelle peut se lire comme la part minimale d'hommes ou de femmes en emploi devant changer de métier pour obtenir des distributions par profession identiques pour les hommes et les femmes.

Source : *Dares*.

L'indice de Duncan et Duncan permet de capturer les différences de répartition dans les métiers mais ne constitue pas directement une mesure de la mixité en tant que telle. Toutefois, dans la situation actuelle où l'emploi des femmes représente 48 % de l'emploi total, cette définition renvoie à une proportion cible dans les différents métiers de même valeur, et donc à une situation de quasi-parité, si bien que l'utilisation de cet indice reste pertinente.

Ceci étant, **l'indice va prendre en compte tous les écarts à cette situation de quasi-parité, ce qui est beaucoup plus exigeant que la mesure de la mixité**. Un indice dont l'interprétation serait similaire mais qui tiendrait compte des écarts uniquement lorsque la proportion d'hommes ou de femmes serait inférieure à un seuil de mixité (entre 30 % et 40 %) s'avèrerait plus pertinent du point de vue de la mesure de la mixité. En comptabilisant le nombre de personnes qui devraient changer d'emploi pour atteindre la mixité, un tel indice présenterait également l'avantage d'être sensible à la progression de la mixité au sein des métiers non-mixtes, ce qui n'est pas le cas des indicateurs cités plus haut.

Néanmoins, l'interprétation de ce type d'indice n'est pas toujours aisée pour les non-spécialistes. Fin 2015, l'indice de dissimilarité vaut 51,7 % ce qui signifie qu'il faudrait que 51,7 % des femmes ou des hommes changent de métier pour aboutir à une répartition égalitaire dans les différents métiers. Cela ne veut pas dire que 51,7 % des personnes en emploi (hommes et femmes) devraient changer d'emploi mais « seulement » environ un quart. Ce point peut conduire à des confusions.

2 UN OBJECTIF DE POLITIQUE PUBLIQUE QUI S'EST AFFIRME PROGRESSIVEMENT MAIS RESTE DE FAIT LIMITE A LA PROMOTION DE L'ACCES DES FEMMES A DES FONCTIONS TRADITIONNELLEMENT MASCULINES

2.1 L'ouverture aux femmes des métiers traditionnellement masculins : un objectif apparu dès les années 1980, qui s'inscrit dans la politique d'égalité professionnelle

La croissance du taux d'emploi féminin à partir des années soixante s'est accompagnée d'une concentration des femmes dans un nombre limité de secteurs d'activité (cf. *supra* 1.1.1). Dans le cadre de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'objectif qui s'est alors imposé progressivement à partir des années quatre-vingt portait sur la diversification des choix d'orientation des filles et sur l'ouverture aux femmes des métiers traditionnellement masculins. Au même titre que la difficulté d'accès des femmes aux postes de responsabilité (plafond de verre), leur concentration dans certains secteurs, globalement moins valorisés, contribue à la persistance d'importants écarts salariaux entre les actifs selon le sexe.

Cet objectif de politique publique s'est donc d'emblée clairement inscrit dans la politique d'égalité professionnelle, et plus largement dans la politique d'égalité hommes-femmes. Au delà de son impact en termes salariaux, l'accès difficile voire la fermeture aux femmes de certains emplois est apparu de plus en plus comme discriminatoire et donc contraire au principe républicain d'égalité. Cet objectif a rencontré une demande sociale latente : investir des emplois jusqu'alors très majoritairement masculins répondait à la volonté d'émancipation de nombreuses jeunes femmes, et certains employeurs y ont vu un moyen d'élargir les viviers de recrutement et/ou de faire évoluer les méthodes ou l'ambiance de travail dans leurs entreprises.

La discrimination à l'embauche en fonction du genre a été proscrite par la loi du 4 juillet 1975 qui interdit à l'employeur de rédiger une offre d'emploi sexiste, de refuser une embauche ou de licencier en raison du sexe « *sauf motif légitime* ». La loi du 13 juillet 1983 dite loi Roudy substitue au principe de non discrimination celui d'égalité et ajoute celui d'égalité des chances. Elle introduit également des dispositions : plans d'égalité professionnelle, rapports sur la situation comparée, possibilité pour les syndicats d'agir en justice au nom de salariées s'estimant victimes de discriminations. L'objectif de réduction des écarts de rémunération a été intégré dans les obligations de négociation dans les branches et les entreprises prévues par la loi Génisson du 9 mai 2001.

Dès le début des années 2000 de grandes entreprises et certaines branches professionnelles ont développé des actions de communication et des outils pour promouvoir l'intégration des femmes dans des équipes antérieurement masculines. C'est le cas notamment dans le secteur industriel et le bâtiment. Parallèlement, des actions ont été demandées au service public de l'emploi pour lutter contre les pratiques de discrimination à l'embauche et répondre aux difficultés de recrutement des entreprises en orientant des femmes en recherche d'emploi vers ces secteurs.

Le plan national d'action de l'AFPA (2000-2006)

Sous l'égide du service des Droits des femmes et avec l'aide du fonds social européen, l'AFPA a signé le 31 mars 2000 un plan national d'action pour promouvoir l'accès des femmes à son offre de service. Des objectifs ciblés ont été fixés, en particulier la sensibilisation de 2 600 agents de l'AFPA à la problématique de l'égalité professionnelle, pour faire évoluer les représentations professionnelles sur la spécialisation des emplois entre les hommes et les femmes, et le doublement du nombre de femmes formées à des métiers en tension traditionnellement masculins (ex : électricité, second œuvre/équipement/froid-climatisation, bois/construction métallique, électronique/automatismes...); ces formations représentaient globalement environ 45 % du potentiel d'entrées de demandeurs d'emploi dans le dispositif qualifiant de l'AFPA.

Ce plan était décliné à travers des plans d'action régionaux fixant des objectifs quantifiés pour chacun des centres de formation de l'AFPA, et faisait l'objet d'un suivi chiffré mensuel avec une agrégation trimestrielle ; des responsables étaient désignés dans chaque région, un plan de communication important a été mis en œuvre ainsi que des partenariats avec les Directions régionales des droits des femmes, les directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, le réseau des centres d'information des droits des femmes, l'ANPE et l'association « Retravailler ».

Source : *Evaluation du programme dans le cadre du FSE Objectif 3.*

En matière d'orientation et de formation initiale, l'objectif de diversification des parcours féminins par la promotion de l'orientation des filles vers les filières scientifiques et techniques a été affirmé de manière constante, dans différentes circulaires des années soixante puis dans les conventions successives signées depuis 1984 par les ministres chargés des droits des femmes avec le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (conventions du 20 décembre 1984, du 14 septembre 1989, du 25 février 2000, du 29 juin 2006³⁵). Face à la lenteur des évolutions, l'accent est mis depuis le début des années 2000 sur la lutte contre les stéréotypes sexués³⁶, et la convention de 2000 a affirmé l'objectif d'élargir les choix d'orientation des filles, mais aussi des garçons.

2.2 La mixité des métiers : un objectif plus global présent depuis une dizaine d'années et fortement affirmé en 2013/2014

2.2.1 L'émergence du concept de mixité des métiers à partir de 2004

En 2004, la charte de l'égalité hommes-femmes introduit le concept de « mixité des emplois » dans la politique publique d'égalité professionnelle³⁷. Elle comporte une partie dédiée à la mixité des emplois en entreprise, celle-ci étant « *un préalable nécessaire mais non suffisant à l'égalité professionnelle* ». La mixité y est présentée de manière « symétrique », c'est à dire concernant aussi bien l'accès des femmes aux métiers où elles sont peu présentes que l'accès des hommes aux métiers exercés principalement par des femmes. Cependant les exemples et les actions prévues restent limités à la problématique de l'emploi des femmes, en particulier dans les secteurs de l'industrie, du tourisme, du bâtiment et des transports.

La même année, l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes marque clairement l'engagement des

³⁵ A partir de 2000, ces conventions deviennent interministérielles, en associant notamment le ministère de l'agriculture et le ministère chargé de l'emploi et de la formation professionnelle.

³⁶ Les stéréotypes associent à un groupe humain particulier des croyances exagérées ; leur processus de formation revient à exagérer les différences entre les groupes et à minimiser les différences au sein de ces mêmes groupes ; ils ont une fonction cognitive de structuration du monde environnant et des répercussions sur les comportements et actions des groupes (fonction normative).

³⁷ Cette charte comportant près de 300 engagements a été remise au Premier ministre le 8 mars 2004 par Nicole Ameline, ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle.

partenaires sociaux pour la promotion de la mixité des métiers. Cet accord aborde cinq thématiques (évolution des mentalités, orientation, recrutement, promotion et mobilité, égalité salariale) et met en avant l'importance de la lutte contre les représentations et les stéréotypes culturels relatifs à l'image de la femme et à ses contraintes familiales dans la vie professionnelle qui « *constituent un frein important à l'évolution professionnelle des femmes et au développement de la mixité des emplois* ». Il invite notamment les branches professionnelles et les entreprises à se mobiliser pour identifier ces stéréotypes et les démystifier en sensibilisant les chefs d'entreprises, les lignes hiérarchiques, les salariés et leurs représentants : « *Une prise de conscience collective des atouts de la mixité et de l'égalité constitue un préalable à une démarche pertinente de changement en vue de lever les obstacles à l'emploi et aux carrières des femmes et de permettre à une économie moderne de mobiliser l'ensemble des forces vives disponibles. Dans le même esprit, leur mobilisation portera également sur la lutte contre le harcèlement sexuel* ».

Est créé également en 2004 le label « égalité professionnelle » dont la certification est délivrée par l'AFNOR après avis d'une commission de labellisation présidée par la DGCS et comportant des représentants de l'Etat et des organisations syndicales et patronales. Ce label intègre, parmi ses critères d'attribution, la définition et la conduite d'une politique visant à atteindre une plus grande mixité professionnelle hommes-femmes, la lutte contre les stéréotypes de sexe et les propos ou attitudes sexistes, ainsi que la mise en place d'une organisation du travail qui favorise la compatibilité des vies professionnelle et personnelle³⁸. Une quinzaine d'entreprises se sont engagées dès 2005/2006 dans cette labellisation, dont EDF, La Poste, PSA.

Afin d'aider financièrement les entreprises souhaitant embaucher des personnels féminins à adapter les équipements et les locaux, des contrats pour la mixité des emplois ont été créés puis fusionnés en 2011 avec les contrats pour l'égalité professionnelle. Selon le service des droits des femmes et de l'égalité, de la DGCS, cet outil est resté peu développé et n'a pas été évalué.

Dans le cadre de la politique d'égalité professionnelle, l'objectif de réduction des écarts de rémunération a été progressivement renforcé par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et l'introduction en 2010 d'un dispositif de pénalité financière en cas d'absence d'accord collectif, ou à défaut, de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En 2011 a été créée la « semaine de l'industrie » ; organisée à l'initiative de la direction générale des entreprises, elle est réalisée avec le concours de plus de 35 partenaires et 5 ministères et comporte des actions spécifiques sur la thématique de la place des filles dans les formations scientifiques et dans les métiers de l'industrie³⁹.

Enfin, depuis la loi n° 2005-380 du 23 avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école, le code de l'éducation (article L. 121-1) dispose que « *les écoles, les collèges, les lycées et les établissements d'enseignement supérieur (...) contribuent à favoriser la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'orientation* ».

³⁸ Depuis 2015, un tronc commun a été créé entre ce label et le label « Diversité ».

³⁹ Source : rapport d'évaluation des partenariats entre le monde éducatif et le monde économique en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes (MAP), mai 2015

2.2.2 De multiples initiatives nationales depuis 2013 pour promouvoir la mixité des métiers

Fin 2012, l'expérimentation dénommée « Territoires d'excellence » mise en place dans neuf régions par convention entre le ministère des droits des femmes et les conseils régionaux, comportait un volet consacré au développement de la mixité au sein des filières de formation (cf. *infra* 3.2.2.2).

Depuis 2013, à la lumière notamment des travaux de recherche qui se sont développés en France dans les années 2000, et des réflexions conduites par le Commissariat général à la prospective et le Conseil économique, social et environnemental (cf. bibliographie en annexe), trois inflexions significatives sont apportées à l'action publique :

- Une affirmation plus claire de l'objectif de mixité des métiers, conçu comme un rééquilibrage entre filles et garçons, hommes et femmes, dans l'ensemble des filières de formation et des métiers ; pour la première fois, il est prévu des actions ciblées sur des métiers traditionnellement exercés presque exclusivement par les femmes (métiers de l'autonomie et de la petite enfance).
- le lancement en 2014 d'une démarche fédératrice dénommée « plateforme d'actions pour la mixité des métiers » ;
- la fixation dans le cadre de cette plateforme d'un objectif quantifié : passer de 12 % à un tiers de métiers mixtes en 2025 ;

Trois principaux cadres nationaux d'action présentés ci-après visent à donner une nouvelle impulsion en matière de mixité des formations et des métiers et à donner corps à une action publique volontariste en faveur de la mixité :

- La convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif signée en 2013 ;
- La plateforme d'actions pour la mixité des métiers lancée en 2014 ;
- Les accords-cadres signés avec Pôle emploi en 2013 et 2015.

Parallèlement l'objectif de mixité des métiers a été introduit dans divers instruments des politiques publiques d'égalité professionnelle, de formation et d'emploi (cf. 2.2.2.4) et réaffirmé récemment dans le cadre du plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PIEP), présenté le 4 octobre 2016 devant le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle.

2.2.2.1 La convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2013-2018

Cette convention, qui engage cinq ministères⁴⁰, a vocation à être déclinée régionalement et à « *favoriser l'initiative, l'innovation, l'engagement d'expérimentations et la mutualisation des expériences* ». Elle est articulée autour de trois chantiers prioritaires :

- 1. Acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes ;
- 2. Renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes ;
- 3. S'engager pour une plus grande mixité des filières de formation à tous les niveaux d'étude.

Ce troisième chantier est lui-même structuré en trois axes :

⁴⁰ Ministère de l'éducation nationale, ministère des droits des femmes, ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, ministère de l'agriculture.

- 3.1 Renforcer la connaissance des parcours d'études des filles et des garçons et de leur insertion professionnelle, assurer leur visibilité et définir des objectifs pour l'action

A ce titre, il est prévu notamment de définir des objectifs pour la mixité des filières d'enseignement et l'orientation scolaire, tant au niveau national qu'au niveau de chaque académie, d'engager une étude afin d'identifier les leviers et les obstacles, de développer et valoriser les expérimentations et innovations, et de s'appuyer notamment sur les nouveaux parcours d'information d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel généralisés à la rentrée 2015 et mis en œuvre dès la 6^{ème} (Parcours Avenir).

- 3.2 Veiller à exclure tout stéréotype sexiste dans l'information délivrée sur les métiers et les filières de formation

A ce titre, il est prévu d'intégrer la thématique de l'égalité entre les sexes dans tous les documents, espaces et opérations de communication, d'information et d'orientation, notamment ceux de l'Onisep, et dans toutes les conventions avec les branches professionnelles, et d'utiliser le langage épiciène.

- 3.3 Promouvoir la mixité dans les parcours de formation et les secteurs professionnels

A ce titre, il est prévu notamment un comité de coordination avec les ministères certificateurs pour promouvoir les formations les moins attractives pour les jeunes filles et les jeunes hommes, de définir des objectifs de progression de la mixité dans les internats, développer des actions et outils de communication et des actions de coopération avec le monde professionnel (alternance, stages, tutorat...) pour lutter contre les stéréotypes sexistes et promouvoir la mixité dans les secteurs porteurs d'emploi.

On relève également, dans le chantier prioritaire numéro un (acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes), la mise en place de formations à l'égalité et à la déconstruction des stéréotypes sexistes dans la formation initiale et dans la formation continue des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation, ainsi que des actions spécifiques de formation continue pour les personnels de direction et d'inspection de l'enseignement scolaire et supérieur.

L'annexe n°4 synthétise les informations que la mission a recueillies sur la réalisation des différents objectifs de l'axe 3 relatif à la mixité.

2.2.2.2 La plateforme d'actions pour la mixité des métiers

Présentée en janvier 2014 sous l'égide du ministère des droits des femmes, la « plateforme d'actions pour la mixité des métiers » (cf. annexe n°1) se présente comme un document d'une dizaine de pages portant en page de garde les logos de 28 institutions publiques et privées parties prenantes de cette démarche. Dans un préambule intitulé « 2014 : année de la mobilisation », il présente notamment les enjeux et l'objectif stratégique de développement de la mixité des métiers, pour les métiers traditionnellement masculins mais aussi pour ceux traditionnellement féminins, avec une cible **d'un tiers des métiers mixtes en 2025**. Aucune définition de la mixité ne figure dans le texte, mais en pratique le critère retenu est la présence d'au moins 40 % et au plus 60 % de femmes et d'hommes.

Le corps du texte est consacré à la présentation des actions à conduire, structurées autour de sept « engagements partagés ». En annexe figurent aussi des fiches action rédigées par 15 institutions⁴¹.

Les sept engagements partagés sont détaillés dans l'annexe n°2 qui présente, pour chacun des objectifs qu'ils comportent, les éléments d'analyse réunis par la mission sur leur mise en œuvre.

⁴¹ Fédération française du bâtiment, Femmes du numérique, OPCA Transports, Onisep, Fédération des services aux particuliers, CCI de France, Cap Gemini/Sogeti, Agefos PME, Randstad, Association « Elles Bougent », Eau de Paris, Fedesap, ARF, ORANGE, UIMM.

Ces sept engagements portent sur :

- 1. L'intégration des enjeux de la mixité dans les politiques d'orientation professionnelle des établissements d'enseignement secondaire et supérieur, et dans le nouveau dispositif de conseil en évolution professionnelle ;
- 2. L'intégration de la question de la mixité dans le service public régional de l'orientation et de la formation professionnelle ;
- 3. La mise en œuvre de 10 plans d'action pour la mixité, dans les secteurs accueil de la petite enfance, grand âge, services à la personne, sécurité civile, énergie, transports, développement durable et le cas échéant métiers de l'innovation technologique ;
- 4. L'identification et la correction des critères d'évaluation des postes de travail susceptibles d'induire des discriminations à l'occasion de la révision quinquennale des classifications de branche ;
- 5. Des actions en matière d'implication des pères, d'organisation du temps de travail et d'articulation des temps de vie ;
- 6. La mobilisation de la commande publique comme levier de promotion de la mixité, notamment dans les grands chantiers ;
- 7. La création d'une fondation pour la mixité des métiers et l'égalité professionnelle et l'organisation d'une campagne nationale de communication.

Ce document n'a pas de portée contraignante, et n'a pas été rédigé dans la perspective d'organiser un suivi opérationnel de chacune des actions, comme l'illustre son manque de clarté sur la désignation des responsables. Il s'agit plutôt d'une déclaration commune d'intention et de volonté de mobiliser les acteurs de terrain, avec, sur le plan méthodologique, une volonté affirmée de « créer un cadre dans lequel chaque expérience peut être rigoureusement évaluée et capitalisée et partager les expériences dans des conditions qui permettent une démultiplication » afin que les actions pour la mixité acquièrent une visibilité et une efficacité à la hauteur des enjeux.

La mission a réuni peu d'informations sur les conditions de lancement de la plateforme, qui a été directement pilotée par le cabinet de la ministre des droits des femmes. Depuis janvier 2015, la DGCS en assure le suivi et organise les réunions du comité de pilotage.

Au titre de l'engagement 3, trois plans sectoriels ont été signés avec des branches professionnelles :

- En juillet 2014, un plan sectoriel « mixité transports », signé pour trois ans avec huit fédérations professionnelles du secteur des transports et l'OPCA du transport et des services⁴² ;
- En juin 2015, un plan sectoriel « mixité artisans et petites entreprises du bâtiment », signé pour cinq ans avec la confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB)⁴³ ;
- En octobre 2015, un plan sectoriel « mixité dans le secteur des services à la personne », signé pour cinq ans avec la fédération du service aux particuliers (FESP)⁴⁴.

⁴² Les signataires pour l'Etat sont la ministre des droits des femmes et le secrétaire d'Etat aux transports ; Pôle emploi est également signataire.

⁴³ Les signataires pour l'Etat sont la ministre de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, la ministre du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité, la secrétaire d'Etat aux droits des femmes, la secrétaire d'Etat au commerce, à l'artisanat, à la consommation et à l'économie sociale et solidaire.

⁴⁴ Les signataires pour l'Etat sont le ministre de l'économie, de l'industrie et du numérique et la secrétaire d'Etat chargée des droits des femmes.

Un plan sectoriel pour la mixité des métiers du numérique vient également d'être signé le 31 janvier 2017 pour cinq ans avec l'ensemble des fédérations professionnelles du secteur⁴⁵, et des réflexions sont engagées sur le secteur du travail social et sur les métiers « verts ».

Pour les secteurs des services aux personnes âgées et handicapées et de l'accueil de la petite enfance, la problématique de mixité des métiers est évoquée dans deux accords-cadre d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) signés respectivement en 2014 pour deux ans et en 2015 pour trois ans.

2.2.2.3 L'accord-cadre en faveur de l'égalité professionnelle signé avec Pôle emploi

Après un premier accord en 2013, un accord-cadre a été signé entre Pôle emploi, le ministère chargé de l'emploi et le ministère chargé des droits des femmes pour la période 2015-2018. Cet accord a pour objet de :

- Contribuer à renforcer la mixité des emplois dans les actions de recrutement, de formation et d'insertion dans les territoires ; à ce titre, il est prévu notamment de former les équipes de Pôle Emploi pour intégrer la mixité dans leurs pratiques professionnelles ;
- Contribuer à l'amélioration de la qualité des emplois des femmes (activité réduite, contrats précaires et chômage récurrent) ;
- Faciliter l'accès ou le retour à l'emploi des femmes en agissant sur les freins à l'emploi en lien avec les acteurs de l'insertion sur les territoires ;
- Faciliter l'entrepreneuriat, et tout particulièrement l'entrepreneuriat féminin.

Les signataires se sont engagés à décliner cet accord-cadre au niveau régional et départemental avant la fin de l'année 2015 ; l'annexe n°6 synthétise les informations que la mission a recueillies sur la réalisation des différentes actions prévues dans le volet mixité.

2.2.2.4 Les autres initiatives nationales relatives à la mixité des métiers

- La prise en compte de la mixité dans les feuilles de route ministérielles et les conférences de l'égalité annuelles

La réactivation en 2012 du comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (CIDFE) s'est traduite par l'adoption de feuilles de route pour chaque ministère, en vue de diffuser l'approche intégrée de l'égalité. Ces feuilles de route sont ajustées et actualisées chaque année dans le cadre de « conférences de l'égalité », sous l'égide de la ministre chargée des droits des femmes.

Si l'objectif de mixité des métiers y est bien présent, il y tient une place modeste⁴⁶. En matière de gestion des ressources humaines ministérielles, les efforts prioritaires portent actuellement sur la parité à mettre en place dans de nombreuses instances au titre de la loi du 4 août 2014 et sur la progression de la part des femmes dans les primo-nominations aux emplois de direction et aux emplois à la décision du gouvernement.

Les ministères de l'intérieur et de la défense cherchent à valoriser dans leur communication externe la place des femmes dans les missions de sécurité et de défense ; en 2014, des critères de taille qui étaient encore en vigueur pour le recrutement sur certains emplois du ministère de

⁴⁵ Les signataires pour l'Etat sont la ministre de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, la ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes, la secrétaire d'Etat au numérique et à l'innovation et le secrétaire d'Etat pour la modernisation de l'action publique.

⁴⁶ Le tableau de suivi des engagements ministériels élaboré par la DGCS répertorie quelque 280 mesures, dont 14 dans la rubrique « mixité des métiers ».

l'intérieur ont été supprimés, et en 2015 la gendarmerie mobile a été ouverte aux sous-officiers féminins.

- Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Signé le 8 mars 2013, ce protocole ne comporte pas de volet spécifiquement dédié à la mixité des métiers, mais intègre cette dimension à travers certaines actions, notamment au titre de l'axe «*effectivité de l'égalité dans les rémunérations et parcours professionnels*».

On relève en particulier dans cet accord des orientations congruentes avec celles de la plateforme d'actions pour la mixité des métiers :

- L'engagement d'un examen de la situation des filières fortement féminisées, dans le cadre de la concertation relative aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations⁴⁷ ;
- Un objectif de lutte contre les stéréotypes dans les communications et campagnes de recrutement, la mise en place d'une communication de promotion de la mixité des métiers, des actions de communication et de formation/information à la prévention des discriminations et des stéréotypes (écoles de service public, formations de prise de poste, formations continues) ;
- L'engagement d'une relecture des fiches métiers des répertoires des métiers des trois versants de la fonction publique, le principe de neutralité des fiches de poste et la vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement ;
- En matière d'articulation des temps de vie, l'engagement de rendre de droit le congé de paternité dans la fonction publique et de négocier et mettre en œuvre des « chartes du temps ».

Le Premier ministre a invité le 6 mai 2015 les ministères et les collectivités territoriales à postuler aux labels égalité professionnelle et diversité.

- Les évolutions juridiques

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a prévu que « *la Région favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux filières de formation et contribue à développer la mixité de ces dernières* ». Cette loi fixe également pour mission aux centres de formation d'apprentis de favoriser la mixité en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis eux-mêmes.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle définit, dans son article 1, dix catégories d'actions contribuant à la politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes, parmi lesquelles « *6° Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers* » ; cette même loi a ajouté la mixité des emplois aux objectifs de la révision quinquennale des classifications et de la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises, et a ouvert la possibilité de mobiliser les fonds de la formation professionnelle pour la promotion de la mixité dans les entreprises, la sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et l'égalité professionnelle.

Enfin, la loi du 17 août 2015 portant sur la sécurisation des parcours et le retour à l'emploi prévoit que l'Afpa, dans le cadre de sa mission de service public pour l'emploi, « *contribue à l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle et à la promotion de la mixité des métiers* »

⁴⁷ Le Premier ministre a confié le 1^{er} juillet 2016 à Françoise Descamps-Crosnier une mission visant à identifier les éventuelles discriminations existantes dans le système de rémunération et de promotion de la fonction publique conduisant à des écarts de traitement et de pensions entre les femmes et les hommes. Son rapport devrait être remis fin 2016.

➤ Le « réseau des entreprises pour l'égalité »

Le ministère en charge des droits des femmes a signé en 2013 des conventions « Engagement pour l'égalité entre les hommes et les femmes » avec 28 grandes entreprises ; si les objectifs quantitatifs fixés portaient prioritairement, dans la plupart de ces conventions, sur la part des femmes dans les instances dirigeantes et l'encadrement, certaines comportaient des dispositions pour favoriser plus largement la mixité des recrutements, notamment en diversifiant les sources de candidatures et en conduisant des actions d'information et de promotion en partenariat avec les établissements d'enseignement. Elles traitaient également de la problématique d'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle, et les entreprises signataires étaient encouragées à organiser des partages d'expériences avec les PME avec lesquelles elles sont en relation.

En juin 2015, deux nouveaux accords ont été signés avec Korian et Sodexo, et le ministère en charge des droits des femmes a initié un « réseau des entreprises pour l'égalité » qui rassemble toutes les entreprises du SBF 120 et les entreprises qui ont obtenu le label « égalité professionnelle » ; la seconde assemblée plénière organisée en octobre 2015 a porté sur le thème de la mixité.

➤ La lutte contre les stéréotypes et contre le sexisme

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, instance consultative créée le 3 janvier 2013 et placé auprès du Premier ministre, a mis en place un observatoire des stéréotypes qui vise, via des publications et des campagnes d'information, à « mener un travail d'analyse globale et formuler des préconisations pour faire reculer les stéréotypes dans les champs de l'éducation, des médias, de la communication institutionnelle et du monde du travail ».

En 2013, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP), instance paritaire créée en 1983, a mené des enquêtes sur les stéréotypes de sexe dans le monde du travail visant la population cadre et non-cadre. A la suite d'un rapport sur le sexisme dans le monde du travail publié en 2015, une nouvelle disposition juridique sur l'agissement sexiste a été ajoutée au code du travail et le CSEP a publié en novembre 2016 un kit à destination des entreprises leur proposant dix leviers d'action contre le sexisme. Par ailleurs, la Ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes a lancé un plan d'actions contre le sexisme de septembre 2016 à mars 2017 sous le slogan « *sexisme, pas notre genre* ».

2.2.2.5 Le plan interministériel présenté le 4 octobre 2016 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PIEP)

L'objectif de ce premier plan interministériel est de parvenir à développer une culture de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes au travail. Il souligne la persistance des inégalités professionnelles liées au manque de mixité des filières, aux écarts de revenus, à l'absence de parité des instances dirigeantes et au manque de partage des responsabilités familiales. Il reprend l'objectif fixé par la plateforme mixité de 2014 de parvenir à 33 % de métiers mixtes d'ici 2025 ainsi que les différents axes d'action prévus par cette plateforme en précisant, pour chaque axe, les autorités responsables.

2.2.3 Une faible prise en compte de la problématique d'accès des hommes aux métiers traditionnellement féminins

Malgré l'adoption depuis 2004 du concept en principe symétrique de mixité des métiers, la question de l'accès des hommes aux métiers traditionnellement féminins reste très faiblement prise en compte.

Au niveau national, l'intention est affirmée, et le clip « *Mixité des métiers : au travail, c'est le talent qui compte !* » diffusé fin 2014 et début 2015⁴⁸ mettait notamment en scène un jeune homme s'occupant d'une personne âgée et un jeune homme dans une crèche ; mais les quelques initiatives prises en ce sens n'ont pas encore débouché sur des actions concrètes.

Le plan sectoriel « mixité dans le secteur des services à la personne », qui intègre clairement cette problématique⁴⁹, n'a pas encore fait l'objet d'une déclinaison opérationnelle ; la fédération du service aux particuliers s'efforce néanmoins de valoriser ces métiers par une communication sans stéréotypes de sexe.

Quant aux deux accords cadres EDEC relatifs aux métiers de l'autonomie et de la petite enfance (cf. *supra* 2.2.2.2), où dominent les emplois occupés par des femmes, la question n'y est évoquée que marginalement : le premier indique que les actions prévues pour améliorer l'image et l'attractivité des métiers « *pourront également contribuer à la promotion de la mixité* » ; le second paraît plus volontariste, en affirmant que « *le développement de la mixité dans ces professions constitue un objectif fort du gouvernement* » et en indiquant notamment que pourront être mises en place des actions de communication auprès du public qui « *viseront notamment à promouvoir la mixité* », et « *des actions plus ciblées auprès des prescripteurs (Pôle Emploi, Missions locales, Education nationale) notamment pour lutter contre les représentations stéréotypées de ces métiers* ». Cependant, selon la DGEFP, la seule initiative d'ampleur significative mise en place jusqu'à présent est le lancement en mai 2016, dans le cadre de l'EDEC autonomie, d'une action inter OPCA pilotée par UNIFAF et confiée au cabinet AMPLEA, visant à définir et expérimenter une stratégie et des supports de communication vers les opérateurs du Conseil en évolution professionnelle, en vue de renforcer l'attractivité et la mixité des métiers dans ce secteur.

Le plan d'action pour la petite enfance présenté le 15 novembre 2016 prévoit une révision des supports d'information sur les métiers dans le cadre de la réforme des diplômes de la petite enfance, afin d'intégrer la dimension de la mixité. La question de la mixité a également émergé lors des Etats généraux du travail social et une étude menée en 2014 par la DGCS⁵⁰ a mis en évidence l'influence des représentations de genre sur les pratiques professionnelles et les organisations. Il est prévu l'élaboration d'un plan mixité concernant ces métiers, dont une part importante relève d'ailleurs des secteurs de l'autonomie et de la petite enfance⁵¹.

La promotion de la mixité n'occupe qu'une place très marginale dans la convention cadre signée le 24 juin 2015 par le ministère en charge des Droits des femmes avec Korian, entreprise spécialisée en gestion de maisons de retraite médicalisées (EHPAD), de cliniques spécialisées (SSR), de résidences services, de soins et d'hospitalisation à domicile où plus de 80 % des emplois (sur un total d'environ 45 000 salariés) sont pourtant occupés par des femmes⁵². Parmi les grandes

⁴⁸ Ce clip correspond à une mise en œuvre partielle de l'engagement 7 de la plateforme d'actions pour la mixité ; financé par la fondation Egalité-Mixité sous l'égide de la FACE (Axa, Engie, Michelin et Orange), ce clip a été réalisé par l'agence Citizen Republic et diffusé gracieusement à l'initiative du SNPTV. Compte tenu de ce mode de diffusion, aucune mesure de la diffusion et de l'audience n'est disponible.

⁴⁹ Dans ce secteur certains métiers sont occupés quasi-exclusivement par des femmes comme la garde d'enfants, d'autres sont occupés par une majorité d'hommes comme le bricolage.

⁵⁰ Genre et renouveau du travail social, cahiers Stratégie et prospective, DGCS, juillet 2014.

⁵¹ Selon le diagnostic réalisé par la DGCS le travail social regroupait fin 2011 (hors particuliers employeurs) 727 000 professionnels relevant de 14 professions ; les deux tiers sont des professionnels de niveau V (aides à domicile, aides médico-psychologiques et assistants familiaux) qui travaillent principalement auprès des personnes en perte d'autonomie (87 %) et auprès des familles et jeunes enfants (13 %).

⁵² L'accord est centré sur la problématique d'égalité des rémunérations et des carrières. L'article 2 intitulé « *développer la mixité des filières et métiers* » traite essentiellement de la mixité des postes d'encadrement. Il comporte un engagement très général de « *mettre en place des actions spécifiques visant à promouvoir la mixité dans les métiers de l'entreprise, fortement masculins ou féminins* » et un autre, plus précis, de « *réaliser avec les rectorats et au sein de certains lycées des interventions auprès des jeunes, par des professionnels de Korian (notamment aides-soignants et infirmiers)*. »

entreprises que la mission a pu rencontrer, seule l'entreprise de recrutement Randstad a fixé un objectif de « *rééquilibrage de 5 % sur les populations déséquilibrées f/h* ⁵³ ».

Au niveau local, la mission n'a eu connaissance que d'une action visant directement l'accès des hommes aux emplois traditionnellement féminins⁵⁴. Il ressort des entretiens qu'elle a conduits que, dans l'esprit des acteurs, la politique de développement de la mixité reste encore largement assimilée à la promotion de l'accès des femmes aux emplois traditionnellement masculins. A titre d'exemple, l'objectif de mixité figurant dans l'appel à projets lancé le 3 avril 2015 au titre du volet déconcentré du FSE en Ile de France est défini comme le « *développement de la mixité des filières et des métiers en favorisant l'accès à des emplois plus diversifiés et de meilleure qualité pour les femmes* ».

De fait, même si certaines organisations professionnelles des secteurs employant majoritairement des femmes ont ouvert une réflexion sur la mixité, en lien essentiellement avec des préoccupations d'attractivité des emplois⁵⁵, la demande des employeurs paraît faible sans doute parce qu'ils rencontrent encore, dans l'ensemble, peu de difficultés de recrutement sur les métiers traditionnellement féminins, notamment dans les services à la personne. De plus, attirer des hommes vers ces métiers est perçu, à juste titre, comme beaucoup plus difficile que le mouvement inverse : le choix d'un métier considéré comme « féminin » peut être vécu comme dévalorisant sur le plan symbolique au regard de la « *valence différentielle des sexes* ⁵⁶ » qui persiste dans les esprits, mais aussi plus concrètement, pour un grand nombre de ces métiers, sur le plan des perspectives de rémunération et de carrière. En outre, pour certaines activités, des réticences manifestes sont présentes parmi les usagers (notamment les parents lorsqu'il s'agit de s'occuper de jeunes enfants ou après 10 ans si l'enfant est une fille).

Pour des métiers plus valorisés, qui ont été investis par les femmes et où les hommes tendent à devenir minoritaires (tels que les métiers de médecin, de vétérinaire, ou de juge), il n'est pas évident d'afficher un objectif de mixité au risque d'être taxé d'une volonté de retour en arrière et de discrimination en défaveur des femmes.

La perception de la politique de mixité par les acteurs publics et privés peut être aussi influencée par son positionnement au sein de la politique d'égalité professionnelle ; celle-ci vise à combattre les inégalités nombreuses qui touchent les femmes dans leur vie professionnelle et politique et n'a donc pas lieu d'être « symétrique ». Plus globalement, c'est bien la question des femmes qui est au cœur de l'action des services « *des Droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes* », et ils n'apparaissent pas naturellement comme porteurs d'actions en direction des hommes.

Pourtant, la mixité de métiers traditionnellement féminins, en particulier les métiers de l'éducation et les métiers sanitaires et sociaux, apparaît bien comme un objectif favorable à l'égalité professionnelle : en montrant que les hommes ont vocation, comme les femmes, à s'occuper

⁵³ Accord égalité professionnelle femmes/hommes 2015-2017 – UESTT Groupe Randstad France. Chez Randstad les postes de consultant en agence sont très majoritairement occupés par des femmes.

⁵⁴ Une action expérimentale conduite par FACE Grand Toulouse en 2013/2014 dans le cadre du dispositif « territoires d'excellence », visant à communiquer auprès des hommes sur les métiers dits féminins et mettre en relation de 5 à 10 hommes en reconversion avec des hommes exerçant ces métiers pour partager leur vie professionnelle durant une journée.

⁵⁵ Pour certains emplois, la mixité est vue aussi comme un moyen de mieux faire face à certaines activités, telles que déplacer une personne dépendante ou intervenir face à des usagers agressifs.

⁵⁶ Expression due à Françoise Héritier, anthropologue et professeure honoraire au Collège de France. Cette valence différentielle des sexes, universelle, est inscrite dans la pensée de la différence qui comporte de fait une composante hiérarchique : inférieur/supérieur.

d'autrui, la mixité contribue à assouplir les représentations sur les rôles dévolus à chaque sexe⁵⁷, ce qui pourrait faciliter le rééquilibrage dans les responsabilités familiales et domestiques (cf. *infra*).

Par ailleurs, envisagée dans les deux sens, la mixité des métiers peut aussi contribuer à d'autres objectifs que l'égalité professionnelle. En particulier, ses liens avec les objectifs de plein emploi et de performance économique méritent d'être analysés.

2.2.4 Des enjeux en termes de performance économique et de politique de l'emploi peu explorés

L'idée que la diversité (y compris la mixité femmes-hommes) constitue un facteur susceptible d'avoir un impact sur la performance et le fonctionnement des entreprises émerge dans la littérature anglo-saxonne des années 1990. La diversité est généralement considérée de manière positive dans ces études dans la mesure où elle favoriserait la créativité, améliorerait la prise de décision et la dynamique de groupe, ou encore aiderait à satisfaire la clientèle (en ayant une composition au sein de l'entreprise représentative de la société et donc de la clientèle).

Sur le sujet spécifique du lien entre la mixité au sein des entreprises et leur performance, la mission a procédé à l'analyse de quelques études qui bien que mettant souvent en avant des corrélations positives entre mixité et performance peinent à établir des liens de causalité et traitent principalement de la féminisation du management ou des instances de gouvernance et non de la mixité au sens large.

En la matière, un travail académique réalisé par l'Institut des politiques publiques (IPP) mérite d'être mentionné. Ce travail récent (2015) s'inscrit dans le cadre d'une convention entre l'IPP et le ministère en charge des droits des femmes et porte un regard rétrospectif sur les études et travaux conduits sur les liens entre mixité et performance. On peut notamment y lire que « *Ces études, souvent du fait des limites des données sur lesquelles elles reposent, peinent en général à mettre en évidence des relations causales, et ne mesurent alors que de simples corrélations entre diversité et performance des entreprises. [...] Pour les résumer très succinctement, dans l'ensemble, ces études mettent souvent en évidence une absence de lien entre mixité des entreprises et performances financières, économiques ou humaines, et parfois un lien positif entre ces variables. Mentionnons que les travaux existants peuvent être séparés en deux catégories : ceux s'intéressant à la mixité ou à la féminisation de l'ensemble des entreprises, et ceux s'intéressant à la seule féminisation des conseils d'administration et/ou des postes de direction. Les seconds sont peut-être les plus nombreux, sans doute parce que les femmes sont encore très largement sous-représentées à ces fonctions dans l'ensemble des pays développés (voir par exemple les statistiques de European Commission (2012) pour l'Europe). Les travaux focalisés sur les conseils d'administration (boards of directors) et/ou les postes de direction (top management) ont pour certains d'entre eux été très médiatisés (c'est le cas notamment de deux études n'ayant pas été réalisées par des chercheurs indépendants : McKinsey & Company (2010); Catalyst (2012)), mais, mêmes s'ils tendent parfois à l'occulter, ils souffrent des mêmes problèmes méthodologiques que les études portant sur la mixité parmi l'ensemble du salariat.* »

Les travaux de l'IPP présentent aussi l'intérêt de s'intéresser aux liens entre la féminisation dans les entreprises et leurs performances sans se limiter aux performances économiques et financières. Ces travaux prennent en compte un ensemble de critères sociaux ayant trait au fonctionnement des collectifs de travail, à la qualité des relations professionnelles et à la satisfaction des salariés.

⁵⁷ Cf. notamment L'inversion du genre, partie 3 : « Quand l'avancée en mixité est le fait des hommes », Presses universitaires de Rennes 2008, collection « Des Sociétés »

L'étude procède par ailleurs à des comparaisons entre la situation de la France et celle du Royaume-Uni.

Synthèse de résultats de l'étude de l'Institut des Politiques Publiques « Féminisation et performances économiques et sociales des entreprises »

L'étude s'appuie sur l'exploitation de données statistiques produites par la Dares et le *Department for Business, Innovation and Skills* au Royaume-Uni.

Résultats principaux de l'étude

« Les directions d'entreprises britanniques de 20 salariés et plus apparaissent plus féminisées que les directions d'entreprises françaises.

Une plus grande proportion de femmes dans les entreprises et/ou parmi leurs dirigeants n'est pas associée à des performances économiques et financières moins bonnes⁵⁸, que ce soit en France ou au Royaume-Uni.

Les liens précis entre la féminisation des entreprises ou de leurs directions et leurs performances économiques sont trop faibles pour être détectés avec nos données. L'analyse suggère cependant que ces liens seraient plutôt positifs.

Il y a une très forte corrélation positive entre la proportion de femmes dans les entreprises britanniques et leurs performances sociales : une plus grande proportion de femmes va de pair avec un salariat plus heureux au travail, qui se déclare plus satisfait sur de nombreux critères, qui fait davantage confiance à ses dirigeants, et qui s'identifie plus à son entreprise.

Ces relations sont largement tirées par les salariés hommes qui semblent profiter davantage que les salariées femmes de la féminisation de leur environnement de travail. Les femmes sont également plus épanouies dans les environnements plus féminisés (elles font davantage confiance et s'identifient plus à leur entreprise), mais la relation est moins forte que pour les hommes. Nous n'obtenons en revanche pas de relations significatives sur les données françaises⁵⁹.

Ces corrélations sont généralement robustes à l'utilisation de méthodes statistiques plus sophistiquées susceptibles d'identifier un effet causal de la féminisation sur les performances sociales. Les effets mis en évidence par l'analyse causale sont néanmoins plus faibles. On observe surtout un impact positif de la féminisation des entreprises sur la confiance des hommes envers leurs managers et le fait qu'ils sont moins préoccupés au travail. L'impact sur la satisfaction au travail est plus faible. Nos données ne nous permettent en revanche pas d'identifier de lien positif entre féminisation et performances sociales pour la France.

Le lien entre la féminisation des directions et la performance sociale des établissements au Royaume-Uni est en revanche légèrement négatif, notamment pour les indicateurs de confiance des salariés envers leur hiérarchie et de qualité des relations professionnelles. »

Source : *Thomas Breda, Féminisation et performances économiques et sociales des entreprises, Institut des Politiques Publiques, 2015.*

Bien que les études académiques peinent à conclure et à établir des liens de causalité, il n'en reste pas moins que de nombreuses entreprises (Casino, PSA Peugeot Citroën, Orange, Sodexo...) sont convaincues de l'existence de liens entre diversité et performance prise au sens large. Certaines ont

⁵⁸ Ndlr : ce qui n'exclut pas qu'elle soit associée à de meilleures performances, mais les résultats de l'étude ne permettent pas de le démontrer.

⁵⁹ Une première explication est méthodologique : la moins grande richesse des données françaises ne permet pas de mettre en évidence un tel lien. L'enquête française REPONSE n'inclut par exemple pas de questions sur la confiance, qui apparaît comme la principale variable affectée par la féminisation au Royaume-Uni. Cependant, lorsqu'on considère les indicateurs présents dans les deux pays, les simples corrélations entre féminisation et performances sociales sont beaucoup plus faibles en France qu'au Royaume-Uni. Cela suggère l'existence de différences réelles de situation entre les deux pays qui ne s'expliquent pas par des considérations méthodologiques.

fait réaliser ou mené en interne des études ciblées qui confirmeraient de tels liens⁶⁰. Fondée sur une enquête en ligne (4 441 répondants) auprès de cadres des métiers des sciences, des techniques et de l'innovation, l'enquête « gender scan 2016 » de GLOBALCONTACT conclut aussi à une meilleure atteinte des objectifs et une meilleure satisfaction au travail avec des équipes mixtes.

L'établissement de liens entre mixité et performance permettrait d'offrir une nouvelle source de motivation tant aux décideurs politiques, aux administrations publiques qu'aux entreprises pour porter la question de la mixité. Toutefois, de tels liens conduiraient à s'interroger sur les raisons et causes les sous-tendant. Ils pourraient notamment conduire à penser que les femmes disposeraient de certaines qualités que les hommes n'ont pas, car, si femmes et hommes étaient substituables, il n'y aurait pas *a priori* de raison d'observer de tels liens. Comme le souligne l'étude de l'IPP, l'existence de différences genrées de comportement a été mise en évidence en ce qui concerne la relation au risque et à la compétition (cf. *infra* point 3.1.4.2), ce qui ne permet ni de généraliser (les conclusions n'étant valables qu'en moyenne, et les différences moyennes inférieures à la variabilité au sein de chaque sexe) ni de trancher la question de leur origine culturelle ou biologique qui fait toujours débat. A ce titre, soulignons que l'étude⁶¹ de 2010 de McKinsey & Company, souvent citée en la matière, met en avant comme justification du lien entre mixité et performance économique la « *complémentarité et la diversité des modes de leadership* ». Cependant, un tel lien pourrait également conduire à attribuer aux hommes et aux femmes des qualités différentes et donc, comme l'écrit Thomas Bréda à « *réactiver des stéréotypes de genre qui historiquement ont plutôt été source de ségrégation que de mixité* ». On pourrait, plus simplement, penser que la co-présence d'hommes et de femmes est un facteur de transformation de l'ambiance de travail, positivement perçue par les intéressés.e.s.

Enfin, au plan des impacts économiques et financiers, il convient de faire la distinction entre les études citées plus haut et celles s'intéressant aux impacts des discriminations comme par exemple la publication de septembre 2016 de France-Stratégie intitulée « Le coût économique des discriminations ». Dans ce cas, le point de vue est différent et vise à évaluer le gain monétaire pour les entreprises recrutant des individus discriminés. Les gains simulés proviennent, comme l'indique l'annexe n°3 du rapport de France-Stratégie, de « *la sous-valorisation des potentiels due aux effets de sélection, c'est-à-dire au faible accès aux postes élevés des individus discriminés, à caractéristiques identiques* ». Dit autrement, les simulations de ce type partent du principe qu'à poste ou fonction donnée, la discrimination conduit à priver l'entreprise de talents et donc à avoir à ces postes ou fonctions des personnes disposant d'une moindre compétence, mais rémunérées plus fortement, que ce qu'il serait possible d'obtenir en l'absence de discrimination. Le raisonnement suppose donc une rareté des compétences ainsi que des différences de rémunérations entre les personnes discriminées et les autres. Ainsi, si la compétence recherchée est largement disponible sur le marché de l'emploi et que les grilles salariales offrent une latitude faible, les gains microéconomiques mesurés à l'aide de tels modèles sont alors faibles.

⁶⁰ En 2015, le groupe Sodexo a analysé des données recueillies auprès de 50 000 de ses managers situés dans 80 pays, des cadres dirigeants aux responsables de site. La spécificité de l'étude réside aussi dans le fait que la performance n'est pas abordée uniquement en termes financiers également à l'aide de critères plus qualitatifs tels que l'impact de la diversité sur l'engagement des collaborateurs ou la fidélisation des client.e.s. L'étude montre une corrélation entre la mixité des équipes de management et la performance de ces entités. L'étude a également trouvé des corrélations entre l'équilibre femmes/hommes dans le management des entités et la rétention des client.e.s, ainsi qu'avec la satisfaction des consommateurs. Ainsi, les entités ayant un management équilibré entre femmes et hommes ont eu en moyenne : +4 points de croissance du taux d'engagement des collaborateurs, contre une stagnation pour les entités moins mixtes ; +5 points sur l'opinion positive des client.e.s ; 13 % plus susceptibles de voir leur croissance interne progresser durant les trois dernières années ; 23 % plus susceptibles de voir leur marge brute progresser durant les 3 dernières années.

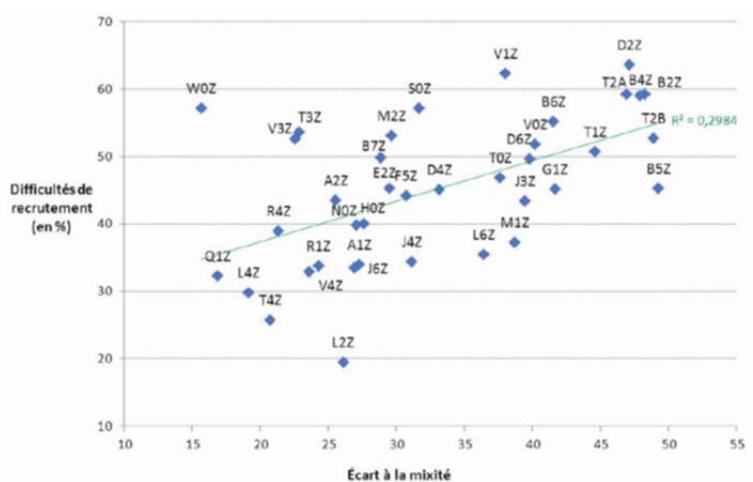
⁶¹ Women Matter – Women at the Top of Corporations: Making it Happen. New York : McKinsey & Company, 2010.

2.2.4.1 Mixité et politique de l'emploi : des liens peu explorés entre la non-mixité et les dynamiques de l'emploi

Dans sa publication de janvier 2014⁶², France Stratégie, alors Commissariat général à la stratégie et à la prospective, a mis en lumière un possible lien entre la mixité et la fluidité du marché de l'emploi jusque là peu discuté. A partir d'une liste de métiers jugés stratégiques⁶³, définis comme « *les métiers non mixtes (taux de femmes ou d'hommes inférieur à 35 % ou supérieur à 65 %) où les potentialités de création d'emploi ou le taux de postes à pourvoir [...] sont supérieurs ou proches de la moyenne de l'ensemble des métiers d'ici 2020* », France-Stratégie explique qu'une progression de la mixité dans ces métiers « *pourrait contribuer à atténuer les difficultés de recrutement ressenties par les employeurs* ».

Afin d'illustrer ce lien, les auteurs ont analysé la corrélation entre les difficultés de recrutement ressenties par les employeurs retranscrits dans l'enquête Besoins de main-d'oeuvre (BMO) de Pôle-emploi et ce qu'ils nomment « l'écart à la mixité » (représenté par la valeur absolue de l'écart entre la proportion d'hommes ou de femmes d'un métier donné par rapport à la parité)⁶⁴.

Graphique 6 : Difficultés de recrutement en fonction de « l'écart à la mixité » en 2010



Source : Insee, enquêtes Emploi 2009-2011, Pôle Emploi enquête BMO 2010, calculs France Stratégie.

⁶² « Lutter contre les stéréotypes filles-garçons », Commissariat général à la stratégie et à la prospective, janvier 2014.

⁶³ Maraîchers, jardiniers, viticulteurs ; techniciens et cadres de l'agriculture ; ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment ; ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment ; conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics ; techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics ; cadres du bâtiment et des travaux publics ; ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal ; ouvriers qualifiés de la mécanique ; techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques ; techniciens et agents de maîtrise des industries de process ; techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques ; techniciens et agents de maîtrise de la maintenance ; ingénieurs et cadres techniques de l'industrie ; conducteurs de véhicules ; agents d'exploitation des transports ; cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation ; employés administratifs d'entreprise ; techniciens des services administratifs, comptables et financiers ; dirigeants d'entreprises ; techniciens de l'informatique ; ingénieurs de l'informatique ; personnels d'études et de recherche ; techniciens de la banque et des assurances ; vendeurs ; cadres commerciaux et technico-commerciaux ; bouchers, charcutiers, boulangers ; coiffeurs, esthéticiens ; employés de maison ; aides à domicile et aides ménagères ; assistantes maternelles ; agents de gardiennage et de sécurité ; agents d'entretien ; aides-soignants infirmiers, sages-femmes ; professions para-médicales ; professionnels de l'action sociale et de l'orientation ; enseignants.

⁶⁴ A titre d'exemple, pour un métier comportant 70 % d'hommes (et 30 % de femmes) cette valeur sera de 20 % (70 - 50 = 20 ou 30 - 50 = - 20, la valeur positive étant retenue).

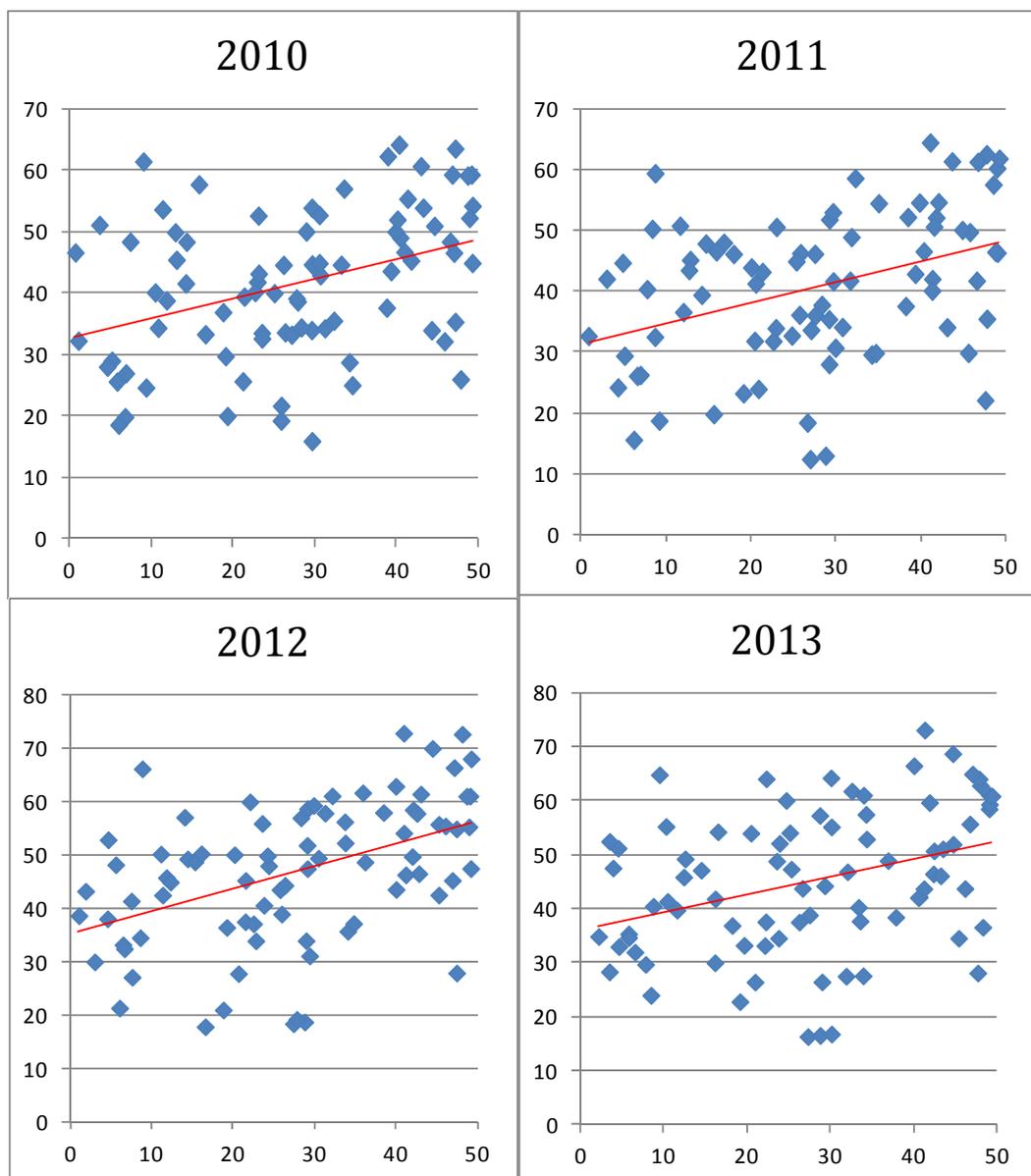
Bien que la dispersion soit importante, une corrélation positive semble exister entre les deux grandeurs représentées pour ce qui est des métiers concernés. Afin d'analyser si cette corrélation persiste dans le temps et est généralisable à l'ensemble des métiers, la mission a reproduit le calcul sur quatre années⁶⁵ (2010 à 2013) pour l'ensemble des familles professionnelles couvertes par l'enquête BMO⁶⁶.

Sur les quatre années étudiées, le coefficient de corrélation linéaire est faible mais positif (entre 35 % et 46 %). Le coefficient de régression est quant à lui situé entre 12 % et 21 %, ce qui est également faible dans l'absolu mais peut conduire à penser que les difficultés de recrutement, qui sont liées à de multiples facteurs, pourraient être expliquées à hauteur de 12%-21% par la non mixité, ce qui ne serait pas négligeable. La dispersion des nuages de points reste cependant particulièrement forte.

⁶⁵ Pour des raisons de significativité, comme dans le rapport de France Stratégie, la part des femmes dans chaque famille professionnelle est en fait la moyenne glissante sur trois années (la valeur retenue en 2010 est la moyenne des années 2009 à 2011).

⁶⁶ L'enquête BMO ne porte pas sur l'ensemble des familles professionnelles, les FAP où l'administration publique est prépondérante sont exclues du champ.

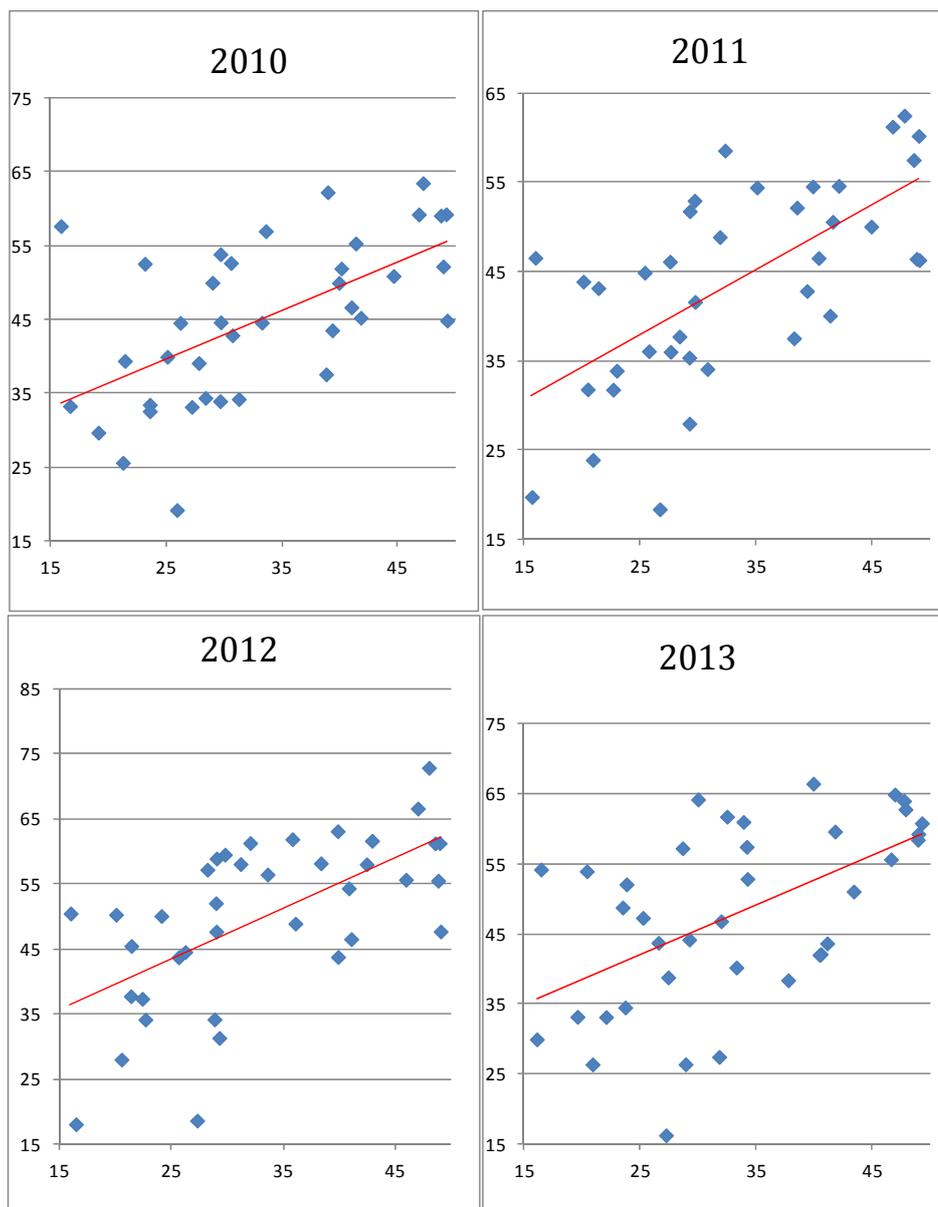
Graphique 7 : Difficultés de recrutement (%) en fonction de « l'écart à la mixité » de 2010 à 2013 sur l'ensemble des familles professionnelles couvertes par l'enquête BMO



Source : Données Pôle-emploi. Calculs mission. Note de lecture : L'axe des abscisses indique « l'écart à la mixité » qui, pour un métier donné, est représenté par l'écart, en valeur absolue, entre la parité et la proportion d'hommes ou de femmes dans ce métier. L'axe des ordonnées présente les difficultés de recrutement au sens de l'enquête BMO.

Lorsque l'on considère uniquement les métiers retenus par France-Stratégie en raison des potentialités de création d'emplois ou de postes à pourvoir importants, le coefficient de corrélation est cette fois situé dans une fourchette allant de 54 % à 65 %, et celui de régression de 29 % à 42 %.

Graphique 8 : Difficultés de recrutement (%) en fonction « l'écart à la mixité » de 2010 à 2013 sur le sous ensemble des familles professionnelles identifiées comme stratégiques par France-Stratégie



Source : Données Pôle-emploi. Calculs mission. Note de lecture : L'axe des abscisses indique « l'écart à la mixité » qui, pour un métier donné, est représenté par l'écart, en valeur absolue, entre à la parité et la proportion d'hommes ou de femmes dans ce métier. L'axe des ordonnées présente les difficultés de recrutement au sens de l'enquête BMO.

Ces résultats sont convergents sur la possibilité d'une corrélation persistante dans le temps. Des travaux complémentaires, non envisageables dans le calendrier de la présente évaluation, seraient toutefois nécessaires (ajout de variables de contrôle, prise en compte d'un effet « temps » notamment pour analyser la trajectoire de chaque métier, le nuage de point se déformant fortement dans le temps et selon les sous-ensembles considérés) afin de tenter d'en comprendre plus précisément les sources.

Plus généralement, les relations entre l'absence de mixité et la dynamique de l'emploi restent peu étudiées. Ainsi, dans une publication de janvier 2017⁶⁷, la Dares souligne que, depuis 30 ans, la dynamique de création d'emplois est plus forte dans les métiers du tertiaire notamment ceux de la santé et de l'action sociale, culturelle et sportive, et ceux des services aux particuliers. Inversement, le poids des métiers agricoles, industriels et artisanaux a fortement reculé. Pour sa part, Pôle emploi dans une étude récente sur la mobilité des demandeurs d'emploi⁶⁸ note que le caractère fortement sexué d'un grand nombre de professions implique « *des espaces de mobilités masculines, qui concernent les métiers industriels, du transport et du BTP, ainsi que des espaces de mobilités féminines entre des métiers des services comme le commerce, les services à la personne, la gestion-administration des entreprises ou encore la santé, action sociale* ».

Dans un contexte où la mixité n'est pas la norme, notamment dans les métiers évoqués *supra*, les conséquences de ces évolutions structurelles sur les taux d'emploi et de chômage des femmes et des hommes, à moyen et long terme, et leur éventuelle divergence mériteraient d'être investiguées⁶⁹.

3 UN OBJECTIF QUI PEINE A MOBILISER FACE A DES TRADITIONS CULTURELLES PROFONDEMENT ANCREES

3.1 De multiples facteurs restreignent l'éventail des choix professionnels faits par les femmes et les hommes

Deux rapports récents présentent une analyse des multiples facteurs qui déterminent la persistance de la ségrégation professionnelle : l'avis du Conseil économique, social et environnemental « *Agir pour la mixité des métiers* » (novembre 2014), et le rapport du commissariat général à la stratégie et à la prospective « *lutter contre les stéréotypes filles-garçons* » (janvier 2014) qui souligne que « *pour les jeunes hommes et femmes, l'éventail des choix est singulièrement plus étroit dans les faits qu'il ne l'est en droit, en particulier pour les enfants des milieux populaires ou défavorisés* ».

Les principaux éléments d'analyse issus de la revue de littérature effectuée par la mission sont présentés ci-après.

Tout projet d'orientation suppose à la fois de connaître le métier envisagé, d'être en capacité de s'y projeter, et de se sentir compétent pour l'exercer ou s'y former. Ainsi, les jeunes femmes anticipent les discriminations encore constatées à leur égard dans les métiers traditionnellement masculins. Quant aux différences de compétences et préférences, elles tendent à être surévaluées mais peuvent influencer sur les choix des des jeunes hommes comme des jeunes femmes. C'est en définitive le poids des stéréotypes de sexe qui oriente le plus fortement les choix individuels.

⁶⁷ Dares analyses, janvier 2017, n°003 : Comment ont évolué les métiers en France depuis 30 ans ?

⁶⁸ Au sortir du chômage, la dynamique des mobilités entre métiers, Etudes et recherches n°9, janvier 2017.

⁶⁹ L'écart entre les taux de chômage des femmes et des hommes, qui était en défaveur des femmes depuis 1975, s'est inversé à partir de 2012.

3.1.1 L'anticipation des difficultés d'insertion et des discriminations et la confrontation à ces difficultés

Pour les femmes qui s'orientent vers des métiers traditionnellement « masculins », le coût de la transgression peut être élevé : elles se heurtent souvent à des manifestations d'hostilité de leurs pairs et à des discriminations pour la recherche d'entreprises susceptibles de les prendre en stage puis de les embaucher (cf. en annexe références bibliographiques).

L'entrée des hommes dans les professions « féminines » a donné lieu à moins de recherches, mais il semble qu'ils tirent généralement parti de leur position minoritaire : ils sont accueillis favorablement et ont des perspectives de carrière intéressantes.

Une récente étude de la Dares⁷⁰, fondée sur l'enquête conditions de travail 2013 confirme qu'occuper un emploi ne correspondant pas aux représentations sexuées de la division du travail peut exposer les personnes concernées, hommes ou surtout femmes, à des moqueries ou à des discriminations à caractère sexiste. Lorsque l'emploi est très typiquement « féminin » - au sens où les emplois ayant des conditions de travail similaires sont très habituellement occupés par des femmes - 3 % des hommes (mais aussi 6 % des femmes) se disent victimes de comportements hostiles à dimension sexiste. A l'inverse, lorsque l'emploi est plutôt « masculin », 15 % des femmes et seulement 1 % des hommes sont touchés.

Les études soulignent l'importance des phénomènes de seuil sur les conditions d'insertion du groupe minoritaire, tant au stade de la formation qu'ensuite dans le milieu professionnel.

Selon une étude (maintenant ancienne) du CEREQ, les choix d'orientation atypiques des jeunes filles seraient globalement rentables sur le marché du travail dès le niveau IV mais se traduisent aussi par des réorientations plus fréquentes dans les premières années qui suivent l'entrée dans la vie active⁷¹. Une étude plus récente (mars 2016) analyse l'écart salarial entre hommes et femmes issus de formations supérieures scientifiques et montre que *“les femmes subissent, dès les premières années de vie active, une pénalité salariale par rapport aux hommes, pénalité qui s'avère croissante dans le temps. Cette pénalité est associée à leur moindre accès à certains statuts (cadres), fonctions (encadrement) et domaines (secteur privé) monétairement valorisés par le marché du travail”*.⁷²

Ces difficultés sont anticipées par les jeunes et peuvent ainsi influencer sur leurs choix d'orientation ; ainsi, une recherche réalisée en 2009 en Haute Normandie par voie de questionnaires et d'entretiens montre que les filles et garçons minoritaires dans des formations techniques courtes évaluent différemment l'influence que leur situation d'exception pourra avoir lors de leur insertion sur le marché du travail : 31,5 % des filles et seulement 3,4 % des garçons pensent que ce sera un inconvénient ; 18,5 % des filles et 36,2 % des garçons pensent que ce sera un avantage⁷³.

⁷⁰ Dares analyses, septembre 2016, n°046 : Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont-ils plus fréquents ?

⁷¹ Bref du Cereq n° 178, septembre 2001, fondé sur des résultats issus de l'enquête génération 92 réalisée en 1997.

⁷² Net.doc 155 mars 2016, étude fondée sur les données de l'enquête « Génération 2004 » du Céreq qui permet de décrire les parcours des jeunes diplômé(e)s entre 2004 et 2011.

⁷³ Etude « Unique en son genre Haute Normandie – Filles et garçons minoritaires dans les formations techniques courtes au CFA et au lycée », octobre 2009.

3.1.2 L'anticipation de la répartition des responsabilités familiales et domestiques

Malgré les changements observés au cours des 40 dernières années, la division genrée persiste, surtout pour le « noyau dur » des tâches domestiques (ménage, courses, cuisine et linge)⁷⁴.

Cette asymétrie de répartition des activités familiales et domestiques a une forte influence sur l'ensemble des comportements professionnels des femmes, et influe donc également en matière d'orientation et de recherche d'emploi. En effet, les représentations des métiers et de l'environnement professionnel et l'anticipation des contraintes afférentes (en termes d'horaires, d'accès au temps partiel, de mobilité, etc.), peuvent jouer un rôle important dans les choix individuels.

Ainsi, la féminisation de professions telles que celles de médecin, de vétérinaire, ou d'architecte s'est accompagnée de la fin du « *modèle dominant [...] de la disponibilité permanente du praticien envers sa clientèle*⁷⁵ » dans ces professions. Une étude action réalisée en 2013-2014 par SocialBuilder auprès d'étudiants et d'anciens élèves de deux écoles d'ingénieurs (AgroParisTech et TélécomParisTech) montre que la parentalité est perçue comme un frein à la carrière des femmes ingénieures, et qu'elles choisissent leur parcours en accord avec le modèle intériorisé de « professionnelle-mère »⁷⁶.

3.1.3 La question de la force physique

Les différences physiologiques ont pu jouer historiquement un rôle significatif dans la caractérisation de certains emplois comme « masculins ». En effet la taille, le poids, la masse musculaire ou la force sont en moyenne supérieurs chez les hommes. Pour autant, certains emplois considérés comme féminins n'en comportaient pas moins une forte pénibilité, et l'interdiction partielle du travail de nuit pour les femmes⁷⁷ (supprimée en 2001) a joué aussi un rôle dans leur faible représentation dans certains secteurs industriels où dominait le travail posté.

Sur le plan juridique, les autres dispositions restrictives qui pouvaient subsister, telles qu'une taille minimum pour certains emplois de la fonction publique, ont été récemment supprimées⁷⁸. Le fait de s'assurer de l'aptitude physique des candidats, par exemple par des épreuves spécifiques, reste légitime.

Mais l'évolution forte des techniques et des conditions de travail rend la quasi-totalité des emplois accessibles aux femmes.

Dans les métiers du bâtiment, des travaux publics et de l'industrie, la plupart des activités ne mobilisent plus significativement la force physique et sont réalisables par des femmes ; faire accéder des femmes aux emplois correspondants s'est souvent révélé, en outre, un levier efficace pour réexaminer les conditions de travail et les améliorer, au bénéfice des hommes comme des femmes.

⁷⁴ Marta Dominguez Folgueras, « 10. L'inégal partage des responsabilités familiales et domestiques toujours d'actualité », *Regards croisés sur l'économie* 2014/2 (n°15), p. 183-196.

⁷⁵ N. Lapeyre et N. Le Feuvre, « Avocats et médecins : féminisation et différenciation sexuée des carrières », 2009.

⁷⁶ Etude action de SocialBuilder : Projection dans la carrière et trajectoires professionnelles des (futur-e-s) ingénieur-e-s.

⁷⁷ Cette interdiction, qui datait de 1892, concernait essentiellement le secteur industriel.

⁷⁸ Ainsi la condition de taille a été supprimée en 2010 pour les policiers en service actif, en 2013 pour les pompiers.

3.1.4 Le rôle des compétences et préférences

Selon les recherches les plus récentes, les différences d'aptitude entre filles et garçons sont très mineures⁷⁹. Les garçons sont en moyenne un peu plus performants dans la représentation de l'espace, et les filles dans le domaine des aptitudes verbales.

On constate, en revanche, encore des différences selon le genre, en termes de distribution statistique, pour certaines compétences et préférences. Ces différences peuvent influencer sur les choix d'orientation professionnelle puis sur les emplois recherchés. Néanmoins, il importe de souligner que la variabilité entre les personnes d'un même sexe est toujours beaucoup plus forte qu'entre les deux sexes.

3.1.4.1 Les études PISA sur les performances des élèves de 15 ans

Les études PISA conduites régulièrement par l'OCDE permettent de mesurer et comparer les performances des élèves de 15 ans en mathématiques, en compréhension de l'écrit et en sciences. Les dernières données publiées (2015) font ressortir que les écarts moyens de performance entre les sexes sont très minimes en sciences (jouant en faveur des filles ou des garçons selon les pays). Par contre, on observe des écarts moyens de performance importants en compréhension de l'écrit, toujours à l'avantage des filles, et des écarts plus modérés en mathématiques, le plus souvent à l'avantage des garçons ; ces écarts ont tendance à diminuer.

Les questions posées en 2015 permettent d'éclairer l'attitude des élèves à l'égard de la science. L'OCDE en conclut que *« les différences selon les sexes concernant l'engagement des élèves en sciences et leurs aspirations professionnelles semblent davantage liées aux différents domaines dans lesquels les filles et les garçons s'estiment performants et qui les intéressent plutôt qu'à des différences de performance réelle »*. En ce qui concerne la compréhension de l'écrit, les analyses des données de l'évaluation PISA 2009 montrent que *« la variation, entre les pays et économies, des différences de performance entre les garçons et les filles est liée à des attitudes, par exemple la mesure dans laquelle les élèves prennent plaisir à lire, et à des comportements, par exemple la mesure dans laquelle les élèves lisent pendant leurs loisirs, qui varient entre les sexes »*.

3.1.4.2 Les recherches expérimentales en économie relatives aux différences de préférences entre hommes et femmes

Une revue de littérature sur les preuves expérimentales des recherches en économie relatives aux différences de préférences entre hommes et femmes⁸⁰ aboutit aux principales conclusions suivantes :

- En ce qui concerne les relations sociales (altruisme, confiance en autrui, propension à l'équité, à la réciprocité, à la coopération), les résultats varient selon les expérimentations.
- Les femmes sont (statistiquement) plus averses au risque que les hommes.

Cela peut être mis en relation avec des différences dans les réactions émotionnelles face aux situations à risque, et au fait qu'en cas d'incertitude les hommes ont plus tendance que les femmes à faire preuve d'un excès de confiance dans leurs chances de succès.

- Mais, parmi les managers et entrepreneurs, hommes et femmes ont des propensions similaires à prendre des risques.

⁷⁹ « Les métiers ont-ils un sexe ? » Françoise Vouillot, Editions Belin, 2014.

⁸⁰ Rachel Crozon, Uri Gneezy, "Gender Differences in Preferences", *Journal of Economic Literature* 2009, 47:2, 1-27

Cela pourrait être dû à un effet de sélection, ou être le résultat d'une adaptation à la fonction managériale.

- Les femmes sont plus réticentes que les hommes à s'engager dans des situations de compétition, et en cas de compétition les hommes font un effort supplémentaire et améliorent plus leurs performances.

Cela peut être mis en relation avec la culture (cf. expérience montrant des résultats inversés entre une société patriarcale, les Maasai de Tanzanie, et une société matrilineaire, les Kasi d'Inde) et avec des différences génétiques ou hormonales (cf. littérature documentant le rôle de la testostérone dans la propension à la compétition).

3.1.5 Le poids des stéréotypes et la difficulté à transgresser les rôles sociaux de sexe

La ségrégation professionnelle ne traduit pas uniquement des choix de vie individuels et rationnels : dès la période de socialisation précoce, le jeune enfant perçoit la division des rôles entre hommes et femmes, et construit progressivement son image de soi en y intégrant les normes de féminité/masculinité.

De nombreuses recherches se sont ainsi penchées sur les processus de socialisation, qui opèrent tout au long de la vie d'un individu, en étudiant le rôle des différents acteurs contribuant au maintien et au renforcement des stéréotypes⁸¹. Il a été montré que l'environnement social dans la période de l'enfance joue un rôle primordial dans la transmission des représentations sexuées de l'enfant, bien avant que celui-ci ait conscience de son identité sexuée⁸². Outre ces déterminants sociaux, de plus en plus de chercheurs considèrent que l'étude de l'identité sexuée nécessite d'être analysée au sein de modèles plurifactoriels et interactionnistes qui intègrent les dimensions cognitive, affective et développementale⁸³ jouant aussi un rôle déterminant. Cette interaction multifactorielle et véhiculée à plusieurs niveaux pourrait expliquer la difficulté de lutter contre ces représentations sexuées qui restent largement ancrées malgré l'évolution des mentalités.

Les analyses les plus récentes mettent bien au premier plan l'influence des « stéréotypes de sexe » (représentations simplifiées et partielles des rôles sexués) sur le maintien de la ségrégation professionnelle.

De fait, ces stéréotypes sont à la source des éléments d'analyse présentés *supra* : ils entretiennent la conviction que certaines activités sont inadaptées aux femmes ou aux hommes, déterminent les difficultés d'insertion des jeunes femmes dans un environnement professionnel masculin, font perdurer l'inégale répartition des responsabilités familiales et domestiques, et jouent probablement un rôle important dans la persistance des écarts statistiques entre les sexes en matière de préférences et compétences. Au niveau des choix individuels, les représentations sexuées pèsent aussi fortement, du fait de l'enjeu identitaire qui s'attache au choix d'une formation ou d'une activité professionnelle, et ceci d'autant plus pour les choix faits dans la période sensible de l'adolescence.

⁸¹ Marks JL, Lam CB, McHale SM, *Family patterns of gender role attitudes. Sex Roles.* 2009 ; 61:221-234.

⁸² Collins WA, Maccoby EE, Steinberg L, Hetherington EM, Bornstein MH. Contemporary research on parenting: The case for nature and nurture. *American Psychologist.* 2000;55:218-232.

⁸³ Voir notamment : Chiland, C. (1995), *La naissance de l'identité sexuée. In R. Diatkine, M. Soulé, & S. Lebovici (Éds.), Traité de psychiatrie de l'enfance et de l'adolescence* (pp. 297-317). Paris : P.U.F ; Goguikian-Ratcliff, B. (2002). *Le développement de l'identité sexuée. Du lien familial au lien social.* Berne : Peter Lang.

Une analyse réalisée par l’Insee⁸⁴ à partir de trois enquêtes récentes montre qu’en France la majorité de la population considère qu’hommes et femmes ont des aptitudes équivalentes, mais que l’opinion selon laquelle les femmes disposeraient de compétences supérieures pour prendre soin des enfants et seraient plus enclines à le faire persiste : une personne sur deux considère que les mères savent mieux répondre aux besoins et aux attentes des enfants que les pères. La « vocation parentale » des femmes apparaît ainsi comme la clé de voûte permettant l’articulation entre des compétences déclarées identiques et une division sociale du travail. Le modèle de la femme au foyer est toujours soutenu par une personne sur cinq, et, pour une personne sur trois, les positions différentes des femmes et des hommes dans les vies professionnelle et privée s’expliquent autant par des raisons biologiques que par l’éducation reçue.

Les enquêtes montrent également que les femmes soutiennent moins souvent que les hommes une division sexuée du travail et désapprouvent plus souvent l’idée selon laquelle les mères répondraient mieux aux besoins des enfants que les pères (52 % contre 43 %). Si environ quatre hommes sur dix estiment soit qu’elles savent mieux s’occuper des enfants que les pères, soit qu’elles en ont davantage envie, ces avis sont partagés par seulement une femme sur quatre.

On constate chez les jeunes générations un affaiblissement relatif de ces stéréotypes. Il ressort ainsi du baromètre d’opinion de la DREES que l’adhésion à des représentations stéréotypées du genre diffère très largement entre les plus jeunes et les plus âgé.e.s⁸⁵.

➤ **Tableau 1 • L’affaiblissement des stéréotypes de genre chez les jeunes générations**

Êtes-vous d'accord avec l'opinion selon laquelle :	Moins de 30 ans	30 à 44 ans	45 à 64 ans	65 ans ou plus	Ensemble
En temps de crise, il est normal de privilégier l'emploi des hommes aux dépens de celui des femmes ?					
plutôt d'accord	7 %	12 %	17 %	25 %	15 %
plutôt pas d'accord	93 %	88 %	83 %	75 %	85 %
Les mères savent mieux répondre aux besoins et attentes des enfants que les pères ?					
plutôt d'accord	45 %	48 %	50 %	65 %	52 %
plutôt pas d'accord	55 %	52 %	50 %	35 %	48 %
Les filles ont autant l'esprit scientifique que les garçons ?					
plutôt d'accord	87 %	85 %	88 %	90 %	88 %
plutôt pas d'accord	13 %	15 %	12 %	10 %	12 %

Note > Les personnes qui ont répondu « ne sait pas » ne sont pas représentées dans le tableau. Elles sont respectivement 0,5 %, 1 %, 0,9 % pour l’ensemble de la population.

Lecture > 7 % des jeunes de moins de 30 ans sont plutôt d’accord avec l’idée qu’« en temps de crise, il est normal de privilégier l’emploi des hommes aux dépens de celui des femmes » tandis que 25 % des 65 ans ou plus le sont. Les 65 ans ou plus sont une majorité (65 %) à être d’accord avec l’opinion selon laquelle « Les mères savent mieux répondre aux besoins et attentes des enfants que les pères », alors que les moins de 30 ans sont 45 % à penser cela. Quel que soit l’âge des personnes interrogées, ils sont environ neuf sur dix à penser que « les filles ont autant l’esprit scientifique que les garçons ».

Champ > France métropolitaine, personnes de 18 ans ou plus.

Source > Baromètre d’opinion de la DREES, 2014.

Pour autant, il est frappant de constater la stabilité des réponses à la troisième question sur « l’esprit scientifique ».

⁸⁴ cf. Adrien Papuchon « Rôles sociaux des femmes et des hommes, l’idée persistante d’une vocation maternelle des femmes malgré le déclin de l’adhésion aux stéréotypes de genre », *Insee Références*, Femmes et hommes, l’égalité en question, édition 2017

⁸⁵ Source : Sébastien Grobon, Michaël Portela, « Famille, Genre, immigration, les jeunes ont-ils des opinions spécifiques ? » *Les dossiers de la DREES*, août 2016 n°3, p. 11-28.

Concernant les préjugés liés aux métiers, une étude réalisée en 2013 par l'Inetop auprès de jeunes lycéens et lycéennes de région parisienne apporte un éclairage intéressant⁸⁶. La majorité des élèves (58,4 %), et les garçons plus que les filles, pensent que certains métiers sont « plutôt faits » pour les hommes ou pour les femmes⁸⁷, mais seulement une minorité d'élèves pensent que certains métiers ne peuvent pas être exercés soit par les hommes (20 %) soit par les femmes (25 %). Face à une liste de 18 professions et 3 formations exercées majoritairement soit par des femmes, soit par des hommes, les élèves affirment très majoritairement que ces métiers et formations conviennent aussi bien aux femmes et aux hommes.

Les métiers que les filles et les garçons ne se voient pas exercer sont les prototypes des métiers perçus comme « masculins » (ex : maçon, chauffeur) ou « féminins » (ex : esthéticienne, assistante maternelle, sage-femme). Comme arguments, les filles invoquent le manque de force physique et le manque d'intérêt. Les garçons, outre le manque d'intérêt, évoquent la question de la honte, la crainte d'être vu comme efféminé ou homosexuel.

Le relatif assouplissement des stéréotypes se répercute encore peu sur les choix d'orientation, et la division sexuée des métiers reste associée à des qualités « naturelles » conçues comme spécifiques à chaque sexe.

Les garçons hésitent plus à transgresser la norme de genre, car choisir un métier « féminin » est dévalorisant en terme d'image et souvent peu attractif en termes de conditions d'emploi, salaire et perspectives de carrière.

Le poids des représentations sexuées paraît particulièrement lourd dans les choix d'orientation faits en fin de collège, à l'âge où les jeunes sont en pleine construction identitaire. Tout choix non conforme pourrait alors fragiliser la construction de l'identité sexuée, et, particulièrement pour les garçons, les exposer aux moqueries de leurs pairs et à des soupçons souvent mal vécus d'homosexualité.

Plusieurs enquêtes menées en France entre 1987 et 2005 montrent que cette problématique est restée très peu présente dans les pratiques professionnelles des conseillers d'orientation⁸⁸.

Au demeurant, encourager la mixité peut se conjuguer avec le maintien de stéréotypes sexués ; c'est le cas en particulier pour les emplois d'encadrement (les femmes étant supposées plus organisées et à l'écoute⁸⁹, et certaines études montrent que la mixité d'un métier peut cacher une répartition plus ou moins sexuée des activités (ex / police, bâtiment ...⁹⁰).

Ainsi, la mixité est souvent promue au nom de la complémentarité entre hommes et femmes au sein des équipes. La voie est alors étroite entre l'appel à des stéréotypes pour communiquer en faveur de la mixité – ce qui est logique dans la mesure où ceux-ci déterminent en partie les comportements et sont donc, de fait, représentatifs d'une probabilité statistique – et la lutte contre des stéréotypes qui justifient la présence majoritaire d'hommes ou de femmes.

⁸⁶ Dans le cadre de cette étude, destinée à évaluer pour la région Ile de France des séances de sensibilisation relatives à la division sexuée de l'orientation, un questionnaire a été rempli par un échantillon de 451 élèves de seconde générale et technologique de deux lycées de Saint Ouen et un lycée parisien.

⁸⁷ Ce résultat est nettement supérieur à celui obtenue par Nathalie Bosse et Christine Guégnard lors de l'enquête menée en 2001 auprès de lycéens de Bourgogne, dont seulement 49 % avaient répondu « oui » à cette même question.

⁸⁸ Cf. Françoise Vouillot, « l'orientation aux prises avec le genre », *Travail, genre et sociétés* 2007/2 (N°18), p.87-108.

⁸⁹ cf. Etude action de SocialBuilder déjà citée ; *Bref du Cereq* n°315 octobre 2013 : L. Chaintreuil et Dominique Epiphane « Les hommes sont plus fonceurs mais les femmes mieux organisées » : quand les recruteur-e-s parlent du sexe des candidat-e-s ; Irène Jonas, Djaouida Séhili, « De l'inégalité à la différence. L'argumentation naturaliste dans la féminisation des entreprises », *Sociologies pratiques* 2007/1 (n°14).

⁹⁰ cf. par exemple Stéphanie Gallioz, « La féminisation des entreprises du bâtiment : le jeu paradoxal des stéréotypes de sexe » ; Valérie Broussard et al., « Une féminisation sur fond de segmentation professionnelle genrée : le cas des policières en commissariat », *Sociologies pratiques* 2007/1 (n°14).

3.2 La traduction des orientations nationales en actions concrètes reste aléatoire

Le premier constat de la mission est celui d'une évidente fragilité des actions publiques en faveur de la mixité des métiers : elles apparaissent faiblement pilotées et peu dotées en moyens financiers, très inégalement intégrées par les acteurs potentiels même au sein des ministères pilotes, et s'appuient sur des outils à la portée incertaine. Se pose aussi la question de l'engagement des conseils régionaux, qui paraît indispensable compte tenu de leurs compétences en matière d'orientation, d'apprentissage et de formation professionnelle qui ont été renforcées par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

3.2.1 En dépit d'un consensus apparent, promouvoir la mixité des métiers est un objectif faiblement intégré par les différents acteurs potentiels, à l'exception de quelques grandes entreprises et branches professionnelles

3.2.1.1 Une grande diversité d'acteurs susceptibles de promouvoir la mixité des métiers

Les personnes susceptibles d'agir en faveur de la mixité des métiers dans le cadre de leurs responsabilités professionnelles appartiennent à des institutions publiques ou privées très diverses.

Au sein de l'Etat, les administrations chargées de porter, à titre principal, les actions publiques en faveur de la mixité sont :

- pour le ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes, la direction générale de la cohésion sociale (DGCS), service des droits des femmes et de l'égalité et ses relais déconcentrés : les délégué.e.s régionaux.ales aux droits des femmes, placé.e.s auprès des préfets de région (secrétariats généraux à l'action régionale) et les délégué.e.s départementaux.ales, dont le positionnement peut varier selon les départements ;
- pour le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et leurs unités territoriales ;
- pour le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) et la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP), les rectorats, l'ensemble des établissements d'enseignement (écoles, collèges, lycées, centres de formation d'apprentis, établissements d'enseignement supérieur) et les services d'information et d'orientation (CIO, ONISEP) ;
- pour le ministère de l'agriculture, la direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER), les directions régionales de l'agriculture et l'ensemble des établissements d'enseignement agricole ;
- pour le ministère de la fonction publique, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Cependant, la promotion de la mixité relevant d'une approche intégrée, toutes les administrations sont concernées au titre de la gestion de leurs ressources humaines, et certaines également dans le cadre de politiques sectorielles⁹¹.

Sont concernés également les collectivités territoriales et des organismes publics ou privés chargés d'une mission de service public, tels que les établissements d'enseignement privé sous contrat, les chambres consulaires, Pôle emploi, l'agence pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), l'agence nationale et les agences régionales d'amélioration des conditions de travail (ANACT et ARACT), le centre national et les centres régionaux d'informations sur les droits des femmes (CIDFF), le centre Inffo, les organismes paritaires agréés (OPCA) ou les opérateurs du conseil en évolution professionnelle : Pôle emploi, missions locales, agence pour l'emploi des cadres (APEC), organismes du réseau Cap emploi, organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation (OPACIF), autres opérateurs désignés par les régions.

Parmi les acteurs privés, les entreprises sont les plus directement concernées, ainsi que les organisations représentatives du patronat et des salariés. Il existe également un nombre croissant de réseaux féminins dans les grandes entreprises, acteurs identifiés de l'égalité en entreprise, et des associations oeuvrant pour l'égalité professionnelle ou spécifiquement pour la diversification des choix professionnels des filles et la promotion des femmes dans l'entreprise⁹². Des fondations telles que la fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) peuvent aussi porter des actions, comme l'ensemble des associations et fondations oeuvrant en matière d'insertion.

3.2.1.2 Un objectif relativement consensuel mais très éloigné des préoccupations prioritaires des acteurs, sauf lorsqu'apparaissent des difficultés de recrutement

Les entretiens conduits par la mission ne suffisent pas à dresser un diagnostic précis sur le degré de motivation des différents acteurs potentiels, mais permettent de dégager quelques constats généraux.

Le sujet de la mixité, toujours envisagé sous l'angle de l'accès des femmes aux emplois majoritairement occupés par des hommes (cf. *supra*), est souvent largement confondu avec celui de la lutte contre les discriminations, à l'embauche d'une part et dans la gestion des promotions d'autre part (plafond de verre). De fait, selon le septième baromètre du Défenseur des droits sur la perception des discriminations au travail, le genre reste le premier critère de discrimination ressenti dans l'emploi.

Cependant, si l'absence de discrimination est une première étape évidemment indispensable, elle ne suffit pas à développer la mixité dans un contexte où le poids des habitudes et des traditions culturelles se traduit par l'absence ou la rareté des candidatures féminines. Dès lors que les jeunes filles et femmes peuvent choisir librement leur métier, l'idée d'agir de manière pro-active pour faire évoluer les représentations sur les métiers, attirer des candidatures féminines vers des filières de formation et des métiers atypiques ne s'impose pas aussi naturellement que la lutte contre les discriminations qui renvoie directement à des valeurs de justice et d'égalité.

Tant qu'il est formulé de manière générale, l'objectif de mixité des métiers paraît plutôt consensuel, même s'il peut aussi susciter des oppositions tranchées⁹³. Décliné sur des métiers particuliers, fortement identifiés au masculin ou au féminin, il est plus difficile à faire partager. Les acteurs qui

⁹¹ Ainsi, le plan sectoriel relatif à la mixité dans les transports est co-signé par le secrétaire d'Etat en charge des transports, et le plan sectoriel mixité « artisans et petites entreprises du bâtiment » est co-signé par le ministre en charge du logement et le secrétariat d'Etat chargé de l'artisanat.

⁹² Ex : Elles bougent, Force femmes, Femmes et Sciences, Femmes ingénieures, ...

⁹³ Cf. les difficultés rencontrées lors de l'action conduite par l'entreprise COSEA, décrite ci-après au 4.1.1.3.

sont en relation directe avec les publics concernés (enseignant.e.s, conseiller.e.s d'orientation, conseiller.e.s à l'emploi, inspecteur.trice.s du travail, chef.fe.s d'entreprises, membres des directions des ressources humaines, etc) partagent les mêmes représentations que la population dans son ensemble quant aux aptitudes et préférences perçues comme innées ou acquises. En outre, la perspective d'effacer la différenciation des métiers peut éveiller une forme d'anxiété plus profonde si elle s'interprète comme une volonté d'indifférenciation générale entre femmes et hommes.

Même lorsqu'une orientation favorable à la mixité est affirmée au sein d'une institution, elle peine à être appropriée dans la durée faute d'une véritable prise de conscience de ses membres, dans un contexte où chacun a de multiples priorités bien plus directement liées à son cœur de métier. En outre, chacun est bien conscient des limites d'une action isolée : les acteurs du système éducatif et de l'insertion professionnelle mesurent l'influence de l'environnement familial et redoutent les difficultés que pourraient rencontrer les jeunes filles s'engageant dans une filière masculine, les employeurs ne voient pas comment parvenir à féminiser leurs effectifs sur tel ou tel type d'emploi tant que le nombre de femmes formées n'augmente pas...

En outre, même dans le cadre de la politique d'égalité professionnelle, d'autres sujets paraissent prioritaires. Ainsi, en matière de gestion des ressources humaines de l'Etat, c'est la progression de la part des femmes dans les emplois de direction qui mobilise les efforts depuis 2014 ; dans le cadre des accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle, les thèmes privilégiés par les organisations syndicales sont les écarts de rémunération et de gestion des carrières (suppression du « plafond de verre »). Promouvoir la mixité de manière pro-active peut même susciter des réserves au nom de l'interdiction supposée de toutes discriminations, même positives⁹⁴.

Au regard de ces freins multiples, la réalisation de diagnostics partagés est un passage obligé pour la prise de conscience des enjeux.

Dans l'enseignement agricole, une étude sur la réussite comparée des filles et des garçons a été conduite en 2014, qui illustre les apports d'une démarche d'autodiagnostic.

⁹⁴ L'article L. 1142-4 du Code du travail autorise les mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. En revanche il n'y a pas de base légale pour des actions positives au bénéfice des hommes dans des métiers où ils seraient minoritaires.

L'étude « Les Zégaux » réalisée par Plein sens pour la DGER (juillet 2014)

Méthodologie : étude quantitative avec une partie qualitative sur l'identification des facteurs de réussite scolaire et d'insertion professionnelle des filles et des garçons à partir d'une série d'entretiens.

Principaux enseignements :

Des phénomènes discriminatoires sous forme de microagressions, d'accès différencié aux enseignements stages et emplois, de constance du privilège masculin, de surinvestissement des filles minoritaires de sexe ;

Le caractère systémique de ces phénomènes discriminatoires : toutes les parties prenantes (élèves, équipes éducatives, professionnels de l'orientation, branches et fédérations professionnelles) y contribuent plus ou moins inconsciemment ;

Un processus de normalisation qui entretient ces modes de fonctionnement : les processus de discrimination et de harcèlement sont considérés comme « un non sujet » ou comme un problème individuel, honteux et en parler reviendrait à reconnaître ne pas être dans la norme.

Face à ces phénomènes les élèves déploient des ressources individuelles, liées à leur caractère, leur personnalité, soit aux soutiens de leur environnement scolaire ou familial. Les établissements rencontrent des difficultés à trouver des solutions pour les élèves confrontées à ces situations de discrimination. L'action du réseau Insertion-Egalité et les outils qu'il propose sont mal connus.

Dans la même logique, l'association Femmes Ingénieurs, en collaboration avec l'Université de Rennes 2, a réalisé au premier trimestre 2016 une étude sur les conditions de formation et de vie étudiante des filles en école d'ingénieur.

L'étude sociologique sur les conditions de formation et de vie étudiante des filles en école d'ingénieur réalisée par l'association Femmes Ingénieurs, en collaboration avec l'Université de Rennes 2

Entre février et avril 2016, 1 554 élèves⁹⁵, dont environ deux tiers de filles et un tiers de garçons, inscrit.e.s en cycle ingénieur ou ayant obtenu leur diplôme d'ingénieur depuis moins de deux ans, ont répondu à un sondage en ligne.

Le résumé de l'étude, mis en avant par Femmes Ingénieurs sur son site internet, en souligne les points saillants :

- Globalement, les filles sont fières d'être en école d'ingénieur et recommandent fortement cette formation, et elles évaluent plus positivement que les garçons leur relation aux professeurs, à l'administration et entre élèves.
- Mais, les filles apparaissent plus stressées et fatiguées que les garçons et manquent de confiance en elles. Elles semblent subir les mêmes stéréotypes sexistes que toutes les jeunes filles françaises.
- La culture des écoles d'ingénieurs est jugée plus masculine que neutre, par les filles comme les garçons.
- La situation des filles apparaît plus difficile dans les écoles d'ingénieurs où elles sont très minoritaires (proportion inférieure à 10%), et ce sur tous les critères évalués dans l'étude.
- Pourtant les garçons sont davantage encore que les filles demandeurs de mixité.

La nécessité de démarches de diagnostic inspire aussi les dispositions légales relatives aux rapports de situation comparée que doivent établir les entreprises à partir de 50 salariés. Néanmoins, s'agissant des entreprises, ce sont les difficultés de recrutement qui ressortent clairement comme le premier facteur de motivation pour agir concrètement en faveur de la mixité. Il en est de même s'agissant des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle : ainsi Pôle emploi n'apparaît

⁹⁵ 920 filles issues de plus de 80 écoles (8 % des répondantes n'ont pas précisé le nom de leur école) et 634 garçons issus de plus de 56 écoles (7 % des répondants n'ont pas précisé le nom de leur école).

guère proactif sur le thème de la mixité⁹⁶ mais, dès lors qu'une demande claire émane d'un secteur professionnel, elle est prise en compte avec la volonté de répondre au mieux aux attentes des entreprises, comme en témoigne l'exemple du renforcement des effectifs féminins dans les entreprises de sécurité à l'occasion de l'organisation de l'Euro 2016.

Le renforcement des effectifs féminins des entreprises de sécurité privée⁹⁷

Dans le cadre de la préparation du championnat d'Europe de football EURO 2016, Pôle emploi s'est engagé à aider la branche prévention sécurité à recruter le personnel qualifié dont elle avait besoin, évalué à 5000 agents de sécurité. Un besoin important de recrutement d'agents de sécurité privée féminins est apparu, pour répondre aux exigences de palpation des spectatrices à l'entrée des stades et des fans zones. Deux tiers des besoins pouvaient être couverts par le personnel qualifié inscrit à Pôle emploi (dont 11 % de femmes), un tiers devait être assuré par des candidats nouvellement formés, soit un objectif de 1 500 formations dont au moins 500 femmes.

Dans les 10 villes-hôtes de l'EURO, Pôle emploi a mené des actions en lien avec des partenaires pour répondre à ces besoins :

- Informer sur les opportunités d'emploi de l'EURO et sur les perspectives d'emploi durable dans les métiers de la sécurité pour les femmes ;
- Négocier et financer avec les partenaires des actions de formation spécifiques ;
- Orienter les femmes intéressées vers les formations d'agent de sécurité et gérer les entrées en formation ;
- Présenter les candidates formées aux entreprises recruteuses pour l'EURO.

3.2.1.3 Un objectif durablement porté par certaines branches professionnelles et grandes entreprises

Qu'il s'agisse du bâtiment, de l'industrie, ou plus récemment des transports, du numérique ou des services à la personne, la mixité est vue comme un moyen d'élargir le vivier potentiel de recrutement dans un contexte où les entreprises ont du mal à pourvoir certains emplois. Au niveau des branches professionnelles, ce sont les difficultés de recrutement plus que le thème de l'égalité professionnelle qui ont fait naître la préoccupation de mixité des métiers et qui inspirent les plans d'actions engagés.

Dans la mesure où elle répond à une analyse prospective de moyen terme, cette source de motivation est relativement pérenne. Cependant, elle tend à fluctuer en fonction de la conjoncture économique, et s'est donc plutôt affaiblie dans le contexte de montée du chômage, comme le montre l'exemple du bâtiment. En 2015, le plan sectoriel mixité qui n'a été signé qu'avec la CAPEB (représentant les petites entreprises) correspond à la poursuite d'actions déjà mises en place par la branche, et l'on constate au cours des dernières années une tendance à la régression de la place des femmes employées dans ce secteur.

En outre, les orientations prises au niveau des branches professionnelles peuvent être plus ou moins bien relayées et partagées par les entreprises adhérentes. Ainsi, promouvoir l'embauche d'hommes dans les services à la personne est une orientation stratégique jugée nécessaire par les organisations professionnelles de ce secteur, sans pour autant qu'elles aient trouvé les leviers pour convaincre les employeurs eux-mêmes, confrontés aux attentes traditionnelles des clients, de la nécessité de s'engager dans cette voie.

⁹⁶ Aucune mention de la mixité ou de la lutte contre les stéréotypes n'apparaît dans les trois pages consacrées à l'axe « mieux accompagner les transitions professionnelles » du plan stratégique Pôle emploi 2015-2020.

⁹⁷ Source : présentation au comité de pilotage du 6 septembre 2016 de l'accord cadre national entre l'Etat et Pôle emploi en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De manière générale, s'agissant des petites et moyennes entreprises, hors le cas d'une conviction personnelle du dirigeant, il s'avère très difficile de faire évoluer les pratiques habituelles de recrutement tant que l'entreprise n'est pas confrontée à des difficultés concrètes.

Un questionnaire en ligne diffusé en octobre 2015 par la fondation FACE confirme les différences d'engagement selon les secteurs et la taille de l'entreprise et relève que la mise en place de mesures en faveur de la mixité émerge d'abord d'une responsabilité de direction⁹⁸.

En ce qui concerne les grandes entreprises (+ de 1 000 salariés), la volonté d'affirmer des valeurs et une politique reconnaissant leur responsabilité sociale et sociétale joue un rôle essentiel. Dans ce cadre, la mixité femmes-hommes s'intègre dans un objectif plus général de promotion de la diversité et de lutte contre toutes les formes de discrimination (handicap, âge, origine sociale, géographique, etc.). En outre les grandes entreprises négocient régulièrement sur l'égalité professionnelle, et parmi les thèmes de négociation celui de la mixité des recrutements apparaît plutôt consensuel. Néanmoins, selon la direction générale du travail, en juin 2016, 17 % des entreprises de plus de 1000 salariés n'avaient pas d'accord ou de plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle⁹⁹.

3.2.2 Les instruments mis en place par les pouvoirs publics offrent surtout un point d'appui aux acteurs de terrain motivés mais sont perçus comme non contraignants ou peu utilisés

En écho aux difficultés de mobilisation des acteurs potentiels, la plupart des instruments mis en place par les pouvoirs publics sont perçus comme non contraignants, alors que ceux qui comportent quelques obligations restent peu utilisés.

3.2.2.1 Des instruments qui participent à la communication mais ont peu d'effets concrets par eux-mêmes

► L'instrument conventionnel

Il est largement utilisé par le ministère chargé des Droits des femmes (cf. *supra* point 2.2.2) : conventions interministérielles pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, accords-cadre avec Pôle emploi, plans sectoriels mixité signés avec les branches professionnelles, conventions avec les grandes entreprises, autant de textes conventionnels qui contiennent des engagements de promotion de la mixité des métiers.

La plateforme d'actions pour la mixité des métiers lancée en 2014 n'a pas fait l'objet d'une signature formelle, mais elle relève d'une démarche similaire puisque 28 institutions ont accepté d'y faire figurer leur logo, 15 d'entre elles ayant en outre transmis des fiches actions.

Aux yeux des acteurs locaux, ces instruments sont jugés utiles par la médiatisation qui les entoure et parce qu'ils offrent aux représentants locaux des signataires (en particulier les DRDFE et DDFE) des occasions d'entrer en contact afin de monter des actions concrètes. Mais il est frappant de constater que, même lorsqu'elles comportent des engagements ou objectifs relativement précis, les conventions nationales sont considérées comme appartenant plus au registre de la communication

⁹⁸ Enquête conduite dans le cadre de l'action « raconte moi ton métier, un métier qui n'a pas de sexe » subventionnée par le FSE. Sur 449 questionnaires exploités, 85 % des grandes entreprises disent mener des actions en faveur de la mixité, contre 51 % des PME et 36 % des TPE, mais le fait de répondre au questionnaire sélectionne des entreprises déjà intéressées par le sujet et entraîne donc vraisemblablement un biais important.

⁹⁹ La proportion est nettement plus forte pour les entreprises de 300 à 999 salariés (35 %) et les entreprises de 50 à 299 salariés (67 %).

qu'à celui de l'action (cf. *infra*). Leur déclinaison territoriale n'est en rien systématique, et dépend en pratique de la disponibilité et de la motivation des acteurs locaux. Les mêmes écueils peuvent d'ailleurs se reproduire pour les conventions régionales, dont la signature ne suffit pas si la volonté de porter des initiatives concrètes n'est pas réellement partagée. Inversement, des initiatives peuvent émerger et perdurer sans support conventionnel.

En ce qui concerne les conventions avec les grandes entreprises, leur valeur ajoutée paraît faible dès lors que les objectifs qui y sont inscrits correspondent à ceux déjà adoptés en interne, dans le cadre de la politique de RSE et des accords relatifs à l'égalité professionnelle. Elles apportent néanmoins un témoignage supplémentaire de la volonté d'engagement de la direction générale sur le sujet.

► **L'adhésion à des « chartes »**

L'adhésion à une charte relève aussi du registre de la communication et peut parfois tomber dans l'oubli quelques années plus tard. Elle peut aussi servir à affermir et pérenniser une dynamique, en fonction de l'ambition du document et du contexte de sa signature. Ainsi, l'adhésion à la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale semble avoir aidé certaines collectivités territoriales à s'engager sur cette thématique au cours des années 2000¹⁰⁰. Il s'agit d'une charte très complète qui aborde toutes les dimensions d'une politique d'égalité, y compris la promotion de la mixité des métiers, et engage la collectivité à élaborer un plan d'action pour l'égalité.

Dans l'enseignement supérieur, deux chartes pour l'égalité entre femmes et hommes ont été diffusées en 2013 respectivement par la conférence des présidents d'université (CPU) et la conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieur (CDEFI), et par la conférence des grandes écoles (CGE). Sur le sujet spécifique de la mixité, la première en reste à une formulation très générale (« *promouvoir des mesures d'encouragement pour que l'ensemble des filières aient une composition étudiante équilibrée entre les deux sexes* »), la seconde apparaissant un peu plus volontariste en confiant explicitement aux référents égalité la responsabilité de « *développer vers l'amont, et principalement auprès des jeunes filles, une politique d'attractivité des cursus de grandes écoles et notamment dans les domaines des sciences et techniques* ».

Sur la problématique de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, la charte de la parentalité est signée par près de 500 employeurs, représentant plus de 30 000 établissements et 4,5 millions de salariés, soit 15 % de la population active occupée. La charte « *15 engagements pour l'équilibre des temps* » lancée en octobre 2013 et citée dans la plateforme mixité de 2014, a une portée sans doute plus forte car elle doit être signée individuellement par tous les membres du comité de direction ou du comité exécutif : une cinquantaine d'entreprises seulement l'ont adoptée¹⁰¹.

► **L'organisation de concours**

L'organisation de concours est un moyen très prisé des acteurs pour promouvoir la mixité en valorisant des parcours exemplaires. On peut citer notamment le prix de la vocation scientifique et technique qui était organisé jusqu'en 2014 par le service des Droits des femmes et s'adressait aux jeunes filles des classes terminales, ou le concours « *conjuguez les métiers du bâtiment au féminin* » organisé par la CAPEB et destiné aux élèves de collège, qui permet d'inciter les jeunes à aller rencontrer des femmes travaillant dans les métiers techniques du bâtiment. Il existe aussi de multiples initiatives de ce type en région ; ainsi, en Aquitaine, l'UIMM organise depuis 2012 en partenariat avec la délégation régionale aux Droits des femmes un prix de la vocation féminine pour

¹⁰⁰ Charte élaborée par et promue par le Conseil des Communes et Régions d'Europe en 2006.

¹⁰¹ Source : site internet de l'observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise.

mettre en avant des parcours de femmes dans le domaine industriel. La région Limousin a attribué durant 10 ans un prix de l'apprentissage féminin.

Le nombre de personnes directement touchées reste modeste mais le rapport entre le coût et l'impact est jugé intéressant car la remise de prix peut générer une bonne couverture médiatique¹⁰².

- L'organisation chaque année de **la journée du 8 mars** (journée internationale de la femme) est aussi citée comme un levier utile pour inciter au montage d'actions de communication sur l'égalité et la mixité.

3.2.2.2 Des instruments dont la portée est plus effective, mais qui restent inégalement utilisés

Les instruments susceptibles d'avoir une portée plus directe sur l'évolution des comportements se caractérisent par l'existence d'une obligation de rendre compte des réalisations. C'est le cas de l'obligation de négocier dans le cadre des entreprises sur l'égalité professionnelle, de la délivrance du label égalité professionnelle, ou de l'attribution de subventions.

➤ **Les accords d'entreprise**

L'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, qui concerne toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, a gagné en effectivité depuis l'instauration en 2010 de pénalités financières, appliquées en réalité depuis 2013¹⁰³. De plus, depuis la loi du 4 août 2014, les entreprises qui ne respectent pas cette obligation peuvent se voir refuser l'accès aux marchés publics¹⁰⁴, et la mixité des emplois a été ajoutée dans les thèmes de négociation énumérés par l'article L 2242-8 du code du travail¹⁰⁵. Néanmoins, la mixité des emplois ne figure pas en tant que telle dans la liste des domaines d'action qui servent de référence aux services des Direccte pour l'examen des accords et plans d'action¹⁰⁶.

Ces dispositions restent inégalement appliquées même si la proportion des entreprises couvertes par un accord ou un plan d'action égalité professionnelle a significativement progressé : selon la direction générale du travail (DGT) le taux de couverture global est passé de 27 % début 2014 à 40,7 % au 15 octobre 2016¹⁰⁷.

Faute d'exploitation de ces accords, il est difficile de mesurer leur impact potentiel en matière de promotion de la mixité. Une étude réalisée par la Direccte et l'ARACT en Ile de France sur un échantillon d'une centaine d'accords signés en 2013 et 2014 montre que le thème de l'embauche y était traité dans 72 % des cas. Les actions proposées étaient surtout centrées sur la non discrimination à l'embauche, mais l'objectif de privilégier l'embauche de femmes ou d'hommes dans les métiers comportant un déséquilibre important était présent dans 40 % des cas, la réalisation de démarches proactives (partenariats et campagnes de promotion) restant plus minoritaire.

¹⁰² La CAPEB estime ainsi que son prix a permis d'impliquer en 10 ans 2 500 élèves, qui ont produit 200 projets. En Aquitaine le prix de l'UIMM génère entre 40 et 50 dossiers par an, issus d'une trentaine d'entreprises, et 10 lauréates par an, avec une bonne couverture médiatique à l'occasion de la semaine de l'industrie, par la Tribune Bordeaux et TV7, qui filme les lauréates sur leur lieu de travail.

¹⁰³ Selon le tableau de bord de la DGT, 1947 mises en demeure et 106 pénalités ont été prononcées entre le 1^{er} janvier 2013 et le 15 juin 2016.

¹⁰⁴ L'effectivité de cette disposition n'a toutefois pas été évaluée.

¹⁰⁵ Désormais couplée avec la négociation sur la qualité de vie au travail, la négociation sur l'égalité professionnelle est annuelle mais peut devenir triennale si un accord d'entreprise est signé en ce sens. En l'absence d'accord prévoyant les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle, l'employeur doit établir un plan d'action.

¹⁰⁶ Cf. article L 2323-8 1^obis et R 2242-2 du code du travail ; le domaine d'action « embauche » peut intégrer des actions de promotion de la mixité, mais d'autres leviers d'action existent comme par exemple la mobilité interne.

¹⁰⁷ Cette donnée globale couvre des disparités importantes selon la taille de entreprises : 83 % des entreprises de + de 1000 salariés sont couvertes, 65 % des entreprises de 300 à 999 salariés, et 33 % des entreprises de 50 à 299 salariés.

Tableau 11 : Actions proposées dans le domaine « embauche » par 100 accords et plans d'action « égalité professionnelle » signés en 2013 et 2014 en Ile de France

Garantir un recrutement sans discrimination	49,4%
Formuler les offres d'emploi de manière asexuée et en évitant tout élément discriminatoire	59,3%
Sensibiliser/former les personnes en charge du recrutement à la mixité et à la non discrimination	44,4%
Signer/élaborer une charte visant la non discrimination à l'embauche	4,9%
Privilégier des méthodes de recrutement non discriminantes (CV anonymes, simulations, jury mixte, ...)	23,5%
Garantir une représentation équilibrée H/F dans les campagnes de recrutement (affiches, spots...)	4,9%
Sensibiliser les cabinets de recrutement ou ETT aux principes de non discrimination de l'entreprise	19,8%
Recevoir en entretien une proportion de F/H au moins équivalente à celle des candidatures (CV...)	27,2%
Privilégier l'embauche de femmes ou d'hommes dans les métiers comportant un déséquilibre important	40,7%
Recourir davantage à l'alternance pour les F/H dans les métiers comportant un déséquilibre important	7,4%
Mettre en place des campagnes de promotion spécifique pour favoriser la mixité des métiers non mixtes	16,0%
Développer des partenariats avec les écoles et centres de formation pour faire découvrir les métiers	18,5%
Intégrer dans le parcours d'intégration un module relatif à l'égalité F/H	4,9%
Autres ¹⁰⁸	21%

Source : *Directe Ile de France.*

Certains accords consultés par la mission servent de cadre à des actions volontaristes de promotion de la mixité : à titre d'exemple, l'accord signé le 12 janvier 2016 par Michelin prévoit une palette d'actions concrètes pour le développement de la mixité.

¹⁰⁸ Autres : Favoriser la mixité dans les équipes de recrutement, prime de cooptation majorée en cas de recrutement CDI dans une filière comportant un déséquilibre H/F important, augmenter la part de la taxe d'apprentissage à destination des écoles/universités agissant en faveur de la mixité, rédaction d'une charte de recrutement...

Les actions pour la mixité dans l'accord sur le développement de la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé par Michelin

- participation de "campus managers" femmes aux forums des écoles de commerce, d'ingénieur et de management industriel et aux entretiens de recrutement,
- réalisation par chaque site d'au moins une action annuelle de communication/sensibilisation sur les métiers industriels,
- organisation avec Pôle emploi, l'AFPA, les agences d'intérim de trois événements "métier" annuels destinés à susciter des candidatures féminines,
- déploiement avec Pôle emploi de la méthode de recrutement par simulation,
- introduction d'une clause dans les contrats-cadres avec les agences d'intérim pour les inciter à promouvoir des candidatures féminines,
- réalisation chaque année de deux actions de communication interne pour contribuer à lutter contre les stéréotypes sur la place des femmes dans l'industrie,
- objectif d'atteindre en trois ans un pourcentage moyen de 10 % de recrutement (CDI) de femmes pour la catégorie Agents (où la proportion de femmes est de 4,5 %) et un pourcentage moyen de 40 % pour les collaborateurs et cadres (pour lesquels le taux de recrutement est passé de 23 % en 2005, avant le premier accord, à 37 % fin 2014).

Les accords d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle sont aussi un vecteur privilégié pour le développement d'actions facilitant la conciliation activité professionnelle-vie privée, qui jouent un rôle important pour créer un environnement favorable à la mixité.

Pour les entreprises d'au moins 300 salariés, la mixité des métiers est également citée par l'article L2242-13 du code du travail qui prévoit une négociation triennale sur « *la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers* ».

➤ **Le label égalité professionnelle**

Certaines grandes entreprises consultées par la mission ont obtenu le label égalité professionnelle¹⁰⁹. Contrairement aux accords d'entreprise, la mixité doit dans ce cadre être systématiquement traitée, même si elle n'est pas le sujet principal.

Ces entreprises ont souligné le caractère structurant de cette démarche, qui aide à mobiliser la direction, les managers, les partenaires sociaux. Ainsi, Casino a choisi de prendre appui sur la labellisation pour affirmer plus fortement sa politique d'égalité professionnelle, en inscrivant dans l'accord collectif signé en novembre 2011 l'objectif d'obtention du label égalité en 5 ans, et en construisant son plan d'actions sur la base des critères du label.

On constate cependant le faible succès de ce label, qui a été délivré à 75 entreprises, associations et collectivités territoriales. Un regain d'intérêt est perçu par la DGCS depuis la construction d'un socle commun avec le label diversité et l'actualisation du cahier des charges au 1^{er} janvier 2016.

➤ **Les actions subventionnées**

Les crédits nationaux dédiés à l'action publique de promotion de la mixité professionnelle sont extrêmement limités. S'agissant du budget de l'Etat, 23,6 millions d'euros ont été consacrés en cinq ans (2012 à 2016) à l'action 11 du programme budgétaire 137 « *égalité entre les femmes et les hommes* », qui permet de soutenir des « *actions et expérimentations pour la culture de l'égalité et en*

¹⁰⁹ Casino, BETC, Randstad, SNCF, PSA. Areva a choisi le label diversité, et Orange le label international « Gender Equality European and International Standard » du fonds Arborus.

faveur de l'égalité professionnelle, politique et sociale »¹¹⁰. Au sein de cette enveloppe, dont 90 % est allouée au niveau local, le montant des crédits consacrés à des actions spécifiquement dédiées à la promotion de la mixité des métiers n'est pas isolé. Au niveau national, 701 000€ ont été alloués à des projets en faveur de la mixité et de l'entrepreneuriat au féminin, soit 31 % des crédits nationaux ; au niveau local, près de 10 millions d'euros ont été dédiés à la mixité et l'égalité professionnelles soit 46 % des crédits déconcentrés.

Vis-à-vis des entreprises privées, les DRDFE disposent d'un outil spécifique : le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle (COMEEP) ; il leur permet d'aider au financement d'actions de sensibilisation, de formation et d'adaptation des postes de travail pour l'embauche de femmes dans des métiers occupés majoritairement par des hommes¹¹¹. Ce dispositif est peu connu des entreprises et ne fait pas l'objet d'un suivi national, ce qui ne permet pas d'en mesurer la portée.

Par ailleurs, le volet 2 de l'expérimentation des « territoires d'excellence », consacré à la mixité, a rassemblé 109 actions pour un budget d'environ 3 M€. Il s'agissait principalement d'actions de sensibilisation, avec un fort ancrage local, portées par les rectorats et les établissements scolaires. Neuf nouveaux territoires d'excellence ont été relancés sur 2015/2016, et le service des droits des femmes et de l'égalité prévoit d'étendre en 2017 le dispositif à toutes les régions en y consacrant un budget de 0,83 M€.

Les crédits effectivement mobilisés pour des projets « mixité » proviennent aussi, pour une part importante, des fonds européens : l'axe 2 du programme opérationnel national (PON) « *Anticiper les mutations économiques et sécuriser les parcours professionnels* » identifie 30 M€ sur la période 2014-2020 (5 M€ au niveau national et 25 M€ dans les régions) afin de « *Promouvoir et favoriser l'égalité et la mixité professionnelle entre les femmes et les hommes* » dans le cadre d'appels à projets dédiés. Le montant des crédits attribués à des projets spécifiquement dédiés à la mixité n'est pas connu.

Au niveau national, sur les sept projets retenus dans le cadre de l'appel à projets lancé le 6 juin 2016, trois comportent des actions ciblées spécifiquement sur la promotion de la mixité. La fondation FACE, en particulier, conduit avec ses clubs locaux des actions destinées à mobiliser les entreprises de six territoires sur l'enjeu « mixité » ; un « kit action » et un plan d'essaimage sont prévus fin 2016. Un nouvel appel à projets est en cours.

Des appels à projets régionaux sont également mis en oeuvre comme c'est le cas en Ile de France où la Direccte gère un appel à projets spécifique sur le thème de l'égalité femmes-hommes, dont l'un des trois volets porte sur la mixité. Les projets émanent principalement des OPCA, mais selon la Direccte leur nombre a baissé nettement en 2016.

On peut citer aussi parmi les sources possibles de subventions à des projets de promotion de la mixité, les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) gérés par la DGEFP et les Direccte et signés avec des branches professionnelles et/ou des OPCA dans le cadre de la politique d'accompagnement des mutations économiques. La mission n'a eu connaissance que de deux EDEC mentionnant la mixité dans leurs objectifs (cf. *supra* point 2.2.2 sur les EDEC autonomie et petite enfance) mais il s'agit bien d'un thème qui peut s'intégrer dans une stratégie de gestion prévisionnelle de l'emploi. Dans ce cadre la subvention de l'Etat peut avoir un effet de levier sur l'utilisation prévisionnelle de financements des OPCA.

¹¹⁰ L'enveloppe a connu des variations significatives entre 2012 et 2016, avec un pic en 2013.

¹¹¹ Décret n°2011-1830 du 6 décembre 2011 ; la subvention couvre au maximum 50 % des coûts d'investissement, de formation ou de sensibilisation et au maximum 30 % des dépenses de rémunération pendant une formation.

Enfin, en termes d'outils, il est possible de mentionner les primes spécifiques à l'apprentissage mises en place dans les régions visitées par la mission (Aquitaine, Haute Normandie) ; attribuées aux employeurs embauchant des jeunes filles sur des métiers dits masculins, celles-ci ont toutefois été abandonnées dans ces régions. Selon les informations recueillies par la mission lors de son entretien avec des représentants du Conseil régional de Normandie, cette prime (d'une valeur d'environ 500 euros dont l'Etat compensait le coût) était peu connue et aurait donné de faibles résultats.

3.2.3 Le pilotage et l'animation par les ministères et les institutions publiques restent peu structurés

Pour la conduite de la politique d'égalité professionnelle, la ministre en charge des Droits des femmes s'appuie, au sein du service des droits des femmes et de l'égalité de la DGCS, sur le bureau de l'égalité professionnelle, et peut mobiliser le réseau des déléguées régionales et départementales des Droits des femmes et de l'égalité.

La DGCS a réuni à deux reprises depuis 2015 un comité de pilotage de la plateforme mixité. Au vu des comptes rendus consultés par la mission, celui-ci est en fait centré sur le suivi de l'engagement 3 (« *Faire basculer dans la mixité 10 secteurs d'activité clés* ») ; il permet des échanges sur la préparation et la mise en œuvre des différents plans sectoriels, qui restent trop généraux pour en suivre précisément la réalisation¹¹². L'engagement 1 de la plateforme relatif aux actions d'orientation professionnelle est suivi dans le cadre de la convention interministérielle pour les filles et les garçons dans le système éducatif et, pour le conseil en évolution professionnelle, dans le cadre de l'accord signé avec Pôle emploi. Les autres engagements ne relèvent pas d'une instance de pilotage. La mission n'a pu éclairer comment avait été déterminée la cible globale d'un tiers de métiers mixtes en 2025, mais relève qu'elle apparaît peu réaliste, d'autant qu'elle n'a pas été déclinée en objectifs intermédiaires¹¹³.

Pour le suivi de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2013-2018, un comité de pilotage se réunit tous les six mois, sous la double présidence de la DGCS et de la DGESCO. C'est l'occasion de faire le point sur l'avancement des signatures de conventions régionales et de faire remonter des exemples d'actions conduites localement. Un bilan intermédiaire de la convention est en préparation.

L'accord-cadre avec Pôle emploi fait aussi l'objet d'une réunion de suivi annuelle. Des informations sont échangées notamment sur les relations mises en place entre DRDFE et directions régionales de Pôle emploi, la progression du partage des éléments de diagnostic territorial, le nombre de sessions de formation organisées sur l'égalité professionnelle et la mixité des emplois, et des exemples d'actions locales remontées par les directions régionales.

Malgré les efforts de la DGCS, ce mode de pilotage reste manifestement insuffisant pour insuffler une véritable dynamique dans les différents réseaux territoriaux.

Selon les DRDFE rencontrées par la mission, il ne leur est pas demandé de *reporting* ni même de simple retour sur la mise en œuvre de la plateforme d'actions pour la mixité ou sur la déclinaison

¹¹² Les engagements de chaque signataire sont définis de manière plus précise dans le récent plan mixité dans le secteur numérique (signé le 31 janvier 2017).

¹¹³ Comme le montre le tableau 1, en 2012-2014 15 familles professionnelles atteignaient le seuil de mixité retenu (40% de femmes ou d'hommes). Pour atteindre la cible d'un tiers de métiers mixtes, il faudrait que 14 familles professionnelles supplémentaires basculent dans la mixité ; or, aucun des secteurs choisis pour faire l'objet d'un « plan d'action mixité » ne se recoupe avec les 14 familles professionnelles les moins éloignées de la cible (taux d'hommes ou de femmes supérieur à 30 %).

locale des plans sectoriels mixité ou des accords conclus avec de grandes entreprises. Les rencontres nationales organisées régulièrement par la DGCS sont l'occasion d'échanges de pratiques entre collègues mais il n'y a pas de véritable outil de capitalisation des expérimentations et bonnes pratiques. L'investissement sur le sujet de l'égalité professionnelle peut ainsi varier fortement d'un territoire à l'autre, dans un contexte où les effectifs sont en baisse et où d'autres sujets comme la lutte contre la prostitution et contre les violences faites aux femmes ne peuvent être délaissés¹¹⁴.

Au sein des services de Pôle emploi, les réunions du comité de pilotage national de l'accord cadre sont l'occasion de solliciter régulièrement les directions régionales, mais le sujet reste peu « porté » comme en témoigne le faible déploiement du module de formation spécifique disponible depuis septembre 2014¹¹⁵.

Au sein de la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO), la mission prévention des discriminations et égalité filles garçons anime un réseau de référent.e.s académiques (cf. *infra*) et promeut l'intégration de la problématique d'égalité et de mixité par les différents bureaux concernés, en s'appuyant notamment sur la feuille de route « égalité » que le ministère de l'éducation élabore chaque année. Ainsi, le bureau de l'orientation et de l'insertion professionnelle en a tenu compte dans la conception du référentiel du nouveau Parcours Avenir. En revanche, dans les conventions de coopération et accords cadres signés avec les branches professionnelles, le sujet reste peu présent au delà d'une formule très générale sur la non discrimination¹¹⁶. Par ailleurs, aucun dispositif de suivi des nombreux objectifs de la convention interministérielle n'est mis en place, et l'administration centrale n'a pas les moyens d'évaluer l'impact des orientations données au réseau. En effet, la disposition de la convention interministérielle prévoyant de fixer « *des objectifs pour la mixité des filières d'enseignement et l'orientation scolaire, tant au niveau national qu'au niveau de chaque académie* » n'est pas pleinement mise en oeuvre. On trouve bien, au sein du programme budgétaire 141 « Enseignement scolaire public du second degré », des indicateurs sur la mixité dans les formations technologiques et professionnelles¹¹⁷, mais ceux-ci n'ont pas d'impact en matière de pilotage au niveau des rectorats et des établissements.

En ce qui concerne la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle, le sujet de la mixité ne fait pas l'objet d'initiatives particulières. Il est évoqué lors du dialogue contractuel avec les écoles d'ingénieur qui se donnent des objectifs et disposent d'indicateurs de suivi, mais cela ne donne lieu à aucune mesure contraignante ni même incitative.

Au titre de l'enseignement agricole, le ministère de l'agriculture est partie prenante de la convention interministérielle. Comme la DGESCO, la direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) s'appuie sur un réseau de chargé.e.s de mission égalité en région. Par ailleurs, pour créer les conditions d'une évolution des mentalités et des pratiques au sein du ministère, le

¹¹⁴ Ainsi, en Ile de France, l'effectif de la DRDFE doit passer de 6 à 4 (en intégrant le poste de délégué départemental de Paris), ce qui ne permet plus de disposer d'un chargé de mission égalité professionnelle, et une partie des crédits sont redéployés sur d'autres thématiques.

¹¹⁵ En 2014, 6 sessions de formation pour 57 personnes formées, en 2015, 15 sessions de formation et 164 conseillers formés sur les centres interrégionaux du Mans, de Lyon, de la Réunion-Mayotte et de la Martinique-Guadeloupe. Trois grandes régions envisageaient de déployer la formation au second semestre 2016 : Ile de France, PACA et Auvergne-Rhône-Alpes.

¹¹⁶ Selon cette clause, la branche ou l'entreprise « *participe également à des actions corrigeant toutes les formes de discriminations dans la représentation sociale des métiers, qu'elles soient liées au sexe, à l'origine des jeunes ou à des situations de handicap* ». On peut souligner aussi que la promotion de la mixité n'avait pas été identifiée parmi les objectifs des partenariats de l'éducation nationale avec le monde économique dans le cadre de la mission d'évaluation conduite sur ce thème par l'IGAENR et l'IGAS (cf. rapport MAP de mai 2015).

¹¹⁷ Proportion de filles en terminale STI2D, Proportion de garçons en terminale ST2S, Proportion de filles en terminale professionnelle des spécialités de production, Proportion de garçons en terminale professionnelle des spécialités plurivalentes sanitaires et sociales.

secrétaire général du ministère de l'agriculture a mis en oeuvre de fin 2014 à 2016 une opération de formation systématique de tous les encadrants sur la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité professionnelle femmes-hommes.¹¹⁸

Le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle est également directement concerné par la thématique de la mixité des métiers. Il est signataire de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, mais non des trois plans sectoriels mixité avec les secteurs des transports, du bâtiment et des services à la personne. A l'exception du suivi des deux EDEC déjà cités (cf. *supra* 2.2.2.2) la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) n'a pas jusqu'à présent porté cette thématique, de même que le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles cf. *infra* 4.1.5). La direction générale du travail (DGT) analyse chaque année les négociations de branche et effectue un suivi quantitatif régulier des accords d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle. Elle incite les services déconcentrés à promouvoir et accompagner le dialogue social en matière d'égalité professionnelle, mais sans focus particulier sur la question de la mixité.

Enfin, l'Union nationale des missions locales n'a pas pris d'initiatives spécifiques pour susciter prise de conscience et actions de promotion de la mixité des métiers dans le réseau des missions locales, même si certaines d'entre elles mettent en place des actions ponctuelles sur ce thème. Un projet d'accord-cadre entre l'Etat, le Conseil national des missions locales et l'Union nationale des missions locales a été élaboré.

3.2.4 La désignation de référent.e.s suffisamment disponibles et disposant du soutien de leurs responsables hiérarchiques plébiscitée comme préalable à la conduite d'actions dans la durée

Dans un contexte où le pilotage est peu volontariste, l'action publique dépend avant tout des convictions individuelles des acteurs potentiels et du temps disponible pour monter, coordonner et suivre les actions. Ainsi, la mobilisation de référent.e.s suffisamment disponibles et disposant du soutien de leurs responsables hiérarchiques apparaît aujourd'hui comme le levier principal de l'action publique, tant sur le sujet de la mixité des emplois que plus largement pour la prise en compte de la thématique d'égalité entre les femmes et les hommes.

Porteurs d'un objectif qui, comme on l'a vu, reste très éloigné des préoccupations prioritaires des acteurs, ces référents sont indispensables pour impulser des évolutions :

- En prenant des initiatives pour sensibiliser et former leurs collègues afin qu'un nombre croissant d'entre eux intègre la problématique de l'égalité et de la mixité dans leurs pratiques professionnelles ;
- En apportant l'appui nécessaire à la concrétisation des initiatives qu'ils parviennent à susciter (qui supposent souvent une ingénierie et une logistique conséquentes) et en assurant le lien avec les partenaires externes.

Un réseau de référent.e.s est en place au ministère de l'éducation (chargé.e.s de mission égalité filles-garçons dans les académies), mais son mode d'organisation et ses moyens ne sont pas formalisés et sont laissés à l'initiative de chaque recteur. C'est une source de fragilité car les

¹¹⁸ Organisée en application de la circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en oeuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique, cette formation a comporté plus de 60 sessions et concerné 700 cadres ; elle était obligatoire pour les membres des comités de direction en administration centrale et en services déconcentrés et pour les chef.fe.s d'établissements publics locaux et leurs .e.. Le retour a été globalement positif avec 82 % de satisfaits sur la base de 600 questionnaires d'évaluation.

changements fréquents d'organisation ou de titulaire sont autant d'occasions de ruptures ou pertes de mémoire dans l'action.

Dans les régions visitées par la mission, la fonction de chargé.e de mission académique était confiée soit à une chargée de mission au sein du service académique d'information et d'orientation (Nouvelle Aquitaine), soit à un.e membre des corps d'inspection (Paris, Créteil, Rouen), dont l'expérience et le positionnement statutaire peut apporter une plus grande force de conviction auprès du corps enseignant. Selon la DGESCO, environ un tiers des chargé.e.s de mission académiques sont à plein temps, un tiers à mi-temps, et les autres n'ont pas de décharge pour exercer cette fonction. Dans certaines académies comme à Rouen, sont désignés aussi des référent.e.s égalité filles-garçons dans les établissements.

Les moyens consacrés par la DGESCO à l'animation de ce réseau paraissent insuffisants¹¹⁹. Cette fonction d'animation est mieux assurée dans l'enseignement agricole où deux animateurs nationaux sont dédiés à plein temps¹²⁰ au réseau des chargé.e.s de mission insertion égalité des chances des directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et des forêts (DRAAF), qui est dédié à toutes les formes de discrimination.

En ce qui concerne les universités et grandes écoles, il leur a été demandé de désigner des référent.e.s sur l'égalité femmes-hommes, mais leur positionnement et leur capacité à influencer sur les décisions et processus internes sont très variables.

Au sein de Pôle emploi, ce sont les correspondant.e.s régionaux.ales du département partenariats qui assurent le suivi de l'accord-cadre en faveur de l'égalité professionnelle. Dans certaines régions comme l'Île de France, des délégué.e.s départementaux.ales égalité hommes-femmes ont été désigné.e.s.

Certaines collectivités territoriales désignent également des référent.e.s égalité hommes-femmes, qui travaillent sur les processus internes de gestion des ressources humaines mais aussi sur les politiques publiques. A titre d'exemples, le Conseil régional du Limousin, après avoir signé en 2009 la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, a créé en 2011 un poste de chargé.e de mission égalité femmes-hommes. Au sein des services de la ville de Brive-la-Gaillarde, qui a signé également la charte européenne, une chargée d'actions transversales monte depuis trois ans des projets pour l'ouverture des choix professionnels avec les collèges locaux.

¹¹⁹ La mission prévention des discriminations et égalité filles garçons comprend trois personnes pour le suivi transversal de toutes les formes de discrimination et de l'égalité filles-garçons en lien avec les différents services de la DGESCO, qui assurent également l'animation du réseau de référents.

¹²⁰ Ce sont deux enseignants déchargés à 100 % de leur charge d'enseignements.

Le montage d'actions de promotion de la mixité par la ville de Brive-la-Gaillarde avec les collèges locaux

Deux types de projets sont proposés aux collèges depuis trois ans, pour lesquels la chargée d'actions transversales de la ville intervient directement et en mobilisant des intervenants extérieurs ainsi que des jeunes en formation.

-des tables rondes de sensibilisation aux stéréotypes sexués, comportant trois parties : des apports théoriques sur les mécanismes de construction des stéréotypes et sur les proportions filles-garçons observées dans les différentes filières de formation, des ateliers-débats sur la base de films faits par les élèves, puis l'intervention de deux ou trois témoins, jeunes filles ou garçons qui sont minoritaires dans leurs filières de formation.

-des concours d'éloquence sur la question de la mixité comportant aussi trois parties : des apports théoriques sur les stéréotypes, des ateliers de deux heures pour aider les participant.e.s à préparer leur argumentation, puis le concours devant leurs camarades et tout le collège.

Dans les grandes entreprises mobilisées sur l'égalité professionnelle, l'importance que revêt l'implication de référent.e.s dédié.e.s est aussi soulignée. Il s'agit, dans ces entreprises, de référent.e.s « diversité », dont le périmètre d'action est plus large mais qui intègrent la thématique de la mixité et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Une enquête conduite en 2015 par le Défenseur des droits auprès de 233 entreprises a permis de mesurer, sur 70 entreprises répondantes, que 79 % avaient un pôle ou service dédié à la politique diversité, 59 % ayant un réseau de référents¹²¹.

La gendarmerie nationale a également créé en 2016 un réseau national de référent.e.s « égalité professionnelle et diversité » (cf. *infra* point 4.1.4.3).

3.2.5 La réorganisation territoriale et les élections régionales ont généré une rupture dans l'engagement des conseils régionaux et dans l'organisation des réseaux d'acteurs sur les thématiques de l'orientation et de l'égalité professionnelle

Les régions ont vocation à jouer un rôle majeur pour la promotion de la mixité des métiers, compte tenu de leurs compétences, notamment en matière d'orientation et de formation professionnelle tout au long de la vie.

Or le rapport de l'IGEN et de l'IGAENR de 2015 sur la cartographie de l'enseignement professionnel montre qu'une seule région sur les trente abordait cette thématique dans le contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle (CPRDFP).

¹²¹ Cf Guide pratique « agir pour l'égalité dans l'emploi », décembre 2015 – accessible sur le site du Défenseur des droits.

La mixité des métiers dans le CPRDFP 2011-2014 de Basse Normandie

La mixité des métiers reste une priorité. L'élargissement des choix professionnels indépendamment du genre, le dépassement des représentations des jeunes, des actifs et des personnes qui les conseillent demeurent une priorité. L'activité professionnelle des femmes est concentrée sur 12 familles professionnelles pour un total de 86. Elles se trouvent ainsi exclues de beaucoup de métiers qui embauchent. Une attention particulière doit être donnée à l'accès des femmes aux filières porteuses d'emploi et plus généralement à la mixité des emplois et à l'égalité professionnelle des hommes et des femmes. Il faut également encourager les femmes à s'orienter vers les formations et les métiers scientifiques et techniques. Les actions de sensibilisation et d'information auprès des femmes, des entreprises et des organismes de formation doivent être poursuivies. Cette démarche d'ouverture aux métiers doit être également poursuivie auprès des hommes pour des métiers majoritairement occupés par les femmes. « *L'animation régionale mixité des emplois, égalité professionnelle et salariale* » doit être poursuivie. La mixité des emplois doit être intégrée dans la contractualisation avec les Commissions Paritaires Régionales Emploi-Formation (CPREF) et avec les Branches Professionnelles. L'accès des jeunes filles aux filières scientifiques et technologiques doit être valorisé ainsi que la poursuite d'études. Il convient d'organiser le réseau ambassadrices métiers et formations technologiques et scientifiques en s'appuyant sur le projet « ambassadeurs métiers, formation, VAE ».

En 2013/2014, les actions expérimentales mises en place dans le cadre des « Territoires d'excellence » relevaient d'un partenariat entre le ministère des droits des femmes et les conseils régionaux de neuf régions¹²². En 2015, neuf nouvelles conventions ont été signées¹²³.

Dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle, l'article L 6121-2 du code du travail leur confère depuis le 1^{er} janvier 2015¹²⁴ la mission spécifique de « *favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux filières de formation et contribuer à développer la mixité de ces dernières* ».

En matière d'orientation professionnelle, l'article L 6111-3 précise également que le service public de l'orientation tout au long de la vie, assuré par l'Etat et les régions, « *concourt à la mixité professionnelle en luttant contre les stéréotypes de genre* ». Dans ce cadre la région est chargée de coordonner les actions des organismes participant au service public régional de l'orientation, autres que les établissements scolaires et d'enseignement supérieur, ainsi que de la mise en place du conseil en évolution professionnelle. Une convention annuelle doit être conclue entre l'Etat et la région dans le cadre des contrat de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles prévus par l'article L. 214-13 du code de l'éducation (CPRDFOP), pour déterminer les conditions dans lesquelles l'Etat et la région coordonnent l'exercice de leurs compétences respectives dans la région.

Le 20 novembre 2014, un accord cadre a été conclu entre l'Etat et l'association des régions de France sur la mise en oeuvre du service public régional d'orientation tout au long de la vie (SPRO) et la prise en charge des jeunes sortant du système de formation initiale sans diplôme¹²⁵. L'objectif de promotion de la mixité y est bien présent, au niveau des principes (le service public de l'orientation « *favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux filières de formation et contribue à développer la mixité des métiers* ») et au niveau des objectifs (« *présenter dans leur diversité les différentes voies de la formation initiale et continue, et concourir à la mixité dans les métiers en*

¹²² Aquitaine, Bretagne, Centre, Ile de France, Midi-Pyrénées, Nord-Pas de Calais, Poitou-Charentes, La Réunion, Rhône-Alpes.

¹²³ Alsace, Basse-Normandie, Champagne-Ardennes, Limousin, Lorraine, Pays de la Loire, Picardie, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Mayotte.

¹²⁴ Date d'entrée en vigueur de cette disposition issue de la loi 2014-288 du 5 mars 2014.

¹²⁵ Six ministres étaient signataires pour l'Etat : la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, le ministre de l'économie, de l'industrie et du numérique, la ministre de la décentralisation et de la fonction publique, le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports.

luttant contre les stéréotypes sexistes »). En revanche il n'est pas mentionné dans la convention type annexée. Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles est chargé de déterminer les indicateurs de suivi de cet accord-cadre. Au niveau régional, le CREFOP est l'instance de concertation et de suivi de la mise en oeuvre du SPRO.

La loi NOTRe du 7 août 2015 prévoit l'élaboration par l'Etat et la Région d'une stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles (SCEOFP) et introduit la possibilité de délégation de compétence aux Régions volontaires, pour l'animation des opérateurs du service public de l'emploi, à l'exception de Pôle Emploi.

Dans le contexte des changements de majorités au sein des assemblées régionales et des réorganisations consécutives aux fusions de régions intervenues le 1^{er} janvier 2016, la mise en place du service public régional de l'orientation a pris du retard. De plus, des ruptures se sont produites dans l'animation des réseaux d'acteurs auparavant habitués à travailler sur le périmètre des anciennes régions.

La mission n'a pas été en mesure d'acquiescer une vision, ni rétrospective ni prospective, sur les conditions d'intégration de la thématique de mixité des métiers dans ces politiques publiques régionales. En Nouvelle Aquitaine comme en Normandie, les élues qu'elle a rencontrées n'avaient pas encore de visibilité sur ce sujet très spécifique.

En Normandie, dans le cadre de l'analyse des politiques des deux régions fusionnées, un travail sur le sujet de l'égalité femmes-hommes est engagé depuis septembre 2016. Par ailleurs le montage du service public régional de l'orientation est jugé très lourd et la question de la mixité ne pourra être une priorité. L'adoption du CPRDFOP pourrait intervenir en octobre 2017.

En Ile de France, la conception d'un nouveau portail de l'orientation est en cours, en vue d'une mise en service en septembre 2017. L'équipe en charge de ce projet intègre dans sa réflexion la lutte contre les stéréotypes et la vigilance nécessaire dans la conception des fiches métiers, textes, images, vidéos, etc.

*

* *

Comme le montrent les développements qui précèdent, la problématique centrale concernant la promotion de la mixité des métiers est bien celle de la volonté d'agir. Il n'y a pas ou très peu de demande sociale spontanée, et un détour par la réflexion est nécessaire pour prendre conscience de l'importance du sujet et de ses implications sociétales et économiques. Les logiques de reproduction sociale, de discrimination de genre ou de socialisation créent un environnement défavorable aux évolutions de comportement. Dès lors, une politique publique volontariste et constante est nécessaire, dont l'objectif premier devrait être d'amener tous les acteurs potentiels à naturellement promouvoir la mixité dans leurs périmètres d'intervention et leurs actions professionnelles au quotidien.

L'une des questions essentielles de l'efficacité d'une politique de promotion de la mixité est donc d'imaginer des processus et des outils pour permettre, par capillarité, que l'ensemble des acteurs agissent naturellement pour la mixité dans le cadre de leurs responsabilités.

4 DES ACTIONS TRES VARIEES MAIS QUI RESTENT TROP PONCTUELLES POUR PRODUIRE UN EFFET SYSTEMIQUE

4.1 Très variées, les actions mises en œuvre mobilisent de nombreux outils et s'adressent à des cibles multiples

4.1.1 Dans le cadre du système éducatif, des actions visant à modifier les représentations des équipes éducatives et des élèves

Dans le champ scolaire, il serait réducteur de s'en tenir aux actions spécifiques ciblées sur les processus d'orientation, correspondant à l'axe 3 de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif. Compte tenu du poids des normes culturelles, les actions qui répondent aux deux premiers axes (acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes, renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité) apparaissent tout aussi déterminantes pour autant qu'elles intègrent bien le repérage et la prise de recul vis-à-vis des stéréotypes sexués.

Il n'existe aucun état des lieux complets des actions mises en œuvre dans les académies, et les chargé.e.s de mission académiques peuvent ne pas être informé.e.s de toutes les actions conduites dans les établissements. Pour faire un bilan intermédiaire de la convention, la DGCS et la DGESCO ont toutefois réalisé un recensement fin 2015 des actions partenariales réalisées dans les académies ; celui-ci décompte 177 actions dont 70 ciblées sur la problématique de mixité des métiers (axe 3 et axes 1 et 3).

Tableau 12 : Actions partenariales recensées par la DGESCO et la DGCS

	Axe 1	Axes 1 et 2	Axes 1 et 3	Axe 2	Axe 3	Actions transversales
Nombre d'actions	28	10	25	29	45	40
Nombre d'académies concernées	27			15	20	16

Source : DGCS.

Ces actions visent dans leur grande majorité soit à former et sensibiliser les équipes éducatives, soit à sensibiliser les élèves, essentiellement des niveaux collèges et lycées pour faire évoluer leurs représentations sur les métiers.

On relève que seulement une dizaine d'actions ont ciblé les parents d'élèves.

Les développements qui suivent illustrent la diversité des actions, en s'appuyant sur un rapport récent du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes et sur des exemples fournis à la mission lors de ses déplacements.

4.1.1.1 Pour sensibiliser les acteurs de la communauté éducative

➤ La formation initiale

Depuis 2013 la culture de l'égalité entre les femmes et les hommes est explicitement intégrée dans la formation initiale des enseignant.e.s et conseiller.e.s d'éducation¹²⁶. Elle doit *a minima* prendre place dans le « tronc commun », enseignement d'une durée de 100 heures annuelles en moyenne, qui comprend aussi l'enseignement de la laïcité et la lutte contre les discriminations. L'évaluation récemment conduite par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes montre cependant que l'offre d'enseignement proposée par les écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE) est, dans les faits, très variable.

La formation initiale au sein des ESPE : principaux résultats quantitatifs du baromètre pour l'année 2014-2015

La moitié des ESPE répondantes (12 sur 24) considère avoir formé la totalité de leurs étudiant.e.s.

1 sur 3 déclare, en dépit de l'obligation légale, ne pas former la totalité de leurs étudiant.e.s : la part des étudiant.e.s formé.e.s varie alors entre 10 % et 68 %, soit moins de la moitié en moyenne (44%).

1 sur 2 propose un module dédié à la question de l'égalité filles-garçons.

Seul un tiers combine modules dédiés et intégrés.

Le volume horaire annoncé pour la formation est très variable d'une ESPE à l'autre : entre 2H et 57h annuelles en 2014-2015.

Source : *Rapport du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes n°2016-12-12-STER-025 : « Formation à l'égalité filles-garçons : Faire des personnels enseignants et d'éducation les moteurs de l'apprentissage et de l'expérience de l'égalité »*

En ce qui concerne les conseiller.e.s d'orientation psychologues, une enquête menée en mai 2016 par le Haut Conseil auprès des quatre centres de formation¹²⁷ atteste du souci de prise en compte de la thématique mais démontre aussi une grande hétérogénéité, seuls les centres de Lille et Paris ayant institué un module dédié à la thématique de l'égalité filles-garçons.

Pour les personnels d'encadrement, les modules optionnels désormais organisés dans le cadre de la formation initiale ne touchent encore qu'une minorité des futurs chef.fe.s d'établissement et inspecteur.trice.s.

➤ La formation continue

En matière de formation continue, les chargé.e.s de mission académiques égalité filles-garçons jouent un rôle important pour concevoir et faire inscrire des actions aux plans académiques de formation, qui s'adressent à tous les membres des équipes éducatives. Le Haut Conseil a exploité ces plans 2015-2016 dans 28 académies et relève que seules « 3 académies ne disposent pas de formation liées de près ou de loin à l'égalité filles-garçons » et que la durée moyenne des modules proposés correspond à une journée de formation (soit six heures). La DGESCO a décompté 16 626 journées stagiaires en 2014-2015 sur le volet « lutte contre les discriminations, égalité filles-garçons et laïcité », et 52 081 journées stagiaires en 2015-2016 sur le volet « valeurs de la République, lutte contre les discriminations et égalité filles-garçons »¹²⁸. De fait, le risque principal de ce type d'actions (formations non obligatoires) est de ne toucher que des professionnel.le.s déjà sensibilisé.e.s à la question. A cet égard, l'implication des chef.fe.s d'établissement, avec l'appui des corps d'inspection

¹²⁶ Arrêté du 27 août 2013 fixant le cadre national des formations dispensées au sein des masters « métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation »

¹²⁷ Universités d'Aix-Marseille, de Lille, de Rennes, et Cnam-Inetop.

¹²⁸ Source : rapport du Haut Conseil.

disciplinaires et vie scolaire, apparaît décisive pour favoriser une appétence des enseignant.e.s sur cette thématique.

Les événements des années 2014-2016 ont mobilisé les acteurs du système éducatif sur de nombreux sujets sociétaux. Cette période n'est donc pas favorable à l'engagement sur des thématiques qui nécessitent des actions de long terme avec l'ensemble de la chaîne éducative, y compris les parents.

L'exemple de l'académie de Paris peut illustrer cette difficulté, ainsi qu'une stratégie pour la surmonter.

Susciter l'intérêt pour les formations sur le thème de l'égalité filles-garçons : l'exemple de l'académie de Paris

En 2014-2015, la chargée de mission égalité filles-garçons nouvellement nommée a constaté qu'il n'y avait aucun inscrit aux stages transversaux égalité filles-garçons du plan d'académie. Cela tenait au manque de candidats mais aussi au refus de chef.fe.s d'établissements de libérer, pour des formations jugées non prioritaires, les professeur.e.s qui devaient déjà suivre les formations concernant la réforme du collège.

Cherchant comment susciter l'intérêt pour ce thème, elle est partie de la question des incivilités d'ordre sexiste, qui est celle qui préoccupe actuellement le plus les chef.fe.s d'établissements et enseignant.e.s.

Ayant convaincu une vingtaine d'enseignant.e.s de participer à un groupe académique de professeurs « ressources », des projets sur ce thème spécifique ont été initiés dans leurs établissements. Puis une action de formation sur le harcèlement cyber-sexiste a été conçue à destination des élèves délégué.e.s de classes des collèges, animée en collaboration notamment avec le centre Hubertine Auclert et des professeur.e.s ressources qui présentent les actions déjà réalisées. Les chef.fe.s d'établissement de l'académie ont été invités à inscrire les volontaires, ce qui a rassemblé 150 participant.e.s en 2015/2016 et plus de 280 pour la formation prévue en 2016/2017¹²⁹, obligeant à dédoubler la formation.

Ce succès auprès des délégué.e.s de classe se répercute sur leurs professeur.e.s puisque en 2016-2017, tous les stages transversaux du plan académique de formation sont remplis et deux doivent même être dédoublés (représentations sexuées et orientation scolaires / cyber-sexisme). Une cinquantaine de professeur.e.s sont concerné.e.s.

Les démarches consistant à intégrer le thème de l'égalité filles-garçons dans les enseignements « cœur de métier » paraissent particulièrement pertinentes, car de nature à impliquer les enseignant.e.s et à faciliter un transfert effectif dans les pratiques de classe. Ainsi, à Paris, des modules « égalité » ont été intégrés dans des stages disciplinaires (ex : un module « *esprit critique et lutte contre les stéréotypes* » dans un stage pour les professeur.e.s de lettres et documentation). A Bordeaux, la chargée de mission égalité intervient dans les formations des formateurs qui vont animer les actions de formation des équipes éducatives aux nouveaux parcours pédagogiques, non seulement le parcours Avenir, mais aussi le parcours Citoyen, le parcours d'éducation artistique et culturelle et le parcours Santé.

► La mise à disposition d'outils

La DGESCO a mis en place en novembre 2014 une plateforme de ressources sur 'Canopé' (www.reseau-canope.fr) pour aider les enseignant.e.s à aborder l'égalité femmes-hommes. Ces ressources peuvent être complétées par des initiatives des chargé.e.s de mission égalité filles-garçons ; ainsi à Bordeaux, le site académique propose une malette pédagogique composée d'outils pratiques, tels que des textes dont l'enseignant.e peut se saisir pour faire réfléchir les élèves, des idées de films qui peuvent susciter débat, des fiches pédagogiques avec un déroulé complet.

¹²⁹ Pour environ 150 collèges dans l'académie.

Le site chlorophil.fr propose aussi des ressources aux professionnel.le.s de l'enseignement agricole, dans les rubriques orientation et égalité filles-garçons, ainsi qu'un lien avec le réseau Canopé.

4.1.1.2 Pour transmettre aux élèves une culture de l'égalité filles-garçons et lutter contre les stéréotypes de sexe

Ces actions peuvent prendre des formes extrêmement variées : débats à partir de films, publicités ou textes, interventions de personnes extérieures à la classe, création d'affiches ou de vidéos, organisation de concours et trophées, etc.

A titre d'exemple, depuis 2013, les CIDFF de Dordogne et des Landes organisent des journées de sensibilisation aux discriminations (plus particulièrement liées au sexe et à l'origine) au cours desquelles le rôle des représentations et des stéréotypes est abordé.

Des journées de sensibilisation organisées par les CIDFF de Dordogne et des Landes

Ce projet de sensibilisation et de « lutte contre les discriminations à l'orientation », soutenu par le Conseil régional, la DRJSCS, le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et l'URCIDFF, fait suite à une action du CIDFF Dordogne-Bergerac¹³⁰. Cette action, généralisée à l'Aquitaine en 2015, questionne les choix d'orientations scolaires des élèves de 4^{ème} et s'adresse à la fois aux collégiens et aux équipes éducatives, avec deux interventions en parallèle le même jour.

Deux journées d'animation espacées dans le temps sont organisées dans chaque établissement concerné. Ces deux journées sont « banalisées » à l'initiative du chef d'établissement. Leur espacement dans le temps permet, après une première journée en partie théorique, de travailler dans un second temps avec plus de recul sur les pratiques notamment professionnelles.

Plus précisément, en ce qui concerne les élèves, le premier jour est consacré à une sensibilisation aux discriminations et aux représentations sur les métiers afin de « réfléchir aux conséquences sur l'avenir de chacun ». Au cours de cette journée, travail individuel et en groupe sont alternés. Grâce à la pluralité des intervenants¹³¹, la seconde journée traite des autres formes de discrimination et amène à réfléchir sur ce qu'elles ont de commun dans leurs mécanismes de mise en œuvre. Le travail se fonde sur un panel diversifié de supports pédagogiques (par exemple des jeux de rôle), l'objectif étant de faire prendre conscience aux élèves de l'influence du groupe. Un théâtre-forum clôture ces deux journées par l'interprétation d'une succession de saynètes en invitant des élèves à s'y impliquer.

Pour les personnels des établissements et les parents d'élèves volontaires, le travail s'articule autour de trois points concernant les discriminations, les représentations, et leurs conséquences sur les individus.

En termes de public bénéficiaire, la Dordogne a été la première à mettre en œuvre cette action durant deux ans, dans 4 établissements : elle a concerné au total 482 élèves et environ 110 membres des équipes éducatives. Dans les Landes, quatre établissements ont été concernés soit 493 élèves et environ 55 adultes.

Sur la question des manuels scolaires, le ministère a signé en octobre 2015 une convention de partenariat avec le Centre Hubertine Auclert, centre de ressources d'Ile de France, pour l'égalité femmes-hommes, et lui assure « un soutien financier pour des actions visant notamment à former les personnels à la question de la représentation des femmes et des hommes, du masculin et du féminin dans les supports pédagogiques ». Le ministère a également engagé en direction du Syndicat national des éditeurs une démarche visant, dans le respect du principe de liberté éditoriale, à faire connaître aux auteurs les principales pistes permettant de faire des manuels des outils au service de l'égalité entre les femmes et les hommes. À l'issue d'échanges préalables, un document d'orientation a été

¹³⁰ Mené au CFA de la Brie en 2012 sur les orientations scolaires et professionnelles.

¹³¹ Notamment des représentants de l'Éducation nationale (inspecteurs, principaux de collège, réseau Canopé), mission locales, Pôle-emploi, cap emploi, MDPH, ligue des droits de l'homme, planning familial, inspecteurs du travail ...

adressé au syndicat national des éditeurs et sera mis plus largement à disposition de l'ensemble des personnels.

4.1.1.3 Pour faire évoluer les représentations des jeunes quant aux possibilités d'orientation professionnelle

En matière d'orientation, un important travail de forme et de fond a été conduit par l'Onisep depuis une dizaine d'années afin d'intégrer la question de la mixité. Alors qu'en 1976, la documentation de l'Onisep comprenait deux brochures distinctes « métiers pour les filles » et « métiers pour les garçons », les fiches métiers et en particulier les noms des métiers présentés ont été retravaillés afin de présenter systématiquement le féminin et le masculin (par exemple : « conducteur / conductrice de train »).

Suite à la convention interministérielle de février 2013, un site « objectif égalité » a été lancé mais a dû être fermé en raison du peu d'intérêt qu'il suscitait selon la Direction régionale de l'Onisep de Rouen. Inversement, l'intégration de la question mixité dans les contenus du site principal générerait des records de visite depuis 2013 (par exemple les vidéos de garçons infirmiers ou aides à domicile). L'Onisep réalise également des séquences pédagogiques pour les enseignant.e.s dans le cadre du parcours Avenir sous forme de fiches d'animation (« *des métiers majoritairement féminins? Des métiers majoritairement masculins?* », « *Les femmes et les hommes dans les secteurs du BTP, de la santé et du social* »,...) qui présentent des déroulés types de plusieurs séances et offrent des supports (quizz, textes). Les directions régionales s'impliquent également dans la création et la diffusions d'outils (par exemple, en Normandie, réalisation, en partenariat avec les branches professionnelles, de dossiers thématiques comportant des entretiens filmés entre professionnelles et élèves (métallurgie, BTP, agriculture)) mais également l'organisation de journées de sensibilisation et de concours (industriElles, prix de la vocation scientifique et technique).

De nombreux acteurs interviennent en milieu scolaire sur la question de la représentation des métiers : associations (FACE, « Elles bougent »¹³², « Femmes ici et ailleurs »¹³³,...), établissements publics (Universciences¹³⁴), entreprises (SNCF, Orange, PSA, Casino...), fédérations professionnelles (Capeb, UIMM, Syntec...) et, en ancrant leur intervention dans leur domaine de compétence respectif, participent à la meilleure connaissance des métiers.

Pour mener à bien ces programmes de sensibilisation, les acteurs s'appuient sur des financements européens, à l'image du projet « Hypatia » financé par le programme Horizon 2020 de l'Union européenne.

¹³² Association dont le but est de faire découvrir les métiers d'ingénieures et de techniciennes. Elle propose des rencontres avec des marraines des entreprises adhérentes pour témoigner de leur activité professionnelle. L'association accompagne la mise en place de clubs « Elles bougent » dans les collèges et les lycées.

¹³³ L'association « Femmes ici et ailleurs », fondée en 2003 a pour but de « *faire connaître celles qui, à leur niveau, écrivent l'Histoire de notre temps* ». Elle mène des actions culturelles, informatives et s'appuie notamment sur des expositions muséales ou pédagogiques, des conférences, des rencontres avec les élèves... (source : www.femmesicietailleursmag.com/association).

¹³⁴ Créé par décret le 3 décembre 2009, l'Établissement public du Palais de la découverte et de la Cité des sciences et de l'industrie, également dénommé Universcience à partir janvier 2010, est un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC), placé sous la double tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et du ministère de la Culture et de la Communication.

Le projet européen « Hypatia » porté en France par Universcience

Partant du constat qu'en Europe seulement 33 % des chercheur.euse.s sont des femmes, ce chiffre s'établissant à seulement 27 % en France, Universcience, établissement public de diffusion de la culture scientifique réunissant la cité des sciences et de l'industrie et le palais de la découverte, participe avec 19 autres partenaires au projet européen « Hypatia ». Lancé en 2016 pour une durée de trois ans, ce projet a pour ambition d'encourager les adolescent.e.s, de 13 à 18 ans, à s'orienter davantage vers les filières scientifiques, technologiques, mathématiques et d'ingénierie (STEM). Les actions proposées se répartissent en trois grandes catégories :

- La mise en place d'une boîte à outils en ligne pour sensibiliser les adolescent.e.s : composée de quinze activités - ateliers, manipulations, scénarios de débats, vidéos, speed dating, jeux de cartes, rencontres avec des scientifiques ou des professionnel.le.s - conçue pour les adolescent.e.s. Ces activités sont proposées aux établissements scolaires, musées, institutions de recherche ou entreprises. et seront accompagnées de recommandations pour une meilleure inclusivité du point de vue du sexe et du genre.
- Le déploiement d'une campagne de communication à destination des jeunes : sous le titre « *Expect Everything* » une large campagne a été lancée à l'échelle européenne en direction des jeunes avec l'objectif d'éveiller leur intérêt pour les carrières STEM. Cette campagne reprend les arguments de la campagne de la Commission européenne « *La science c'est aussi l'affaire des filles* », en s'adressant aux adolescent.e.s et en les invitant à « *tout espérer des sciences* ». Cette campagne mobilise les adolescent.e.s sur les réseaux sociaux, les invite à participer à des événements et activités organisés dans les quatorze pays dans lesquels est créé un groupe des parties prenantes, à apprendre des faits scientifiques surprenants, à rencontrer des chercheurs et des chercheuses et à découvrir ces professions.
- L'animation d'un site Internet à destination des professionnel.le.s : le site *hypatiaproject.eu* dédié aux enseignant.e.s, chef.fe.s d'établissement, musées, entreprises et chercheurs et chercheuses propose des outils et activités permettant aux différentes parties prenantes d'enseigner et de communiquer les sciences et les technologies de manière plus inclusive du point de vue du genre afin de respecter l'égalité entre les sexes et de favoriser un plus grand équilibre entre les sexes dans les professions scientifiques et technologiques. Par ailleurs, le site Internet présente des informations clés sur le projet, les événements en cours et les grandes étapes, complété en cela par d'autres outils de diffusion tels que les réseaux sociaux et les *newsletters*.

Source : *Universcience*

Autre exemple, dans le cadre des « territoires d'excellence », l'entreprise COSEA¹³⁵, filiale du groupe VINCI, en partenariat avec le CIDFF de Poitou-Charentes, a mené sur trois années un ensemble d'actions de nature différente touchant à la fois les élèves et le personnel éducatif.

¹³⁵ COSEA est la société de construction en charge des travaux de la ligne à grande vitesse entre Paris et Bordeaux.

Les actions de sensibilisation dans le cadre du chantier de la ligne à grande vitesse Poitiers-Bordeaux

En relation avec les chef.fe.s d'établissements et le SAIO, sept collèges situés à proximité du chantier de la ligne à grande vitesse sur lequel oeuvrait COSEA ont été ciblés afin d'y mener des actions de sensibilisation des collégiens de 4^{ème} et de 3^{ème}. L'action à destination des élèves se déroulait initialement en trois temps (un quiz permettant aux élèves de réfléchir aux questions d'orientation, un film réalisé par COSEA, et un débat) mais a connu des évolutions et des ajustements du fait des bilans réalisés chaque année. A partir de la troisième année, COSEA a organisé des visites de chantiers et de laboratoires situés à proximité des établissements, en programmant des interventions de ses salariées (ingénieures, responsables environnementales, conductrices d'engins, géomaticiennes, laborantines,...). Cette phase de visite s'insérait entre deux interventions en classe : une première ayant vocation à présenter et discuter de la problématique et une dernière permettant de capitaliser sur les deux temps précédents.

L'inscription de l'action sur trois ans a ainsi permis de l'adapter et de traiter certaines des difficultés et des freins rencontrés. En particulier, selon les bilans transmis à la mission, il est apparu nécessaire de travailler très en amont avec les enseignant.e.s et les personnels concernés afin de « *vérifier que ceux-ci sont bien d'accord avec les objectifs présentés dans les circulaires notamment celles concernant la diversification des métiers* ». En effet, la première année « *un certain nombre de professionnels en situation de sensibilisation se sont montrés très critiques et ne semblaient pas disposés à coopérer* ».

In fine, l'action a permis de toucher 711 élèves sur trois ans. En partenariat avec le rectorat, des *serious games* et des visites et présentations des métiers du bâtiment aux CIO ont également été réalisés tout comme des actions de sensibilisation des professionnel.le.s qui ont touché 56 professeur.e.s et COP malgré des difficultés à mobiliser avérées.

Il était prévu une évaluation par un suivi de cohorte des élèves ayant participé à l'action, qui ne semble pas avoir été réalisée.

Il existe aussi des actions pérennes comme celles de la CAPEB qui réalise des actions de promotion de la mixité dans les écoles et les collèges. Ces actions sont anciennes et étaient déjà conduites avant d'être intégrées au plan mixité du bâtiment.

Les actions conduites par la CAPEB

Deux dispositifs méritent d'être mentionnés : celui des artisans messagers et le concours « *conjuguez les métiers du bâtiment au féminin* ».

Les artisans messagers sont une centaine d'artisans bénévoles, actifs ou retraités, qui ont pour mission de sensibiliser les jeunes filles et les jeunes garçons aux métiers du bâtiment. L'action en elle-même consiste à faire construire par des élèves d'école primaire et de collège (du CM1 à la 3^{ème}, avec l'aide des artisans, la maquette d'une maison (d'environ 2 mètres de côté) afin de présenter l'ensemble des métiers impliqués (charpente, électricité,...) en travaillant sur de véritables matériaux. Selon la Capeb, l'action permet de toucher 15 000 élèves par an.

En ce qui concerne le concours « *conjuguez les métiers du bâtiment au féminin* », celui-ci est dans sa 11^{ème} édition et s'adresse aux collégiens et collégiennes. Il était initialement destiné aux classes de 3^{ème} mais a été ouvert en 2015 aux élèves de 5^{ème} et 4^{ème}. En 2015, 42 classes y ont pris part. En dix ans, 2 500 élèves ont été impliqués et ont produit environ 200 projets. Le concours permet d'inciter les jeunes à aller à la rencontre de femmes travaillant dans les métiers techniques du bâtiment (les projets déposés par chaque classe participante doivent comprendre des photographies des femmes rencontrées accomplissant un geste technique dans l'exercice de leur activité) et de découvrir les métiers et les filières de formation correspondantes.

Dans le champ de l'enseignement scolaire, le parcours Avenir, mis en place de la classe de sixième à la classe de terminale à partir de la rentrée 2015¹³⁶ doit permettre d'améliorer « *la réussite scolaire grâce à une prise de conscience des enjeux d'une orientation réfléchie et choisie, dégagée des*

¹³⁶ Le référentiel a été publié au journal officiel le 1^{er} juillet 2015.

stéréotypes sociaux et de genre » d'une part, et de favoriser « *une représentation équilibrée des filles et des garçons, des femmes et des hommes au sein des filières de formation et des métiers* » d'autre part. La vocation du parcours Avenir est d'insuffler des éléments d'orientation dans l'ensemble du parcours de l'élève et en particulier dans les enseignements disciplinaires. Le parcours Avenir est en cours de déploiement et l'évaluation de l'intégration effective des enjeux de la mixité ne peut dès lors pas être réalisée. Il peut toutefois constituer un levier important, et ce dès la phase de définition. Dans le rectorat de Rouen, afin de mettre en place ce nouveau Parcours, quatorze formations sont prévues au plan académique de formation pour les proviseur.e.s et enseignant.e.s, (soit au total 800 personnes ciblées) dans lesquelles la question de la mixité devrait être abordée.

Dans l'enseignement agricole, un projet interrégional visant à accompagner les filles minoritaires de genre dans leur formation, depuis l'accueil dans l'établissement jusqu'à leur premier emploi, a été conduit en 2009-2012 (projet filagri) dans huit régions¹³⁷; 86 établissements ont participé et 30 projets en établissements ont été mis en place. En 2013-2014 et 2014-2015 a été mis en place le projet GAIA (Gérer l'Accompagnement Individuel des Apprenants) qui a pour but de développer la motivation des élèves en les rendant « *acteurs de leur parcours scolaire et professionnel en donnant du sens à leur présence dans l'établissement par le biais d'une réflexion autour des processus et des compétences en jeu au moment de l'orientation* ». Le projet fait écho au projet stratégique national de l'enseignement agricole prévu par la loi d'avenir de l'agriculture d'octobre 2014 qui vise à développer une orientation positive¹³⁸, insérer l'enseignement agricole dans le service public de l'orientation et renforcer l'accompagnement du projet personnel et professionnel pour l'ensemble des apprenants en favorisant l'insertion scolaire et sociale, l'égalité des chances et l'accueil et la réussite des personnes en situation de handicap. Le projet GAIA s'articule autour de quatre temps : un état des lieux des outils et des dispositifs existants, un diagnostic (questionnaires et entretiens individuels avec les élèves, les professeurs et les parents), la mise en place d'actions décidées par les établissements et un travail sur les compétences acquises par les jeunes et les équipes dans le cadre du projet. Le projet GAIA concerne, en 2015, 25 établissements situés dans 15 des ex-régions¹³⁹.

4.1.2 Des actions variées vis-à-vis des adultes en recherche d'un emploi ou d'une réorientation professionnelle

4.1.2.1 La formation des agents de Pôle emploi

Afin de répondre à l'objectif de « *former les équipes de Pôle Emploi pour intégrer la mixité dans leurs pratiques professionnelles* » prévu par l'accord-cadre en faveur de l'égalité professionnelle mentionné *supra*, un travail d'ingénierie a été réalisé avec des déléguées aux droits des femmes et à l'égalité et des formateurs et formatrices de Pôle emploi. Ainsi, depuis septembre 2014, les agents de Pôle emploi disposent d'un module de formation de deux journées (une journée d'apports théoriques et une journée d'échange de pratiques).

En dépit d'évaluations positives, les conseiller.e.s restent peu nombreux à suivre cette formation. En 2014, 6 sessions ont permis de former 57 personnes ; en 2015, 15 sessions de formation ont été organisées pour 164 conseiller.e.s sur les centres interrégionaux du Mans, de Lyon, de la Réunion-

¹³⁷Basse-Normandie, Haute-Normandie, Champagne-Ardenne, Aquitaine, Corse, Bretagne, Poitou- Charente, La Guadeloupe.

¹³⁸L'article L. 811-1 du code rural et de la pêche maritime dispose que « *l'enseignement et la formation professionnelle publics aux métiers de l'agriculture, de la forêt, de la nature et des territoires [...] participent également à la lutte contre les stéréotypes sexuels* ».

¹³⁹ L'enseignement agricole relève de 813 établissements dont 598 privés et 215 publics.

Mayotte et de la Martinique-Guadeloupe. Cette formation souffre de la concurrence de formations prioritaires touchant au cœur de métier et nécessaires à l'adaptation des agents aux évolutions de leur métier (services numérique, conseillers « entreprise », mise en place du conseil en évolution professionnelle, ...). Cependant, de nouvelles directions régionales ont prévu de la mettre en place en 2017, en particulier la direction régionale d'Ile de France qui prévoit de former un à deux collaborateurs de chaque agence locale.

La formation « renforcer l'égalité professionnelle et accompagner la mixité des emplois » : quel impact pour les conseiller.e.s de Pôle Emploi ?

- Synthèse des témoignages et du focus groupe -

Les onze conseiller.e.s interrogé.e.s jugent tous la proposition de formation positive : ils reconnaissent que les stéréotypes influencent leur activité quotidienne et qu'il est essentiel de travailler à l'adoption de postures plus neutres face aux demandeurs d'emploi et aux entreprises. Plusieurs conseiller.e.s relient la formation à un enjeu plus général de lutte contre les pratiques de discrimination à l'emploi, les stéréotypes sexuels complétant la liste d'autres stéréotypes identifiés (stéréotypes liés aux origines, à l'âge, au statut social...).

Pour les participant.e.s, l'apport principal de la formation a été de renforcer les connaissances générales sur la question des stéréotypes de sexe. Si la plupart indiquent avoir appris, voire pris conscience du poids des stéréotypes, ils ou elles ne considèrent cependant pas que leurs pratiques aient réellement changé, la formation s'apparentant plus à une action de sensibilisation que de mise en œuvre de solutions concrètes.

Si pour certain.e.s participant.e.s rien n'a pu être mis en œuvre suite à la formation (changement d'organisation interne au sein de l'agence, mutation...), pour d'autres, trois types d'actions ont pu être entreprises de retour en agence : la sensibilisation de demandeurs d'emploi sur la question de la mixité des métiers (une conseillère ayant par exemple organisé une réunion d'information collective avec des jeunes), la mobilisation d'acteurs et de dispositifs au niveau du territoire (prise de contact avec des associations spécialisées, recherche de dispositifs dédiés...) et la promotion plus générale de l'égalité et de la mixité auprès du réseau régional (une conseillère étant devenue référente sur son territoire).

De manière générale, les conseiller.e.s sont favorables à ce que cette formation puisse être généralisée (certain.e.s proposent de la rendre obligatoire), étendue aux managers et aux cadres intermédiaires, et accompagnée d'un volet plus pratique permettant de donner à voir les bonnes pratiques. Ils regrettent que la création d'outils en direction des demandeurs d'emploi, des chef.fe.s d'entreprises et des organismes de formation n'ait pas été davantage poussée. Certain.e.s plaident pour une traduction plus forte de ces questions dans les dispositifs de Pôle Emploi, à l'image de la période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) qui représente un levier efficace pour déconstruire les stéréotypes. Plusieurs conseiller.e.s appellent enfin à une plus grande mobilisation du réseau régional de Pôle Emploi et à une meilleure intégration des thématiques « mixité » et « égalité » dans les parcours de formation des équipes dédiées et plus particulièrement dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (CEP).

Source : *SGMAP sur la base des témoignages d'agents d'agences Pôle Emploi de Normandie et de la Réunion et l'animation d'un focus groupe de conseillers au siège de Pôle Emploi.*

4.1.2.2 Des actions ciblées de formation ou recrutement

Le public adulte fait l'objet d'actions sous l'impulsion des entreprises notamment lorsque ces dernières éprouvent des difficultés de recrutement (ce qui irait dans le sens des arguments développés en 2.2.4.2 et des liens potentiels entre mixité et appariement sur marché de l'emploi) mais les sources de motivation peuvent être multiples. Les cibles privilégiées sont les personnes en reconversion ou demandeuses d'emploi, qui peuvent être plus ouvertes à des évolutions professionnelles ne correspondant pas aux représentations classiques, dès lors que la reconversion peut se faire à l'aide de formations relativement courtes.

A titre d'exemple, (et outre le cas du recrutement de femmes lors de l'Euro 2016), en Poitou-Charentes, l'entreprise COSEA, déjà mentionnée au point précédent, a mené une action de recrutement spécifique sur le chantier de la ligne LGV.

Le recrutement de femmes sur le chantier de la LGV

Pour les besoins du chantier, l'entreprise a amené 6 500 salarié.e.s et a embauché sur place et formé 1 500 personnes dont 13 % de femmes dans des métiers techniques où la proportion au niveau national se situe généralement entre 3 % et 4 %. Avec l'aide de Pôle emploi et des missions locales, COSEA a organisé des forums, des présentations des métiers et des visites de chantiers¹⁴⁰. 4 500 personnes ont été rencontrées et l'ensemble des présentations et visites visaient non seulement à faire connaître les métiers pour lesquels COSEA recrutait mais également déconstruire les représentations fausses qui pouvaient en être faites¹⁴¹. Les personnes retenues ont ensuite été formées sur neuf plateformes de formation entre Tour et Bordeaux (pour la conduite d'engins de chantier, six semaines de formation théorique et quatre semaines de pratique). Toute personne réussissant la formation était assurée d'être embauchée sur le chantier LGV pendant une durée de 18 mois. Les trois quarts des personnes retenues étaient inactives voire particulièrement éloignées du marché de l'emploi. En phase de redéploiement, COSEA en partenariat avec Pôle emploi a accompagné les personnes ne souhaitant pas de mobilité géographique vers des emplois dans la filière agricole ou dans les métiers de l'environnement.

En Gironde, afin de favoriser l'entrée des femmes dans des métiers traditionnellement occupés par des hommes, le CIDFF a mis en place depuis trois ans (2014-2015-2016) une action impliquant chaque année une quinzaine de femmes.

¹⁴⁰ Au vu du nombre de recrutements souhaités (1 500), l'action a nécessité une logistique d'envergure, des cars entiers ayant notamment été affrétés pour transporter les candidats et candidates lors des visites.

¹⁴¹ En effet, depuis 40 ans, les technologies et les conditions de travail ont fortement évolué (les marteaux-piqueurs sont désormais pourvus de dispositifs antivibrations, les cabines des engins sont propres, confortables et les manipulations et le pilotage très automatisés,... le port de charges lourdes est quasi-inexistant si ce n'est pour la mise en place et l'entretien des rails). Par ailleurs, selon COSEA, les rémunérations sont plus attractives que ce que les personnes imaginent *a priori*.

L'action du CIDFF de Gironde pour accompagner des femmes vers les secteurs du BTP, transport et logistique, industrie, environnement et gestion des déchets

Cette action, conventionnée et financée par le Conseil régional, vise à faire découvrir ces secteurs d'activité à des femmes en reconversion professionnelle, valider un projet professionnel dans l'un de ces secteurs, et préparer l'intégration de ce secteur via la mise en place d'une formation. Le recrutement des participantes est réalisé en partenariat notamment avec les agences Pôles emploi de Bordeaux, les PLIE, les missions locales, les centres de formation des secteurs visés (Afp, MPS, AFT-IFTIM,...). Chaque année, environ 45 femmes se présentent ainsi à l'information collective organisée au cours de laquelle le CIDFF et des représentants des secteurs concernés (AFT, AFL, Veolia Propreté) interviennent. In fine, un peu moins de 15 femmes (13 en 2016) âgées de 20 à 55 ans ont intégré l'action, qui dure 4 mois et peut être décomposée en trois temps:

- un module de positionnement (30h) : travail sur les attentes et les projets professionnels, d'une part, et sur la représentation de la place des hommes et des femmes dans la société, d'autre part ;
- un module de découverte des secteurs : recherche documentaire, visites de sites, d'entreprises de centres de formation et intervention de professionnelles. Une semaine étant consacrée à la découverte d'un secteur donné ;
- deux périodes de stage en entreprise de deux semaines chacune, afin de retenir dans un second temps le secteur ou les métiers que la stagiaire souhaite découvrir plus en profondeur.

En parallèle des modules de « mobilité » (préparation au passage du permis de conduire) et de remise à niveau sur les savoirs de base sont organisés.

La recherche de stage et l'insertion dans l'entreprise¹⁴² sont facilitées par le partenariat mis en place en amont avec les entreprises des différents secteurs et la mise en place de comités techniques de l'action avec ces dernières (Keolis, Veolia, SNCF, etc.).

Les freins à lever sont nombreux, si bien que les efforts à déployer pour accompagner une ou quelques dizaines de personnes apparaissent souvent comme particulièrement importants au regard des résultats produits. Par ailleurs, outre le ciblage d'un public adulte demandeur d'emploi et la mise en œuvre de formations courtes permettant de se projeter plus facilement dans de nouvelles fonctions, ces actions ont en commun la nécessaire mobilisation des entreprises, tant pour le recrutement que pour l'intégration au sein de l'entreprise.

La méthode de recrutement par simulation (MRS) de Pôle emploi peut aussi favoriser le passage vers un nouveau métier. La MRS permet d'élargir les recherches de candidats en privilégiant le repérage des capacités nécessaires au poste de travail proposé, avec des exercices créés sur mesure¹⁴³. Elle est utilisée sur une centaine de plates-formes sur tout le territoire.

La méthode peut conduire à orienter les demandeurs d'emploi vers des fonctions auxquelles ils ou elles n'avaient pas pensé¹⁴⁴. Bien que la création de tests sur mesure puisse laisser penser que la méthode ne peut être utilisée que pour des recrutements d'une certaine envergure, l'exemple de l'Aquitaine montre que cette dernière peut également servir pour des recrutements plus modestes dans la mesure où, avec 15 ans de recul, Pôle emploi dispose de batteries de tests utilisables pour évaluer de nombreuses situations et aptitudes. Cette méthode a été notamment utilisée par la maison Johannes Boubée, en charge de la production, du stockage et de l'organisation de la filière vin et spiritueux de Carrefour. Toutefois, parce que les métiers correspondants attirent plus souvent les hommes que les femmes, l'originalité de ce recrutement est d'avoir demandé à Pôle emploi de

¹⁴² Qui n'est pas toujours aisée comme en témoigne l'exemple cité à la mission de la voiture d'une stagiaire dont les pneus ont été crevés.

¹⁴³ En 2007, la méthode de recrutement par simulation s'est vue décerner un label par la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité), dans le cadre de l'année européenne de l'égalité des chances pour tous.

¹⁴⁴ Par exemple, dans le cas des chantiers navals, les recrutements par MRS ont montré que les femmes étaient aptes à exercer les métiers correspondants.

s'assurer que la population passant les tests était composée à 50 % de femmes. En effet, même si la MRS tente de dépasser les représentations sociales en se fondant sur des exercices, elle est très dépendante du « sourcing » des candidats à l'origine qui nécessite donc un effort et qui, mis à part cet exemple donné à la mission, ne semble pas toujours pensé.

En Normandie, Pôle emploi en partenariat avec Renault – qui souhaite féminiser ses nouveaux recrutements en passant de 30 % de femmes en 2015 à 50 % en 2017 – a mis en place un processus de repérage des femmes issues des quartiers prioritaires de la politique de la ville intéressées par les métiers de la mécanique, de l'usinage et de la production industrielle. Cette action qui a concerné en 2016 une vingtaine de femmes s'articule autour de :

- visites découvertes de l'entreprise Renault réalisées avec des salariées de l'usine de Cléon avec proposition de MRS pour mettre en valeur les habiletés,
- propositions d'une pré-qualification aux métiers de l'industrie (financée par le Conseil régional), d'une qualification via un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage (CAP Conduite Installation de Production dispensé par le Gréta) ou d'un recrutement.

On peut citer aussi Capgemini, qui recrute principalement à la sortie des écoles d'ingénieurs et des universités et se heurte à la faible féminisation des filières informatiques. Depuis deux ans, avec l'aide de Pôle emploi, Capgemini a mis en place des POEI en nombre (préparations opérationnelles à l'emploi associées à une offre d'emploi¹⁴⁵) afin de recruter des personnes diplômées dans un domaine autre (biologie par exemple). Les promotions représentent une vingtaine de stagiaires et, depuis 2015, 155 personnes ont été formées (hommes et femmes). Dernièrement, Capgemini a décidé de recruter une « promotion de filles » composée de 13 candidates. Cette action devrait être renouvelée en 2017.

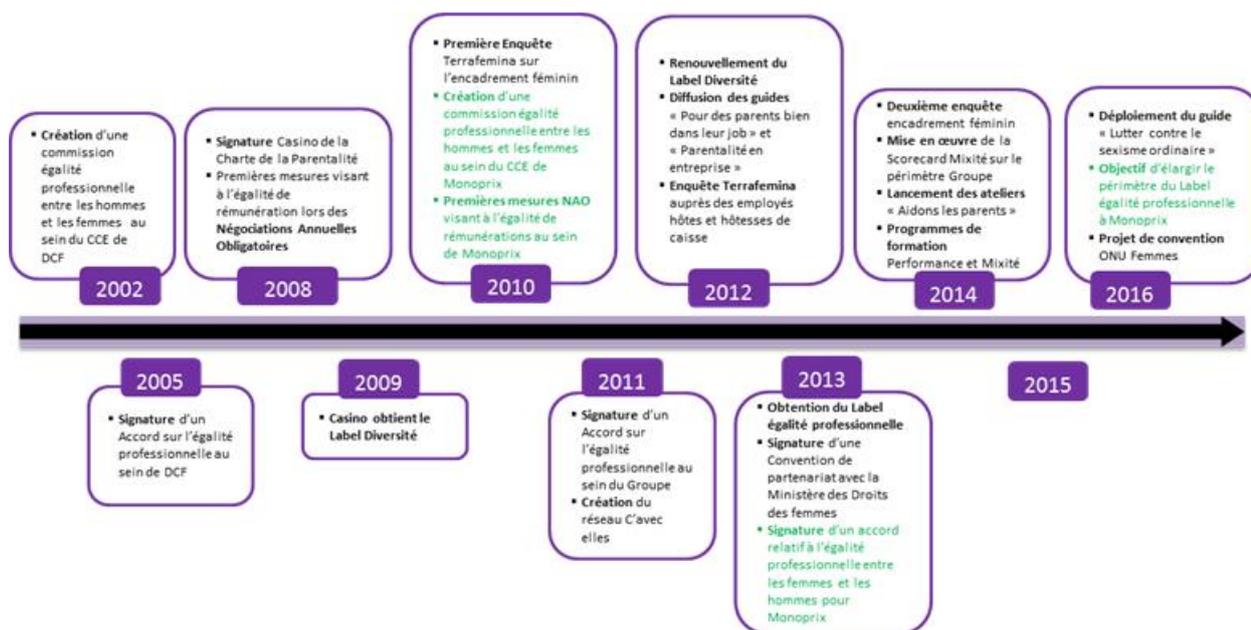
Dans le même esprit, Capgemini a créé en 2011 avec l'université Paris XIII un parcours de formation d'un an en alternance afin de recruter des étudiant.e.s issues de filières scientifiques à l'université autres que l'informatique. Capgemini s'engage à recruter ces étudiant.e.s en CDI (un peu moins de 20 par an). Dans les deux cas, il est nécessaire de convaincre les étudiants et étudiantes d'aller au-delà des représentations qu'ils peuvent avoir sur les métiers, c'est pourquoi sont ciblées des personnes qualifiées qui éprouvent des difficultés à trouver un emploi et leur sont proposées des conditions attractives en termes de contrat (CDI) et de rémunération.

4.1.3 Des démarches intégrées et cohérentes de certaines grandes entreprises

Certaines grandes entreprises affichent des démarches cohérentes qui s'inscrivent dans la durée. Afin d'avoir un impact systémique au niveau de l'entreprise, ces dernières mobilisent l'ensemble des leviers à leur disposition, voire assument une forme d'obligation à adhérer aux orientations définies dans ce cadre qui deviennent alors « la norme » au sein de l'entreprise.

La politique de la diversité du groupe Casino constitue un exemple d'une telle démarche. Cette politique a été initiée il y a plus de 20 ans (1993) et couvre toutes les formes d'inégalités et discriminations. La mixité est ainsi prise en compte dans la thématique plus vaste de la diversité qui intègre également des questions telles que celle du « plafond de verre ». La base de la politique du groupe en matière d'égalité professionnelle est la signature des accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec les partenaires sociaux en 2005 puis en 2011.

¹⁴⁵ Actions de formation qui permettent à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois.



Source : *Groupe Casino.*

Ce dernier accord témoigne du souhait de donner une orientation plus forte aux questions d'égalité et avance comme objectif l'obtention du label égalité dans les 5 ans. La candidature à ce label semble avoir permis de structurer la démarche du groupe et a donné lieu à des plans d'action construits au niveau du groupe, chaque unité opérationnelle devant décliner ensuite les objectifs en les adaptant éventuellement à ses spécificités et son contexte. Ces plans d'actions sont contraignants et il n'est pas possible pour les unités opérationnelles de choisir ce qu'elles feront ou non. En particulier, la politique de diversité et la mise en place de plans d'actions s'imposent à toutes les entités dont les filiales internationales acquises ces dernières années. Un *reporting* régulier permet de suivre le déploiement des plans d'actions.

Une *scorecard* « mixité » a été établie pour l'ensemble des unités opérationnelles en France et à l'international et fait l'objet d'un suivi par la DRH Groupe. Cette *scorecard* a pour objectif de suivre et de mettre à jour chaque semestre une liste d'indicateurs clés¹⁴⁶ sur la présence des femmes dans l'organisation et d'être vigilant sur les processus RH. Une revue spécifique est menée avec les unités opérationnelles françaises et internationales chaque semestre, après la consolidation des résultats, pour :

- rappeler que l'égalité professionnelle et la mixité sont au cœur de la politique RH ;
- établir des benchmarks et identifier les meilleures pratiques ;
- suivre les plans d'actions ;
- préparer les audits du label diversité et du label égalité professionnelle.

Les chiffres de la *Scorecard* sont suivis au niveau du comité de pilotage Ressources humaines et sont présentés, chaque année, en Comité Exécutif Groupe et au Conseil d'Administration

La démarche de labellisation, inscrite dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle, permet de mobiliser les instances de direction, les partenaires sociaux, les responsables des ressources

¹⁴⁶ Proportion de femmes dans les comités de direction des unités opérationnelles et nombre de comités avec «zéro femme»; proportion de femmes à chaque niveau (employées, agents de maîtrises, cadres, cadres supérieurs et dirigeants); proportion de femmes parmi les promotions « cadres »; proportion de femmes parmi les recrutements « cadres »; Présence des femmes au sein des « Talent pool » locaux; proportion de femmes parmi les postes analysés dans le cadre des plans de succession.

humaines, les managers et les collaborateurs et collaboratrices des différentes unités. Le label constitue par ailleurs un levier de sensibilisation et de communication interne. Ainsi, la lutte contre les stéréotypes et la promotion de la diversité sont mises en avant dans les dispositifs d'intégration et de formation des nouveaux managers, et des nouveaux directeur.trice.s de magasins. Tous les acteurs RH sont par ailleurs formés à ces questions ainsi qu'à la non-discrimination. Des formations en *e-learning* et en présentiel pour les collaborateur.trice.s ont également été mises en place (comprendre et vaincre les stéréotypes, connaître le cadre légal de la non-discrimination et manager la diversité ; cas pratiques liés aux stéréotypes et au management de la diversité). Enfin, signalons que depuis 2008, 30 % de la part variable des managers est fonction de six « attitudes et comportements managériaux » tenant compte de la politique de diversité.

De la même façon chez PSA Peugeot Citroën, la mixité s'articule autour des accords pour l'égalité professionnelle (signé pour la première fois en 2003 puis renouvelé en 2011 et 2014 et dont le premier objectif est de « *développer la mixité des emplois et des métiers* ») et du label égalité professionnelle, PSA Peugeot Citroën ayant été la première entreprise labellisée en 2005.

Dans ce cadre et dans un contexte où les recrutements sont faibles, PSA affiche l'objectif de recruter 30 % de femmes au niveau des stagiaires et des apprenti.e.s accueillis chaque année par le groupe (en France et à l'étranger). Chacun des 25 établissements doit ainsi établir un plan d'action et réaliser des auto-évaluations qui sont ensuite consolidées et analysées au niveau du groupe chaque année. En termes de recrutement, PSA prend en compte des critères de diversité dans l'évaluation de la qualité des entreprises d'intérim (y compris en matière de mixité) et a recours à la méthode de recrutement par simulation de Pôle emploi. En matière d'organisation et de gouvernance, PSA se structure autour de vingt « filières de compétences » découpées par métiers. Cette organisation permet de disposer d'une vision prospective des besoins (d'expertise, de recrutement, de formation). La proportion d'hommes et de femmes dans les différents métiers est examinée dans ces comités de filière et des ambassadrices ont été nommées dans chacun de ces comités afin de suivre la déclinaison des plans d'action et d'en rappeler régulièrement les enjeux, notamment dans le traitement des promotions. Par ailleurs, les managers et les cadres de la fonction ressources humaines sont systématiquement formés à la lutte contre les discriminations, ces formations incluant un volet sur les biais et les stéréotypes. La même formation est proposée aux représentant.e.s des organisations syndicales. PSA, comme la plupart des autres entreprises rencontrées par la mission dispose de partenariat avec l'éducation nationale directement ou via les fédérations professionnelles (métallurgie) ou des associations comme « Elles Bougent ».

4.1.4 Des leviers potentiels importants qui restent peu utilisés

Au-delà de l'organisation d'actions spécifiques en faveur de la mixité, certainement utiles mais par nature ponctuelles et souvent dépendantes de bonnes volontés, les leviers potentiellement les plus puissants sont à rechercher dans l'intégration au « droit commun ».

Comme on l'a vu, ce principe est à l'œuvre dans deux dispositifs importants : la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle et la formation initiale des enseignants, avec, dans les deux cas des marges de progrès importants pour une meilleure prise en compte de la mixité. La promotion de la mixité des métiers est aussi inscrite dans les objectifs de deux dispositifs en construction, le parcours Avenir et le service public régional de l'orientation, sans qu'il soit possible encore d'apprécier dans quelle mesure cette inscription pourra se traduire dans les outils et pratiques.

Il en est de même concernant la mobilisation de l'Afpa : importante de 2000 à 2006 dans le cadre d'un plan d'action national (cf. *supra* 2.1) elle avait pris fin avec la décentralisation et le transfert des crédits aux régions, sauf dans le cadre d'actions très locales. Sa transformation en établissement

public à partir du 1^{er} janvier 2017 pourra être mise à profit pour relancer une dynamique sur le thème de la mixité, puisque la loi du 17 août 2015, qui organise cette transformation, précise que l'Afpa « *contribue à l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle et à la promotion de la mixité des métiers.* »

Pour autant, d'autres leviers potentiels importants restent inutilisés.

4.1.4.1 L'orientation des adultes et la formation professionnelle continue

Tout d'abord, en ce qui concerne l'orientation professionnelle des adultes, la mise en place du conseil en évolution professionnelle aurait dû être l'occasion d'intégrer la lutte contre les stéréotypes et la promotion de la mixité dans la formation des conseillers, notamment ceux qui relèvent de Pôle emploi, des missions locales et des organismes paritaires financeurs du congé individuel de formation (OPACIF). Or, cette dimension a été omise dans le cahier des charges de ce nouveau service, pourtant adopté quelques mois après la publication de la plateforme d'actions pour la mixité des métiers¹⁴⁷.

De même en 2015, le lancement en concertation entre l'Etat, les régions et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) d'un plan de formation des demandeurs d'emploi très ambitieux (500 000 formations supplémentaires) offrait l'occasion de rechercher des modalités d'information des demandeurs d'emploi facilitant un rééquilibrage entre femmes et hommes notamment dans les branches professionnelles qui le souhaitent explicitement (BTP, transports, numérique, industrie, services à la personne...).

De manière plus structurelle, les organismes de formation continue ne sont pas incités, sauf exception, à adapter leurs modes de recrutement en vue de promouvoir la mixité, alors que des dispositions en ce sens pourraient être insérées dans les critères de qualité ou dans les critères de sélection des marchés¹⁴⁸. La seule initiative nationale repérée par la mission est l'intégration de l'objectif de mixité dans le guide d'auto-diagnostic des centres de formation d'apprentis (CFA) finalisé par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP) en octobre 2016¹⁴⁹.

Les recommandations méthodologiques adoptées en 2016 par le CNEFOP pour l'élaboration concertée des Contrats de plan régionaux de développement de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) 2016/2022 n'intègrent pas la problématique de la mixité des métiers ; celle-ci n'est pas mentionnée non plus dans les éléments de diagnostic et les points de vigilance figurant dans les fiches annexées, portant notamment sur la concertation au sein du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP) sur la stratégie régionale en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle et sur les avis à émettre par chaque CREFOP sur le cahier des charges du Service public régional de l'orientation (SPRO), la convention annuelle de coordination Etat-Région relative au SPO, la convention régionale pluriannuelle de coordination en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles.

L'absence de représentation du SDFE dans les commissions du CNEFOP et l'inégale présence des DRDFE dans celles des CREFOP peut expliquer en partie ce constat, dans un contexte où le sujet de la mixité est resté peu intégré par la DGEFP et les Direccte. Selon l'instruction

¹⁴⁷ La plateforme publiée en janvier 2014 prévoyait explicitement l'intégration des enjeux de la mixité dans le nouveau dispositif de conseil en évolution professionnelle, dont le cahier des charges a été fixé par un arrêté du 16 juillet 2014.

¹⁴⁸ *A contrario*, des actions facultatives en direction des organismes de formation ont un impact limité ; ainsi en 2003-2004 la région Basse Normandie avait financé un cabinet conseil pour sensibiliser les équipes pédagogiques des organismes de formation professionnelle volontaires, mais seulement 10 % environ des organismes ont été touchés.

¹⁴⁹ Ce guide propose 68 critères de qualité dont « *le CFA favorise la mixité dans les formations* ».

DGEFP/DAT/2016/275 du 14 octobre 2016, la commission emploi du CREFOP est chargée d'assurer la coordination des acteurs du service public de l'emploi, qui comprend notamment les services de l'Etat chargés de l'emploi **et de l'égalité professionnelle** ; toutefois, dans les trois régions visitées par la mission, les DRDFE n'étaient pas membres de commissions du CREFOP.

4.1.4.2 La communication grand public

La dimension culturelle de la faible mixité des métiers et le rôle important de l'entourage familial dans les choix d'orientation invitent à ne pas négliger la communication grand public dans les leviers d'action.

C'était d'ailleurs un des objectifs de la plateforme d'actions pour la mixité des métiers, qui prévoyait d'engager une campagne nationale de communication financée par la fondation Egalité-Mixité créée sous l'égide de FACE¹⁵⁰. Un clip « *Mixité des métiers : au travail, c'est le talent qui compte !* » a été effectivement réalisé et diffusé fin 2014 et au premier trimestre 2015, mais sa diffusion semble être restée limitée¹⁵¹ et ce clip n'est plus accessible sur internet¹⁵². Contrairement au projet initial, il n'y a pas eu de campagne d'affichage ni de spots radio.

4.1.4.3 La fonction d'exemplarité des employeurs publics

Comme détaillé *supra* à la partie 2224, les initiatives en matière d'égalité professionnelle dans la fonction publique sont multiples mais, de manière générale, l'objectif de mixité des métiers y tient une place modeste. La mixité des métiers n'a significativement progressé que dans les métiers de la sécurité¹⁵³, voire a pu régresser par ailleurs¹⁵⁴.

L'exemple de la Gendarmerie Nationale montre comment cette thématique a été prise en compte sous l'impulsion des orientations gouvernementales et de l'engagement de la direction générale.

¹⁵⁰ Cette fondation a été financée par Axa, Engie, Michelin et Orange.

¹⁵¹ Aucune mesure de la diffusion ni de l'audience n'est disponible, car la diffusion a été réalisée gracieusement à l'initiative du SNPTV.

¹⁵² Testé par la mission en novembre 2016, l'accès sur le net au clip vidéo est bloqué par un message invoquant des droits d'auteur, juridiquement infondé selon la FACE.

¹⁵³ En 2014 la proportion de femmes atteint 10 % dans l'armée de terre, 13,8 % dans la marine nationale, 22,1 % dans l'armée de l'air et 27,3 % dans la police nationale.

¹⁵⁴ A titre d'exemple, la part des femmes enseignantes est passée de 61 % dans les années quatre-vingt à 67 % aujourd'hui (cf. tableau 1). Le rapport de situation comparée publié par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche fournit une vision plus fine mais ne permet pas l'analyse des évolutions dans le temps, le premier rapport publié en octobre 2016 présentant les chiffres à fin 2014. Toutefois, on peut y voir que les enseignants du secteur public de moins de 30 ans sont à 77 % des femmes (80 % dans le secteur privé) alors que cette proportion est de 62 % chez les plus de 50 ans (73 % dans le secteur privé).

L'action de la Direction Générale de la Gendarmerie Nationale

La féminisation de la gendarmerie s'est faite progressivement avec l'ouverture des corps de sous-officiers et d'officiers aux femmes, avec des quotas annuels de recrutement, en 1983. Elle s'est accélérée avec la suppression des quotas en 1998 et l'ouverture progressive de postes jusqu'alors réservés aux personnels masculins.

Le taux de féminisation en gendarmerie est ainsi passé de 1 % en 1983 à 10 % en 2001 pour atteindre 17 % des effectifs en 2015 (soit 16 329 femmes sous statut militaire).

Les corps techniques et administratifs sont les plus féminisés : c'est le cas de 57 % des sous-officiers du corps technique et administratif (CSTAGN) et de 49 % du corps des officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale (OCTA). Sur les fonctions « cœur de métier », les femmes représentent 30 % des volontaires et 12% des sous-officiers. Le corps des officiers de gendarmerie comporte quant à lui encore peu de femmes avec 7 % de l'effectif en 2015. Les femmes y sont aujourd'hui principalement recrutées via le concours niveau master 2 où elles représentent 46 % (11 personnes) des admis en 2015.

La mise en place d'un plan d'action et l'expérimentation de l'ouverture de la gendarmerie mobile aux sous-officières

En 2014, la mise en place d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle signé par le directeur général de la gendarmerie nationale a conduit à l'ouverture à titre expérimental de la gendarmerie mobile aux sous-officières, seule fonction qui faisait encore l'objet de restrictions. Evaluée par l'IGGN, l'expérimentation a été jugée positive et l'ouverture est désormais effective.

Par ailleurs, le plan d'action mis en œuvre prévoit de lutter contre les stéréotypes et discriminations de toute nature et a conduit à la mise en place de formations destinées notamment aux gestionnaires RH, aux cadres et membres des jurys de concours, ainsi qu'à la création d'une plateforme interne de signalement (Stop Discrimi) confiée à l'inspection générale de la gendarmerie nationale.

La création de la fonction de référent « égalité professionnelle et diversité » en 2014

La mise en place d'un réseau de référent.e.s « égalité professionnelle et diversité » jusqu'à l'échelon départemental vise à encourager et à favoriser la concrétisation de l'action de la gendarmerie dans le domaine de l'égalité professionnelle au plus près du terrain. Sélectionné.e.s parmi les volontaires, les référent.e.s sont formés à la prévention de la discrimination et aux actions de sensibilisation. Une référente nationale est chargée notamment de l'animation du réseau de référent.e.s et de la préparation de l'obtention des labels Egalité et Diversité.

La production de statistiques sexuées et le suivi de cohortes

Attentive à au suivi des personnels féminins, la DGGN réalise des suivis de cohortes depuis 1994. Les études menées auprès de sous-officier.e.s ayant intégré les écoles de gendarmerie montrent que :

- les hommes et les femmes connaissent des avancements similaires ;
- les femmes sont très présentes en brigade territoriale et peu représentées en peloton de surveillance et d'intervention ou en unités de sécurité routière ;
- les femmes sont plus souvent célibataires et/ou sans enfant ;
- elles vivent davantage en couple avec un gendarme ;
- leur conjoint exerce plus souvent une activité professionnelle ;
- elles quittent deux fois plus l'institution que les hommes.

La gendarmerie a renforcé en 2013-2014 ces suivis sociodémographiques en assurant notamment la production de données sexuées dans le *Bilan social* de la gendarmerie et dans le rapport de situation comparée du *Bilan social* 2013 du ministère et la prise en compte systématique de la dimension sexuée dans d'autres études (ex : sondage sur le climat interne).

Au-delà d'exemples comme celui de la gendarmerie nationale ou d'actions isolées, les initiatives des employeurs publics en matière de mixité des métiers restent ponctuelles, les efforts se concentrant sur la lutte contre le « plafond de verre », plus ancienne et affirmée. A titre d'illustration, la féminisation des noms de fonction, pourtant prévue dès 1986 et réaffirmée en 1998 par circulaire du Premier ministre, peine encore à être effective ce qui témoigne des réticences à l'oeuvre (y compris de la part de certaines femmes).

L'inventaire des pratiques des collectivités en matière de mixité réalisé par l'Inet

Le guide « Egalité professionnelle hommes - femmes : des clés pour agir » produit par l'Institut national d'études territoriales (Inet) et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) en mai 2013 met en lumière des actions réalisées par les collectivités en matière d'égalité hommes-femmes. En termes de mixité, on y trouve les exemples suivants :

« -La Ville de Rennes a construit des vestiaires mixtes et adapté les outils et les vêtements de travail afin de faciliter la mixité de tous les métiers ; on y compte désormais des femmes peintres ou encore conductrices de camions et des hommes agents d'entretien.

-Le Conseil général de l'Essonne a féminisé tous les intitulés des fiches de postes.

-Le Conseil régional de Picardie réalise une cartographie sexuée des métiers afin de la mettre en lien d'un «Référentiel Métiers » qui objective les compétences requises. Il s'agit de mettre en évidence les points communs entre les métiers et de favoriser la transférabilité des compétences entre métiers traditionnellement sexués.

-Ouvert à tous, le dispositif Perzhded (« qualification » en breton) vise à permettre à des agents de lycée de service général, milieu particulièrement féminisé, de partir pendant dix mois en formation longue et professionnalisante pour apprendre un autre métier. Les demandes de stage sont recensées via l'intranet du Conseil régional, qui planifie alors des sessions de formation (environ 300 sessions de formation sont planifiées, pour 5 000 demandes de stage). Le dispositif a ainsi permis à certains agents féminins de développer des compétences en matière de plomberie ou d'électricité, et donc de faire entrer des femmes dans des métiers traditionnellement très masculins. Plus largement, il a permis aux agents de monter en compétence.

-Brest Métropole Océane a conçu un plan de communication visant à sensibiliser les agents à la mixité des métiers. A ainsi été diffusée auprès de tous les agents une plaquette présentant les portraits et témoignages d'hommes et de femmes s'épanouissant dans des métiers considérés comme « masculins » ou « féminins ». On y trouve les portraits de femmes directrice générale adjointe, conservatrice de cimetière ou jardinière et des portraits d'hommes secrétaire, agent d'entretien ou encore auxiliaire de puériculture. Cet outil de communication interne permet d'atténuer les préjugés de genre liés à certains métiers et d'en renforcer l'attractivité.

-Afin de sensibiliser les agents aux inégalités hommes-femmes et de les pousser à réfléchir à la manière de faire évoluer les pratiques, le Conseil régional du Limousin a choisi de recourir au théâtre-forum. Ouverte à tous les agents volontaires et aux élus, cette formation repose sur des saynètes relatant des situations réelles, jouées par des comédiens mais préparées par les agents. Ceux-ci sont ensuite invités à réagir sur les inégalités constatées et à proposer pour y remédier des solutions qu'ils doivent jouer eux-mêmes dans une nouvelle version de la saynète.

-La Communauté urbaine de Strasbourg a organisé une exposition « Les métiers ont-ils un sexe ? » pour lutter contre les stéréotypes de genre.

-Le Conseil général du Val de Marne a déployé une campagne de communication interne sur les stéréotypes de genre dans les métiers avec des affiches, des cartes postales, une exposition, des fenêtres pop-up sur l'intranet. »

Source : Cahier « Egalité professionnelle hommes-femmes, des clés pour agir », Inet-CNFPT, 2013.

4.2 Faute de recensement et d'évaluation des actions, il s'avère impossible de mesurer quelle part des cibles potentielles est réellement touchée et d'évaluer leur impact

4.2.1 L'absence de culture de l'évaluation conduit à une succession d'expérimentations peu capitalisées

Faute de recensement par les différents acteurs tant publics que privés des actions qu'ils conduisent, une question cruciale reste sans réponse : combien y a-t-il chaque année d'enseignant.e.s, de conseiller.e.s à l'emploi et de formateur.trice.s, combien d'élèves, de chef.fe.s d'entreprise, de cadres, de salarié.e.s, de demandeur.euse.s d'emploi, touchés par une ou plusieurs actions de formation ou de sensibilisation sur les stéréotypes de sexe liés aux métiers ?

En 2015, l'évaluation globale de l'expérimentation des « territoires d'excellence » a permis de recenser 109 actions conduites en 2013/2014 dans le cadre du volet mixité, et d'estimer à 37 000 élèves et étudiant.e.s et plus de 6 500 membres de la communauté éducative le nombre de personnes concernées (cf. *supra* 3.2.2.2) ; on relève les mêmes ordres de grandeur (177 actions dont 70 portant sur la mixité) dans le recensement des actions partenariales conduites de 2013 à 2015 dans le cadre de la convention interministérielle pour l'égalité dans le système éducatif (cf. *supra* 4.1.1). Si l'on fait l'hypothèse que la plupart des actions conduites ces années là au sein du système éducatif ont été décomptées, on peut conclure à un impact quantitatif marginal¹⁵⁵.

Bien que situées dans un cadre expérimental, les actions de type sensibilisation n'ont pas été évaluées individuellement dans des conditions permettant d'en mesurer l'impact sur les choix d'orientation des bénéficiaires. Dans les régions qu'elle a visitées, la mission avait repéré deux actions pour lesquelles étaient prévues des études d'impact par suivi de cohortes de jeunes bénéficiaires et comparaison avec des cohortes de non bénéficiaires ; il semble que ces études n'aient pas été réalisées, ce qui confirme le manque de « culture évaluative » déjà relevé en mai 2015 par le rapport d'évaluation des partenariats entre le monde éducatif et le monde économique en faveur de l'insertion professionnel des jeunes.

La mission a pu en définitive réunir des bilans écrits pour seulement cinq actions, dont deux actions de sensibilisation de jeunes dans le cadre scolaire et trois actions ciblées sur des femmes en recherche d'emploi¹⁵⁶. Elle a disposé également d'une évaluation plus approfondie réalisée par le CNAM (Inetop) après des séances de sensibilisation d'élèves de seconde en Ile de France (déjà citée *supra* au point 3.1.5)¹⁵⁷. Ce rapport réalisé par Françoise Vouillot, Marie-Laure Steinbruckner, et Emmanuel Quinque, souligne les difficultés pratiques rencontrées dans l'environnement scolaire pour mettre en place une démarche rigoureuse d'évaluation.

¹⁵⁵ En se limitant au second degré, 5 497 100 élèves étaient scolarisés sous tutelle du MENESR en 2014, encadrés par plus de 650 000 enseignants et autres personnels. Source : MENESR-DEPP.

¹⁵⁶ Bilan des actions IndustriElles – Objectif Ingénieur-E conduites dans l'Eure par l'UIMM (2015-2016, bilans des actions de sensibilisation aux discriminations conduite par les CIDFF dans les Landes, en Dordogne et en Gironde, bilan d'une action conduite par le CIDFF de Gironde pour l'insertion professionnelle de 14 femmes dans des métiers traditionnellement masculins, bilan d'une action conduite en 2013 en Ile de France pour promouvoir l'accès des femmes aux métiers de l'énergie, bilan d'une action conduite en 2013-2014 par l'AFPA en Ile de France pour favoriser l'accès des femmes à ses formations de l'industrie, du bâtiment et des services techniques.

¹⁵⁷ Rapport d'étude du CNAM (Inetop) pour la région Ile de France, décembre 2013 : évaluation de séances de sensibilisation relatives à la division sexuée de l'orientation sur les représentations sexuées des métiers/filières de formation et sur la représentation de soi d'élèves de seconde.

**Méthode d'évaluation de séances de sensibilisation relatives à la division sexuée de l'orientation
(Inetop, décembre 2013)**

Le calendrier proposé et le temps disponible n'ont pas permis de procéder à un pré-test comme prévu initialement.

Sur les cinq lycées concernés par des séances de sensibilisation trois lycées ont participé à l'évaluation (deux lycées de Saint Ouen et un lycée parisien), ce qui a permis de faire remplir un questionnaire par un échantillon de 451 élèves de seconde générale et technologique (263 filles et 188 garçons), dont 223 n'ayant pas participé à la séance de sensibilisation (groupe de contrôle).

Ce questionnaire était conçu pour recueillir des variables socio-démographiques et appréhender les différentes représentations des jeunes sur les métiers, les formations et l'image de soi. Toutefois, les conditions méthodologiques nécessaires à une évaluation n'étaient pas parfaitement réunies, du fait de variations sensibles dans les conditions d'organisation des séances de sensibilisation comme dans les conditions de passation des questionnaires.

Chaque question a fait l'objet d'un traitement statistique et d'une analyse selon les étapes suivantes :

- comparaison des résultats entre le groupe expérimental et le groupe de contrôle ;
- comparaison filles/garçons au sein de chacun des deux groupes ;
- comparaison entre les filles du groupe expérimental et du groupe de contrôle et comparaison entre les garçons du groupe expérimental et du groupe de contrôle ;
- analyse de contenu des questions ouvertes.

Ce n'est que dans la dernière phase de ses travaux que la mission a pris connaissance du corpus évaluatif le plus fourni : il porte sur une douzaine d'expérimentations financées par le Fonds d'expérimentation jeunesse (FEJ) ¹⁵⁸, dont le troisième appel à projets, publié en décembre 2009, comportait un axe 2 « *Diversification des choix d'orientation scolaire et professionnelle des jeunes filles* ». La plupart des actions financées ont ciblé le milieu scolaire. Quelques projets s'adressaient également aux parents, aux enseignant.e.s, voire aux acteurs socio-économiques, afin de les sensibiliser aux stéréotypes sexués. Les enseignements de ces évaluations sont restés manifestement peu connus, même au sein des administrations centrales en charge du sujet de la mixité des métiers.

¹⁵⁸ Le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ) est un laboratoire de politiques publiques finançant des actions innovantes en faveur des jeunes, mises en oeuvre à une échelle limitée et évaluées rigoureusement. Créé en 2009, ce fonds avait été doté de plus de 250 millions d'euros dont 200 millions de subventions de l'Etat et 55 millions provenant de partenaires privés. Le FEJ est géré par l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire, qui a été intégré en 2016 à la direction de la jeunesse du ministère de la jeunesse et des sports.

Méthodes d'évaluation des expérimentations du Fonds d'expérimentation jeunesse

Dès son lancement, chaque expérimentation associait une structure porteuse d'un projet à un évaluateur externe indépendant. Les rapports d'évaluation sont mis en ligne sur le site du FEJ : www.experimentation.jeunes.gouv.fr.

Les évaluations de ces expérimentations ont principalement recours à des questionnaires et à des entretiens semi-directifs. Les questionnaires, distribués systématiquement aux jeunes et parfois aux parents, visent à mesurer si les personnes interrogées associaient des activités et des filières à un sexe particulier. Leur objectif est principalement descriptif. Dans certains cas, un questionnaire est distribué après l'expérimentation afin de pouvoir apprécier les effets que le projet a pu avoir sur les bénéficiaires, mais ces résultats doivent s'interpréter avec beaucoup de prudence en raison des limites méthodologiques d'une simple comparaison avant/après. La deuxième méthode utilisée consiste à mener des entretiens semi-directifs avec les élèves et jeunes bénéficiaires et les acteurs impliqués dans le projet ; elle a pour objectif de fournir une analyse qualitative des conditions de mise en oeuvre des différents projets ainsi que de leurs effets. Enfin, certains évaluateurs ont effectué des observations non-participantes notamment lors des séances de sensibilisation des élèves aux stéréotypes sexués, permettant ainsi l'analyse des interactions qui se déroulaient au sein de la classe.

Ces évaluations n'ont pas permis, par leur protocole, d'identifier et de mesurer l'effet propre des dispositifs, mais ont en revanche permis de dégager certains freins et leviers d'actions (cf. *infra*).

Enfin, les travaux récents du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes permettent de disposer d'un état des lieux de la formation à l'égalité filles-garçons des personnels enseignants et d'éducation¹⁵⁹ (cf. *supra* 4.1.1.1).

4.2.2 Malgré l'importance des freins rencontrés les actions sont jugées utiles par leurs initiateurs

Même en l'absence de résultats mesurables, les actions de lutte contre les stéréotypes et de sensibilisation à la mixité des métiers sont le plus souvent jugées utiles par leurs initiateurs car ils perçoivent, sur la durée, une évolution des mentalités. C'est particulièrement le cas dans les grandes entreprises qui mènent ce type d'actions en direction de leur encadrement et des fonctions RH depuis une dizaine d'années. La confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) a également souligné l'évolution de l'état d'esprit des chef.fe.s d'entreprise, qui seraient de plus en plus disposé.e.s à recruter des femmes, compte tenu des besoins de main d'oeuvre qualifiée et de l'évolution des métiers. Néanmoins, ces évolutions restent fragiles puisqu'on observe au cours des années récentes un recul de la part des femmes dans les métiers du bâtiment, qui peut être lié au contexte de contraction de l'emploi lié à la crise économique.

Dans le cadre scolaire, les actions ciblées sur la mixité des métiers participent à l'objectif plus large de diffusion d'une culture de l'égalité femmes-hommes, qui fait partie des valeurs que le système éducatif se doit de transmettre dès le plus jeune âge.

Néanmoins, les quelques bilans formalisés communiqués à la mission confirment l'importance des freins rencontrés et, par conséquent, les limites d'actions souvent trop ponctuelles.

¹⁵⁹ Rapport n° 2016-12-12-STER-025 du Haut Conseil, « Formation à l'égalité filles-garçons : Faire des personnels enseignants et d'éducation les moteurs de l'apprentissage et de l'expérience de l'égalité ».

4.2.2.1 Les difficultés à élargir l'horizon des possibles pour les élèves

S'agissant des actions de sensibilisation conduites dans le cadre scolaire, les évaluations citées *supra* permettent d'illustrer ce constat qui n'est pas surprenant dans la mesure où les choix d'orientation obéissent à des logiques qui débordent largement le cadre scolaire.

L'évaluation réalisée par l'Inetop constate que la séance de sensibilisation *“n'a guère eu d'effet sur l'image de soi, abordée par le degré d'adhésion des élèves aux rôles de sexe féminins et masculins, en termes de traits psychologiques et comportements”*. Néanmoins, pour les bacs STI et ST2S, elle a diminué le sentiment d'incompétence, respectivement des filles et des garçons. La conclusion souligne que *“ce n'est pas une séance de débat de 2 heures, qui parfois se déroule dans un climat peu propice au débat, avec un degré de motivation des élèves pas toujours très élevé qui est susceptible de faire bouger des stéréotypes appris depuis longtemps”* et qu'il *« faudrait pour cela travailler la question des rôles, normes et stéréotypes de sexe depuis le plus jeune âge et de manière intégrée tout au long de la scolarité. »* Elle en conclut qu'il serait plus pertinent de consacrer plus de temps à la sensibilisation/formation des équipes éducatives que de démultiplier les séances auprès des élèves.

La synthèse des évaluations conduites dans le cadre du FEJ¹⁶⁰ conclut pour sa part qu'en *« agissant sur l'information ou les représentations au moment où les élèves font leurs choix, les expérimentations ne peuvent pas avoir un effet en profondeur sur des choix déjà ancrés dans des trajectoires scolaires autant que familiales. »* Pour cette raison, *« seule une action systémique, inscrite dans la durée, pourra produire des effets à la hauteur des enjeux »*. Il est relevé également que *“l'orientation sexuée perdure parce que filles et garçons évitent mutuellement les champs de savoirs et de compétences perçus comme convenant à l'autre sexe. Aussi, les actions de lutte contre les stéréotypes de genre devraient s'adresser autant aux garçons qu'aux filles en contribuant également à la redéfinition des identités masculines dans l'orientation »*.

Des projets tels que *« L dans la ville »* ou *« Entreprises face à l'école. Agir pour l'égalité des femmes de demain »* ont mis en évidence les effets bénéfiques d'une action couvrant une période de plusieurs années sur les représentations ou les pratiques des jeunes. En effet, les premières modifications significatives ne se sont fait sentir qu'au cours de la troisième année d'action consécutive.

L'importance de la continuité peut aussi être illustrée par les actions d'information et de communication auprès des élèves de lycée menées en commun depuis une dizaine d'années par les écoles d'ingénieurs de Rouen. Celles-ci semblent donner des résultats puisque dans les deux écoles dont la mission a rencontré les directeurs (INSA Rouen et ESIGELEC, écoles d'ingénieurs en 5 ans), la part des filles progresse de 1 à 2 % par an¹⁶¹.

4.2.2.2 L'importance des efforts nécessaires pour réorienter des adultes en recherche d'emploi

Pour les femmes et hommes demandeurs d'emploi, les exemples déjà présentés *supra* au 4.1.2 montrent que des actions ciblées peuvent être conduites avec succès dès lors que l'évolution professionnelle proposée est directement liée à une perspective crédible d'embauche.

A contrario, des moyens importants sont indispensables s'il s'agit de conduire des personnes éloignées de l'emploi à construire un projet professionnel atypique, comme l'illustrent les chiffres ci-dessous, relatifs à l'action de découverte des métiers masculins conduite depuis trois ans par le

¹⁶⁰ Cf. « Agir pour une orientation non sexiste » - *Bulletin d'études et de synthèse de l'Observatoire de la jeunesse, INJEP, n°25 avril 2015* - Axelle Charpentier, Laëtitia Drean, Leïla Njee.

¹⁶¹ A l'INSA Rouen la part des femmes atteint 43 % à la rentrée 2016 (contre un peu plus d'un tiers en moyenne dans le groupe INSA) ; toutefois la filière informatique ne dépasse pas 15 %. A l'ESIGELEC la part des femmes est de 23 % ; environ 40 % des débouchés sont dans le secteur du numérique.

CIDFF de Gironde. Cette action concerne 14 femmes chaque année, avec de bons résultats : 60 à 70 % des participantes s'engagent dans une formation correspondant aux secteurs ciblés.

Extraits du bilan d'une action mixité conduite en 2015 par le CIDFF de Gironde

Action conventionnée et rémunérée par le Conseil régional

Objectif : Permettre à 14 femmes volontaires d'intégrer une formation qualifiante ou un contrat de professionnalisation dans l'un des 4 secteurs d'activité suivants : BTP ; transport et logistique ; industrie ; environnement et gestion des déchets.

Quelques chiffres pour résumer :

2 réunions d'information et 44 entretiens individuels auprès de 4 professionnel.les ;

14 femmes concernées sur les 44 positionnées ;

4 stagiaires résidant en quartier politique de la ville, 7 bénéficiaires du RSA, 3 personnes sans ressources ;

500 heures de formation par stagiaire ;

20 visites d'entreprises et centres de formation ;

13 entretiens conseils auprès de professionnels des 4 secteurs ;

28 entretiens individuels avec les conseillères en insertion ;

22 simulations d'entretien avec l'association ACT ;

42 structures partenaires mobilisées du monde de l'entreprise, de la formation, du monde associatif et institutionnel ;

7 comités de pilotage ;

Les bilans de deux actions moins concluantes conduites en Ile de France respectivement par une GRETA et par l'AFPA soulignent aussi l'importance des freins rencontrés, même lorsque des efforts importants sont consentis par les porteurs de projet.

Extraits du bilan d'une action conduite en 2013 en Ile de France

pour promouvoir l'accès des femmes aux métiers de l'énergie (chauffage, plomberie, froid et climatisation)

Malgré les moyens mobilisés par Pôle Emploi à travers une convention de partenariat, ceux mis en œuvre par les Missions locales et MGI, et la création d'outils de communication, il a été très difficile d'amener le public féminin à venir aux réunions d'information collectives et aux modules de découverte.

46 femmes étaient présentes aux 5 réunions d'information, qui ont permis de recruter 18 stagiaires sur 4 modules de découverte d'une semaine pour une entrée en formation par le biais de mise en situation professionnelle.

Sur les 18 participantes aux modules : huit femmes pouvant intégrer une formation longue dans le cadre d'un contrat d'alternance, une seule femme a été recrutée par une entreprise partenaire et est entrée en formation certifiante, en tant que *technicienne de maintenance en équipements de génie climatique* en contrat de professionnalisation. Les sept autres n'ont pas trouvé d'employeur, malgré le partenariat établi en amont avec des entreprises et les OPCA dans le cadre d'une convention régionale spécifique¹⁶². Les entreprises partenaires n'ont pas communiqué les raisons pour lesquelles elles n'ont pas recruté les candidates proposées.

¹⁶² Convention « promouvoir l'accès des femmes dans les métiers de l'énergie » signée en 2012 par la DRDFE, Pôle Emploi, le GEFen devenu GMT194, la FEDENE, le SNEFCCA, OPCALIA et l'AGEFOS PME.

Synthèse du bilan d'une action conduite en 2013 par l'AFPA en Ile de France pour promouvoir l'accès des femmes à des formations à dominante masculine ayant de bonnes perspectives d'embauche sur la région

Pour cette action l'AFPA a mis en oeuvre un plan de communication ambitieux et diversifié, a conçu un "kit égalité¹⁶³" afin d'outiller les intervenant.e.s sur le projet, et a mobilisé de nombreux partenaires.

Le bilan quantitatif s'est avéré décevant, 10 femmes étant finalement entrées en formation après avoir été sensibilisées et/ou avoir bénéficié d'un entretien-conseil.

Le bilan mentionne, en conclusion, que la principale déception concerne le fait de ne pas avoir réussi à mobiliser le public féminin à hauteur des objectifs fixés initialement. Certaines journées portes ouvertes n'ont vu que très peu de candidates se déplacer malgré les efforts fournis pour mobiliser les femmes. L'implication des partenaires habituels est restée modeste, en particulier les missions locales dont certain.e.s conseiller.e.s ne sont pas à l'aise pour travailler sur la mobilité du projet professionnel, qui suppose notamment une bonne connaissance des métiers, mais aussi d'être outillé pour déconstruire les stéréotypes.

Au nombre des points positifs, sont cités la sensibilisation de tous les chargé.e.s de recrutement et d'accompagnement à la problématique égalité F/H, et la préoccupation nouvelle de présenter les formations de manière à ce qu'elles puissent intéresser tant les femmes que les hommes.

Enfin, les progressions obtenues sont toujours lentes, même avec un plan d'action global tel que celui conduit par l'AFPA de 2000 à 2006 (cf. *supra* 2.1) qui s'était traduit par une augmentation de 4 points de l'accès des femmes à la formation qualifiante dans les secteurs ciblés.

4.2.3 D'autres enseignements se dégagent de l'expérience des acteurs

4.2.3.1 Les orientations issues des expérimentations du FEJ pour les actions conduites dans le cadre scolaire

Les premiers enseignements des expérimentations du FEJ font ressortir quelques éléments convergents d'analyse et de proposition pour les actions conduites dans le cadre scolaire :

- Impliquer les parents et sensibiliser les enseignant.e.s, compte tenu de l'aspect structurel de l'orientation genrée ;
- Valoriser les compétences pour déconstruire les stéréotypes de sexe : effectuer des tâches inhabituelles (par exemple avec des ateliers scientifiques ou du bricolage) peut susciter du plaisir et rendre ainsi plus tangible la problématique de la mixité des métiers ;
- Promouvoir des méthodes interactives, car les interventions dispensées aux élèves étaient pour la plupart « *trop théoriques, trop longues et la parole était trop peu donnée aux élèves* » ;
- Mener des actions sur le long terme, car « *il ne s'agit pas seulement d'une fausse croyance qu'il est possible de dissiper en un cours explicatif. C'est un processus continu et permanent qui ne peut être contré que par une action de long terme* » ;
- Mener des actions qui s'adressent aux deux sexes, sans exclure la non-mixité pour des actions ciblées comme des ateliers pratiques destinés à faire découvrir aux jeunes filles des activités correspondant à des métiers traditionnellement masculins.

En résumé, « *les projets doivent être réalisés sur le long terme, en veillant à l'articulation des activités interactives et des ateliers pratiques et en associant l'ensemble des acteurs concernés dans le processus d'orientation. Ce modèle s'oppose à une version plus unilatérale, dans laquelle l'enseignant, ou l'intervenant, expose magistralement et d'un point de vue théorique les enjeux de l'orientation sexuée, lors d'un nombre de séances réduit* ».

¹⁶³ Composé de 8 fiches outils, 3 fiches références et 4 fiches ressources.

4.2.3.2 L'importance de la sensibilisation des chaînes hiérarchiques et de tous les acteurs relais

Les opinions des acteurs rencontrés par la mission convergent fortement sur la priorité à donner à la sensibilisation de toutes les personnes dont les pratiques professionnelles sont susceptibles d'influer sur les processus d'information, d'orientation, de formation, des jeunes et des adultes, puis de recrutement et d'encadrement au sein des entreprises.

En effet, l'affirmation d'une volonté institutionnelle et l'élaboration d'outils ont une portée marginale tant que les initiatives concrètes restent dépendantes des bonnes volontés ; l'ensemble des équipes de direction et des personnes en contact direct avec les publics doivent être sensibilisées et formées à repérer, dans leurs pratiques, les comportements qui tendent à entretenir une vision traditionnelle des activités et métiers « féminin » ou « masculins ». Concernant la formation initiale, le principe d'une formation à l'égalité filles-garçons est acquis pour les enseignant.e.s et les conseiller.e.s principaux.ales d'éducation, ainsi que pour les conseiller.e.s d'orientation, mais le rapport du HCE déjà cité relève une forte disparité dans la mise en oeuvre. Ce thème n'est pas intégré en revanche dans la formation initiale des conseiller.e.s en évolution professionnelle (cf. *supra*).

Concernant la formation continue, aucune démarche systématique n'a été mise en oeuvre dans les institutions publiques rencontrées, sauf au ministère de l'agriculture pour ses cadres. De grandes entreprises ont adopté une approche plus volontariste et la considèrent indispensable pour obtenir des résultats, car les formations optionnelles n'attirent qu'une minorité, au demeurant déjà souvent sensibilisée (cf. *supra*).

4.2.3.3 La difficulté à toucher certaines cibles pourtant importantes : parents d'élèves et chef.fe.s d'entreprises

Alors que le poids de l'environnement familial dans les choix d'orientation des jeunes est connu, très peu d'actions s'adressent aux parents d'élèves. Même s'il s'agit d'un public par nature difficile à toucher, la question de l'orientation de leur enfant préoccupe de nombreux parents et certaines réunions pourraient sans doute fournir un cadre pour les sensibiliser à l'ouverture des choix professionnels.

La même problématique s'observe pour les chef.fe.s de petites et moyennes entreprises (TPE-PME-ETI), public dont la sensibilisation est pourtant reconnue comme un levier potentiellement décisif pour faire évoluer les modes de recrutement. Des actions d'information et de sensibilisation sont conduites par les branches professionnelles qui promeuvent la mixité (métallurgie, transports, BTP, ...) mais semblent insuffisantes pour ébranler significativement des habitudes acquises de longue date. En effet, la neutralité des annonces ne suffit pas et une action volontariste est généralement nécessaire pour susciter plus de candidatures du genre minoritaire et accompagner l'intégration de la personne recrutée dans une équipe antérieurement non mixte.

Sensibiliser les chef.fe.s d'entreprise à l'occasion de manifestations non dédiées à cette question est une stratégie qui paraît à cet égard intéressante, comme le montre l'exemple d'une agence de développement rencontrée par la mission.

L'action « découverte des métiers et promotion de leur mixité en entreprise » conduite par l'association Hauts de Garonne Développement

Haut de Garonne Développement est une agence de développement rassemblant 17 communes de la rive droite de l'agglomération bordelaise, qui travaille en réseau avec six clubs d'entreprise de ce territoire (environ 600 entreprises, surtout TPE/PME).

Démarrée en octobre 2013 avec l'objectif d'élargir les horizons professionnels des femmes et de sensibiliser les entreprises locales du bâtiment et de l'industrie à la mixité, l'action repose sur un poste de chargée de mission financé moitié par la région, moitié par le FSE.

Elle s'appuie sur deux démarches :

-sensibilisation des entreprises lors des manifestations organisées par l'agence de développement : repas de clubs d'entreprises, speed meetings entre entreprises

Au cours du repas interclub, la chargée de mission fait intervenir une troupe de théâtre spécialisée sur le théâtre d'entreprise qui fait une saynète et anime les débats qui suivent ; à l'occasion d'un speed meeting elle dispose d'1mn30 pour sa présentation ; une fois établi le contact, l'accord des chef.fe.s d'entreprise pour organiser une visite d'entreprise est assez facile à obtenir, et ils ou elles accompagnent souvent eux-mêmes la visite.

Il est beaucoup plus difficile de trouver des chef.fe.s d'entreprise volontaires pour les séances de formation d'une demi-journée que l'association propose également sur le thème de l'égalité professionnelle. Les deux sessions déjà organisées ont rassemblé moins de 10 participant.e.s.

-présentation du projet à Pôle Emploi, à la mission locale, au PLIE, aux centres de formation, aux services emploi des communes, et organisation des visites d'entreprises en lien avec ces partenaires.

Pour ces visites les groupes de demandeurs d'emploi sont mixtes, en veillant à la présence de femmes, et elles sont ouvertes aussi aux professionnel.le.s des institutions partenaires. En 2016 11 visites d'entreprise et 3 visites de centres de formation ont été réalisées, et 150 demandeurs d'emploi dont 88 femmes y ont participé.

L'association constitue aussi une banque de stages pour les femmes qui veulent réaliser une ou plusieurs immersions en entreprise¹⁶⁴.

4.2.3.4 Le recours à l'humour, au théâtre et jeux de rôle pour faciliter des prises de conscience sur le rôle des stéréotypes

Les témoignages convergent également pour estimer que la question des stéréotypes ne doit pas être abordée de front, de manière culpabilisante, au risque de provoquer des réactions de déni et/ou de rejet. Cette observation vaut d'ailleurs pour toutes formes de stéréotypes et pas seulement pour les stéréotypes sexués.

L'importance des méthodes interactives a déjà été notée *supra* pour les actions dans le cadre scolaire. Comme Hauts de Garonne Développement (cf. *supra*), certaines entreprises ont souligné, pour leur part, l'intérêt du théâtre interactif et de l'humour pour toucher réellement le public cible.

¹⁶⁴ Les conventions de périodes de mise en situation professionnelle (PMSP) de Pôle emploi sont utilisées pour organiser ces immersions.

Le théâtre interactif et l'humour pour aider à la prise de conscience des stéréotypes

Sodexo France a recouru à une comédienne pour créer des sketches sur la mixité, conçus pour ses cadres et agents de maîtrise. Celle-ci a ensuite coaché des collaborateur.trice.s volontaires qui ont eux-mêmes joué des sketches au cours d'une journée rassemblant environ 120 personnes en avril 2016, organisée par le « LabCoMix », laboratoire commun pour la mixité qui rassemble le réseau Unis-Vers de Sodexo et le réseau Win for Gender Balance de Nestlé.

Randstad France organise depuis 2012 des campagnes de communication interne sur la lutte contre les discriminations, qui s'appuient sur des affiches et des calendriers reproduisant des dessins humoristiques. Une trentaine d'entreprises ont contacté Randstad pour avoir l'autorisation d'utiliser ces dessins à l'occasion de sessions de formation ou de journées traitant des droits de femmes.

Dans le même ordre d'idées, le développement des jeux numériques à visée pédagogique (jeux sérieux ou *serious games*) pourrait être mis à profit en matière de lutte contre les stéréotypes. La SNCF et la RATP vont intégrer prochainement un tel outil à la formation des nouveaux agents. Cette application, développée en partenariat, ciblera en premier lieu les managers mais chaque agent pourra y avoir accès. Le CNAM Pays de la Loire a d'ores et déjà créé une série de jeux appelée SecretCam pour aborder les questions de responsabilité sociale des entreprises, dont l'un est consacré à l'égalité femmes-hommes. En permettant à la personne formée de vivre des situations réalistes et, grâce à un mécanisme de caméra secrète, de visualiser les réactions d'autres joueurs et joueuses, ces jeux sérieux pourraient constituer un moyen efficace de sensibilisation et leur usage mériterait donc d'être testé et évalué.

4.2.3.5 Dans le cadre des processus d'orientation, le caractère irremplaçable de la rencontre directe avec des femmes ou hommes minoritaires dans leurs métiers

En ce qui concerne l'efficacité des actions destinées à des élève ou des personnes en recherche d'emploi et visant à directement à élargir leurs opportunités d'orientation, le mode d'action considéré comme étant de loin le plus efficace est de leur offrir l'occasion d'échanger directement avec des personnes en chair et en os qui ont fait des choix atypiques. Pouvoir s'identifier et ainsi, se projeter dans les activités et le métier présenté apparaît en effet indispensable pour surmonter les hésitations et inquiétudes liées au choix de s'engager dans une filière de formation ou de candidater à un emploi où l'on sera minoritaire de genre¹⁶⁵.

Ces rencontres apparaissent d'autant plus pertinentes lorsque la personne est proche de son public, notamment par l'âge, et/ou qu'elle est rencontrée sur son poste de travail. Lorsqu'une motivation est apparue, proposer des mises en situation professionnelle peut s'avérer également déterminant pour affermir (ou non) un choix atypique.

Or, si ce type d'actions paraît largement utilisé pour la promotion des écoles d'ingénieurs, il est loin d'être systématisé dans les relations entre universités, lycées professionnels et collèges, ou dans les présentations de métiers par les branches ou les entreprises. En outre, pour venir présenter son métier il est plus facile de solliciter un.e cadre qui dispose d'une liberté d'organisation de son temps, qu'un.e ouvrier.e ou un.e technicien.ne. Le texte ci-dessous illustre les dispositions concrètes qui peuvent être prises pour développer les témoignages directs.

¹⁶⁵ Ce que confirme l'exemple de la gendarmerie où une recherche conduite en 2003 a montré que plus des trois quarts des personnes interrogées connaissaient au moins, dans leur entourage plus ou moins proche, un militaire ; plus de la moitié des gendarmes si l'on réduit l'entourage à la famille et plus du tiers si l'on réduit aux seuls parents. Cette proportion était relativement stable quelle que soit la date d'entrée dans l'institution, et quel que soit le genre.

Extraits d'un accord sur le renforcement de la mixité et de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes conclu en 2015 par une entreprise d'équipements automobiles

Chapitre 1 – Développer la mixité professionnelle

Article 2 –Coopération avec l'éducation nationale et autres organismes éducatifs (extraits)

Des partenariats avec l'Education Nationale ou des associations seront recherchés pour former ou qualifier des femmes aux métiers techniques de l'automobile.

Ces coopérations sont destinées à encourager les jeunes filles et les jeunes femmes à rejoindre des études et des filières techniques et scientifiques liées aux métiers de l'automobile.

A cet égard, l'entreprise a établi un partenariat avec l'association « Elles bougent » dont l'objectif est de promouvoir les métiers d'ingénieures et techniciennes auprès des femmes salariées de l'industrie. Des réunions périodiques seront organisées au sein des établissements afin de recruter des « marraines » qui pourront à leur tour témoigner, auprès des lycéennes et étudiantes, de leur parcours et de leur expérience en tant que femme ingénieure ou technicienne dans l'industrie pour susciter de nouvelles vocations.

Pour la catégorie ouvrier, au moins une salariée volontaire par site de production sera identifiée avec pour mission principale de valoriser et promouvoir les métiers de la catégorie ouvrier au sein des établissements scolaires (lycées, AFPA...). Un appel à candidature sera fait auprès du personnel féminin sur les sites de production.

Les marraines (des catégories cadres et ETAM) et les salariée(s) volontaire(s) (catégorie ouvrier) **disposeront du temps nécessaire et pourront réaliser des déplacements** (dans les mêmes conditions que celles définies par les règles relatives aux déplacements professionnels) afin de réaliser ces missions (dans la limite de 5 interventions par an). En outre, les parties conviennent qu'une marraine interviendrat lors de la Commission de suivi annuelle afin de témoigner de ses actions.

Objectifs chiffrés de progression : pour les recrutements externes ratio (femmes recrutées/recrutements réalisés) supérieur ou égal à 25 % ; pour les alternants, maintien d'un taux d'alternantes entre 30 et 35 % pendant la durée de l'accord.

5 RECOMMANDATIONS

Les freins psychosociologiques au développement de la mixité professionnelle sont analysés depuis une dizaine d'années. Leur dimension systémique explique que, malgré l'affirmation constante, depuis les années quatre-vingt, d'un objectif de diversification des choix professionnels des jeunes femmes, les résultats soient limités, sauf dans les professions les plus qualifiées. Les actions conduites sont souvent restées un sujet de spécialistes engagés (services des droits des femmes, missions spécialisées dans les ministères, associations, mouvements féministes...) et s'avèrent trop ponctuelles pour produire des effets significatifs. Beaucoup d'acteurs opérationnels comprennent les enjeux – quand on les informe – mais ne modifient que marginalement leurs pratiques professionnelles (enseignants, SCUAIO, conseillers emploi...).

Le succès d'une politique pour promouvoir la mixité professionnelle dépend de la cohérence et de la constance des actions à long terme sur l'ensemble des maillons de la chaîne, en ciblant tous les acteurs directement opérationnels du fait de leurs liens avec les publics cibles, jeunes durant tout leur parcours scolaire, et adultes en recherche d'un emploi ou d'une reconversion professionnelle.

Les modes d'action doivent, bien entendu, respecter la liberté de choix de chacun quant à son avenir professionnel. C'est donc une stratégie d'information, de formation, de sensibilisation d'une ampleur suffisante qu'il faut maintenir année après année, tout en intégrant des leviers en faveur de la mixité dans les outils de droit commun des acteurs de l'éducation, de la formation, de l'orientation et du recrutement, et en poursuivant les politiques permettant de créer un

environnement favorable à la mixité. Il s'agit d'un objectif qui s'inscrit nécessairement dans un cadre interministériel.

La mise en œuvre d'une telle stratégie nécessite de clarifier au préalable le sens à donner à l'objectif de mixité des métiers, dans le cadre d'une politique publique. C'est l'objet de la première proposition, qui conduit également à améliorer les indicateurs disponibles pour suivre l'évolution vers la mixité.

Les propositions sont ensuite regroupées en six orientations stratégiques, présentées par ordre de priorité. Après chaque proposition est mentionnée en italiques la ou les autorités responsables, afin de faciliter leur prise en compte, notamment par le biais des feuilles de route ministérielles issues des conférences annuelles de l'égalité.

5.1 Clarifier la présentation de l'objectif de mixité des métiers et améliorer la mesure des évolutions

5.1.1 Présenter plus clairement les enjeux de la mixité des métiers

Le diagnostic réalisé par la mission montre que l'idée d'agir de manière proactive pour développer la mixité des métiers ne s'impose pas aussi naturellement que la lutte contre les discriminations, et suscite parfois des réticences (cf. *supra* partie 3).

Pour faciliter l'implication des acteurs potentiels et l'adhésion à l'objectif par le plus grand nombre, il est donc souhaitable de mieux expliciter le concept de mixité des métiers et de clarifier le sens à donner à l'action publique menée sur ce sujet.

L'objectif de mixité des métiers devrait être mieux distingué de l'objectif de parité, qui vise à garantir l'égalité femmes-hommes dans la participation aux décisions, par une composition équilibrée des organes de direction/gouvernance des grandes entreprises, des institutions publiques, assemblées délibérantes, instances consultatives, jurys de concours, etc.

La mixité des métiers recouvre quant à elle des enjeux de trois ordres :

- Enjeu d'égalité professionnelle (notamment du fait des conséquences de la non-mixité sur l'écart moyen de rémunération entre femmes et hommes) ;
- Enjeu de liberté effective dans les choix de vie : sans mixité, la liberté de choix d'un métier n'est que formelle du fait de la puissance des mécanismes de reproduction qui empêchent filles et garçons de se projeter dans des métiers perçus comme convenant prioritairement, voire exclusivement, soit aux hommes soit aux femmes ;
- Enjeu économique : en limitant les viviers de candidat.e.s, la « ségrégation professionnelle » génère des difficultés de recrutement dans certains métiers, et plus globalement peut faire obstacle à la fluidité du marché du travail ; elle fait ainsi peser le risque d'une sous-utilisation des talents disponibles, voire d'une aggravation du chômage pour les hommes ou pour les femmes, en fonction de l'évolution des besoins en effectifs dans les différents métiers. Au niveau micro-économique, la mixité améliore la satisfaction au travail¹⁶⁶ en modifiant le climat et les relations entre les salariés.

Ces enjeux situent l'objectif de mixité des métiers au croisement de la politique d'égalité femmes-hommes, de la politique de l'éducation nationale, et des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle. C'est pourquoi l'action en faveur de la mixité professionnelle ne peut pas être

¹⁶⁶ Cf. cf. notamment le rapport de T. Breda pour l'Institut des politiques publiques, n°12 ; décembre 2015, Féminisation et performances économiques et sociales des entreprises.

réduite à la politique d'égalité femmes-hommes car elle concerne tout autant les métiers majoritairement exercés par des femmes que ceux majoritairement exercés par des hommes.

Ils conduisent aussi à préconiser une définition de la mixité plus proche du sens commun, en retenant un seuil de trente ou de trente-trois pour cent¹⁶⁷, plutôt que de quarante pour cent¹⁶⁸, lorsqu'il est nécessaire, pour des études statistiques, de classer les métiers, emplois ou formations selon qu'on les considère comme mixtes ou non-mixtes ; en effet, ce pourcentage est *a priori* suffisant pour modifier la représentation d'un métier et donc contribuer à lever les mécanismes inconscients de reproduction et d'autocensure, permettant ainsi d'atteindre progressivement une liberté effective dans les choix d'orientation. Si la notion de mixité ne fait pas l'objet d'une définition univoque et consensuelle, les seuils retenus par les statisticiens correspondent à ces ordres de grandeur¹⁶⁹.

Par ailleurs, il est judicieux de distinguer la promotion de la mixité des métiers et la promotion de l'accès des femmes aux postes de responsabilité (suppression du « plafond de verre ») ; de même, il faut veiller à expliquer que la promotion de la mixité ne se réduit pas à la lutte contre les discriminations : celle-ci est une composante essentielle d'une politique de mixité, mais elle n'est pas suffisante lorsque c'est la rareté des candidats ou candidates qui est la cause principale de non-mixité.

Ainsi, pour faciliter les actions de formation et de sensibilisation préconisées *infra*, un support de communication simple et synthétique, rassemblant les principaux arguments pour le développement de la mixité des métiers et des réponses aux objections les plus courantes, mériterait d'être élaboré.

La mise en œuvre de cette recommandation relève directement des ministres compétent.e.s, en particulier celles et ceux en charge de l'égalité femmes-hommes, de l'éducation nationale, de l'emploi et de la formation professionnelle.

5.1.2 Définir des objectifs et des indicateurs de la mixité des formations et des métiers

Au niveau des branches professionnelles, des entreprises ou des établissements de formation, il apparaît nécessaire, pour structurer le pilotage des actions, de fixer des objectifs opérationnels comprenant des cibles chiffrées (cf. *infra*).

Lorsqu'un objectif de résultat est fixé, il y a lieu de préférer comme indicateur la part des élèves ou des personnes en emploi dans une filière de formation/un métier mixte, plutôt que la proportion des filières de formation/métiers mixtes (qui donne une image biaisée car des filières et métiers à effectifs nombreux sont comptés de la même manière que des filières et métiers à faibles effectifs).

Au niveau national, compte tenu des multiples déterminants sociaux et économiques qui entrent en jeu, fixer une cible chiffrée de progression globale de la mixité des métiers risque de rester peu mobilisateur faute d'articulation claire avec les leviers d'action disponibles ; il est indispensable en

¹⁶⁷ Il ne s'agit pas d'un objectif mais d'un seuil à atteindre, qui peut constituer une étape à partir de laquelle les freins au développement de la mixité seront en grande partie neutralisés.

¹⁶⁸ Le seuil de 40 %, qui sous-tendait les chiffres figurant dans la plateforme pour la mixité des métiers, est très exigeant et tend à entretenir la confusion avec l'objectif de parité car il correspond au quota fixé par la loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, dite « loi Coppé-Zimmermann ».

¹⁶⁹ Les études du Cereq utilisent un seuil de 35 %. La Dares appréhende la notion de mixité des métiers au moyen de l'écart entre la part des femmes parmi les personnes exerçant chaque métier et leur moyenne dans l'emploi total : si pour un métier, la part des femmes est comprise dans une fourchette de plus ou moins 15 points par rapport à la part des femmes en emploi (48 %) soit actuellement une fourchette de 33 % - 63 %, ce métier est considéré comme mixte.

revanche d'organiser un suivi régulier des évolutions enregistrées, et de communiquer largement sur l'analyse de ces évolutions, tant en ce qui concerne le champ de l'emploi que celui de la formation professionnelle, initiale et continue.

Pour que ce suivi puisse refléter l'ensemble des évolutions, la mission recommande d'étudier la création d'un indicateur synthétique d'écart à la mixité. Un tel indicateur représenterait le nombre de personnes qui devraient, en théorie, exercer un autre métier pour que l'ensemble des familles professionnelles soient mixtes. Il serait ainsi plus pertinent et moins exigeant que l'indice de Duncan et Duncan, qui se réfère à une proportion-cible de 48 % de femmes et 52 % d'hommes dans tous les métiers.

Dans le champ de la formation, deux indicateurs pourraient être calculés, représentant respectivement le nombre de jeunes en formation initiale et d'adultes en formation continue qui devraient, en théorie, suivre une autre voie pour que l'ensemble des filières de formation soient mixtes.

Pour ce qui concerne le champ de l'emploi, un mode de calcul est présenté en annexe. Il montre qu'en 2012-2014, il faudrait que 13,6 % des femmes et 12,5 % des hommes exercent un autre métier pour que toutes les familles professionnelles comportent au moins un tiers de femmes ou d'hommes, chiffres à mettre en regard des 24,0 % et 16,8 % de 1982-1984.

Toutefois, afin d'assurer un suivi plus pertinent, il serait souhaitable de disposer d'une nomenclature plus homogène que celle des Fap, permettant de pallier les biais soulignés par la mission dans en partie 1.

La construction de ces indicateurs relève des directions statistiques des ministères en charge du travail et de l'emploi et de l'éducation nationale (DARES et DEPP).

5.2 Former ou sensibiliser tous les acteurs relais

Il s'agit d'engager un véritable processus de changement des pratiques professionnelles de tous les professionnels qui, à un moment ou à un autre, contribuent à faire perdurer, souvent de manière non intentionnelle, les représentations sexuées et influencent les décisions d'orientation des jeunes ou des adultes.

Pour cela, il apparaît nécessaire de changer d'échelle en ce qui concerne l'organisation d'actions de formation et de sensibilisation, avec l'objectif de toucher en quelques années l'ensemble des professionnels concernés, sans omettre les cadres dirigeants dont le soutien est indispensable. Ce ne sera possible qu'en renonçant à un modèle de saupoudrage et d'inscriptions facultatives pour assumer une approche beaucoup plus systématique et volontariste.

Parce qu'elles supposent un travail à la fois d'ampleur et régulier, les recommandations passées en matière de formation et de sensibilisation ont produit peu d'effets, du fait d'un nombre de personnes touchées insuffisant et d'une faible rémanence des actions. Cependant, la formation et la sensibilisation des acteurs relais est reconnue par toutes les parties prenantes comme une condition *sine qua non* de la progression de la mixité professionnelle. Ne pas s'attaquer à cette première priorité est ainsi susceptible d'obérer fortement les résultats à attendre d'une politique publique en matière de mixité des métiers.

5.2.1 A l'éducation nationale

- Concernant la **formation initiale** des personnels enseignants et d'éducation
 - Appliquer les recommandations du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, en particulier :
 - Intégrer le sujet de l'égalité et de la lutte contre les stéréotypes de sexe aux programmes des concours de recrutement des enseignant.e.s, des personnels d'inspection, de direction, des conseiller.e.s d'orientation psychologues et des conseiller.e.s principaux.ales d'éducation¹⁷⁰ ;
 - Vérifier, pour la validation des maquettes d'enseignements des ESPE, l'effectivité de la prise en compte systématique de l'égalité filles-garçons.
 - Rendre effective l'organisation d'un module sur l'égalité des filles et des garçons à l'école et la lutte contre les stéréotypes de sexe dans la formation dispensée aux futurs personnels d'encadrement pédagogique et administratif par l'école supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche –ESENESR). Cette proposition devrait aussi concerner les personnels de direction.
- Concernant la **formation continue**
 - Organiser (comme l'a fait le ministère de l'agriculture¹⁷¹) une journée de formation systématique à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les stéréotypes de sexe pour les personnels d'encadrement, en particulier les recteur.trice.s et les chef.fe.s d'établissements, ainsi que pour les membres des services académiques d'information et d'orientation. Cette action pourrait s'étaler sur deux ou trois ans. Les délégué.e.s académiques à la formation professionnelle initiale et continue (DAFPIC) pourraient être mobilisé.e.s pour conduire des actions spécifiques dans l'enseignement professionnel.
 - Intégrer une sensibilisation à la mixité des métiers et à la lutte contre les stéréotypes de sexe dans toutes les formations au nouveau Parcours Avenir proposées aux enseignant.e.s et personnels d'éducation, afin de les inciter à prendre en compte cette dimension dans leurs pratiques professionnelles, conformément au référentiel, et de leur faire connaître les outils proposés à cet effet, notamment par l'Onisep ;
 - Sensibiliser les responsables et membres des nouveaux « pôles de stage¹⁷² » (y compris les jeunes en service civique) à la mixité des métiers et à la lutte contre les stéréotypes de sexe ;
 - Consolider l'offre de formation continue selon les recommandations du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes –en tenant compte de la non obligation de formation continue pour les personnels pédagogiques – en particulier par l'intégration de l'égalité filles-garçons aux formations disciplinaires et l'organisation de stages à public désigné ;

¹⁷⁰ Seule une référence générale aux « valeurs de la République » est actuellement présente dans ces programmes.

¹⁷¹ Organisée en application de la circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique, cette formation a comporté plus de 60 sessions et concerné 700 cadres ; elle était obligatoire pour les membres des comités de direction en administration centrale et en services déconcentrés et pour les chefs d'établissements publics locaux et leurs adjoints. Le retour a été globalement positif avec 82 % de satisfaits sur la base de 600 questionnaires d'évaluation.

¹⁷² L'article L 124-2-1 du code de l'éducation, créé par la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, prévoit au moins un pôle de stages dans chaque académie, associant aux établissements d'enseignement les acteurs du monde éducatif, professionnel et associatif, pour accompagner les élèves de troisième dans la recherche de lieux de stages.

- Sensibiliser les fédérations de parents d'élèves à la mixité des métiers et à la lutte contre les stéréotypes de sexe.
- Concernant le renforcement des **réseaux de référent.e.s** égalité filles-garçons
 - Pour stabiliser l'organisation, créer un groupe académique « égalité filles-garçons » sous la responsabilité du recteur ou de la rectrice, renforcer les moyens nationaux d'animation de ce réseau pour le rendre visible et donner au niveau national le moyen de partager les bonnes pratiques.

Ce groupe est surtout destiné à permettre aux référent.e.s académiques de définir avec les acteur.trice.s opérationnel.le.s des actions pérennes dans le flux habituel des activités académiques. Il devrait réunir tous les acteurs qui ont une capacité à informer et à agir (référent.e à l'égalité, représentants des SCUAIO, IA IPR, chefs d'établissement, personnels enseignants) et associer la DRDFE et les services de la région.

Le groupe académique aurait pour missions d'évaluer la situation dans l'académie, de concevoir des actions spécifiques, de contrôler leur réalisation et de rédiger un bilan annuel. Il devrait également se voir confier une mission d'information à destination des parents pour expliquer les opportunités de choix de filières indépendamment du genre. Les propositions et contributions de ce groupe seraient examinées régulièrement par la structure de pilotage dédiée instituée par la circulaire 2015-003 du 20 janvier 2015 relative à la mise en oeuvre de la politique éducative en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons à l'École.

Au niveau national, la réunion annuelle permettra de définir des enjeux nationaux et de partager les bonnes pratiques académiques.

- Veiller à la nomination systématique et au positionnement adéquat des référent.e.s égalité filles-garçons dans tous les établissements d'enseignement supérieur et dans les ESPE, et rappeler que l'action pour la mixité des métiers fait partie de leurs missions.

La mise en oeuvre de ces recommandations relève du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, en particulier de la DGESCO et de la DGESIP.

5.2.2 Au sein des services publics de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle continue

- Modifier l'arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges du conseil en évolution professionnelle (CEP) afin d'intégrer, dans l'offre de services, les objectifs de mixité des métiers : en particulier, les informations et conseils dispensés devraient veiller à ne pas reproduire une vision stéréotypée des métiers, les conseiller.e.s devraient aider les personnes à prendre du recul par rapport à la représentation genrée de certains métiers, savoir proposer des actions de découverte des environnements professionnels et des métiers non mixtes porteurs d'emplois, savoir aider à la définition d'une stratégie pour lever d'éventuels obstacles à la réalisation d'un projet atypique, etc.

Autorité responsable : DGEFP après concertation au sein du CNEFOP

- Intégrer ces objectifs dans le référentiel de compétences des conseiller.e.s en évolution professionnelle et dans les formations initiales et continues de ces agents, quelle que soit leur institution d'appartenance (Pôle emploi, Mission locale, APEC, CAP emploi, OPACIF) ;

Autorité responsable : CNEFOP

- Organiser des formations à l'intention des directeur.trice.s des agences de Pôle emploi et des missions locales pour les inciter à intégrer la préoccupation de mixité des emplois dans leurs projets ;

Autorités responsables : DGEFP, Pôle emploi et Conseil national des missions locales

- Intégrer dans le contrat d'objectifs de l'Afpa un objectif de formation/sensibilisation de tous ses cadres, personnels de formation et d'ingénierie pédagogique à la lutte contre les stéréotypes de sexe et aux bonnes pratiques d'accompagnement des stagiaires minoritaires de genre ;

Autorités responsables : DGEFP et Afpa

- Intégrer, dans la formation initiale des inspecteur.trices du travail et dans la formation continue des agents des Direccte et de leurs unités territoriales, des modules de sensibilisation à la problématique de mixité des métiers et de lutte contre les stéréotypes de sexe ;

Autorités responsables : secrétariat général des ministères sociaux et INTEFP

- Ajouter dans le cahier des charges des opérateurs du contrat de sécurisation professionnelle des objectifs de sensibilisation de leurs conseillers à la lutte contre les stéréotypes de sexe et à la promotion de la mixité des métiers ;

Autorités responsables : DGEFP et Pôle emploi

- Intégrer dans les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens des organismes paritaires collectifs agréés un objectif de formation/sensibilisation de tous leurs cadres et conseiller.e.s à la lutte contre les stéréotypes de sexe et à la communication sur la mixité des formations auprès des chef.fe.s d'entreprise et des organismes de formation ; faire prendre en compte également cet objectif par d'autres organismes en contact avec les entreprises et les organismes de formation, tels que les chambres consulaires, le centre Inffo, les CARIF, etc.

Autorité responsable : DGEFP

- Organiser une journée de formation systématique à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les stéréotypes de sexe pour les personnels d'encadrement de la DGEFP et de la DGT, ainsi que pour les président.e.s des commissions mixtes paritaires de la négociation collective ;

Autorité responsable : secrétariat général des ministères sociaux

- Associer le service des Droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes de la DGCS aux travaux de la commission Parcours du CNEFOP¹⁷³ ;

Autorité responsable : CNEFOP

- Recommander aux préfets d'intégrer aux commissions emploi et orientation des CREFOP les délégué.e.s régionaux.ales aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE), afin d'exercer une vigilance sur l'intégration de la préoccupation d'égalité femmes-hommes et de mixité dans tous les projets portés par les institutions membres du service public de l'emploi, les conseils régionaux et les partenaires sociaux¹⁷⁴.

Autorités responsables : DGCS et DGEFP

¹⁷³ Le statut « d'invité permanent » prévu par le règlement intérieur du CNEFOP pourrait être utilisé pour mettre en œuvre cette recommandation.

¹⁷⁴ Pour la commission emploi, la participation des DRDFE est prévue par l'annexe 2 de l'instruction n°DGEFP/DAT/2016/275 du 14 octobre 2016 relative à la mise en œuvre des dispositions des articles 6 et 7 de la loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) et de la plateforme Etat-régions signée le 30 mars 2016

5.2.3 Vis-à-vis des services de l'Etat, des collectivités territoriales et opérateurs publics

- Réaffirmer l'objectif d'obtention des labels Egalité et diversité par l'ensemble des ministères, et dans ce cadre organiser des formations systématiques de tous les encadrants ;
- Organiser une journée de formation obligatoire à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les stéréotypes de sexe pour les préfet.e.s et personnels de direction des services déconcentrés de l'Etat ;
- Intégrer un module sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les stéréotypes de sexe dans les formations dispensées aux futur.e.s fonctionnaires par toutes les écoles de service public.

Autorité responsable : DGAFP

- Intégrer l'objectif d'obtention des labels Egalité et diversité dans les contrats d'objectifs des opérateurs de l'Etat ;

Autorités responsables : tous les ministères assurant la tutelle d'un opérateur

- Promouvoir ces labels auprès des collectivités territoriales, notamment les collectivités de plus 20 000 habitant.e.s qui doivent dorénavant présenter, chaque année, en amont des discussions budgétaires, un rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes à leur assemblée délibérante, en vertu de l'article 61 de la loi du 4 août 2014.

Autorités responsables : DGCL et DGCS

5.2.4 Vis-à vis des entreprises

- S'appuyer sur les chambres consulaires et les organisations professionnelles, mais aussi sur les agences de développement et clubs d'entreprises locaux pour insérer des séquences « mixité » dans le déroulé de formations ou réunions non spécifiques destinées aux chefs d'entreprise (des appels à projets du FSE pourraient être mis en place pour inciter au montage de ce type d'actions) ;

Autorité responsable : DGE et DGEFP

- Pour inciter à la prise de conscience des écarts à la mixité, introduire dans la base de données économiques et sociales des entreprises l'information sur la répartition des effectifs par sexe et par métiers ou emplois types ; cela suppose de modifier les articles R 2323-9 et R 2323-12 du code du travail¹⁷⁵. Pour les entreprises d'au moins trois cents salariés (R 2323-12), ces données pourraient être complétées par des informations sur le *turnover*¹⁷⁶ ;
- Envisager de compléter l'obligation de formation à la non discrimination des employés chargés de missions de recrutement, issue de l'article 214 de la loi Egalité et citoyenneté¹⁷⁷, afin d'y ajouter une sensibilisation au développement de la mixité des métiers.

¹⁷⁵ Actuellement, au titre des données générales, figurent seulement la répartition des effectifs par sexe et par qualification (article R 2323-9) ou, pour les entreprises d'au moins 300 salariés (article R 2323-12), la répartition des effectifs par sexe et par catégorie professionnelle, la notion de catégorie professionnelle pouvant se limiter à la distinction entre ouvriers, employés, cadres et emplois intermédiaires.

¹⁷⁶ Données chiffrées par sexe et par métiers (et non seulement par catégorie professionnelle) sur les embauches et les départs.

¹⁷⁷ La loi Egalité et citoyenneté du 27 janvier 2017 a introduit dans le code du travail un article L 1131-2 ainsi rédigé : « Dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés de missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans. »

Autorités responsables : DGT et DGCS

- Inciter les instituts de formation syndicale à intégrer une sensibilisation à la mixité des métiers et aux stéréotypes de sexe dans les actions de formation sur les thématiques d'égalité professionnelle, de diversité et de lutte contre les discriminations ;
- Inviter l'INTEFP à programmer une session nationale¹⁷⁸ sur la thématique de la diversité ou de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises (RSE) et y intégrer un module sur la mixité des métiers ; inviter l'institut des hautes études de l'entreprise¹⁷⁹ (IHEE) à traiter également cette question dans ses sessions thématiques annuelles ;

Autorité responsable : DGT

5.3 Intégrer des leviers en faveur de la mixité dans les dispositifs de droit commun des acteurs de l'éducation, de la formation, de l'orientation et du recrutement

Il s'agit de sortir d'un modèle d'action fondé principalement sur des initiatives ponctuelles pour travailler à plus grande échelle, en s'appuyant en priorité sur les dispositifs de droit commun susceptibles de favoriser/faciliter le développement de la mixité des filières de formation et des métiers.

Pour cela, il conviendrait de fixer sur chaque segment opérationnel des objectifs chiffrés réalistes, qui peuvent être soit des objectifs de résultats intermédiaires (en termes de progression de la mixité –cf. point 1.2 *supra*), soit des objectifs de moyens (en termes de développement de bonnes pratiques de promotion de la mixité).

5.3.1 A l'éducation nationale

- Pour rendre opérationnelles les cibles des indicateurs du programme 141, construire un plan d'action en faveur de la mixité dans chaque rectorat, animé par le groupe académique proposé *supra*. Ce plan serait ciblé sur quelques filières déséquilibrées présentant de bonnes perspectives d'emploi, et pour lesquelles pourront être montées des actions concertées avec les branches professionnelles ou les grandes entreprises locales ; il fixerait des objectifs chiffrés de progression de la part des filles ou des garçons dans ces filières.
- Demander aux universités et écoles d'enseignement supérieur, dans le cadre du dialogue contractuel avec la DGESIP, de se fixer des objectifs à cinq ans de progression de la mixité sur les filières les plus déséquilibrées et présentant des débouchés professionnels, de monter des actions de promotion de ces filières en direction des lycéen.ne.s, en faisant appel à des témoignages de pionnier.e.s qui y sont déjà engagé.e.s, ainsi que des actions d'accompagnement des jeunes qui s'y engagent ;
- Dans les accords cadres entre le ministère de l'Education nationale et les branches professionnelles, introduire des objectifs de développement de la part des « minoritaires de genre » parmi les personnes venant présenter leur métier, à tous les niveaux de qualification, avec des dispositions pratiques adaptées (imputation sur le temps de travail, frais de transport, etc.) et définir des actions concrètes et les moyens associés pour les réaliser ;

¹⁷⁸ Créée en 1986, la session nationale de l'INTEFP vise à offrir un lieu d'échanges, d'analyses, de réflexion aux acteurs sociaux tout en prenant du recul par rapport à l'actualité immédiate et en mettant en avant des éléments de prospective. Elle réunit durant cinq modules d'environ une semaine chacun une trentaine d'auditeurs de haut niveau : chefs d'entreprise, responsables d'association et organisations professionnelles, directeurs des ressources humaines de grands groupes, responsables de syndicats de salariés, cadres supérieurs du secteur public, parlementaire et journalistes.

¹⁷⁹ L'IHEE est un organisme privé, émanation de l'institut de l'entreprise.

- Dans les conventions de jumelage entre lycées professionnels, CFA et collèges, que le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche souhaite généraliser, intégrer des objectifs de développement des témoignages d'élèves minoritaires de genre à l'occasion des opérations de présentation des différentes filières de formation ;
- Inciter dans le même esprit à des accords entre les universités et les lycées pour favoriser la mixité dans les filières au moment de l'entrée dans l'enseignement supérieur. L'expérience montre que les choix d'orientation sont des moments propices à repliquer les stéréotypes ;
- Promouvoir auprès des enseignant.e.s le recours à la réserve citoyenne de l'Education nationale pour des interventions liées à l'orientation, en les incitant à solliciter conjointement une femme et un homme (ou à défaut, à faire appel de préférence à un.e réserviste « minoritaire de genre » dans son métier) ;
- Intégrer la préoccupation de mixité filles-garçons (et non seulement l'objectif de mixité sociale) dans la mise en œuvre de l'article 189 de la loi n°2017-086 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, qui permet « *l'application de modalités particulières d'admission destinées à assurer un recrutement diversifié des étudiants* » dans les formations sélectives de l'enseignement supérieur ; pour cela, le décret d'application pourrait permettre aux conseils d'administration des établissements concernés d'adopter, préalablement à l'examen des dossiers, des ratios cibles auditions/candidatures légèrement supérieurs pour le genre dont la proportion au cours des années précédentes était inférieur à 30 ou 33 % (seuil de mixité).
- Dans le même esprit, intégrer la préoccupation de mixité filles-garçons dans tous les dispositifs et procédures destinés à diversifier les profils des élèves et étudiants au moment de l'orientation.

Cette orientation, qui peut conduire à mettre en place des mécanismes de discrimination positive, est à considérer en lien avec l'orientation présentée ci-après en matière de communication, car elle suppose que l'objectif de développement de la mixité des métiers soit au préalable suffisamment expliqué et reconnu légitime aux yeux du public.

La mise en oeuvre de ces recommandations relève du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, en particulier de la DGESCO et de la DGESIP.

5.3.2 Dans le domaine de la formation professionnelle continue et de l'appui aux transitions professionnelles

- Dans le cadre de la préparation des contrats de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP), ou par amendement à ceux-ci s'ils sont déjà arrêtés, demander aux conseils régionaux d'y introduire des objectifs opérationnels correspondant à la mission que leur confère l'article L 6121-2 du code du travail (« *favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux filières de formation et contribuer à développer la mixité de ces dernières* »). Au sein de ces contrats, les schémas de développement de l'orientation s'y prêtent particulièrement, mais la mixité peut aussi être prise en compte pour l'élaboration des trois autres schémas, qui portent respectivement sur la formation professionnelle, l'apprentissage et les formations sanitaires et sociales.
- Dans le cadre du décret n°2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de formation professionnelle, prendre en compte dans le critère 5 relatif aux conditions d'information du public sur l'offre de formation, l'existence de supports et pratiques d'information sans stéréotypes de sexe ; à cet effet, le CNEFOP devrait s'assurer que les certifications et les labels « qualité » demandant l'inscription sur la liste publique prévoient bien cette vérification.

Autorité responsable : CNEFOP

- Dans le cadre de la négociation du contrat d'objectifs de l'Afpa, introduire des objectifs opérationnels correspondant à sa mission de « *contribuer à l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle et à la promotion de la mixité des métiers* », en particulier :
 - Des objectifs de neutralité dans les supports de communication, de promotion des formations auprès des minoritaires de genre et d'accompagnement de ceux-ci, en lien avec les régions et Pôle emploi ;
 - La prise en compte de la question du genre dans les études territoriales qu'elle conduira dans le cadre de sa mission de service public sur l'évolution des compétences sur le marché de l'emploi ;
 - Des objectifs de déploiement d'actions de promotion de la mixité dans sa mission d'appui aux opérateurs du conseil en évolution professionnelle : actions de formation et sensibilisation des conseillers, organisation de visites d'entreprises et de centres de formation pour les demandeurs d'emploi, sollicitation d'anciens stagiaires pour témoigner auprès des demandeurs d'emploi en recherche de reconversion, etc ;
 - Le développement de l'ingénierie pédagogique en matière d'actions de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes, à la prévention des discriminations et à la promotion de la mixité, afin de concevoir des actions adaptées à différentes cibles, en particulier les chef.fes.d'entreprise et les employé.e.s chargé.e.s de missions de recrutement en entreprise.
- Inscrire dans la prochaine convention d'objectifs tripartite de Pôle emploi la promotion de la mixité des métiers dans l'axe d'accompagnement des transitions professionnelles, pour les services délivrés par Pôle emploi comme pour ceux qui sont sous-traités à des prestataires externes ;

Autorité responsable : DGEFP et Pôle emploi

- Inscrire aussi la promotion de la mixité des métiers dans la prochaine convention d'objectifs de l'Apec ;

Autorité responsable : DGEFP et Apec

- Intégrer dans les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens des organismes paritaires collectifs agréés et/ou dans des appels à projets du FPSPP des objectifs de développement de la mixité des formations financées à l'intention des salariés et des demandeurs d'emploi ;

Autorité responsable : DGEFP et FPSPP

- Dans le cadre de la politique publique de certification professionnelle, faire vérifier par la commission nationale de la certification professionnelle la neutralité des formulations et l'absence de stéréotypes de sexe dans les référentiels d'activités et de certification¹⁸⁰.

Autorité responsable : DGEFP et CNCP

5.3.3 Dans le domaine du recrutement

- Fixer au sein du réseau de Pôle emploi un objectif de mixité systématique des candidatures pour les recrutements en nombre, en particulier avec la Méthode de recrutement par simulation (MRS) ;

¹⁸⁰ On rappellera à cet égard la recommandation présentée par le CESE dans son rapport 2016-08 sur les certificats de qualification professionnelle : « *veiller à retenir des intitulés de CQP neutres et à élaborer des référentiels d'activités et de certification professionnelle sans stéréotype de sexe, qui prennent en compte toutes les compétences y compris celles communément attribuées aux genres et considérées comme naturelles* ».

- Dans le cadre d'accords passés par Pôle emploi avec des branches professionnelles et de grandes entreprises, introduire des objectifs de sensibilisation à la mixité des chefs d'entreprise rencontrés par les conseillers, et d'utilisation des PMSMP pour la découverte des métiers non mixtes ;

Autorité responsable : Pôle emploi

- Introduire dans le code du travail une base légale pour des actions positives au bénéfice des femmes, mais aussi des hommes, dans des métiers où ils sont minoritaires¹⁸¹ ;

Autorité responsable : DGT et DGCS

- Pour les recrutements sans concours dans la fonction publique (catégorie C et apprentissage), recommander aux commissions de sélection d'adopter, préalablement à l'examen des dossiers, des ratios cibles auditions/candidats légèrement supérieurs pour le genre dont la proportion dans les emplois déjà pourvus est inférieure à 30 ou 33 %¹⁸².

Autorité responsable : DGAFP

5.4 Engager une action publique volontariste de promotion de la mixité dans quelques métiers à fort potentiel de développement

En complément des accords déjà signés et dont la mise en œuvre doit se poursuivre, il s'agit de donner plus de visibilité à la politique publique de promotion de la mixité par des plans d'action plus ambitieux ciblés sur quelques métiers stratégiques, à prédominance masculine mais aussi à prédominance féminine. Le choix de ces métiers devrait croiser trois critères essentiels : des métiers présentant de bonnes perspectives de développement de l'emploi à moyen terme, ayant une forte visibilité pour le grand public, et pour lesquels un développement relativement rapide de la mixité paraît réaliste¹⁸³.

Ces cibles pourraient être :

- l'augmentation de la part des femmes dans les métiers du numérique, en amplifiant les actions prévues par le plan mixité qui vient d'être signé, afin d'enrayer la tendance au recul de la présence des femmes dans les fonctions techniques à fort potentiel de développement ;
- l'augmentation de la part des hommes dans les métiers sanitaires et sociaux, en s'appuyant notamment sur les employeurs publics dont le poids est important pour ces secteurs, et en ciblant particulièrement, dans un premier temps, les métiers à effectifs nombreux où les hommes sont présents mais très minoritaires¹⁸⁴.

Des cibles chiffrées de progression de la mixité devraient être définies et des crédits publics mobilisés pour mettre en place des plans de communication spécifiques avec les branches professionnelles, l'éducation nationale et le service public de l'emploi, en direction des jeunes et des

¹⁸¹ Selon la directive 2006/54/CE relative aux mesures positives, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un Etat membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle. Dans la législation française, l'article L 1142-4 du code du travail autorise les mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. En revanche il n'y a pas de base légale pour des actions positives au bénéfice des hommes dans des métiers où ils seraient minoritaires.

¹⁸² Cette recommandation a déjà été présentée par le CESE dans son rapport de 2014 « Agir pour la mixité des métiers ».

¹⁸³ Au regard de la dimension culturelle des choix d'orientation, une progression de 0,5 à 1 % par an de la part d'hommes ou de femmes dans une filière de formation ou un métier doit être considérée comme une progression relativement rapide.

¹⁸⁴ Ex : assistants de service social, conseillers en économie sociale et familiale, aides médico-psychologique, aides à domicile, sages-femmes, infirmiers, aides-soignants, techniciens de laboratoire, psychologues

demandeurs d'emploi ainsi que des employeurs, en vue de rééquilibrer les proportions d'hommes et de femmes dans les formations, dans les candidatures et dans les embauches.

Un comité de pilotage global devrait être mis en place et se réunir régulièrement, respectivement pour les métiers du numérique et pour les métiers sanitaires et sociaux. Toutefois, pour éviter de s'en tenir à des formulations trop générales ou à des actions déjà prévues par les différents acteurs, il est souhaitable de décliner les conventions cadres par des conventions spécifiques organisant la coopération entre les professions et, respectivement, l'Education nationale, Pôle emploi, le FPSPP, l'ANACT, la DGEFP (EDEC) et les régions volontaires, afin de mettre en œuvre des dispositions concrètes pour la promotion de la mixité, adaptées aux spécificités de ces secteurs, telles que :

- La mobilisation de « pionniers » et « pionnières » minoritaires dans leur métier ou leur formation, pour intervenir dans les établissements scolaires dès le collège et dans les forums ou salons de l'emploi ; l'organisation de visites d'entreprises et la recherche de lieux de stages pour les élèves et de périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) pour les demandeurs d'emploi, pour la découverte des métiers non mixtes ;
- La mise au point d'argumentaires en direction des élèves et de leurs parents ;
- L'organisation d'actions de présentation et de promotion des filières de formation par les organismes de formation initiale et continue ;
- La mise en place de modules spécifiques d'orientation et/ou de préformation pour les demandeurs et demandeuses d'emploi souhaitant explorer respectivement les potentialités des métiers sanitaires et sociaux ou des métiers du numérique ;
- L'abondement par les organismes paritaires ou le FPSPP des comptes personnels de formation des femmes ou hommes décidant de s'engager dans une formation qualifiante à l'un de ces métiers ;
- Des actions spécifiques de sensibilisation des conseillers en évolution professionnelle, des conseillers des OPCA, des personnels des organismes de formation et des recruteurs.

L'élaboration de ces plans d'action relève d'un travail interministériel associant les ministères en charge des droits des femmes, de l'emploi et de la formation professionnelle, de l'éducation nationale, de la fonction publique ainsi que de l'économie numérique, des professions sanitaires et du travail social.

- Pour la durée de ces plans d'action, nommer un.e coordonnateur.trice interministériel.le spécifiquement chargé.e de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi de ces plans.

5.5 Elaborer une stratégie de communication en direction du grand public

Il importe de légitimer aux yeux du grand public l'objectif de développement de la mixité des métiers, et de toucher directement les *leaders* d'opinion et les acteurs-relais peu accessibles aux programmes spécifiques de formation et sensibilisation : en particulier les parents d'élèves ainsi que les chef.fe.s d'entreprises et responsables RH du secteur privé.

Pour relancer une campagne nationale de communication sur la mixité des métiers susceptible d'avoir un impact significatif, un budget conséquent serait nécessaire. Une stratégie de communication multicanal, s'appuyant en particulier sur les réseaux sociaux, devrait être définie.

Tout aussi indispensable est la poursuite d'une action régulière pour combattre les stéréotypes véhiculés par les médias, les manuels scolaires, les leaders d'opinion, etc.

De même, dans le cadre des dispositifs juridiques et des processus d'orientation et de recrutement, la vigilance doit être constante sur la neutralité des dénominations des métiers, diplômes et certifications, les supports d'information sur les métiers, etc.

Autorités responsables : Ministères en charge de l'égalité femmes-hommes, de l'emploi et de la formation professionnelle, de l'éducation nationale, de la fonction publique

5.6 Développer une culture de l'évaluation et capitaliser sur les expériences passées.

5.6.1 Capitaliser et diffuser les bonnes pratiques

Il s'agit de faire connaître beaucoup plus largement les bonnes pratiques identifiées (cf. *supra* point 4.2.3), qui portent notamment sur les points suivants :

- Dans le cadre scolaire, pour déconstruire les stéréotypes de sexe, privilégier des activités interactives et des ateliers pratiques valorisant les compétences déployées dans différents métiers ;
- Utiliser pour faciliter les prises de conscience sur le rôle des stéréotypes des méthodes fondées sur l'humour, le théâtre, les jeux de rôle et les « *serious games* » ;
- Sensibiliser l'ensemble des chaînes hiérarchiques et des acteur.trice.s en contact avec les publics cibles ;
- Pour la découverte de métiers non mixtes, multiplier les opportunités d'échanges directs avec des personnes minoritaires de genre dans leur formation ou leur emploi. Cela suppose en particulier, pour mobiliser des salarié.e.s non cadres, que les établissements qui les emploient s'engagent à rechercher des volontaires et à prendre en charge les temps d'intervention et les frais de déplacement afférents.

Autorité responsable : DGCS

5.6.2 Développer la compréhension de la problématique de mixité et l'évaluation des outils mis en œuvre

- Mieux prendre en compte la problématique de mixité des métiers dans les travaux de prospective de l'emploi, des métiers et des qualifications, et d'analyse du marché du travail ;
- Financer des projets de recherche universitaire sur les effets en entreprise de la mixité professionnelle aux différents niveaux hiérarchiques ;

Autorité responsable : DARES et France stratégie

- Evaluer la mise en œuvre de la disposition de la loi du 4 août 2014 ouvrant la possibilité de refuser l'accès aux marchés publics des entreprises qui ne respectent pas l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle femmes-hommes¹⁸⁵ ;

Autorité responsable : direction des affaires juridiques et direction des achats de l'Etat du ministère de l'économie et des finances

- Evaluer les contrats pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle ;

Autorité responsable : DGCS

- Réserver une part des crédits des actions conduites dans le cadre du FSE et des territoires d'excellence pour la réalisation d'évaluations par des organismes tiers.

Autorités responsables : DGEFP et DGCS

¹⁸⁵ Il faudrait notamment mesurer quelle proportion des acheteurs publics ne vérifient pas le respect de l'obligation de négocier et analyser les freins à la mise en œuvre effective de cette conditionnalité.

5.7 Poursuivre et amplifier les politiques créant un environnement favorable à la mixité

Au regard de la dimension systémique du sujet, une politique de promotion de la mixité ne peut s'envisager isolément. Elle dépend, pour sa réussite, tout autant de son contenu spécifique que de ses liens avec l'ensemble des actions publiques qui contribuent à créer un environnement favorable à la mixité. Il s'agit donc de poursuivre les efforts pour :

- Diffuser une culture de l'égalité filles-garçons et lutter contre les stéréotypes de sexe dès le plus jeune âge ;
- Lutter contre les discriminations et le sexisme dans la vie sociale et professionnelle ;
- Faciliter la conciliation vie professionnelle-vie personnelle ;
- Faire progresser la parité dans toutes les instances de gouvernance des institutions publiques et privées ;
- Repérer et corriger les éventuelles discriminations indirectes pénalisant certains métiers majoritairement féminins, résultant de la mise en œuvre des grilles de classification des conventions collectives de branche ;
- Promouvoir la revalorisation des métiers exercés très majoritairement par des femmes, en particulier les métiers de l'enseignement, du soin, du travail social et de l'aide à domicile ;
- Promouvoir le label Egalité professionnelle auprès de toutes les entreprises par l'intermédiaire des chambres consulaires et des organisations professionnelles de branche ;
- Demander à toutes les entreprises dont l'Etat est actionnaire d'obtenir le label Egalité professionnelle ;
- Faire respecter l'obligation de négociation en matière d'égalité professionnelle ;
- Poursuivre le développement d'une communication publique sans stéréotypes de sexe ;
- Faire respecter la féminisation des noms de fonctions dans les administrations publiques et diffuser cette pratique dans le secteur privé ;
- Inciter les entreprises de taille intermédiaire (ETI¹⁸⁶) à engager des démarches de RSE.

L'impulsion des actions publiques dans ces différents domaines relève des ministères en charge de l'égalité femmes-hommes, de l'éducation nationale, de l'emploi et de la formation professionnelle, et plus largement de l'ensemble des ministères.

Marie-Ange du Mesnil du Buisson, Paulo Gemelgo, Frédéric Wacheux

¹⁸⁶ La catégorie des ETI regroupe les entreprises employant 250 à 4 999 salariés.

LETTRES DE MISSION

Le Premier Ministre

Paris, le - 2 MAI 2016

Monsieur le chef de service,

Le Gouvernement s'est fixé une ambition forte pour une action publique plus efficace, plus économe et plus juste. Les évaluations de politiques publiques menées dans le cadre de la modernisation de l'action publique (MAP) contribueront directement en 2016 à poursuivre notre effort collectif en ce sens.

Facteur de lutte contre la ségrégation professionnelle limitant la liberté pour chacun et chacune de choisir sa voie professionnelle, la mixité dans les filières de formation et les métiers est aussi un levier d'amélioration de l'emploi et de la compétitivité. Pour répondre à cet enjeu, le gouvernement a fixé un objectif d'un tiers de métiers mixtes à horizon de 2025. Cet objectif s'est traduit en 2014 par le lancement d'une plateforme d'actions pour la mixité des métiers avec une trentaine de partenaires (Régions, entreprises, fédérations professionnelles) et déclinée autour de 7 engagements visant à améliorer l'orientation, l'organisation des filières professionnelles, l'insertion et la réinsertion professionnelle, la communication et le rôle de la commande publique pour tendre vers plus de mixité dans les métiers.

Plus largement, l'enjeu du développement de la mixité impose de prendre la mesure des représentations et des stéréotypes intériorisés qui structurent les manières de penser et obèrent la capacité de mobilisation individuelle et collective des personnes.

Le Gouvernement a donc décidé d'engager une évaluation de la mixité des métiers (*cf.* la fiche de cadrage ci-jointe) sous deux angles principaux :

- la compréhension plus fine de la place et de la contribution de chaque engagement de la plateforme « mixité » dans la poursuite de l'objectif global visé pour 2025 ;
- l'identification des actions les plus porteuses en termes de mobilisation et d'impacts sur les parcours des bénéficiaires afin de mieux cibler l'intervention publique voire de la recentrer sur les dispositifs les plus efficaces.

.../...

Monsieur Pierre BOISSIER
Chef de l'inspection générale des affaires sociales
39-43, quai André Citroën
75015 PARIS

Sur la base du constat que vous aurez établi, vous proposerez des scénarios d'amélioration permettant, d'une part, une meilleure programmation des actions liées à chaque engagement, et d'autre part, une intervention renforcée sur les actions les plus efficaces en matière d'orientation et d'insertion professionnelle.

Conformément à la méthodologie élaborée par le Secrétariat général pour la modernisation de l'action publique (SGMAP), la maîtrise d'ouvrage de cette évaluation sera assurée par Madame la Ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes, tandis que la maîtrise d'œuvre sera assurée par les membres de vos services que vous désignerez ainsi que, si Madame la Ministre le juge pertinent, par des experts ou évaluateurs externes à l'administration qu'elle sollicitera.

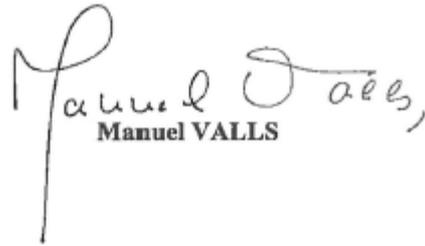
Je souhaite également que ces travaux puissent nourrir l'organisation d'un temps de débat public sous la forme d'ateliers de citoyens pleinement intégrés à la démarche d'évaluation et que Madame la Ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes convoquera sur la base du diagnostic que vos équipes lui auront remis.

La maîtrise d'œuvre aura pour mission de réaliser les travaux d'évaluation en toute objectivité :

- elle pourra faire appel en tant que de besoin aux administrations et opérateurs publics concernés ;
- elle rendra compte de ses travaux à au moins trois reprises à un comité d'évaluation qui sera présidé par Madame la Ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes et composé des principales parties prenantes ;
- elle affinera le cadrage et précisera *sous un mois* les modalités opérationnelles de réalisation des travaux (incluant les consultations et enquêtes nécessaires à la prise en compte du point de vue de l'ensemble des acteurs ainsi que l'organisation d'un temps de débat public mobilisant des citoyens) qu'elle présentera au comité d'évaluation ;
- elle établira, *dans les 5 mois suivants*, un diagnostic et des scénarios de transformation qui seront également discutés en comité d'évaluation et feront l'objet de rapports publics qui seront, ainsi que les données traitées ou produites à cette occasion, mises en ligne ;
- elle contribuera par ses travaux et sa participation active à la mise en œuvre d'un *temps de débat public* organisé sous la forme d'ateliers de citoyens qui auront lieu après la phase de diagnostic ;
- elle veillera à nourrir ses réflexions des grandes orientations qui structurent la modernisation de l'action publique telles que la simplification, l'innovation, le recours aux technologies numériques et l'ouverture des données ;
- elle apportera, en tant que de besoin, son concours aux actions de communication que Madame la Ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes conduira autour de cette évaluation, en particulier lors de la publication des rapports.

Afin d'assurer la transparence des évaluations, la présente lettre de mission, l'état d'avancement du processus d'évaluation et les rapports de diagnostic et de scénarios seront mis en ligne.

Afin que le SGMAP puisse assurer son rôle d'accompagnement méthodologique, apporter à l'équipe d'évaluation les concours et appuis de sa compétence et rendre compte à mon cabinet de l'avancement et du bon déroulement des travaux engagés, je vous prie de veiller à l'associer tout au long de ces travaux. Le cabinet du secrétaire d'Etat chargé de la réforme de l'Etat et de la simplification, placé auprès de moi, sera à cet effet votre interlocuteur privilégié. Vous le tiendrez informé, ainsi que Madame la Ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes, de la composition de la mission et de toute difficulté importante ou retard.



Manuel Valls,
Manuel VALLS

Copie à :

- Madame la ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes
- Madame la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
- Madame la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
- Monsieur le secrétaire d'Etat chargé de la réforme de l'Etat et de la simplification

Le Premier Ministre

Paris, le 27 JUIN 2016

Monsieur le Chef de service,

Le Gouvernement s'est fixé une ambition forte pour une action publique plus efficace, plus économe et plus juste. Les évaluations de politiques publiques menées dans le cadre de la modernisation de l'action publique (MAP) contribueront directement en 2016 à poursuivre notre effort collectif en ce sens.

Facteur de lutte contre la ségrégation professionnelle limitant la liberté pour chacun et chacune de choisir sa voie professionnelle, la mixité dans les filières de formation et les métiers est aussi un levier d'amélioration de l'emploi et de la compétitivité. Pour répondre à cet enjeu, le gouvernement a fixé un objectif d'un tiers de métiers mixtes à horizon de 2025. Cet objectif s'est traduit en 2014 par le lancement d'une plateforme d'actions pour la mixité des métiers avec une trentaine de partenaires (régions, entreprises, fédérations professionnelles) et déclinée autour de 7 engagements visant à améliorer l'orientation, l'organisation des filières professionnelles, l'insertion et la réinsertion professionnelle, la communication et le rôle de la commande publique pour tendre vers plus de mixité dans les métiers.

Plus largement, l'enjeu du développement de la mixité impose de prendre la mesure des représentations et des stéréotypes intériorisés qui structurent les manières de penser et obèrent la capacité de mobilisation individuelle et collective des personnes.

Le Gouvernement a donc décidé d'engager une évaluation de la mixité des métiers (cf. la fiche de cadrage ci-jointe) sous deux angles principaux :

- la compréhension plus fine de la place et de la contribution de chaque engagement de la plateforme « mixité » dans la poursuite de l'objectif global visé pour 2025 ;
- l'identification des actions les plus porteuses en termes de mobilisation et d'impacts sur les parcours des bénéficiaires afin de mieux cibler l'intervention publique voire de la recentrer sur les dispositifs les plus efficaces.

Monsieur Jean-Richard CYTERMANN
Chef de l'inspection générale de l'administration
de l'éducation nationale et de la recherche
107, rue de Grenelle
75357 PARIS SP 07

.../...

Sur la base du constat que vous aurez établi, vous proposerez des scénarios d'amélioration permettant, d'une part, une meilleure programmation des actions liées à chaque engagement, et d'autre part, une intervention renforcée sur les actions les plus efficaces en matière d'orientation et d'insertion professionnelle.

Conformément à la méthodologie élaborée par le Secrétariat général pour la modernisation de l'action publique (SGMAP), la maîtrise d'ouvrage de cette évaluation sera assurée par Madame la Ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes, tandis que la maîtrise d'œuvre sera assurée par une équipe mixte composée des membres de l'inspection générale des affaires sociales ainsi que les membres de vos services que vous désignerez. Cette équipe d'évaluation pourra être appuyée, si Madame la Ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes le juge pertinent, par des experts ou évaluateurs externes à l'administration qu'elle sollicitera.

Je souhaite également que ces travaux puissent nourrir l'organisation d'un temps de débat public sous la forme d'ateliers de citoyens pleinement intégrés à la démarche d'évaluation et que Madame la Ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes convoquera sur la base du diagnostic que vos équipes lui auront remis.

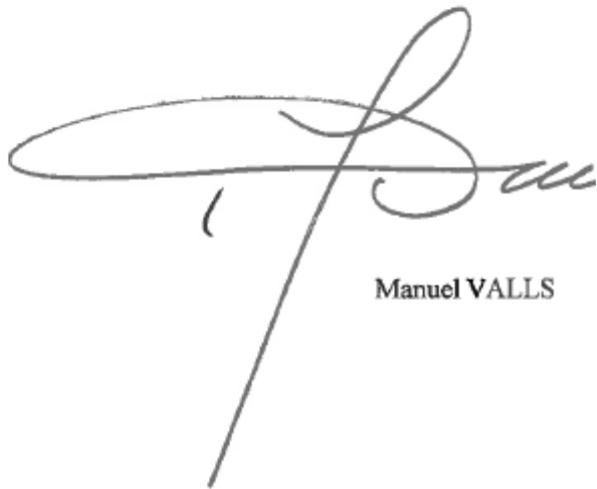
La maîtrise d'œuvre aura pour mission de réaliser les travaux d'évaluation en toute objectivité :

- elle pourra faire appel en tant que de besoin aux administrations et opérateurs publics concernés ;
- elle rendra compte de ses travaux à au moins trois reprises à un comité d'évaluation qui sera présidé par Madame la Ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes et composé des principales parties prenantes ;
- elle affinera le cadrage et précisera *sous un mois* les modalités opérationnelles de réalisation des travaux (incluant les consultations et enquêtes nécessaires à la prise en compte du point de vue de l'ensemble des acteurs ainsi que l'organisation d'un temps de débat public mobilisant des citoyens) qu'elle présentera au comité d'évaluation ;
- elle établira, *dans les 5 mois suivants*, un diagnostic et des scénarios de transformation qui seront également discutés en comité d'évaluation et feront l'objet de rapports publics qui seront, ainsi que les données traitées ou produites à cette occasion, mises en ligne ;
- elle contribuera par ses travaux et sa participation active à la mise en œuvre d'un *temps de débat public* organisé sous la forme d'ateliers de citoyens qui auront lieu après la phase de diagnostic ;
- elle veillera à nourrir ses réflexions des grandes orientations qui structurent la modernisation de l'action publique telles que la simplification, l'innovation, le recours aux technologies numériques et l'ouverture des données ;
- elle apportera, en tant que de besoin, son concours aux actions de communication que Madame la Ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes conduira autour de cette évaluation, en particulier lors de la publication des rapports.

Afin d'assurer la transparence des évaluations, la présente lettre de mission, l'état d'avancement du processus d'évaluation et les rapports de diagnostic et de scénarios seront mis en ligne.

Afin que le SGMAP puisse assurer son rôle d'accompagnement méthodologique, apporter à l'équipe d'évaluation les concours et appuis de sa compétence et rendre compte à mon cabinet de l'avancement et du bon déroulement des travaux engagés, je vous prie de veiller à l'associer tout au long de ces travaux. Le cabinet du secrétaire d'Etat chargé de la réforme de l'Etat et de la simplification, placé auprès de moi, sera à cet effet votre interlocuteur privilégié. Vous le tiendrez informé, ainsi que Madame la Ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes, de la composition de la mission et de toute difficulté importante ou retard.

Je vous prie de croire, Monsieur le Chef de service, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'M' followed by a horizontal line and a series of loops and flourishes.

Manuel VALLS

Copie à :

- Madame la ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes
- Madame la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
- Madame la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
- Monsieur le secrétaire d'Etat chargé de la réforme de l'Etat et de la simplification

LISTE DES PARTICIPANTS AU COMITE D'EVALUATION

Cabinet de la ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes
Cabinet de la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
Cabinet de la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
Cabinet du secrétaire d'Etat chargé de la réforme de l'Etat et de la simplification
Secrétariat général pour la modernisation de l'action publique
Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes
Conseil économique, social et environnemental, délégation aux droits des femmes et à l'égalité
Direction générale de la cohésion sociale, service des droits des femmes et de l'égalité
Directions régionales des droits des femmes et de l'égalité de Normandie et de Nouvelle Aquitaine
Pôle emploi
Direction générale de l'enseignement scolaire
Office national d'information sur les enseignements et les professions
Conférence des grandes écoles
Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs
Fédération du transport
OPCA Transports et services
Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment
CINOV-IT
Randstad
Engie
Universcience
Association Femmes et sciences
Association Socialbuilder

LISTE DES PERSONNES RENCONTREES

DGCS

Stéphanie SEYDOUX, cheffe du service des droits des femmes
Marine DARNAULT, SDFE, cheffe du bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle
Louis Xavier COLAS, chef du bureau des Professions sociales (4A)
Angélique KHALED, cheffe du bureau Emploi et politique salariale (4B)
Nelly JOUSSET ANTIPHON, bureau Emploi et politique salariale

DARES

Cécile BROUSSE, cheffe du département Métiers et qualifications
Christophe MICHEL, chargé d'études
Claude MINNI, chargé d'études

DGEFP

Claire Descreux, cheffe de service
Hervé LEOST, sous-directeur des mutations économiques et de la sécurisation de l'emploi
Marie DUPORGE, adjointe au sous-directeur des mutations économiques et de la sécurisation de l'emploi
Kathleen AGBO, cheffe de la Mission de l'anticipation et du développement de l'emploi
Christine MATRAGLIA, Mission de l'anticipation et du développement de l'emploi

CSEP (groupe de travail réuni le 22 février 2017)

Brigitte GRESY, secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle
Olivier Barrat, DGT
Antoine Benoist, MEDEF
Maryse Brun, AFPA
Geneviève Chabert-Thomas, SDFE
Claire Descreux, DGEFP
Xavier Guisse, MEDEF
Franck Mikula, CFE-CGC
Claude Raoul, CFTC
Gabriel Thoison, FO

CESE

Sylvie BRUNET, présidente de la section du Travail et de l'emploi, membre de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité ;
Michèle NATHAN, présidente de la délégation à la prospective et à l'évaluation ;
Pascale VION, présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité ;
Katherine AUBERTY, administratrice de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité

DGESCO

Florence ROBINE, Directrice
Judith KLEIN, cheffe de la mission Prévention des discriminations et égalité filles garçons
Ghislaine FRITSCH, cheffe du bureau de l'orientation et de l'insertion professionnelle
Brigitte TROCME, adjointe du sous-directeur des lycées et de la formation professionnelle tout au long de la vie
Muriel TESSIER-SOYER, cheffe de la mission éducation-économie

DGESIP

Rachel-Marie PRADEILLES-DUVAL, cheffe de service de la stratégie des formations et de la vie étudiante

Franck JARNO, sous-directeur des formations et de l'insertion professionnelle

Catherine MALINE, cheffe du département des écoles supérieures et de l'enseignement supérieur privé

DEPP

Fabienne ROSENWALD, directrice de l'évaluation, de la prospective et de la performance

Caroline SIMONIS-SUEUR, chargée des études et recherches

Ministère de l'agriculture, DGER

Michel LEVEQUE, sous-directeur des politiques de formation et d'éducation

Françoise LIEBERT, inspectrice générale de la santé publique vétérinaire ; haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits des femmes/hommes

Sandra ZEMOULI, chargée de mission au bureau de la vie scolaire, en charge de l'insertion et de l'égalité des chances

CNAM-INETOP

Françoise VOUILLOT, enseignante chercheure

DGAFP

Caroline KRYKWINSKI, sous-directrice de l'animation interministérielle des politiques de ressources humaines (entretien téléphonique)

Direction générale de la Gendarmerie nationale

Colonel Philippe CORREOSO, chargé de mission auprès du directeur des personnels militaires

Lieutenant colonelle Valérie FLORENT, référente nationale égalité-diversité

Capitaine Sylvie CLEMENT, cheffe de la section sociologie et démographie de la direction des personnels militaires

Cheffe d'escadron Delphine BESSI, cheffe du bureau de la synthèse budgétaire, Section Synthèse et Prospective

Capitaine Olivier BORRIELLO, bureau de la synthèse budgétaire, Section Synthèse et Prospective

Pôle emploi

Claude GORGES, directrice des partenariats, de la territorialisation et des relations extérieures

Nicole BREJOU, responsable du département partenariats

Aude BUSSON, adjointe de la directrice des services aux entreprises

Serge IVAN, direction de la stratégie et des relations extérieures, chargé des relations avec les corps de contrôle

Monika MISKOLKZY, direction de la stratégie et des relations extérieures, chargée d'affaires transverses

AFPA

Katerine SPADACENTA, directrice stratégie numérique et des opérations

Remi BORDET, directeur des services publics

CAPEB

Catherine FOUCHER, représentante des conjoints d'artisans.

Karine SOULAT, pôle formation, chargée de mission en charge de divers sujets dont création d'entreprise

Delphine SOUVESTRE, chargée de mission au pôle formation.

Agnès HAUTIN, secrétariat de la commission nationale des femmes d'artisans et tous les sujets relatifs à la mixité et à l'égalité professionnelle

OPCA des Transports et des services

Julie ROSAY, déléguée à l'offre de service aux entreprises et responsable des cofinancements
Nadia CARPENTIER, en charge des projets cofinancés par le FPSPP et du plan mixité

CAP Gemini France

Géraldine PLENIER, directrice Responsabilité Sociale et Environnementale

SODEXO France

Alain MASSON, responsable Diversité et Inclusion

Groupe PSA

Xavier GUISSÉ, DRH / RSE

Groupe Casino

Cécile BARATEAU, direction des Relations Extérieures
Laure ANDRIEUX-VANNEUFVILLE, en charge du développement RH (évolution carrières) au sein de la direction des RH

Randstad

Aline CREPIN, directrice Pôle public, insertion et RSE

SNCF

Catherine WORONOFF-ARGAUD, responsable Politiques Diversité & Mixité, direction cohésion & ressources humaines ferroviaire, département emploi & parcours

AREVA

Philippe THURAT, directeur stratégie sociale et diversité (entretien téléphonique)

BETC

Mercedes ERRA, fondatrice de BETC et présidente exécutive de Havas Worldwide
Catherine EMPAIN, directrice générale

Orange

Christine RABRET, directrice égalité des chances

Engie

Muriel MORIN, senior vice president, human resources department
Rachel COMPAIN, responsable égalité des chances et diversité

FACE

Catherine TRIPON, directrice des relations aux parties prenantes « Développement social Durable » et des Partenariats

ORSE

Géraldine FORT, déléguée générale
Lydie RECORBET, chargée de mission RH et RSE

Conférence des grandes écoles

Francis JOUANJEAN, délégué général
Fatiha GAS, directrice ESIEA Paris

Fédération du service aux particuliers

Sandra KÜNTZMANN BURGO, vice-présidente

Olivier PERALDI, directeur Général

Gaëlle DUFOUR, directrice communication événementiel, réseaux partenariats

SYNTEC Numérique

Laurent BAUDART, délégué général

Anne-Dauphine CAMBOURNAC

Région Nouvelle Aquitaine

Naïma CHARAÏ, élue en charge de l'égalité hommes-femmes

Sophie BUFFETEAU, directrice régionale des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes

Cendrine LEGER, déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité de la Gironde

Anne-Marie CHASTRE, déléguée départementale aux droits des Femmes et à l'égalité de Corrèze

Sophie RAIX, déléguée départementale aux droits des Femmes et à l'égalité de Haute-Vienne (et précédemment de la Creuse)

Valérie LAMARCHE, déléguée départementale aux droits des Femmes et à l'égalité de la Vienne

Eric MORTELETTE, chef du SAIO et délégué régional de l'ONISEP, Académie de Bordeaux

Sandra BARRERE, chargée de mission académique égalité filles-garçons

Patrice POUZET, directeur adjoint du travail, en charge des relations sociales au sein de la Direccte

Jean-Luc PERROT, direction régionale de Pôle emploi, chargé des partenariats et relations extérieures

Bernard ALAUX, directeur de CAP Sciences

Marianne POUGET, directrice adjointe de CAP Sciences

Alexandre LE CAMUS, secrétaire général de l'UIMM Gironde-Landes

Laurence SELLE, trésorière du CIDFF des Landes

Johanna DAGORN, coordinatrice de l'UR CIDFF Aquitaine et chercheuse en sociologie à l'Université de Bordeaux

Bernadette BONNAC-HUDE, présidente du CIDFF Gironde

Marie Françoise RAYBAUD, directrice adjointe du CIDFF Gironde

Marie-Hélène MARTIN, administratrice de l'Union Régionale des CIDFF (Poitou-Charentes)

Muriel GUILLOT, coordonnatrice UR des CIDFF (Poitou-Charentes)

Virginie ROSA-ARSENE, chargée de mission relation entreprises, Agence de développement économique Hauts de Garonne Développement

Marie-Claire LACAZE, directrice des actions transversales à la Mairie de Brive-la-Gaillarde

Véronique LARUE, chargée de mission égalité femmes hommes sur le site de Limoges au Conseil régional

Laure TUFFEREAU, chargée de mission, association CISTE

Olga IAZYKOFF, conseillère formation de l'AGEFOS PME Pays de Loire-Poitou-Charentes

Sandrine ROUYER, directrice de l'ARACT Poitou-Charentes

Annie FERRAZZA, directrice adjointe du CEZAM

Karine FAYAUD, chargée de projet au CEZAM

Robert PIECHON, représentant la société COSEA

Région Normandie

Françoise GUEGOT, députée et vice-présidente en charge de l'enseignement, de la recherche, de l'innovation et du numérique au Conseil régional de Normandie

Anabelle COUSIN, chargée de mission auprès du DGS de la région Normandie

Patricia BOSSELIN, direction stratégie, orientation et apprentissage de la région Normandie

Marion PERRIER, déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité femmes-hommes

Hugues DEMOULIN, adjoint de la déléguée régionale

Brigitte VIALARET, chargée de la gestion des crédits et partenariats à la DRDFE

Jean-François DUTERTRE, directeur de la Direccte

Catherine BELMANCE, directrice de cabinet du directeur de la Direccte

Hervé BARON, responsable des partenariats stratégiques à la direction régionale de Pôle emploi

Jean-Pierre GERON, chef du service académique d'information et d'orientation

Anne-Catherine HAMEL, déléguée régionale adjointe ONISEP Normandie

Dominique MAYEUX, proviseur du lycée professionnel Elisa LEMONNIER à Petit-Quevilly

Magali BOUILLET, proviseure du lycée professionnel SIEGFRIED au Havre

Catherine ASTOL, IA-IPR d'histoire-géographie et référente égalité du rectorat de Rouen

Jean-Louis BILLOET, directeur de l'INSA de Rouen

Etienne CRAYE, directeur de l'ESIGELEC

Clare RAMSBOTTOM, vice-présidente de l'Université du Havre, chargée de la RSE

Clotilde LEMARCHANT, maîtresse de conférences en sociologie à l'Université de Caen, chargée de mission égalité HF

Joël MALINE, directeur de l'ARACT

Sophie MAUREL, ARACT

Benoit ELOUARD, secrétaire général CFA du BTP

Françoise DURAND, déléguée régionale emploi / formation - Fédération française du bâtiment

Frédéric SENECHAL, DRH Bouygues bâtiment Grand Ouest

Jean-Michel MONNOIS, délégué régional de l'Association pour le développement de la formation professionnelle dans les transports (AFT)

Hélène MACH et Christine NEGRE, DREAL Normandie Division transports véhicules

Région Ile de France

Pascal CHARVET, chargé de mission auprès de la Présidente du Conseil régional en charge du service public régional de l'orientation

Vincent JAOUEN, conseiller emploi formation au cabinet de la Présidente du Conseil régional

Thalia BRETON, déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité femmes-hommes

Hedi KOUATI, département politiques de l'emploi, pôle 3E de la Direccte

Daniela VAURES, chargée de mission égalité professionnelle au pôle travail de la Direccte

Sandrine Hervé, directrice du partenariat et des relations extérieures, direction régionale de Pôle emploi

Isabelle Gayte, direction du partenariat et des relations extérieures, direction régionale de Pôle emploi

Patricia LEGRAND, direction régionale de l'AFPA

Joëlle JEAN, IA - IPR Lettres, référente égalité filles-garçons de l'académie de Paris

Alain BRELIVET, Inspecteur lettres-histoire-géographie, chargé de mission égalité filles-garçons de l'académie de Créteil

Géraldine FONDEVILLE, IA-IPR Economie-Gestion, académie de Créteil

Clémence PAJOT, directrice du centre Hubertine Auclert

Amandine BERTON-SCHMITT, chargée de l'éducation à l'égalité, centre Hubertine Auclert

ANNEXE 1 : PLATEFORME D' ACTIONS POUR LA MIXITE DES METIERS (2014)



PLATEFORME D' ACTIONS POUR LA MIXITE DES METIERS

« 2014 : année de la mobilisation »



2014 : année de la mobilisation

L'emploi féminin se concentre aujourd'hui dans une douzaine de familles professionnelles sur un total de 87. Certaines professions sont particulièrement marquées par une désaffection des hommes. D'autres ne laissent aucune place aux femmes.

Le défi à relever est considérable : selon la DARES, il faudrait aujourd'hui qu'un peu plus de la moitié des personnes en poste change d'emploi pour atteindre un véritable équilibre des sexes dans les métiers. Progresser en la matière est un enjeu clé de notre compétitivité : les professionnels de l'informatique, du transport, du bâtiment, de métiers de bouche le disent ; ceux des services aux personnes âgées, du soin, de la propreté ou encore de la coiffure le disent également ; c'est un élargissant les possibilités de recrutement que l'on se donne véritablement les moyens de recruter les profils adaptés.

Contrairement aux images d'Epinal, il n'y a qu'un tout petit nombre de métiers qui créent des contraintes physiques telles qu'ils ne peuvent être proposés qu'à des hommes. Et il est mille fois démontré que les aménagements ergonomiques indispensables à l'accueil de femmes dans certains métiers ou sur certains postes participent plus largement de l'amélioration des conditions de travail pour tous, et constituent in fine non pas un coût mais un facteur de performance.

La mixité ne pourra se faire si elle est conçue exclusivement comme un moyen de faire une place aux femmes dans les métiers actuellement réservés aux hommes. Elle doit dans le même mouvement conduire à ouvrir aux hommes des métiers perçus comme féminins. Des chercheurs ont montré que le phénomène de ségrégation s'exprime de manière différente pour les femmes et les hommes : si les femmes hésitent parfois à s'engager dans une voie à dominante masculine par peur de ne pas être à la hauteur, les hommes peuvent se dissuader d'envisager une formation ou profession perçue comme « féminine » par peur de subir une « double disqualification : sociale et identitaire ». Dans les deux cas toutefois, le poids des représentations empêche ces jeunes de poursuivre une carrière qui correspond à leurs envies et à leurs aspirations. La mixité répond donc à la fois à un enjeu de liberté dans les choix de vie, et à un enjeu d'égalité.

Pour soutenir ces stratégies et les démultiplier, le gouvernement a décidé de faire de l'année 2014, l'année de la mixité des métiers. Branche par branche, entreprise par entreprise, métier par métier, Il faut briser le cercle qui assigne une profession à un sexe plutôt qu'un autre. La mixité émerge si les entreprises, mais aussi les organismes de formation initiale et continue, les chambres consulaires, les branches professionnelles y sont associées. C'est tout l'enjeu de cette plateforme d'action partagée.

Les collectivités publiques seront exemplaires : des plans d'actions mixité seront présentés tout au long cette année dans les métiers de l'enfance, du grand âge, de la sécurité civile, de l'équipement et du développement durable. Ces plans associeront des mesures de sensibilisation publique, de mobilisation de l'offre de formation et des filières d'apprentissage et un travail sur les processus de recrutement. Ils seront préparés en lien avec les ministères, les collectivités régionales les plus intéressés et l'Association des Régions de France. Des objectifs mobilisateurs, partagés par l'ensemble des acteurs impliqués, seront recherchés.

Un objectif partagé

On ne peut se satisfaire des maigres progrès enregistrés depuis 30 ans : l'indice de ségrégation n'a diminué que de 4 points en 30 ans (56 % en 1983 ; 52 % en 2011). Des stratégies peuvent pourtant être payantes pour accélérer la tendance. Ce sont celles qui s'appuient sur les initiatives des branches ou d'entreprises et qui ne se contentent pas de travailler sur l'image mais reposent sur une réflexion en profondeur sur les métiers et les formations, cherchent à corriger les discriminations systémiques et font de la mixité un objectif à part entière de la prospective des métiers. Il n'y a pas de fatalité : certains métiers, comme les cadres des services administratifs, comptables et financiers, les cadres A de la fonction publique, les professionnels du droit sont un bon exemple d'une transition réussie : en 20 ans, la mixité y est devenue une réalité. Autre exemple, dans le secteur bancaire, il y a 20 ans, les postes de cadres n'étaient occupés que par des hommes. Aujourd'hui, des femmes comme des hommes exercent les métiers de conseillers ou de directeurs d'agence. Les banques s'y retrouvent car elles recrutent mieux.

Le Premier Ministre a fixé l'objectif que d'ici 2025 un tiers des métiers deviennent mixtes (contre 12% aujourd'hui) : à la place d'actions isolées et ponctuelles, nous nous inscrivons dans un cadre global, construit autour d'objectifs précis et contractualisés, pour promouvoir la mixité.

Chacun des partenaires de cette plateforme convient que ces progrès significatifs et rapides dans le domaine de la mixité des métiers sont devenus indispensables pour améliorer notre compétitivité.

L'OCDE, le FMI et la Commission européenne ont, par de multiples études, démontré l'importance de réformes structurelles concernant l'emploi féminin pour enrichir la croissance (0,5 point de croissance supplémentaire par an jusqu'en 2030 en cas d'annulation de l'écart de taux d'emploi) et pour la compétitivité. La faible mixité réduit automatiquement les compétences et expériences disponibles sur le marché du travail et le vivier de talents. Plus encore, on constate actuellement sur une série de métiers, créateurs d'emplois, que moins ces métiers sont mixtes, plus les employeurs connaissent des difficultés de recrutement.

En agissant sur la mixité des métiers, nous devons créer les conditions pour sortir d'un modèle de développement défavorable aux femmes, mais également aux hommes, dans lequel les mécanismes d'orientation sexuée produisent une déperdition de

compétences, notamment au moment de l'orientation post bac, limitent les aspirations des femmes et dans lequel la progression du taux d'emploi féminin s'est faite pour partie par la progression du temps partiel et dans certains métiers, comme ceux de l'aide à la personne ou de la santé.

En agissant sur la mixité des métiers, nous enclencherons un cercle vertueux. Accroître la mixité des métiers, c'est agir pour permettre aux femmes d'accéder à plus de métiers, de disposer des mêmes horizons professionnels que les hommes. C'est agir pour permettre aux femmes d'accéder à des métiers mieux qualifiés et mieux rémunérés ; c'est, en corollaire, créer des conditions favorables à une progression du taux d'emploi des femmes.

Accroître la mixité des métiers, c'est aussi permettre aux hommes d'assumer leurs aspirations en choisissant des voies sur lesquels ils s'interdisent aujourd'hui d'aller. C'est leur ouvrir des secteurs professionnels qui recrutent et qui jouent un rôle d'insertion professionnelle, luttant ainsi contre les effets du chômage.

Un cadre national pour une déclinaison au niveau local

La mixité dans les filières de formation et les métiers a déjà fait l'objet, depuis de nombreuses années, d'actions menées régulièrement au niveau local à l'initiative des rectorats, d'associations spécialisées, des chefs d'établissements, des établissements d'enseignement supérieur, d'organisations professionnelles et d'entreprises, des acteurs de l'accueil, de l'information et de l'orientation.

Si la plupart de ces actions connaissent un certain succès au niveau territorial, elles peinent à acquérir la visibilité nécessaires pour pouvoir toucher l'ensemble des citoyens et avoir une efficacité à la hauteur des enjeux. Cela implique de créer un cadre dans lequel chaque expérimentation peut être rigoureusement évaluée et capitalisée. C'est l'un des défis essentiels de cette plateforme d'action : partager les expériences dans des conditions qui permettent une démultiplication.

En outre, avec la signature de la Charte européenne pour l'égalité dans la vie locale, les collectivités locales s'engagent également sur cette question transversale dans les territoires. Des observatoires régionaux de l'égalité se sont mis en place, dans une volonté de promouvoir l'égalité au plus près des territoires.

Le levier central de l'orientation tout au long des parcours

Pour progresser vers la mixité, la question de l'orientation est centrale. Selon les travaux du CEREQ, cette ségrégation professionnelle trouve à 60 % son origine dans les orientations scolaires : les filles sont 11,1 % dans l'ensemble des spécialités de production en lycée professionnel, mais 94 % en habillement ; les garçons représentent que 10 % des aides-soignants mais 73 % des étudiants en écoles d'ingénieurs.

Si les métiers sont aujourd'hui quasiment tous ouverts aux femmes et aux hommes, l'orientation scolaire puis professionnelle tend encore à se faire en fonction des stéréotypes.

Les filles ont tendance à sous-estimer leurs capacités dans certains domaines à partir du lycée : ainsi, quand ils se jugent très bons en mathématiques, huit garçons sur dix vont en filière scientifique, contre six filles seulement. En terminale S, la parité reste de mise, c'est après le bac que l'on perd les vocations scientifiques féminines. Cette répartition continue dans les classes préparatoires aux grandes écoles où 74 % des élèves des filières littéraires sont des filles, contre 30 % des élèves scientifiques. De même, seuls 27 % des diplômes d'ingénieurs sont délivrés à des femmes et moins de 20% dans les spécialisations des sciences dures (mécanique, électronique, génie civil, mécatronique..).

Les différences d'orientation ont des conséquences sur l'insertion dans l'emploi et sur les salaires des femmes. Les filles font des choix plus limités et moins favorables : plus de la moitié d'entre elles se concentrent dans 12 familles professionnelles sur 87 au total, et elles sont peu présentes dans les professions dites « masculines » en général mieux rémunérées et pour certaines également plus valorisées. En contrepoint, les hommes éprouvent de grandes difficultés à s'orienter dans des filières traditionnellement exercées par des femmes comme les métiers du soin et de l'enfance, alors qu'il s'agit d'une carrière professionnelle qu'ils pourraient envisager si on la leur proposait sérieusement.

Pour répondre à cette inégalité, l'Europe s'est fixé en 2000 un objectif de mixité des filières scientifiques et industrielles qui permet en même temps de stimuler la compétitivité européenne. En France, la nouvelle convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2013-2018) consacre le rôle essentiel de l'École dans le développement de la mixité. Toutefois les facteurs qui influencent les choix des filles et des garçons sont multiples et tous les acteurs qui ont un rôle dans les processus d'orientation des jeunes doivent être sensibilisés aux enjeux de la mixité professionnelle.

L'année de la mixité doit être l'occasion de mobiliser tous les acteurs qui interviennent au moment des choix d'orientation des jeunes : il s'agit des professeurs principaux, des conseillers d'orientation et d'éducation, mais aussi des parents, des chefs et des managers d'entreprise (RH, recruteurs) et des jeunes eux-mêmes qui reproduisent souvent sans le savoir les stéréotypes de sexe.

Cette question concerne la formation initiale mais aussi la formation continue

Le 7 février 2013, les partenaires de la convention interministérielle susmentionnée se sont engagés pour une plus grande mixité des filières de formation à tous les niveaux d'études.

Cet engagement continuera à être décliné :

- Au sein des établissements scolaires, en assurant la promotion de l'égalité entre les

filles et les garçons dans l'accès aux formations et aux métiers et en leur enseignant l'égalité des droits et le respect réciproque.

- Au niveau des territoires, via l'engagement de partenariats avec huit régions (Aquitaine, Bretagne, Île-de-France, Nord-Pas-de-Calais, Midi-Pyrénées, Poitou-Charentes, Rhône-Alpes et la Réunion), les académies, l'ONISEP dans le cadre d'expérimentations dites « territoires d'excellence de l'égalité professionnelle » ;
- Dans la lettre de cadrage adressée par le Premier ministre aux préfets de région pour la négociation dans les territoires des contrats de plan Etat-Région.

La mixité doit être prise en compte de manière systématique dans les politiques publiques d'orientation et de formation professionnelle.

La plateforme d'actions engagera un travail spécifique, en lien avec les régions, pour proposer au nouveau service public de l'orientation les outils indispensables pour atteindre l'objectif qu'elle s'est fixée.

Cette plateforme d'actions est conçue pour agir à tous les moments clés dans lesquels la non mixité se forme aujourd'hui. Elle inscrit ses actions tout au long du parcours des jeunes, depuis l'école, jusqu'au choix d'un métier et l'entrée sur le marché de l'emploi ainsi que dans l'exercice de leur activité professionnelle, avec l'objectif de développer une plus grande liberté de choix chez les filles et les garçons dans leur orientation.

Nos engagements partagés

1/ Rendre toutes les orientations professionnelles possibles, aux yeux de tous :

Les recteurs seront chargés d'établir un plan d'action/stratégie pour leur académie ; ces plans permettront par exemple d'assurer la visibilité de modèles de réussite dans des parcours atypiques, par des actions de découverte des métiers associés à l'autre sexe en entreprise, ou par l'intervention directe de salariés dans les établissements scolaires. Ils pourront également faire de la mixité l'un des objectifs de l'évolution des stages organisés d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel ou soutenir les actions destinées à rassembler les professionnels et les institutions sur le sujet de la mixité des métiers, pour valoriser des parcours professionnels atypiques aussi bien pour les filles que les garçons : journée dédiée, prix régional de l'égalité, etc.. Ils développeront des ateliers avec les professionnels pour valoriser la mixité existante ou de forums des métiers (ex : ouverture des chantiers au public dans le CFA Bâtiment de la région Centre, Temps forts au sein des Espaces métiers en Champagne-Ardenne, par exemple). Ils développeront des outils de sensibilisation à destination des parents et associations de parents d'élèves sur le poids des représentations sociales dans les choix de carrière par des moyens innovants (ex. organisation d'une pièce de théâtre par les élèves sur le thème de la mixité) ; l'implication des entreprises en la matière est indispensable, en s'appuyant sur les bonnes pratiques déjà existantes. Les enjeux de la mixité des métiers feront partie des compétences acquises par les enseignant-e-s dans les ESPE (écoles supérieures du professorat et de l'éducation) ; ils seront également inscrits dans la formation continue des enseignant-e-s et du personnel éducatif du primaire au lycée.

Les Universités, les autres établissements d'Enseignement supérieur et les Grandes écoles, se fixeront des objectifs de mixité en particulier lorsque les filières sont très peu mixtes.

Le cahier des charges du conseil en évolution professionnelle comportera un objectif relatif à la mixité des métiers. Par ailleurs les opérateurs du conseil en évolution professionnelle -(CEP) seront sensibilisés et formés à cette question.

2/ Mettre la question de la mixité au cœur du nouveau service public régional de l'orientation

Les membres de la plateforme inciteront les entreprises et les OPCA à se saisir pleinement de trois nouvelles dispositions législatives récentes :

1/ Le projet de loi relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes rend les actions de promotion de la mixité éligibles au financement de la formation professionnelle dans le cadre des plans de formation.

2/ Le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale prévoit que le nouveau service Public régional de la formation

professionnelle assure l'égal accès des femmes et des hommes aux filières de formation et contribue à développer la mixité de ces dernières. Le schéma de développement de la formation professionnelle initiale favorisera une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans chacune des filières.

3/ Ce même texte prévoit que les Centres de Formation des apprentis A doivent favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les sexes et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participeront à la lutte contre la répartition sexuée des métiers.

Pour assurer la plus large application de ces dispositions, les membres de la plateforme établiront un catalogue de bonnes pratiques au niveau national et en régions.

3/ Faire basculer dans la mixité 10 secteurs d'activités clés

10 plans d'action pour la mixité seront définis en 2014 qui fixeront des objectifs de mixité et prévoient pour les atteindre des actions spécifiques concernant la formation initiale et continue, des actions de sensibilisation visant notamment à mieux faire connaître les métiers, des actions de formation, des actions visant à faciliter l'intégration des femmes/hommes et l'évolution des postes de travail. Ces plans pourront envisager l'évolution des intitulés de métiers.

Les secteurs concernés sont les suivants : l'accueil de la petite enfance (dans le cadre du plan métiers), le grand âge, les services à la personne, la sécurité civile, l'énergie, les transports ou encore le développement durable. Un plan pourra également être établi concernant les métiers de l'innovation technologique.

Ces métiers ont été choisis sur la base de deux critères : ils recueillent des métiers à la fois « non mixtes » et sont porteurs d'emploi (taux de création nette d'emplois ou taux de postes à pourvoir supérieur à la moyenne) notamment d'emploi pour les jeunes.

Dans ces secteurs, des objectifs de mixité à 5 ans seront définis. Les plans sectoriels mobiliseront les relais écoles entreprise, l'Onisep, les branches professionnelles et OPCA - via les contrats d'objectifs et de moyens, les fédérations professionnelles, les entreprises du secteur, Pôle emploi, ou encore les missions locales. Des campagnes de promotion ciblées seront conduites.

Les plans associeront les prescripteurs dans la mise en œuvre des actions de recrutement et de formation, en particulier dans la mise en œuvre des préparations opérationnelle à l'emploi ou dans le plan 100 000 formations. A cet effet les prescripteurs seront formés/sensibilisés (missions locales, les PLIE, Pole emploi, entreprises et entreprises intermédiaires de recrutement et CAP Emploi) aux enjeux de la mixité. Des outils seront mis à leur disposition.

La négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau

territorial s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi au niveau de chaque branche, prendra en compte l'objectif de mixité des métiers.

4/ Faire de la révision quinquennale des classifications de branche un moment de progrès pour la mixité

A l'occasion des négociations quinquennales sur les classifications, lorsqu'un écart moyen de rémunération est constaté entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux devront analyser, identifier et corriger les critères d'évaluation des postes de travail susceptibles d'induire des discriminations et mieux garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

Conformément à ce qui a été prévu dans la feuille de route de la Grande conférence sociale de 2013, mettre en place et animer, au sein du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) et en lien avec la Commission nationale de la négociation collective (CNNC), un groupe de travail paritaire chargé d'établir une méthodologie permettant d'analyser les critères d'évaluation retenus dans la définition des postes de travail, et ce afin de repérer ceux qui seraient susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et, le cas échéant, faire des propositions de résorption.

5/ Agir sur les causes de la non-mixité

Les membres de la plateforme engageront des actions visant à sensibiliser les professionnels de la petite enfance à l'implication des pères.

Le site www.ega-pro.fr diffusera les bonnes pratiques en termes d'organisation du temps de travail et d'articulation des temps de vie. En particulier, la mobilisation du crédit d'impôt famille sera valorisée, ainsi que la possibilité pour les comités d'entreprise de décider de l'attribution des jours de Compte Epargne Temps sous forme d'aide à l'achat de service (CESU préfinancé).

La généralisation progressive de la charte « 15 engagements pour l'équilibre des temps » dans les entreprises et la sphère publique sera recherchée, en incitant les entreprises à compenser la perte de revenus liée à la prise du congé paternité des approches intégrées et en diffusant de nouvelles formes d'organisant du travail autour du télétravail partiel.

6/ Mobiliser la commande publique comme levier de promotion de la mixité, notamment dans les grands chantiers

Les clauses sociales des marchés publics permettront de donner de la consistance et de l'envergure aux actions pour la mixité (cf. circulaires relatives à la politique des achats de

l'Etat et de ses opérateurs et projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes).

Dans le cadre des volets emploi-formation du programme d'investissement d'avenir, de la stratégie des contrats de filières, des plans de reconquête industrielle et du plan d'investissement pour le logement et la rénovation thermique le gouvernement demandera aux bénéficiaires de ces investissements publics de promouvoir la mixité : recrutement, formation, mise en œuvre de plans de communication, mesures d'innovation technique ou organisationnelle pour favoriser l'attractivité et l'adaptabilité des emplois aux deux sexes.

7/ Développer de concert une communication positive et partagée

Afin de créer les conditions d'une véritable prise de conscience des enjeux de la mixité des métiers, une campagne nationale de communication sera engagée au premier semestre 2014. Cette communication s'adressera à la fois aux femmes et aux hommes. L'enjeu est de toucher l'ensemble de la population concernée par cette problématique, et au premier chef les acteurs de l'orientation scolaire et professionnelle : les jeunes, les familles, les équipes éducatives, les chefs d'entreprise, etc.

Le contenu de cette campagne sera déterminé en associant les acteurs et mis en œuvre via les média traditionnels (TV, radio, affichage) et numériques, dont en particulier les réseaux sociaux. Cette campagne sera relayée par tous les partenaires du plan, au niveau local et national, en adaptant les contenus aux spécificités des secteurs, des territoires et du public cibles. Le plan de communication sera articulé avec les plans de communication locaux engagés sur l'information sur les métiers.

Un logo commun sera utilisé comme élément fédérateur. Ce visuel permettra aux actions de bénéficier de l'effet de la campagne nationale à laquelle il sera identifiable.

Une fondation pour la mixité des métiers et l'égalité professionnelle sera créée par la Fondation Agir contre l'exclusion (FACE). L'objet de cette fondation sera de récolter des fonds pour financer des actions en lien avec la présente plateforme d'actions et plus largement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en entreprise.

ANNEXE 1 BILAN DE QUELQUES ACTIONS PORTANT SUR LA MIXITE DES METIERS MISES EN ŒUVRE PAR LES ENTREPRISES AYANT SIGNE UNE CONVENTION AVEC LE MINISTERE

ANNEXE 2 : BILAN SUR LES ACTIONS PORTANT SUR LA MIXITE DANS LES TERRITOIRES D'EXCELLENCE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

ANNEXE 3 : ELEMENTS SUR AL CAMPAGNE DE COMMUNICATION

ANNEXE 4 : PRESENTATION DU COMITE DE PILOTAGE – FICHES ACTIONS

ANNEXE 2 : BILAN DE REALISATION DES OBJECTIFS DE LA PLATEFORME D'ACTION POUR LA MIXITE DES METIERS

Cette annexe synthétise les informations recueillies par la mission sur la réalisation des différents objectifs figurant dans la plateforme d'actions pour la mixité des métiers présentée en janvier 2014.

1 OBJECTIFS FIGURANT DANS LE PREAMBULE

- **Créer un cadre dans lequel chaque expérience peut être rigoureusement évaluée et capitalisée ; partager les expériences dans des conditions qui permettent une démultiplication**

Cet objectif, qui illustre l'ambition collaborative de la plateforme, n'a pas été pleinement réalisé.

Un comité de pilotage de la plateforme a été réuni en 2014 par le cabinet de la ministre en charge des droits des femmes avec l'appui de la FACE, puis la DGCS a repris la main et a organisé deux réunions en 2015 et 2016 ; ces réunions ont permis des échanges d'informations certainement utiles et la mise en valeur des dynamiques et bonnes pratiques de chaque acteur, essentiellement autour des plans sectoriels mixité prévus par l'engagement 3, mais sans mise en place d'outils ou méthodes facilitant l'évaluation, la capitalisation et la diffusion des expériences.

- **Proposer au nouveau service public de l'orientation les outils indispensables pour atteindre l'objectif**

La mission n'a pu rencontrer l'ARF.

La mise en oeuvre du service public régional de l'orientation (SPRO) a fait l'objet d'un accord cadre entre Etat et Régions signé le 20/11/2014, auquel est annexée une Convention type à décliner dans les académies. L'objectif de promotion de la mixité est mentionné dans l'accord cadre mais pas dans la convention type.

Quoique l'ARF et trois régions aient été en 2014 parties prenantes de la plateforme, ceci ne paraît pas avoir eu de suite opérationnelle. L'ARF n'était pas présente aux réunions des comités de pilotage de la plateforme en 2015 et 2016. Dans les régions, de nombreux projets en cours et notamment la mise en place du SPRO ont été interrompus en 2015 et 2016 du fait du renouvellement des conseils régionaux et de la gestion des fusions (qui ont concerné 17 des 22 anciennes régions). Dans les régions visitées par la mission, la mise en place opérationnelle des SPRO a été de fait décalée en 2017, dans le cadre du volet orientation des futurs contrats de plan régionaux de développement des formations et d'orientation professionnelles (CPRDFOP), qui sont l'instrument central de coordination des politiques régionales.

- **Poursuivre la mise en œuvre de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons dans le système éducatif, pour une plus grande mixité des filières de formation à tous les niveaux d'étude**

Voir l'annexe spécifique dédiée à la mise en œuvre de cette convention.

Cet objectif assure l'articulation entre la plateforme et les actions ciblées sur le système scolaire et l'orientation initiale. Les représentants de la DGESCO et de la DGSIP ont été régulièrement associés aux comités de pilotage de la plateforme.

2 OBJECTIFS LIES A L'ENGAGEMENT 1: RENDRE TOUTES LES ORIENTATIONS PROFESSIONNELLES POSSIBLES, AUX YEUX DE TOUS

- **Etablir un plan d'action/stratégie dans chaque académie**

Il n'est pas demandé aux recteurs.trices d'établir un plan d'action/stratégie spécifique en matière d'égalité filles-garçons et de mixité.

De nombreuses actions très diverses sont mises en oeuvre au sein de l'Education nationale mais elles ne sont pas systématiquement recensées et très rarement évaluées. A Bordeaux, un plan pour l'Académie a été proposé au recteur et validé fin 2015, avec trois axes : piloter, animer, former, qui se déclinent en une vingtaine d'actions pour chaque axe. Sur la base des visites réalisées par la mission, l'action en matière de mixité dépend grandement de l'engagement personnel du recteur, du positionnement des chargé/e.s de mission égalité filles-garçons (statut et quotité de temps consacré à la fonction) ainsi que de l'existence de correspondants désignés dans les établissements (cas à Rouen).

- **Intégrer les enjeux de la mixité des métiers dans les enseignements des Ecoles supérieures du professorat et de l'éducation**

Un objectif de même nature figure dans la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons dans le système éducatif (point 1.2), mais non ciblé spécifiquement sur la mixité des métiers ("*Prévoir des formations à l'égalité et à la déconstruction des stéréotypes sexistes dans le cahier des charges de la formation des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation*").

Voir le rapport du Haut Conseil pour l'égalité femmes-hommes, qui a réalisé une évaluation de la formation des enseignants.

- **Intégrer les enjeux de la mixité dans la formation continue des enseignant-e-s et du personnel éducatif du primaire au lycée**

Un objectif de même nature figure dans la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons dans le système éducatif (point 1.3), mais non ciblé spécifiquement sur la mixité des métiers ("*Intégrer des actions de formation à l'égalité et à la déconstruction des stéréotypes sexistes dans la formation continue des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation*").

Voir le rapport du Haut Conseil pour l'égalité femmes-hommes, qui a réalisé une évaluation de la formation des enseignants.

Il ressort des entretiens réalisés par la mission que les demandes de formation sur le thème de l'égalité filles-garçons et de la mixité sont peu nombreuses. Ainsi à Caen, selon la note remise à la mission, deux établissements scolaires ont demandé l'inscription au plan académique de formation (PAF) d'un stage sur site en 2016-2017. A Paris, la chargée de mission égalité a réussi à créer une dynamique qui génère depuis deux ans des demandes de formation.

La mise en place des nouveaux "Parcours" et notamment du Parcours Avenir dont le référentiel intègre clairement la problématique de mixité pour élargir les choix d'orientation, offre actuellement un point d'appui pour développer les compétences des enseignants sur ce sujet. Ainsi, à Bordeaux il est prévu que la chargée de mission académique égalité filles-garçons forme les formateurs (environ 60) qui animeront les formations des enseignants aux nouveaux Parcours (parcours Avenir, parcours Citoyen, parcours artistique et culturel, parcours Santé). De même à Rouen, pour la mise en place du parcours Avenir, une formation intégrant cette thématique est programmée pour environ 800 agents (proviseurs et enseignants).

➤ **Fixer des objectifs de mixité en particulier pour les filières très peu mixtes dans les universités, autres établissements d'enseignement supérieur, grandes écoles**

Aucun objectif n'est fixé aux universités en matière de mixité. Les directeurs d'écoles d'ingénieurs sont sensibilisés à cette question, notamment par la CDEFI, et certaines écoles d'ingénieurs se fixent des objectifs de progression de la part des jeunes filles dans leurs formations ; c'est le cas notamment du réseau des INSA.

➤ **Fixer un objectif relatif à la mixité des métiers dans le cahier des charges du conseil en évolution professionnelle**

Le cahier des charges du conseil en évolution professionnelle, annexé à l'arrêté du 16 juillet 2014, ne comporte aucune référence à la problématique de mixité des métiers. Le secrétariat général du CNEFOP n'a pas eu connaissance de cet engagement, et le sujet de la mixité n'a pas été travaillé de façon spécifique par sa commission "parcours".

➤ **Sensibiliser et former les opérateurs du conseil en évolution professionnelle à cette question**

Pôle emploi a élaboré une formation des conseillers pour "renforcer l'égalité professionnelle et accompagner la mixité des emplois" ; disponible depuis septembre 2014, elle n'a touché qu'un petit nombre de conseillers (57 en 2014 et 164 en 2015). La formation au conseil en évolution professionnelle, qui concerne à terme tous les conseillers, n'intègre pas cette problématique.

Le réseau des missions locales n'a pas pris d'initiative spécifique sur cette question.

3 OBJECTIFS LIES A L'ENGAGEMENT 2 : METTRE LA QUESTION DE LA MIXITE AU CŒUR DU NOUVEAU SERVICE PUBLIC REGIONAL DE L'ORIENTATION

➤ **Inciter les entreprises et les OPCA à se saisir pleinement de dispositions législatives récentes intégrant les actions de promotion de la mixité dans le champ de la formation professionnelle continue, dans les objectifs du SPRFP et dans les objectifs des CFA**

La loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes n°2014-873 du 4 août 2014 a ajouté dans le champ de la formation professionnelle continue les actions de promotion de la mixité dans les entreprises et de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ceci n'a pas d'impact sur les grandes entreprises car l'obligation de financement de la formation professionnelle a été supprimée par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Elle peut avoir un impact sur l'usage des fonds mutualisés, mais le FPSPP n'assure pas de suivi statistique et financier des crédits que les OPCA consacrent éventuellement à des actions de promotion de la mixité, et n'a pas pris d'initiatives en direction des OPCA sur ce sujet.

Concernant les CFA, un guide d'auto-diagnostic a été élaboré sous l'égide du CNEFOP, qui intègre un critère relatif à la promotion de la mixité.

Les recommandations méthodologiques adoptées en 2016 par le CNEFOP pour l'élaboration concertée des contrats de plan régionaux de développement de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) n'intègrent pas la problématique de mixité des métiers.

➤ **Etablir un catalogue des bonnes pratiques au niveau national et en régions**

Cf. *supra* point 1.1.

4 OBJECTIFS LIES A L'ENGAGEMENT 3 : FAIRE BASCULER DANS LA MIXITE 10 SECTEURS D'ACTIVITES CLES

➤ **Définir en 2014 10 plans d'action pour la mixité, dans les secteurs accueil de la petite enfance, grand âge, services à la personne, sécurité civile, énergie, transports, développement durable et le cas échéant métiers de l'innovation technologique (soit en fait 8 secteurs)**

L'objectif n'est pas atteint mais le travail se poursuit dans la direction définie par la plateforme.

Trois accords sectoriels ont été signés en 2014 et 2015 avec les organisations professionnelles des artisans et petites entreprises du bâtiment, du secteur des transports, et des services à la personne. Un accord a été signé récemment (janvier 2017) avec les organisations professionnelles du secteur numérique. Des réflexions sont engagées sur les secteurs du travail social et sur les métiers "verts".

Par ailleurs la problématique de mixité des métiers est évoquée dans deux accords "EDEC" signés par l'Etat avec les organisations professionnelles des secteurs de l'autonomie et de la petite enfance.

En l'absence de suivi de leur déclinaison sur le territoire, l'impact de ces documents nationaux est difficile à évaluer, mais semble faible. Aucun impact précis de la signature des plans sectoriels n'a pu être identifié lors des échanges avec les DRDFE des trois régions visitées par la mission (Normandie, Aquitaine et Ile de France) et les opérateurs nationaux n'ont pas pris d'initiatives nouvelles en matière d'accompagnement ou de diffusion d'outils (sauf la définition en cours d'une stratégie de communication vers les opérateurs du CEP dans le cadre de l'EDEC autonomie).

Le plan sectoriel « mixité numérique » récemment signé est plus structuré que les précédents, en précisant, en annexe, pour chaque action/engagement, le porteur de projet et les indicateurs de suivi.

5 OBJECTIFS LIES A L'ENGAGEMENT 4 : FAIRE DE LA REVISION QUINQUENNALE DES CLASSIFICATIONS DE BRANCHE UN MOMENT DE PROGRES DE LA MIXITE

➤ **Lorsqu'un écart moyen de rémunération est constaté entre les femmes et les hommes, analyser, identifier et corriger les critères d'évaluation des postes de travail susceptibles d'induire des discriminations**

Ce principe, qui était déjà posé par l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle, a été transposé dans la loi du 4 août 2014 qui a complété l'article L. 2241-7 du code du travail : "*Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des*

accords professionnels font de sa réduction une priorité. Les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés"

Toutefois le rapport IGAS 2016-007 relatif aux outils de mesure des écarts de salaire souligne que depuis 2004, aucune classification n'a été révisée du point de vue de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Dans la fonction publique, une mission a été confiée en juillet 2016 à Françoise Descamps-Crosnier en vue d'identifier d'éventuelles discriminations entre les femmes et les hommes dans le système de rémunération et de promotion.

➤ **Mettre en place au sein du CSEP un groupe de travail paritaire chargé d'établir une méthodologie d'analyse des critères d'évaluation**

Cet objectif reprend l'article 19 de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013.

Un groupe de travail paritaire a élaboré un document méthodologique daté du 21 avril 2015, destiné à sensibiliser les négociateurs de branche à la prise en compte de l'égalité professionnelle dans les négociations sur les classifications. La mission de l'IGAS citée *supra* (rapport IGAS 2016-007R) a jugé ce document "très lâche et non opérationnel". La réflexion s'est poursuivie depuis le début de l'année 2016 au sein du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, qui élabore un guide pour les négociateurs de branche.

6 OBJECTIFS LIES A L'ENGAGEMENT 5 : AGIR SUR LES CAUSES DE LA NON-MIXITE

Au-delà des objectifs rappelés ci-après, inscrits dans la plateforme, une mesure plus globale a été prise en matière d'articulation des temps de vie : la réforme de la prestation liée au congé parental, qui peut être allongée depuis 2015 si elle est partagée entre les parents.

➤ **Engager des actions visant à sensibiliser les professionnels de la petite enfance à l'implication des pères**

Le plan d'action du gouvernement pour la petite enfance présenté le 15 novembre 2016 prévoit « l'ajout, dans les référentiels des formations, de nouvelles compétences : sensibilisation des professionnel.le.s à l'égalité des filles et des garçons et à la lutte contre les stéréotypes, à l'échange régulier avec chaque parent, au repérage des situations de violence intra-familiale ».

➤ **Diffuser les bonnes pratiques en termes d'organisation du temps de travail et d'articulation des temps de vie (site www.ega-pro.fr devenu femmes.gouv.fr)**

Une réunion du réseau "Entreprises pour l'égalité" créé en juin 2015 par le ministère en charge des Droits des femmes a été consacrée le 29 juin 2016 à l'articulation des temps de vie. Une convention cadre a été signée avec l'ANACT le 20 juin 2014 pour expérimenter durant deux ans le télétravail dans des PME ; le bilan est en cours d'élaboration.

➤ **Valoriser la mobilisation du crédit d'impôt famille et la possibilité de convertir des jours de CET en CESU**

Le crédit d'impôt famille (CIF) est une mesure d'incitation des entreprises aux dépenses permettant à leur personnel de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Son coût est estimé à 80 M€ dans le PLF 2016, contre 58 dans le PLF 2014, ce qui indique un développement de son utilisation par les entreprises.

L'article 18 de la loi du 4 août 2014 et le décret du 17 décembre 2014 prévoyaient l'expérimentation durant deux ans, par accord d'entreprise, d'un nouveau dispositif permettant l'utilisation des droits accumulés sur le compte épargne temps pour financer des services à la personne au moyen du chèque emploi service universel. Cette idée n'a pas fait florès : un guide sur ce sujet a été produit par l'observatoire de la parentalité, mais une seule entreprise s'en est saisie (le groupe Casino qui est cité dans le guide). Le dispositif n'a donc pas été reconduit.

➤ **Rechercher la généralisation progressive de la charte « 15 engagements pour l'équilibre des temps » dans les entreprises et la sphère publique**

L'objet des 15 ENGAGEMENTS POUR L'EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE est complémentaire de celui de la Charte de la Parentalité en Entreprise: il s'agit de promouvoir une culture managériale plus respectueuse de la vie privée de tous les salariés. Les 15 Engagements sont signés par l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire selon les entreprises par tous les membres d'un Comité Exécutif (COMEX), ou du comité de direction (CODIR).

Selon le site de l'observatoire de la parentalité : "*Après un lancement en octobre 2013 avec quinze entreprises, c'est une trentaine de nouvelles entreprises qui ont adhéré aux 15 Engagements pour l'Equilibre des Temps de Vie le 22 mai 2014 à l'occasion d'un événement organisé par l'OPE et le Ministère des Droits des femmes. A ce jour, c'est donc une cinquantaine d'entreprises qui ont choisi de s'engager pour faire changer les mentalités au sein de leurs équipes et à travers leurs pratiques organisationnelles et managériales au quotidien.*"

Cette charte semble en sommeil depuis cette date ; concernant le secteur public elle n'est pas mentionnée, au moment de la rédaction du présent rapport, sur le site de la DGAFP.

7 OBJECTIFS LIES A L'ENGAGEMENT 6 : MOBILISER LA COMMANDE PUBLIQUE COMME LEVIER DE PROMOTION DE LA MIXITE, NOTAMMENT DANS LES GRANDS CHANTIERS

➤ **Utiliser la politique des achats de l'Etat et de ses opérateurs pour développer les actions pour la mixité**

La politique des achats de l'Etat est utilisée pour améliorer l'effectivité de l'obligation de négociation en matière d'égalité professionnelle qui pèse sur les entreprises de plus de 50 salariés : depuis le 1er décembre 2014, l'accès aux marchés publics et aux partenariats public-privé peut être refusé aux entreprises qui ont été sanctionnées pour des discriminations ou qui n'ont pas engagé de négociation sur l'égalité professionnelle. En outre une procédure de rescrit « égalité professionnelle » a été instaurée par l'ordonnance 2015-1625 du 10 décembre 2015 afin de permettre aux entreprises d'au moins 50 salariés de s'assurer auprès de la Direccte de la conformité de leur accord collectif ou de leur plan d'action relatif à l'égalité professionnelle et d'éviter ainsi la pénalité financière prévue à l'article L 2242-9 du Code du travail. Le décret du 29 juin 2016 détaille les modalités pratiques de cette procédure, dont il est trop tôt pour apprécier la portée.

L'impact des accords et plans d'action égalité professionnelle sur le développement de la mixité reste inconnu ; ce thème ne figure pas dans les domaines d'action que les entreprises sont tenues de traiter (trois ou quatre domaines d'action selon qu'elles emploient plus ou moins de 300 salariés). Moins de 30 accords comportent le mot « mixité » dans leur titre pour env 23 000 accords égalité pro recensés depuis 2010. Néanmoins Une étude réalisée par la Direccte et l'ARACT en Ile de France sur un échantillon d'accords signés en 2013 et 2014 montre que le thème de l'embauche y était traité dans 72 % des cas. Les actions proposées étaient centrées sur la non discrimination à

l'embauche, mais l'objectif de privilégier l'embauche de femmes ou d'hommes dans les métiers comportant un déséquilibre important était présent dans 40 % des cas, la réalisation de démarches proactives (partenariats et campagnes de promotion) restant plus minoritaire.

➤ **Demander aux bénéficiaires des investissements publics de promouvoir la mixité, dans le cadre du programme d'investissements d'avenir, de la stratégie des contrats de filières, des plans de reconquête industrielle et du plan d'investissement pour le logement et la rénovation thermique**

La consultation de quelques appels à projets du programme d'investissements d'avenir n'a permis de repérer aucune référence générale à la mixité dans les critères d'éligibilité ou de sélection des projets.

Deux appels à projets spécifiques portés par l'ANRU sont susceptibles de contribuer à promouvoir la mixité : l'appel à projets sur les internats de la réussite (88 M€) mentionne la nécessité d'un "*effort pour la création de places à destination des collégiens, des lycéens professionnels et en direction des filles qui y sont sous-représentées*", et le référentiel de ces internats mentionne parmi les critères d'admission la recherche de l'équilibre entre les filles et les garçons ; l'appel à projet sur le développement de la culture scientifique, technique et industrielle (100 M€ - clos au 15/09/2014) mentionnait parmi les critères de sélection le "*ciblage du projet sur des publics spécifiques, notamment des jeunes filles et des jeunes des quartiers en difficulté ou zones rurales isolées*" ; en revanche l'appel à projets innovants en faveur de la jeunesse lancé en février 2015 (84 M€) ne mentionne pas explicitement la dimension égalité- mixité filles-garçons.

La mission n'a pu recueillir d'informations sur les autres plans d'investissement cités par cet objectif.

8 OBJECTIFS LIES A L'ENGAGEMENT 7 : DEVELOPPER DE CONCERT UNE COMMUNICATION POSITIVE ET PARTAGEE

➤ **Engager au premier semestre 2014 une campagne nationale de communication**

Financé par la Fondation Égalité-Mixité sous égide de FACE (Axa, Engie, Michelin et Orange), un clip « *Mixité des Métiers : Au travail, c'est le talent qui compte !* » a été réalisé par l'agence Citizen Republic et diffusé gracieusement fin 2014 et au premier trimestre 2015 à l'initiative du SNPTV. Compte tenu de ce mode de diffusion, aucune mesure de la diffusion ni de l'audience n'est disponible. Il n'y a pas eu de campagne d'affichage ni de diffusion de spots radio.

Selon la FACE, ce projet a manqué de continuité en raison du changement de titulaire du portefeuille Drois des femmes au sein du gouvernement fin 2014.

Testé par la mission en novembre 2016, l'accès sur le net au clip video est bloqué par FranceTV mcn, avec un message invoquant des droits d'auteur, juridiquement infondé selon la FACE.

➤ **Utiliser un logo commun comme élément fédérateur**

Cette disposition ne semble pas avoir été concrétisée.

➤ **Créer une fondation pour la mixité des métiers et l'égalité professionnelle**

Une fondation "Egalité-Mixité" abritée par la fondation Agir contre l'exclusion (FACE) a été créée en juillet 2014, avec le soutien de Najat Vallaud Belkacem, par les entreprises Axa, GDF SUEZ, Michelin et Orange. La contribution des membres fondateurs était de 20 000 euros minimum, et le ministère des Droits des femmes a attribué à la FACE une subvention de 19 000 euros dont 11 100 ont été consacrés à la Fondation, le reste étant consacré à l'accompagnement de la plateforme, (accompagnement qui était confié en 2014 à la FACE).

ANNEXE 3 : CONVENTION INTERMINISTERIELLE POUR L'EGALITE ENTRE LES FILLES ET LES GARÇONS, LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE SYSTEME EDUCATIF

2013-2018

NOR : MENE1300072X

Convention du 7-2-2013

MEN - DGESCO

PRÉAMBULE

Depuis 1989, « les écoles, les collèges, les lycées et les établissements d'enseignement supérieur [...] contribuent à favoriser la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'orientation. [...] Ils assurent une formation à la connaissance et au respect des droits de la personne ainsi qu'à la compréhension des situations concrètes qui y portent atteinte. [...] Les écoles, les collèges et les lycées assurent une mission d'information sur les violences et une éducation à la sexualité. » (article L. 121-1 du code de l'éducation).

C'est bien la mission du système éducatif de faire réussir chacun et chacune, fille ou garçon, de la maternelle à l'enseignement supérieur. Cette réussite implique que les valeurs humanistes d'égalité et de respect entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons, soient transmises et comprises dès le plus jeune âge. Ces valeurs sont inscrites dans la Constitution et dans les textes internationaux ratifiés par la France comme la Convention des Nations Unies sur « l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes. »

Pourtant, les disparités entre les sexes demeurent bien réelles. La réussite et l'échec scolaire, la réussite et l'échec en matière d'insertion professionnelle restent des phénomènes relativement sexués. La manière d'interroger, de donner la parole, de noter, de sanctionner et évidemment d'orienter, révèlent des représentations profondément ancrées sur les compétences supposées des unes et des autres.

Ces pratiques en classe, le plus souvent involontaires, ont des conséquences significatives sur les parcours scolaires, puis professionnels, des jeunes. Le paradoxe est connu : les filles ont de meilleurs résultats scolaires que les garçons mais leurs choix d'orientation demeurent très traditionnels et trop souvent restreints à quelques secteurs d'activité. D'une palette plus étendue, les parcours des garçons ne les détournent pas moins de certains domaines professionnels, considérés comme « féminins ». Alors que le taux d'accès au baccalauréat des filles est largement supérieur à celui des garçons (76,6 % pour les filles contre 66,8 % pour les garçons) elles ne représentent que 43,5 % des élèves inscrit(e)s en première année des classes préparatoires aux grandes écoles. Lutter contre cette situation, c'est aussi créer les conditions pour permettre à notre système éducatif d'assurer la réussite de chacun dans la vie sociale et professionnelle.

Préjugés et stéréotypes sexistes, ancrés dans l'inconscient collectif, sont la source directe de discriminations et, à ce titre, doivent être combattus dès le plus jeune âge. Ainsi, la mixité acquise en droit et ancrée dans la pratique demeure une condition nécessaire mais non suffisante à une égalité réelle entre filles et garçons et plus tard entre femmes et hommes. Elle doit être accompagnée d'une action volontariste des pouvoirs publics, de l'ensemble des acteurs de la communauté éducative et des partenaires de l'École.

La présente convention est porteuse d'une vision partagée : la réussite de tous et toutes, élèves, apprentis ou étudiants, qui est au cœur de la mission du service public, suppose de créer les conditions pour que l'École porte à tous niveaux le message de l'Égalité entre les filles et les garçons et participe à modifier la division sexuée des rôles dans la société. Cela nécessite que :

- La réussite scolaire des filles contribue pleinement à la construction de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'éducation à l'égalité, au respect mutuel et la lutte contre toutes les formes de violence à l'école s'inscrivent dans la perspective d'une forte mobilisation contre les représentations sexistes.

- L'éducation à la sexualité, dans toutes ses dimensions, soit assurée pour les filles et les garçons. Les savoirs scientifiques issus des recherches sur le genre, les inégalités et les stéréotypes doivent nourrir les politiques publiques mises en place pour assurer l'égalité effective entre filles et garçons, femmes et hommes.

Conclue pour la période 2013-2018, cette convention sera régulièrement suivie et évaluée par un comité de pilotage partenarial associant représentant(e)s des ministères, expert(e)s qualifié(e)s et associations, pour décliner les orientations en priorités opérationnelles et en actions concrètes et pour suivre les résultats.

Le pilotage du comité est assuré conjointement par le/la délégué(e) interministériel(le) aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes et par le/la recteur(trice) représentant(e) du ministère de l'éducation nationale.

L'impulsion donnée au niveau national favorise l'initiative, l'innovation, l'engagement d'expérimentations au niveau local et la mutualisation des expériences. Elle conforte les déclinaisons régionales de la convention et renforce la collaboration entre le réseau des chargé(e)s de mission égalité en académie, le réseau du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (déléguées régionales et chargé(e)s de mission), le réseau « Insertion - Egalité » du ministère en charge de l'agriculture et les référents égalité dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Elle trouvera notamment un appui dans les établissements scolaires au travers des comités d'éducation à la santé et à la citoyenneté et des instances de la vie lycéenne.

Le ministère de l'éducation nationale, le ministère délégué chargé de la réussite éducative, le ministère des droits des femmes, le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et le ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont signataires de la convention.

Celle-ci est articulée autour de 3 chantiers prioritaires qui seront déclinés dès 2013 :

1. Acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes
2. Renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes
3. S'engager pour une plus grande mixité des filières de formation et à tous les niveaux d'étude

Ce fort engagement interministériel dans le système éducatif n'est pas isolé. Il est accompagné par d'autres engagements ambitieux pour l'égalité entre les femmes et les hommes qui seront mis en œuvre dans le domaine de la culture, du sport, des médias, des violences faites aux femmes, etc.

La création d'un ministère des droits des femmes de plein exercice, la nouvelle démarche interministérielle, fondée sur la création des hauts fonctionnaires à l'égalité, le nouveau comité interministériel et les feuilles de route ministérielles pour l'égalité, marquent la volonté du Président de la République et du Gouvernement tout entier de promouvoir une action renouvelée sur ce sujet, à la fois ambitieuse et exemplaire.

Les ministères signataires de la convention affirment aujourd'hui leur détermination à décliner concrètement la politique publique volontariste en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, afin de construire la société de l'égalité réelle entre les hommes et les femmes.

Considérant l'ensemble de ces éléments, les parties s'engagent par la présente convention à conduire les actions définies ci-dessous.

1- Acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes

« Les stéréotypes constituent des barrières à la réalisation des choix individuels tant des femmes que des hommes. Ils contribuent à la persistance des inégalités en influant sur les choix des filières d'éducation, de formation et d'emploi, sur la participation aux tâches domestiques et familiales et sur la représentation aux postes décisionnels. Ils peuvent également affecter la valorisation du travail de chacun. »

Le cinquième rapport de la commission européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes invite à accorder une attention particulière à la lutte contre les stéréotypes sexistes dans l'éducation et ce, dès le plus jeune âge.

En ce sens, les parties s'engagent à :

1.1 Intégrer dans les enseignements dispensés, dans les actions éducatives, dans les supports pédagogiques, la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes

- Mettre en place un plan d'action spécifique à l'école primaire de manière à développer dès le plus jeune âge une culture de l'égalité entre les sexes.
- Encourager la pratique du sport scolaire chez les jeunes filles en particulier dans le second degré et dans le supérieur, comme vecteur de maîtrise du corps et de confiance en soi.
- Inciter à la rédaction d'un volet « promotion de l'égalité » dans chaque projet d'établissement.
- Établir un bilan du traitement de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les programmes actuels qui sera pris en compte à chaque renouvellement de programme.
- Inscire la parité dans le dialogue contractuel entre le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et les établissements d'enseignement supérieur.
- Encourager, au sein des établissements, les candidatures paritaires aux diverses fonctions et instances représentatives, notamment aux élections des représentants des lycéens au conseil académique de la vie lycéenne, puis au conseil national de la vie lycéenne.
- Encourager la parité des listes étudiantes pour les élections aux instances représentatives des établissements d'enseignement supérieur.
- Engager une réflexion avec les éditeurs pour éviter les stéréotypes sexistes dans les manuels et ouvrages scolaires et à destination des étudiant(e)s et favoriser la sensibilisation à la culture de l'égalité entre les femmes et les hommes.

- Donner aux élèves, étudiants et étudiantes les outils nécessaires pour mieux appréhender le traitement du genre dans les médias : mettre en place des actions de décryptage des représentations stéréotypées des femmes et des hommes dans les médias, jeux vidéo, clips musicaux, en y associant le Clemi.
- Mutualiser et valoriser les actions nationales et territoriales, en particulier, par la parution semestrielle d'une lettre d'information commune en direction de la communauté éducative, des réseaux locaux et des associations.
- Dans le cadre de la coéducation, et des dispositifs de dialogue avec les parents, mettre en avant la question de l'égalité entre les filles et les garçons et proposer aux fédérations de parents d'élèves de mener des actions spécifiques concernant l'égalité filles-garçons dans leurs messages d'information aux parents.
- Rendre visibles les recherches sur le genre et les expert(e)s à travers la mise en place de recensements nationaux. Réaliser un travail de vulgarisation et de diffusion des recherches sur le genre. Les noms des expert(e)s susceptibles d'intervenir dans les cycles de formation sur l'égalité seront répertoriés.

1.2 Prévoir des formations à l'égalité et à la déconstruction des stéréotypes sexistes dans le cahier des charges de la formation des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation

- Intégrer la déconstruction des stéréotypes sexistes et l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cahier des charges de la formation initiale des personnels enseignants du premier degré et du second degré, d'éducation et d'orientation et dans les cursus de formation des enseignants de tous les ministères signataires.

1.3 Intégrer des actions de formation à l'égalité et de déconstruction des stéréotypes sexistes dans la formation continue des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation

La formation des formateurs et formatrices ainsi que la formation des personnels se destinant à travailler auprès d'enfants, d'adolescent(e)s, de jeunes adultes doivent comprendre une formation au genre et à l'égalité s'appuyant sur des données chiffrées et une vision sensible aux inégalités entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des thématiques abordées.

C'est pourquoi :

- le plan national de formation (PNF) des cadres et formateurs et formatrices des personnels des ministères signataires de la présente convention inscrira un séminaire ou action de formation sur l'égalité filles-garçons à son programme. Il sera destiné aux personnels de direction, d'éducation et d'orientation et aux corps d'inspection ;
- les séminaires ou actions de formation prévus au PNF pourront intégrer dans chaque action la thématique de l'égalité, de la déconstruction des stéréotypes sexistes et de la lutte contre les discriminations ;
- les plans académiques et régionaux de formation des personnels enseignants des 1er et 2nd degrés, d'éducation et d'orientation ainsi que des personnels d'encadrement et administratifs proposeront sur l'ensemble du territoire des actions de formation sur l'égalité filles-garçons et de lutte contre les discriminations, suivant la déclinaison des priorités académiques ;
- le développement de la formation ouverte à distance permettra de proposer aux acteurs et actrices du système éducatif des parcours de formation en ligne, mêlant des moments en présentiel et à distance, qui traiteront de la question du genre et aborderont concrètement la mise en œuvre de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les stéréotypes sexistes ;

- en lien avec l'ESENESR, l'ENFA et Agrosup Dijon, des actions spécifiques de formation continue des personnels de direction de l'enseignement scolaire et supérieur et des personnels d'inspection seront mises en place pour les inciter à impulser des politiques d'établissement et développer des actions autour de la promotion de l'égalité ;
- les personnels de direction et de ressources humaines de l'enseignement supérieur se verront proposer des formations à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- en s'appuyant sur la Charte pour l'égalité femmes/hommes, élaborée et ratifiée par la conférence des présidents d'universités (CPU), celles des directeurs d'écoles d'ingénieurs (CDEFI) et des grandes écoles (CGE), l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur mettra en place des actions de formation au genre et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

2 - Renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes

Construire une société où les rapports entre les sexes évoluent vers plus d'égalité, de liberté et d'émancipation implique, dès le plus jeune âge, la reconnaissance et le respect de la dignité de la personne, et l'interdiction absolue des atteintes à autrui.

Ces exigences sont portées par l'École dans une démarche globale impliquant toute la communauté éducative, à travers les enseignements, la vie scolaire et étudiante, les actions éducatives et le soutien aux associations.

L'éducation à la sexualité occupe une place de premier ordre dans ce dispositif, en tant qu'elle touche, au-delà du domaine de l'intime, à des enjeux de société décisifs. « L'éducation à la sexualité contribue de manière spécifique à cette formation dans sa dimension individuelle comme dans son inscription sociale. Cette démarche est d'autant plus importante qu'elle est à la fois constitutive d'une politique nationale de prévention et de réduction des risques [...] et légitimée par la protection des jeunes vis-à-vis des violences ou de l'exploitation sexuelles, de la pornographie ou encore par la lutte contre les préjugés sexistes ou homophobes. » Cette éducation, qui « [...] se fonde sur les valeurs humanistes de tolérance et de liberté, du respect de soi et d'autrui », contribue à « favoriser des attitudes de responsabilité individuelle et collective notamment des comportements de prévention et de protection de soi et de l'autre » (circulaire du 17 février 2003 sur l'éducation à la sexualité).

En ce sens, les parties s'engagent à :

2.1 Mieux connaître et prévenir les situations liées aux comportements et violences à caractère sexiste et sexuel dans le système éducatif

- Mieux identifier et recenser les situations de violences sexistes, selon le niveau de gravité. Les informations des services des ministères parties prenantes seront diffusées au ministère des droits des femmes et à la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains, selon un protocole défini en commun.
- Inclure dans les différents travaux (études, rapports, etc.) sur la vie étudiante et scolaire la thématique des relations entre les filles et les garçons et des violences sexistes et sexuelles.
- Encourager les chefs et cheffes d'établissement à se doter d'outils de pilotage internes mesurant les violences à caractère sexiste et sexuel, notamment en intégrant dans leur tableau de bord des données sur ce type de violences, et à se donner un cadre nécessaire pour appréhender la situation et travailler à combattre ce phénomène.

- Inciter les chefs et cheffes d'établissement à utiliser les résultats de l'enquête de victimation pour se situer et arrêter les priorités de leur projet d'établissement dans ce domaine.
- Encourager à inscrire dans les plans académiques et régionaux de formation des modules de sensibilisation à la prévention et à la détection des violences sexistes et sexuelles.
- Mettre en place des actions de prévention des violences sexistes et sexuelles dans les établissements d'enseignement supérieur, notamment en matière de harcèlement sexuel.
- Veiller à ce que les appels d'offre des études portant sur les violences prennent en compte la part des violences à raison du genre.

2.2 Promouvoir l'égalité et le respect mutuel entre les sexes : prévenir et agir

- Inscrire l'égalité entre les filles et les garçons dans le règlement intérieur des établissements : il sera rappelé la nécessité d'y mentionner l'interdiction de tout comportement à caractère discriminatoire et l'interdiction de toute forme de bizutage.
- Encourager le développement de la thématique de l'égalité filles-garçons dans les comités d'éducation à la santé et à la citoyenneté (CESC) dans tous les établissements scolaires, en réseau avec les écoles.
- Favoriser l'information et la formation des personnels en encourageant la diffusion de bonnes pratiques en matière de prévention des comportements sexistes et le développement d'outils innovants sur le rôle des stéréotypes de sexe dès le plus jeune âge.
- Aider au développement de pratiques d'écoute pour faciliter l'expression et la prise en compte des problématiques spécifiques rencontrées par les jeunes dans l'enceinte des établissements scolaires et d'enseignement supérieur.

2.3 Prendre appui sur une éducation à la sexualité effective pour développer l'égalité entre les sexes et l'accès à la contraception

- Lever les obstacles, quand ils existent, à l'effectivité des séances d'éducation à la sexualité en :
 - . réaffirmant l'obligation de plusieurs séances annuelles, comme le prévoit le code de l'éducation ;
 - . développant, dans le cadre des plans académiques, la formation des équipes transdisciplinaires qui mettent en place l'éducation à la sexualité ;
 - . renforçant dans ces formations ce qui concerne la prévention et la responsabilité partagée entre les filles et les garçons, l'analyse critique des stéréotypes, le respect mutuel ;
 - . développant des actions expérimentales pour renforcer l'éducation à la sexualité, en mobilisant les acteurs et actrices de l'éducation nationale, les collectivités locales, notamment les régions, les professionnels (le)s de santé et les partenaires associatifs. Ces actions pourront aborder dans une approche d'ensemble les questions d'éducation à la sexualité et de contraception, dans le contexte notamment de la gratuité des contraceptifs pour les mineures. Elles pourront aussi porter sur la prévention des discriminations en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre ;
 - . proposant des outils de mise en œuvre, notamment pour l'école primaire.
- Veiller à ce que les sites académiques et régionaux établissent une liste d'associations agréées et autres structures institutionnelles susceptibles d'assurer cette mission quand le besoin existe dans les établissements.

- Faire de l'information à la contraception régulière une priorité : proposer dans chaque établissement scolaire et d'enseignement supérieur des supports d'information à destination des élèves et étudiants et étudiantes, afin qu'ils connaissent leurs droits en matière d'accès à la contraception.
- Renforcer le rôle des services universitaires de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS) en matière de prévention des grossesses non désirées, notamment par la délivrance gratuite de la contraception d'urgence et le renouvellement de la prescription de la contraception régulière.
- Mobiliser les ressources disponibles pour promouvoir des formations ouvertes à l'ensemble des acteurs intervenant en éducation à la sexualité et/ou prévention des violences sexistes et sexuelles auprès des jeunes, dans le cadre des travaux des commissions régionales de coordination des politiques publiques compétentes : commission de coordination prévention, santé scolaire, santé au travail et protection maternelle et infantile.
- Contribuer au développement d'actions de prévention des grossesses précoces, en lien avec les agences régionales de santé et les collectivités territoriales, notamment les régions ayant mis en place des « Pass contraception ».
- Inciter les associations ayant conclu une convention avec les ministères partenaires à mettre en place des actions de promotion de l'égalité dans leurs organisations et dans leurs actions.

3 - S'engager pour une plus grande mixité des filières de formation et à tous les niveaux d'étude

Malgré l'engagement des pouvoirs publics, notamment au travers des conventions précédentes, les différences d'orientation entre les filles et les garçons sont encore perçues comme l'expression de différences « naturelles » entre les sexes en termes d'intérêt et d'aptitudes. Filles et garçons sont encore bien trop souvent enfermés dans des rôles et représentations stéréotypés selon leur sexe. La création d'un monde professionnel pleinement mixte et égalitaire implique que chacun(e), fille et garçon, puisse être guidé(e), accompagné(e) et encouragé(e) pour ouvrir « le champ des possibles ».

La création d'un service public de l'orientation, telle qu'envisagée dans la nouvelle étape de la décentralisation, doit permettre de prendre systématiquement en compte la nécessité de promouvoir la mixité dans les filières de formation, adapter les informations et les conseils délivrés et développer les outils de l'orientation. Les actions à conduire s'appuieront sur celles qui ont déjà été menées dans certaines branches professionnelles, comme par exemple le bâtiment.

Le nouveau service public s'attachera à renforcer et publier les statistiques qui rendent visibles et indiscutables la réalité des disparités d'orientation et de profession. Il rendra visibles les réussites des femmes et des hommes experts dans un métier « de l'autre sexe » pour encourager les vocations.

En ce sens, les parties s'engagent à :

3.1 Renforcer la connaissance des parcours d'études des filles et des garçons et de leur insertion professionnelle, assurer leur visibilité et définir des objectifs pour l'action

- Proposer la prise en compte de données sexuées dans la construction des projets annuels de performance ministériels et définir des objectifs pour la mixité des filières d'enseignement et l'orientation scolaire.

- Impulser une démarche pour que les académies et les régions produisent, analysent et exploitent des données sexuées qui permettent de définir des objectifs et des actions afin de favoriser la mixité des filières d'enseignement et diversifier l'orientation des filles et des garçons, y compris dans le cadre de l'apprentissage.
- Repérer, valoriser, notamment sur les sites institutionnels, et développer les expérimentations et innovations conduites, à partir d'une analyse sexuée de l'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons, pour favoriser un rééquilibrage.
- Engager une étude afin d'identifier les leviers et les obstacles concernant la diversification des orientations des filles et des garçons à chaque palier d'orientation.
- Au sein des établissements scolaires, assurer la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons dans l'accès aux formations et aux métiers au travers notamment des parcours d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel mis en œuvre dès la 6ème.

3.2 Veiller à exclure tout stéréotype sexiste dans l'information délivrée sur les métiers et les filières de formation

- Intégrer la thématique de l'égalité entre les sexes dans les documents d'aide à l'orientation, notamment ceux produits par l'Onisep, ainsi que dans tous les espaces dédiés à l'information et à l'orientation. Développer, en lien avec l'Onisep, le site consacré à l'égalité filles/garçons en matière d'orientation et d'insertion professionnelle.
- Accompagner les services de communication pour supprimer l'utilisation de stéréotypes de sexe dans les documents et opérations de communication.
- Appliquer, au regard des circulaires en vigueur, l'usage de la féminisation des noms de métiers, fonctions, grades et titres et utiliser le langage épicène.
- Intégrer l'inscription et la prise en compte de l'égalité entre les sexes dans toutes les conventions de coopération conclues avec les branches professionnelles.

3.3 Promouvoir la mixité dans les parcours de formation et les secteurs professionnels

- Participer aux expérimentations mises en œuvre dans le cadre de la conférence sociale pour la croissance et pour l'emploi.
- Mettre en place un comité de coordination entre le ministère des droits des femmes, et les ministères certificateurs pour promouvoir les formations qui sont les moins attractives pour les jeunes filles, mais aussi pour les jeunes hommes. Ces propositions serviront notamment de base aux accords-cadres de partenariat conclus entre les ministères chargés de l'éducation nationale et de l'agriculture et les branches professionnelles.
- Développer des outils de communication en direction des filles et des garçons visant à lutter contre les stéréotypes sexistes et les obstacles qu'ils créent à la mixité dans les filières des voies générale, professionnelle et technologique.
- Favoriser les actions de communication pour les filières où un rééquilibrage entre les filles et les garçons est visé prioritairement.
- Définir des objectifs de progression de la mixité dans les internats.
- Développer des actions de coopération avec le monde professionnel, concernant l'apprentissage et plus généralement l'alternance, les stages, le tutorat, afin de renforcer et valoriser la place et le rôle des femmes et la mixité dans les secteurs porteurs d'emploi. Le déploiement des emplois d'avenir et

des contrats de génération sera l'occasion de promouvoir cet objectif de mixité en direction des employeurs concernés.

4 - Mise en œuvre de la convention

Le suivi de la convention est assuré par un comité de pilotage composé des représentants de chaque ministère signataire et d'un représentant de l'Onisep. Il associe également des personnalités qualifiées désignées conjointement par le ministre chargé de l'éducation nationale et le ministre chargé des droits des femmes.

Ce comité national de pilotage est co-présidé par la déléguée interministérielle aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes et la représentante du ministre chargé de l'éducation nationale. Le comité de pilotage constitue tout groupe de travail qu'il juge utile et associe les représentants des services déconcentrés.

La convention fait l'objet de déclinaisons locales dans lesquelles se formalisent les relations entre les partenaires de l'État, se définissent les objectifs prioritaires au regard de la situation locale et s'organisent le suivi et l'évaluation régulière des actions menées.

La présente convention est signée pour une durée de cinq années et pourra être prorogée par voie d'avenant. La mise en œuvre des actions fera l'objet d'une annexe annuelle par ministère signataire.

Une évaluation de l'action de chaque ministère ainsi qu'un bilan de l'activité interministérielle sont réalisés six mois avant la date d'échéance de cette convention.

Fait le 7 février 2013

Le ministre de l'éducation nationale,

Vincent Peillon

La ministre des droits des femmes, porte-parole du Gouvernement,

Najat Vallaud-Belkacem

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Michel Sapin

La ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche,

Geneviève Fioraso

Le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt,

Stéphane Le Foll

La ministre déléguée chargée de la réussite éducative,

George Pau-Langevin

ANNEXE 4 : BILAN DE REALISATION DE L'AXE 3 DE LA CONVENTION INTERMINISTERIELLE POUR L'EGALITE ENTRE LES FILLES ET LES GARÇONS, LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE SYSTEME EDUCATIF

La mise en œuvre de la convention nationale avec le MENESR est suivie au sein de la DGESCO par la mission de prévention des discriminations et avec l'appui d'un réseau de chargé.e.s de mission égalité filles-garçons en académie qui se réunit tous les ans. Mais, c'est principalement au niveau des académies qu'elle se traduit dans des actions concrètes.

On peut avancer trois conclusions générales de l'analyse des actions au sein du MENSUR :

- La plupart des actions engagées en académie sont singulières ou expérimentales et ne s'inscrivent pas dans une politique pérenne. Malgré la volonté affichée des acteurs, la mixité dans les filières fait l'objet d'actions spécifiques, souvent localisés dans des établissements précis, sans qu'elle devienne naturelle dans la politique académique et les choix d'orientation des familles. Les actions pour la mixité sont une des actions parmi de nombreuses autres (sécurité routière, secourisme, ...). Elles se mettent donc en place dans les établissements où un chef d'établissement ou un enseignant manifestent un intérêt pour cette thématique.
- Le réseau académique, chargé d'animer la lutte contre les discriminations, en charge de la mixité, a peu de moyen d'initier des actions d'envergure. C'est un réseau académique parmi d'autres, dont le mode d'organisation et les moyens ne sont pas formalisés ce qui est une source de fragilité car les changements fréquents d'organisation ou de titulaire sont autant d'occasions de ruptures ou pertes de mémoire dans l'action. La réussite des actions repose donc sur l'implication des autorités académiques et la ténacité des acteurs locaux.
- L'enjeu de la mixité va au-delà du choix de la filière et de la professionnalisation, il met en jeu des dimensions psychologiques, sociologiques et culturelles que de simples actions de communications ou des politiques incitatives ne peuvent amplifier. L'exposition des élèves et des familles à des opportunités de formation puis d'emploi, principalement pour les filles, suffit rarement à faire évoluer les comportements. Les actions en académie restent trop cantonnées à des actions d'information.

Axe 3. S'engager pour une plus grande mixité des filières de formation et à tous les niveaux d'étude

3.1 Renforcer la connaissance des parcours d'études des filles et des garçons et de leur insertion professionnelle, assurer leur visibilité et définir des objectifs pour l'action

- *Proposer la prise en compte de données sexuées dans la construction des projets annuels de performance ministériels et définir des objectifs pour la mixité des filières d'enseignement et l'orientation scolaire*

Les données sexuées existent dans l'ensemble du système d'information du MENESR. L'information est donc disponible pour permettre d'avoir un pilotage précis de la mixité dans les filières de formation.

Au niveau national, des cibles sont fixées au sein du programme budgétaire 141 « Enseignement scolaire public du second degré », sur la mixité dans les formations technologiques et professionnelles.

Un indicateur rattaché à l'objectif 1 « *Conduire le maximum de jeunes aux niveaux de compétences attendues en fin de formation initiale et à l'obtention des diplômes correspondants* » mesure la proportion de filles en terminale STI2D et proportion de garçons en terminale ST2S, ainsi que la proportion de filles en terminale professionnelle des spécialités de production et la proportion de garçons en terminale professionnelle des spécialités plurivalentes sanitaires et sociales.

La proportion de filles en terminale S et la proportion de garçons en terminale L sont également suivies pour information.

INDICATEUR 1.4

Mixité des filles et des garçons dans les formations technologiques et professionnelles

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2014 Réalisation	2015 Réalisation	2016 Prév. PAP 2016	2016 Prév. actualisée	2017 Prév.	2017 Cible
Proportion de filles en terminale STI2D	%	7,2	5,8	10	8	10	11
Proportion de garçons en terminale ST2S	%	9,2	10,5	10,5	12	13	11
Proportion de filles en terminale professionnelle des spécialités de production	%	11,7	11,4	14,5	12,5	14	16
Proportion de garçons en terminale professionnelle des spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	%	5,5	7	8,5	8	9	10
Pour information : Proportion de filles en terminale S	%	46,2	47	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Pour information : Proportion de garçons en terminale L	%	21	20,5	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

Précisions méthodologiques

Source des données : MENESR – DEPP.

Champ : enseignement public, France métropolitaine + DOM.

Mode de calcul :

Pour les sous-indicateurs 1 et 3, il s'agit du rapport entre le nombre de filles inscrites dans les classes terminales visées * 100, et les effectifs totaux de ces classes.

Symétriquement, pour les sous-indicateurs 2 et 4, il s'agit du rapport entre le nombre de garçons inscrits dans les classes terminales visées * 100, et les effectifs totaux de ces classes.

STI2D : sciences et technologies de l'industrie et du développement durable.

ST2S : sciences et technologies de la santé et du social.

Toutefois ce volontarisme n'est qu'apparent, car ces indicateurs nationaux ne font l'objet d'aucune véritable déclinaison au niveau des rectorats et des établissements.

Compte tenu des difficultés auxquelles l'éducation est confrontée depuis des années, la mixité reste marginale dans les objectifs discutés lors des dialogues de gestion. Le nombre limité d'indicateurs du RAP/PAP, support du dialogue de gestion, l'atteste.

En ce qui concerne l'enseignement agricole, la loi du 13 octobre 2014 d'avenir pour l'agriculture mentionne la lutte contre les stéréotypes sexués, mais il n'y a pas d'objectifs de mixité ni au niveau national ni pour les établissements d'enseignement.

- *Impulser une démarche pour que les académies et les régions produisent, analysent et exploitent des données sexuées qui permettent de définir des objectifs et des actions afin de favoriser la mixité des filières d'enseignement et diversifier l'orientation des filles et des garçons, y compris dans le cadre de l'apprentissage*

Le système d'information national est une consolidation des données produites au niveau académique. L'information est donc présente dans chacun des rectorats. Certaines académies font des analyses statistiques mais cela n'est pas systématisé, dans la mesure où, comme indiqué *supra*, il n'y a pas d'objectifs fixés aux académies de développement de la mixité des filières de formation.

Les priorités des politiques académiques ne tiennent que marginalement compte de la mixité, pour se focaliser sur la réussite scolaire, le décrochage, l'illettrisme, ... C'est sans doute au moment de la mise en œuvre effective du SPRO par les Régions que les acteurs locaux auront l'occasion d'initier une politique volontariste et durable pour la mixité dans les filières.

- *Repérer, valoriser, notamment sur les sites institutionnels, et développer les expérimentations et innovations conduites, à partir d'une analyse sexuée de l'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons, pour favoriser un rééquilibrage*

Le ministère de l'éducation nationale n'a pas de crédits spécifiques pour des expérimentations (sauf dans le cadre des « territoires d'excellence » cf. partie spécifique). Il existe néanmoins quelques dizaines d'actions sur le territoire destinées à proposer des actions, des prix, ... pour favoriser la mixité. Elles sont menées, la plupart du temps, en partenariat avec des associations locales et reposent sur l'implication du chef d'établissement ou du directeur d'école.

Le site du Ministère met particulièrement en avant quelques associations (AFFDU, REFH, CNIDFF, Femmes et mathématiques, Femmes et sciences, ...) qui ont pilotés des actions de terrain ou des études spécifiques. La mission a rencontré quelques acteurs associatifs ou privés qui mènent, principalement dans les collèges, des actions visant, la plupart du temps, à intéresser les filles et les jeunes femmes à des métiers masculins.

Le MENESR a une connaissance imparfaite de l'ensemble des actions menées sur les territoires au profit de la mixité. Selon les informations dont il dispose, la plupart des projets menés concernent cet objectif de promotion et de l'accès des filles aux filières où elles sont minoritaires. Les actions dites « éducatives » et les actions « de formation » représentent plus des trois quarts des actions (cf. rapport intermédiaire de bilan de la convention).

La volonté est double. D'une part, il s'agit d'exposer les élèves et les familles à des ambitions auxquelles ils n'auraient pas pensé naturellement. C'est typiquement les cas des actions visant à orienter les jeunes filles vers les métiers d'ingénieurs. D'autre part, c'est former les personnels de l'éducation pour leur permettre ensuite de devenir des acteurs volontaires de la promotion de la mixité, dans leur rôle de conseil et de prescription auprès des élèves et des familles. Aucune évaluation de l'impact de ces formations n'est connue.

Le rapport intermédiaire de la convention fait un inventaire non exhaustif des actions menées en académie. Il ressort de ce bilan un éclectisme des actions menées sans cohérence d'ensemble et donne le sentiment que les actions n'ont pas vocation à être pérennes. L'inventaire de la DGESCO montre que près de 80% des actions sont de la formation ou des actions éducatives dont les effets à long terme ne sont même pas évalués.

- *Engager une étude afin d'identifier les leviers et les obstacles concernant la diversification des orientations des filles et des garçons à chaque palier d'orientation*

Le MENESR n'a pas initié de travail particulier pour améliorer la connaissance et la maîtrise des freins à la mixité mais s'appuie sur les rapports et études d'organismes et de chercheurs.

- *Au sein des établissements scolaires, assurer la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons dans l'accès aux formations et aux métiers au travers notamment des parcours d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel mis en œuvre dès la sixième*

La promotion de la mixité a bien été prise en compte dans la conception du « parcours Avenir », mis en place de la classe de sixième à la classe de terminale à partir de la rentrée 2015, qui se donne pour ambition d'améliorer « *la réussite scolaire grâce à une prise de conscience des enjeux d'une orientation réfléchie et choisie, dégagée des stéréotypes sociaux et de genre* », d'une part, et de favoriser « *une représentation équilibrée des filles et des garçons, des femmes et des hommes au sein des filières de formation et des métiers* », d'autre part. L'idée est d'insuffler des éléments d'orientation dans l'ensemble du parcours de l'élève et en particulier dans les enseignements disciplinaires.

Le parcours Avenir est en cours de déploiement et l'évaluation de l'intégration effective des enjeux de la mixité ne peut dès lors pas être réalisée.

3.2 Veiller à exclure tout stéréotype sexiste dans l'information délivrée sur les métiers et les filières de formation

- *Intégrer la thématique de l'égalité entre les sexes dans les documents d'aide à l'orientation, notamment ceux produits par l'ONISEP, ainsi que dans tous les espaces dédiés à l'information et à l'orientation. Développer, en lien avec l'ONISEP, le site consacré à l'égalité filles/garçons en matière d'orientation et d'insertion professionnelle*

L'ONISEP a traduit dans les faits les engagements de la convention dans ses documents et sur son site, notamment en utilisant le langage adapté à une présentation non genrée des métiers. Les illustrations ont aussi été revues pour ne pas inconsciemment masculiniser ou féminiser a priori une activité professionnelle et tous les rédacteurs ont été formés. D'autres acteurs ont adopté la même démarche, par exemple dans le BTP ou à l'UIMM.

Manifestement, cette attitude corrige une pratique qui n'a plus aucune raison d'être aujourd'hui. Néanmoins, elle ne suffit manifestement pas à faire évoluer les comportements. Les défenseurs de cette « neutralisation » de métiers sexués pointent encore de nombreux manquements. Mais on peut dire qu'aujourd'hui il y a beaucoup moins de marquage de genre pour présenter les métiers.

Cette attention aux documents d'aide à l'orientation doit être maintenue et contrôlée en permanence. L'expérience montre que dès que les obligations ne sont plus fortes, les acteurs, inconsciemment et sans intention négative, reprennent les stéréotypes de sexe.

- *Accompagner les services de communication pour supprimer l'utilisation de stéréotypes de sexe dans les documents et opérations de communication*

La communication centrale du MENESR a été attentive à supprimer l'utilisation de stéréotypes dans les messages envoyés aux parents, aux élèves et aux enseignants. La situation est plus contrastée dans les rectorats. Lorsque localement, un correspondant est sensibilisé, la communication académique est attentive à ne pas véhiculer des stéréotypes (Rouen, Créteil). Certains rectorats ont même produit des documents et kits spécifiques. Par contre, sans relais locaux, les stéréotypes restent présents.

Toutes les formes de communication, qu'il s'agisse de l'ONISEP ou des portails ministériels, ont des effets limités si dans les établissements et pour les prescripteurs de l'orientation, la volonté de lutter contre les stéréotypes n'est pas consciente et ne donne pas lieu à une discussion avec les élèves.

- *Appliquer, au regard des circulaires en vigueur, l'usage de la féminisation des noms de métiers, fonctions, grades et titres et utiliser le langage épïcène*

La féminisation des noms de fonction n'est pas généralisée au sein du MENESR.

Les instructions ont été données pour l'utilisation du langage épïcène. Cependant, cette forme de communication est peu connue, mal comprise et quelquefois même rejetée.

- *Intégrer l'inscription et la prise en compte de l'égalité entre les sexes dans toutes les conventions de coopération conclues avec les branches professionnelles*

Il est significatif de constater que la promotion de la mixité n'avait pas été identifiée parmi les objectifs des partenariats de l'éducation nationale avec le monde économique dans le cadre de la mission d'évaluation conduite sur ce thème par l'IGAENR et l'IGAS (cf. rapport MAP de mai 2015). De fait, les objectifs de mixité des métiers sont peu connus par les acteurs du système éducatif.

On retrouve une attention à ne pas véhiculer des stéréotypes dans des branches qui sont déjà sensibilisées à la thématique de la mixité (ex : BTP, UIMM, transport). Cette volonté est beaucoup moins présente dans les autres conventions, qui ne comportent qu'une clause très générale, selon laquelle la branche ou l'entreprise « *participe également à des actions corrigeant toutes les formes de discriminations dans la représentation sociale des métiers, qu'elles soient liées au sexe, à l'origine des jeunes ou à des situations de handicap* ». La mission Prévention des discriminations et de l'égalité filles-garçons tente de sensibiliser sans vraiment y parvenir au-delà d'une attention polie.

3.3 Promouvoir la mixité dans les parcours de formation et les secteurs professionnels

- *Participer aux expérimentations mises en œuvre dans le cadre de la conférence sociale pour la croissance et pour l'emploi*

La mission n'a pas repéré d'implication du MENESR au-delà de la participation à certains groupes du CNI.

- *Mettre en place un comité de coordination entre le ministère des droits des femmes, et les ministères certificateurs pour promouvoir les formations qui sont les moins attractives pour les jeunes filles, mais aussi pour les jeunes hommes. Ces propositions serviront notamment de base aux accords-cadres de partenariat conclus entre les ministères chargés de l'éducation nationale et de l'agriculture et les branches professionnelles*

La mission n'a pas repéré d'action spécifique sur cette dimension. Celle-ci manque par ailleurs de clarté et de précision si bien que ce qui est précisément attendu n'est pas compris par les services de la DGESCO.

- *Développer des outils de communication en direction des filles et des garçons visant à lutter contre les stéréotypes sexistes et les obstacles qu'ils créent à la mixité dans les filières des voies générale, professionnelle et technologique*

Il n'y a pas d'outils nationaux de communication directe vers les élèves sur ce thème.

Les rectorats et les établissements développent des outils de communication pour lutter contre les stéréotypes. Le rapport intermédiaire d'évaluation de la convention repère académie par académie les actions engagées.

Beaucoup d'actions tournent autour de concours, de conférences, de théâtre ou d'exposition pour promouvoir la mixité ou pour lutter contre les stéréotypes. La mission a pu discuter en région avec certains acteurs de ces opérations. Si la volonté affichée, les moyens mis en œuvre et le déroulement de l'opération remplissent manifestement l'ambition de communiquer contre les

stéréotypes et pour favoriser la mixité, ces actions ne font pas l'objet sauf exception d'une évaluation de leurs effets réels sur les parents, les élèves ou les enseignants.

La pratique habituelle du MENESR de traiter un problème en élaborant au niveau central des directives, en nommant en académie des correspondants sous la responsabilité des recteurs puis à laisser les acteurs locaux agir sans vraiment les accompagner, montre ses limites lorsqu'il s'agit d'un sujet sociétal de l'importance de la mixité.

Malgré l'engagement des correspondants académiques, de certains chefs d'établissement ou d'enseignants motivés pour lutter contre les stéréotypes, les moyens engagés ne sont pas à la hauteur des enjeux sociétaux ou économiques.

- *Favoriser les actions de communication pour les filières où un rééquilibrage entre les filles et les garçons est visé prioritairement*

Comme pour le point précédent, le bilan de la mise en œuvre de la convention est le résultat de l'implication d'acteurs singuliers pour des actions spécifiques et souvent temporaires. Le MENESR ne relève pas d'action spécifique.

- *Définir des objectifs de progression de la mixité dans les internats*

Objectif non mis en œuvre.

- *Développer des actions de coopération avec le monde professionnel, concernant l'apprentissage et plus généralement l'alternance, les stages, le tutorat, afin de renforcer et valoriser la place et le rôle des femmes et la mixité dans les secteurs porteurs d'emploi. Le déploiement des emplois d'avenir et des contrats de génération sera l'occasion de promouvoir cet objectif de mixité en direction des employeurs concernés*

Voir *supra* le commentaire relatif aux conventions de coopération avec les branches professionnelles.

La mission n'a pas repéré d'actions spécifiques sur les emplois d'avenir ou les contrats de génération.

ANNEXE 5 : ACCORD CADRE NATIONAL ENTRE L'ETAT ET POLE EMPLOI EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2015-2018

Entre,

Le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,
situé 14, avenue Duquesne 75007 Paris

Représenté par Mme Emmanuelle Wargon, déléguée générale à l'emploi et à la formation
professionnelle

Le ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, située 14 avenue
Duquesne 75007 Paris

Représenté par Mme Stéphanie Seydoux, cheffe du service aux droits des femmes et à
l'égalité

Et,

Pôle emploi, situé 1, avenue du Docteur Gley 75020 Paris,

Représenté par M. Jean Bassères, Directeur général,

*Vu les lois sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n° 83-635 du 13
juillet 1983 et n° 2001-397 du 9 mai 2001 ;*

*Vu la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale entre les femmes et les
hommes ;*

*Vu la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service
public de l'emploi ;*

Vu la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;

Vu la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

*Vu le décret n° 2008-1010 du 29 septembre 2008 relatif à l'organisation du service public de
l'emploi ;*

*Vu l'accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes ;*

*Vu l'accord-cadre national du 19 janvier 2005 entre le ministère de la parité et de l'égalité
professionnelle et l'Agence nationale pour l'emploi repris par Pôle emploi ;*

*Vu la convention tripartite pluriannuelle signée le 18 décembre 2014 entre l'Etat, l'Unedic et
Pôle emploi pour la période 2015-2018 ;*

*Vu la convention tripartite Etat-Cnaf-Pôle emploi sur l'accompagnement au retour à l'emploi
des allocataires de la PreParE et du CLCA hors congé parental d'éducation signée le 11 avril
2014 ;*

*Vu la feuille de route du ministère du travail de l'emploi, de la formation professionnelle et du
dialogue social du 5 décembre 2014 sur la politique des droits des femmes et de l'égalité
(bilan 2014 et programme d'actions 2015),*

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est au cœur des enjeux du service public de l'emploi et des politiques publiques des ministères signataires.

Pôle emploi, en tant qu'établissement public employant près de 50 000 agents, au contact des demandeurs d'emploi et des entreprises sur tout le territoire et développant activement des partenariats pour compléter son offre de services, œuvre en faveur des droits des femmes et de l'égalité professionnelle :

- dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi, Pôle emploi leur propose des conseils, des prestations, des formations qui correspondent à leurs besoins et à leurs projets au-delà des stéréotypes de genre, et s'engage à lutter contre les freins à l'emploi (santé, mobilité, garde d'enfant, difficultés des parents isolés) qui pour certains touchent plus fréquemment les femmes ;
- dans ses relations avec les entreprises et pour l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, Pôle emploi veille à favoriser la mixité des métiers, à lutter contre les discriminations à l'embauche, à la qualité des offres d'emplois, et à proposer aux entreprises des profils de demandeurs d'emploi qui ne reproduisent pas les stéréotypes de genre ;
- avec ses partenaires du service public de l'emploi et les opérateurs privés qu'il choisit, Pôle emploi veille à la qualité et à l'efficacité du travail commun, et à la cohérence avec ses propres engagements.

Par ailleurs, à l'égard de ses conseillers, Pôle emploi s'engage pleinement dans une démarche de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à tous les niveaux de son organisation, et dans la formation des conseillers

Le ministère chargé de l'Emploi s'engage en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ses priorités, définies pour 2015 dans la feuille de route ministérielle, concernent les politiques publiques (réaliser les conditions effectives de l'égalité professionnelle, augmenter le taux d'activité des femmes et mettre en œuvre le plan mixité des métiers), mais aussi sa fonction d'employeur (mobiliser sa politique des ressources humaines pour l'égalité professionnelle, étendre la parité aux instances consultatives du ministère, inscrire l'égalité dans le fonctionnement du ministère).

Il s'engage également à contribuer aux actions interministérielles en faveur de l'égalité professionnelle, en particulier à :

- mettre en œuvre la loi du 4 août 2014 susvisée pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- lutter contre les violences faites aux femmes ;
- lutter contre la traite des êtres humains.

Le ministère chargé des Droits des femmes a pour missions de promouvoir et d'inscrire l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de l'action publique, dans une approche intégrée, transversale à toutes les politiques publiques, de leur conception à leur mise en œuvre, afin d'éliminer les inégalités encore constatées concernant les femmes.

Cette approche nécessite donc une dynamique interministérielle et partenariale traduite par :

- des relations continues entre le ministère des droits des femmes et les autres ministères et organismes publics ;
- le renforcement du dialogue social avec les partenaires sociaux, pour rendre effective l'égalité professionnelle.

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le SDFE propose, met en œuvre et évalue, en relation avec les services des ministères concernés, les mesures contribuant à l'égalité entre les filles et les garçons dans le système scolaire et l'enseignement supérieur, au développement de la mixité des emplois, à l'égalité professionnelle dans le secteur privé et dans le secteur public, à l'égalité dans les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'à l'articulation des temps professionnel et personnel. Il a en charge la promotion de l'accès des femmes aux responsabilités dans le secteur privé et dans le secteur public. Il favorise la contribution des femmes au développement économique, notamment par la création d'entreprise. Il contribue à la lutte contre les discriminations au travail.

Le SDFE s'appuie sur un réseau territorial composé de délégué-e-s régionaux(ales) aux droits des femmes et à l'égalité, placé-e-s sous l'autorité du préfet et de chargé-e-s de mission départementaux(ales) aux droits des femmes et à l'égalité, placé-e-s auprès des DDCS (directions départementales de la cohésion sociale) ou DDCSPP (directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations). Ce réseau est chargé de la mise en œuvre des politiques publiques élaborées au plan national. La déclinaison du présent accord constitue un des éléments de cette mise en œuvre.

L'accord-cadre national 2013-2014 signé le 28 juin 2013 entre les ministères chargés de l'Emploi, des Droits des femmes, et Pôle emploi prévoyait à la fois de contribuer à renforcer la mixité des emplois dans les actions de recrutement et d'insertion dans les territoires, de faciliter le retour à l'emploi, et de contribuer à l'amélioration de la qualité des emplois des femmes en agissant sur les freins à l'emploi en lien avec les acteurs de l'insertion sur les territoires.

Plusieurs étapes récentes ont renforcé l'engagement du Gouvernement et du service public de l'emploi en faveur de l'emploi des femmes et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- la Stratégie européenne 2020, érige l'égalité entre les femmes et les hommes en sujet transversal présent dans l'ensemble des quatre lignes directrices pour l'emploi. Ainsi, les Etats membres ont pour objectif de porter à 75 % le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans ;
- la loi de sécurisation de l'emploi (LSE) du 14 juin 2013 renforce notamment la protection contre le temps partiel subi ;
- la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 prévoit des actions de promotion de la mixité des métiers, de lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle, avec l'objectif de passer d'ici 2025 de 12 % à un tiers de métiers mixtes¹ ;
- le plan national pour l'entrepreneuriat féminin prévoit à la fois de lever les obstacles qui empêchent les femmes de créer et de développer leur entreprise, et de lutter contre les préjugés et les stéréotypes qui les empêchent de se projeter dans la création d'entreprise. L'objectif est de faire progresser de 10 points le taux de femmes entrepreneures, pour atteindre une part de 40 % de femmes entrepreneures en France d'ici 2017.
- la plateforme d'actions pour la mixité des métiers et les différents plans sectoriels ;

¹ C'est-à-dire comportant entre 40 % et 60 % des deux sexes.

- le plan « Nouvelles solutions face au chômage de longue durée » du 9 février 2015 ;
- la feuille de route 2015-2017 du plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale du 3 mars 2015 ;
- les engagements du comité interministériel pour l'égalité et la citoyenneté du 6 mars 2015 et la circulaire interministérielle du 25 mars 2015 relative à la mise en œuvre des mesures en faveur des quartiers prioritaires de la politique de la ville dans le champ du développement de l'activité économique et de l'emploi.

Article 1^{er} – Objet de l'accord

Les signataires souhaitent poursuivre ensemble cette dynamique avec le présent accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il a pour objet de :

- contribuer à renforcer la mixité des emplois dans les actions de recrutement, de formation et d'insertion dans les territoires ;
- contribuer à l'amélioration de la qualité des emplois des femmes (activité réduite, contrats précaires et chômage récurrent) ;
- faciliter l'accès ou le retour à l'emploi des femmes en agissant sur les freins à l'emploi en lien avec les acteurs de l'insertion sur les territoires ;
- faciliter l'entrepreneuriat, et tout particulièrement l'entrepreneuriat féminin.

Les signataires s'engagent à décliner, sur la base d'un diagnostic territorial partagé, ces engagements dans les territoires (régions et départements) et à les faire vivre par des partenariats étroits entre leurs services territoriaux avant la fin de l'année 2015.

Article 2 – 1^{er} axe : Se donner ensemble les moyens d'une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur les territoires

Développer les coopérations locales

Les réseaux de délégué-e-s régionaux(ales) et chargé-e-s de mission départementaux(ales) aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, les DIRECCTE, et les directions régionales et territoriales de Pôle emploi développent les échanges et la coopération entre eux, ainsi qu'avec les entreprises et avec leurs partenaires, notamment dans le champ de l'insertion.

Ces réseaux contribuent à l'élaboration des plans d'action territoriaux et s'impliquent chacun à leur niveau dans la mise en œuvre.

Intégrer les données sur la situation du chômage des femmes et des hommes dans les diagnostics territoriaux partagés

Comme prévu par la convention tripartite Etat – Unédic – Pôle emploi, Pôle emploi s'appuie sur des diagnostics territoriaux partagés pour développer les complémentarités d'expertise et de ressources externes pour favoriser l'insertion et le retour à l'emploi.

Ces diagnostics territoriaux sont enrichis par des éléments et des indicateurs relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes au regard de l'emploi. Ces éléments quantitatifs et qualitatifs sont fournis par chaque signataire.

Ils permettent aux réseaux des signataires de proposer conjointement des actions concertées et complémentaires, dans le cadre du service public de l'emploi, notamment :

- dans les quartiers de la politique de la ville (QPV) et les zones de revitalisation rurale ;
- sur les métiers en tension ;
- en direction des chômeurs de longue durée.

Article 3 – 2^e axe : Mixité professionnelle

Former les équipes de Pôle emploi pour intégrer la mixité dans leurs pratiques professionnelles

Objectif : Intégrer la promotion de l'égalité professionnelle femmes – hommes, de la mixité des métiers, et la lutte contre les stéréotypes de genre – qu'ils proviennent du demandeur d'emploi, de l'entreprise ou du conseiller – dans la pratique quotidienne des conseillers.

Actions :

Un module de formation des conseillers de Pôle emploi a été élaboré en 2014 par les signataires (annexe 1).

Il constitue une réussite, que les signataires saluent et souhaitent développer et inscrire dans la durée.

Le déploiement de cette formation des conseillers fera l'objet d'un suivi régional et d'un bilan annuel, présenté au conseil d'administration de Pôle emploi.

Un outil de sensibilisation aux enjeux de l'égalité et de la mixité professionnelles à destination des managers et des conseillers sera mis en place et déployé d'ici à la fin de la présente convention.

Développer la mixité des emplois dans les recrutements et dans les actions d'insertion professionnelle

Objectif : Faire évoluer les représentations sur les métiers, en intervenant sur les stéréotypes qu'ils véhiculent et accroître la part de recrutements de femmes ou d'hommes dans des secteurs peu mixtes.

Actions :

- ouvrir les possibilités d'orientation et de choix de métiers possibles pour les femmes et les hommes (conseil en évolution professionnelle, méthodes de recrutement non discriminantes telles que la méthode de recrutement par simulation (MRS)...)
- lutter contre les stéréotypes de genre dans les actions proposées aux demandeurs d'emploi ;
- sensibiliser à la mixité les entreprises lors des recrutements, en particulier dans les secteurs en tension, et diffuser les bonnes pratiques ;
- développer des initiatives en application du plan d'action pour la mixité et des plans sectoriels.

Article 4 – 3^e axe : Faciliter l'accès et le retour à l'emploi des femmes, en agissant sur les freins à l'emploi, la qualité des emplois, et la création d'entreprise

Outre les freins communs aux femmes et aux hommes tels que le faible niveau de qualification, les problèmes de mobilité géographique, de santé et de logement, les femmes sont, en pratique, davantage confrontées à la nécessité d'articuler vie familiale et vie professionnelle. Ces contraintes ont un effet visible sur le taux d'activité des femmes.

Agir sur les freins à l'emploi des femmes doit contribuer à augmenter leur taux d'activité à hauteur des objectifs fixés par l'Union européenne à horizon 2020 et à améliorer la qualité de l'emploi des femmes (activité réduite, contrats précaires et chômage récurrent).

Renforcer les coopérations existantes et en nouer de nouvelles pour favoriser l'insertion socio-professionnelle des femmes

Parmi les actions à développer sur les territoires, Pôle emploi s'appuie sur les partenariats en cours avec les autres opérateurs du service public de l'emploi pour réduire les difficultés rencontrées par les femmes dans l'accès à l'emploi ou pour la reprise d'activité.

L'expertise des Missions locales en matière d'accompagnement socioprofessionnel peut être mobilisée en réponse à des problématiques quotidiennes et sociales, parallèlement aux démarches vers l'emploi effectuées avec Pôle emploi.

La combinaison des offres de services des Missions locales et de Pôle emploi fait l'objet d'un projet local de coopération avec une attention particulière portée à la situation des jeunes femmes et les inégalités qu'elles connaissent sur le marché du travail.

Pôle emploi s'appuie également sur son partenariat avec les conseils départementaux pour l'accompagnement global, dans le cadre du protocole national entre Pôle emploi, la DGEFP et l'Assemblée des départements de France du 1^{er} avril 2014, qui permet une prise en charge conjointe des besoins sociaux et professionnels par un conseiller de Pôle emploi et par un professionnel du travail social du conseil départemental. Ce protocole engage à développer une base de ressources sociales pour réduire les freins périphériques à l'emploi (mobilité géographique, problématiques de santé, logement, garde d'enfants,...). Cette base élaborée avec le conseil départemental et ses partenaires recense les actions et ressources disponibles sur le territoire autour de sept thématiques de freins. Elle permet ainsi à chaque conseiller de Pôle emploi de proposer des solutions portées par les différents acteurs du territoire dans le domaine social tels que les structures associatives, les caisses d'allocations familiales, les collectivités,... Elle pourra être complétée par des ressources sociales en lien avec les difficultés rencontrées par les femmes.

Les partenaires s'engagent à rechercher des coopérations sur les territoires avec les acteurs impliqués dans le domaine social tels que les caisses d'allocations familiales ou les structures associatives, pour réduire les freins à l'emploi (mobilité géographique, problématiques de santé, logement, garde d'enfants).

Pôle emploi mettra en œuvre la convention signée en avril 2014 avec la CNAF permettant d'accompagner les parents allocataires de la PreParE vers une reprise d'activité, en mobilisant les services adaptés.

Faciliter l'entrepreneuriat féminin : un levier vers l'emploi

Les signataires s'engagent à agir pour développer l'entrepreneuriat féminin en accompagnant les femmes dans leur démarche de création d'entreprise.

Des actions visant à faciliter la création d'entreprise sont conduites :

- en prenant appui sur le plan gouvernemental « Entreprendre au féminin » et les associations dédiées ;
- en coopération avec les actions associatives locales ;
- en sollicitant les partenariats déjà institués.

Contribuer à l'amélioration de la qualité des emplois

Afin d'améliorer la qualité de l'emploi des femmes, les signataires s'engagent à développer des initiatives dans le cadre du service public de l'emploi, avec les acteurs territoriaux, les employeurs et les partenaires sociaux.

Article 5 - Gouvernance, indicateurs, communication

Les signataires s'engagent à concevoir collectivement un **plan de communication** qui intègre en particulier les événements et moments clés relatifs à la mixité professionnelle. Les outils de communication communs et tous les documents réalisés dans le cadre de cet accord intégreront les logos des signataires.

Une communication sur la mise en œuvre de l'accord sera systématiquement présentée au cours des services publics de l'emploi régionaux (**SPER**) ou départementaux (**SPED**), les axes de travail portés dans la convention ont vocation à être intégrés dans ces instances.

Le pilotage et le suivi du présent accord sont réalisés par un **comité de suivi et de pilotage national** qui se réunira au moins **deux fois dans l'année**, a minima pour la réalisation de bilans intermédiaire et annuel. Il est composé de Pôle Emploi, de la DGCS/SDFE et de la DGEFP. Il examine la mise en œuvre des actions prévues par le présent accord, et leurs effets sur les territoires.

Les **comptes-rendus des comités de suivi et de pilotage** sont transmis par les signataires en interne pour que les différents niveaux territoriaux puissent en prendre connaissance.

Les signataires du présent accord s'engagent à renforcer l'**animation de leurs réseaux** et à coordonner leurs actions en organisant des **sessions d'information et d'échanges** sur le présent accord et sur ses déclinaisons régionales et départementales. Ils assurent un suivi régulier des actions mises en place, de façon conjointe ou par chacun des réseaux.

Des **indicateurs** sont relevés et analysés dans le cadre du comité de pilotage national. Ils servent également de support pour l'évaluation de toute convention déclinée sur les territoires. En font partie :

- le nombre de conseillers de Pôle emploi ayant suivi, dans l'année, et en cumul pendant la durée de l'accord, la formation sur la mixité professionnelle mise en œuvre par Pôle emploi, et leur degré de satisfaction ;

- le nombre d'actions spécifiques dédiées aux femmes co-réalisées entre les agences Pôle emploi, les déléguées régionales et chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, et les DIRECCTE ;
- le nombre de femmes intégrées de façon générale dans les plans d'action locaux mentionnés par le présent accord ;
- l'évolution de la part des femmes dans les différentes actions pour l'emploi menées dans le cadre du présent accord et par chacun des signataires.

Le présent accord prend effet à compter de sa signature pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2018. Il fait l'objet d'une évaluation en fin de convention.

Fait à Paris, le**27. AVT.** 2015

En trois exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

Pour le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social



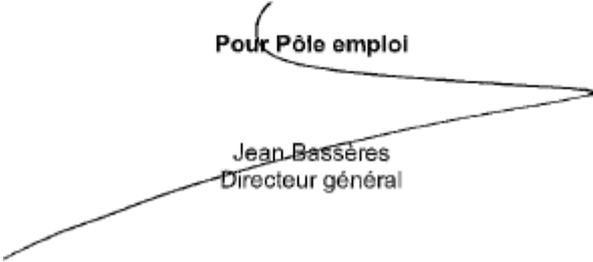
Emmanuelle Wargon
Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Pour le ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes



Stéphanie Seydoux
Cheffe du service des droits des femmes et de l'égalité

Pour Pôle emploi



Jean Bassères
Directeur général

ANNEXE 6 : BILAN DE REALISATION DE L'AXE MIXITE DE L'ACCORD CADRE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE SIGNE AVEC POLE EMPLOI (2015-2018)

1. Former les équipes de Pôle Emploi pour intégrer la mixité dans leurs pratiques professionnelles

Un module de formation est disponible depuis septembre 2014, issu d'un travail d'ingénierie réalisé avec des déléguées aux droits des femmes et des formateurs.trices permanent.e.s de Pôle Emploi. Il comporte une journée d'apports théoriques et une journée d'échange de pratiques.

Les retours sont bons mais les conseillers restent encore peu nombreux à suivre cette formation :

- En 2014 : 6 sessions de formation, pour 57 personnes formées (formateur-trice-s occasionnel-le-s et conseillers, conseillères)
- En 2015 : 15 sessions de formation, et 164 conseillers, conseillères formé-e-s sur les CIDC du Mans, de Lyon, de La Réunion-Mayotte et de la Martinique-Guadeloupe.

Cette formation entre en concurrence avec les formations liées aux évolutions des outils et de l'offre de service, jugées incontournables.

2. Développer la mixité des emplois dans les recrutements et dans les actions d'insertion professionnelle

Le Plan stratégique Pôle emploi 2015-2020 ne comporte aucune mention de la mixité ou de la lutte contre les stéréotypes de sexe dans les trois pages consacrées à l'axe « *mieux accompagner les transitions professionnelles* ». Il n'y a pas de recensement systématique des actions, ce qui interdit d'évaluer leur ampleur et leur impact.

En septembre 2016, l'accord-cadre national était formellement décliné dans 9 anciennes régions, et 9 autres avaient finalisé un projet. Dans le cadre du comité de pilotage tenu en septembre 2016 des exemples ponctuels de "bonnes pratiques" ont été cités, tels que la participation à des forums pour l'emploi des femmes ou l'organisation de parcours de professionnalisation ou de formation de femmes vers un métier traditionnellement masculin (bâtiment transport) (Basse-Normandie, Martinique, Réunion)

- **Ouvrir les possibilités d'orientation et de choix des métiers possibles pour les femmes et les hommes (conseil en évolution professionnelle, méthodes de recrutement non discriminantes (MRS))**

La problématique de lutte contre les stéréotypes et d'élargissement des choix professionnels n'est pas intégrée dans la formation au conseil en évolution professionnelle.

En ce qui concerne la méthode de recrutement par simulation (MRS), son efficacité pour limiter les discriminations conscientes ou inconscientes des recruteurs est reconnue ; toutefois, au regard de l'objectif de mixité, elle ne peut produire d'effets que si la mixité est respectée dans la constitution du vivier de personnes candidates aux exercices de simulation, ce qui suppose pour les métiers non mixtes un certain volontarisme de la part des conseillers. Au delà d'exemples ponctuels fournis à la mission, aucune donnée ne permet d'évaluer si cette préoccupation oriente effectivement les pratiques au sein du réseau de Pôle emploi.

➤ **Lutter contre les stéréotypes de genre dans les actions proposées aux demandeurs d'emploi**

Bilan impossible à réaliser en l'absence d'outils nationaux et d'information sur les actions locales.

➤ **Sensibiliser à la mixité les entreprises lors des recrutements, en particulier dans les secteurs en tension, et diffuser les bonnes pratiques**

Manque d'informations pour faire un bilan. Selon l'agenda des réunions figurant sur le site internet de Pôle emploi, en 2015-2016 quatre clubs RH initiés par Pôle emploi ont organisé des réunions sur le thème mixité : Centre (5/10/2016), PACA (29/06/2016), Basse Normandie (2/10/2015), Languedoc-Roussillon (3/03/2015).

➤ **Développer des initiatives en application du plan d'action pour la mixité et les plans sectoriels**

Pôle emploi est signataire du plan sectoriel mixité dans les transports, mais non des deux autres plans sectoriels.

Les initiatives prises par Pôle emploi en matière de promotion de la mixité s'inscrivent souvent dans les réponses apportées aux entreprises qui rencontrent des difficultés pour pourvoir leurs postes ; en 2015 dans le cadre d'un Accord cadre national de partenariat pour l'organisation du Championnat d'Europe de football EURO 2016, Pôle emploi s'est ainsi engagé à aider la branche professionnelle à recruter le personnel qualifié dont elle avait besoin, évalué à 5000 agents de sécurité dont un tiers à couvrir par des candidats nouvellement formés soit un objectif de 1500 formations, dont au moins 500 femmes afin de répondre aux exigences réglementaires de palpation des spectatrices à l'entrée des stades et des fans zones.

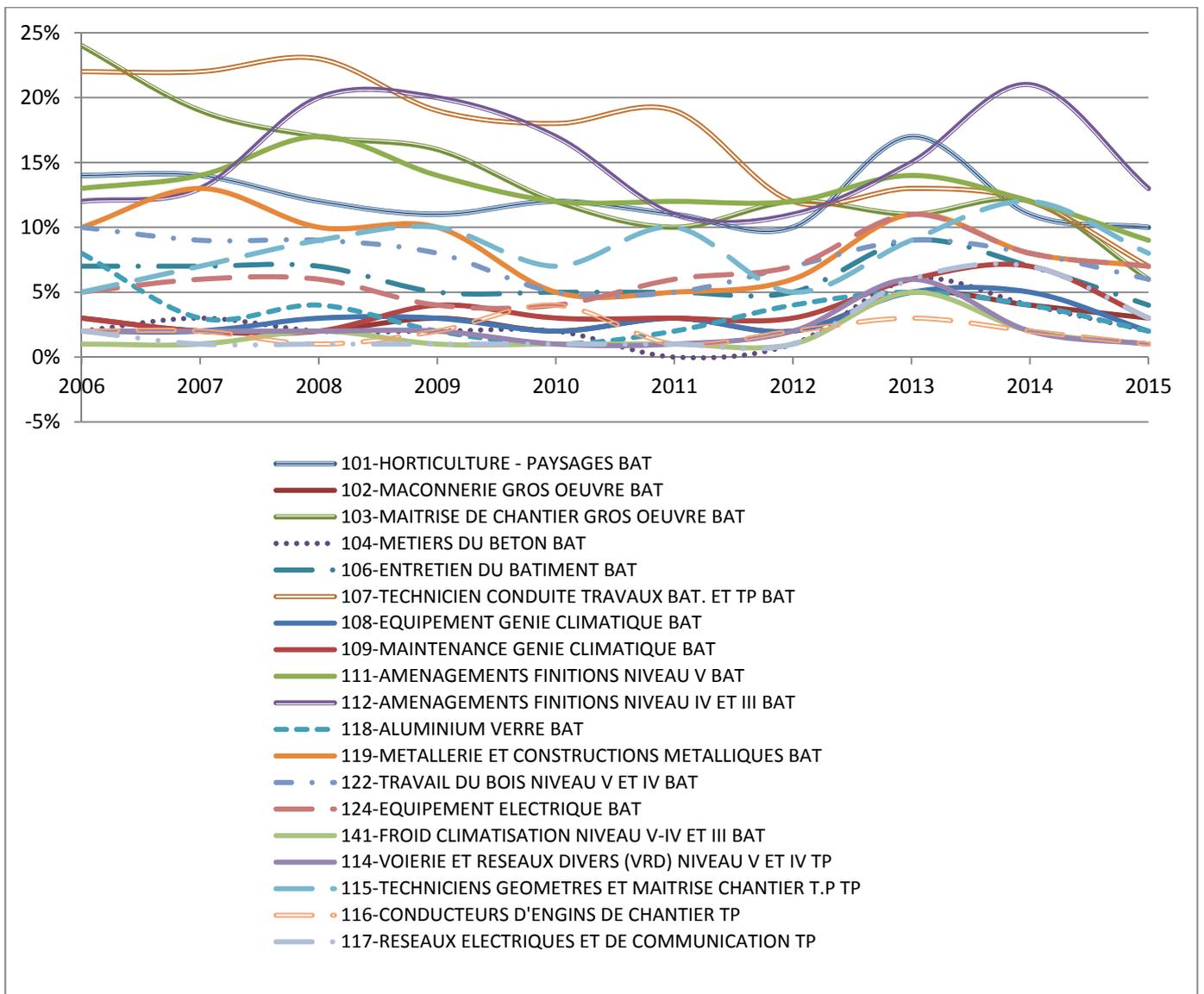
De décembre 2015 à mai 2016 Pôle emploi a mené de nombreuses actions dans les 10 villes concernées pour informer sur les opportunités d'emploi de l'EURO et sur les perspectives d'emploi durable dans les métiers de la sécurité pour les femmes, négocier et financer avec les partenaires des actions de formation spécifiques, orienter les femmes intéressées vers ces formations et gérer les entrées en formation, présenter les candidates formées aux entreprises recruteuses pour l'EURO.

ANNEXE 7 : EVOLUTION DE LA PART DES FEMMES DANS LES FORMATIONS DE L'AFPA (2006-2015)

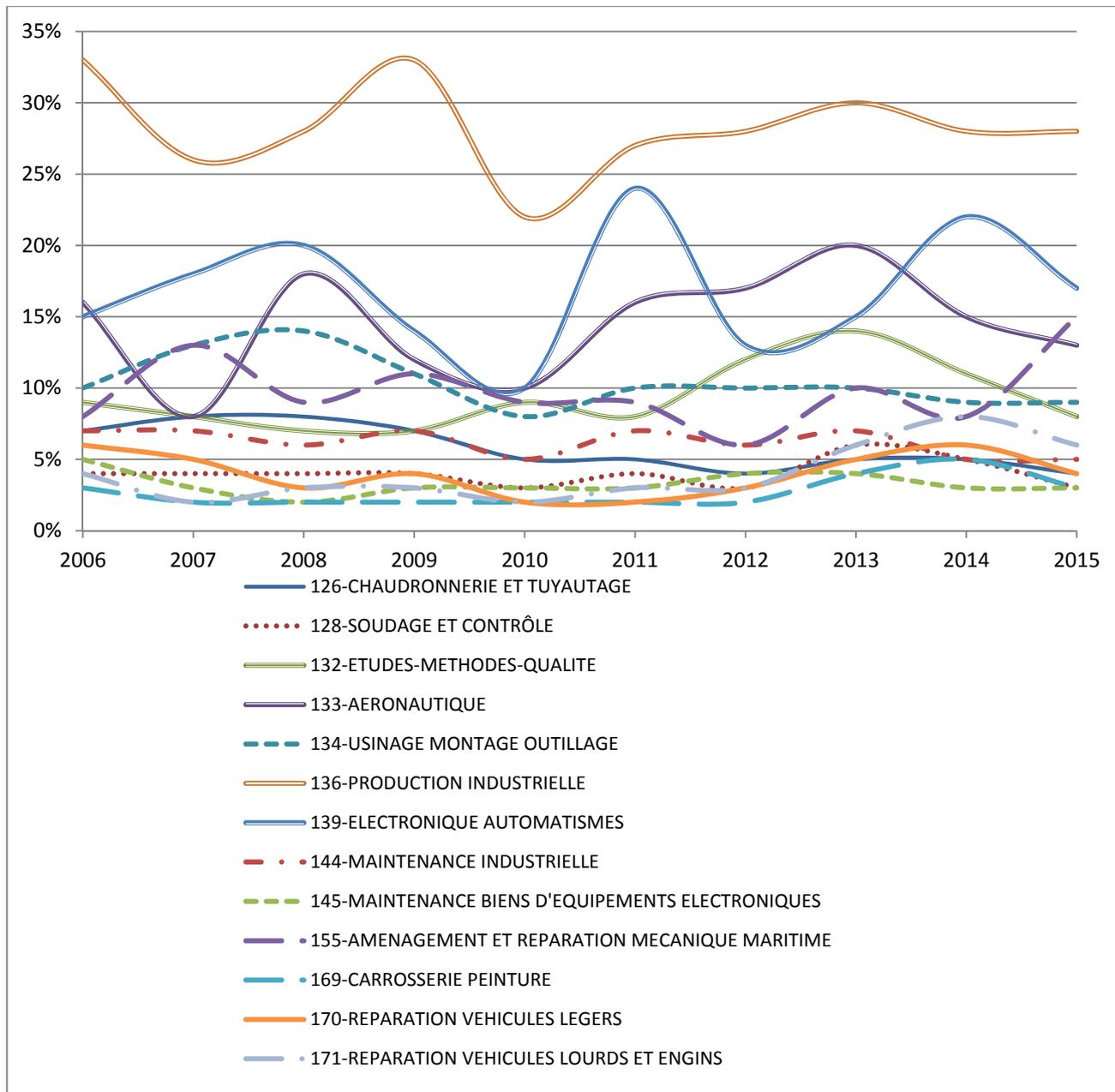
Source : AFPA

Périmètre : demandeurs d'emploi en formation conventionnée et salariés en congé individuel de formation

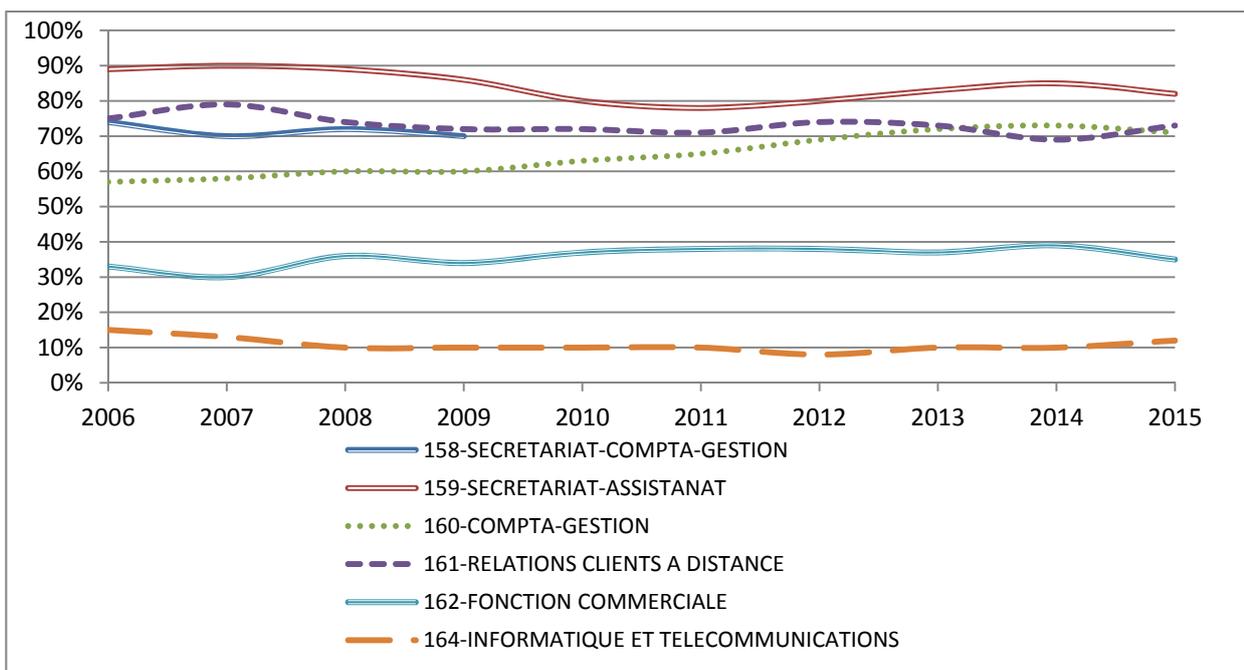
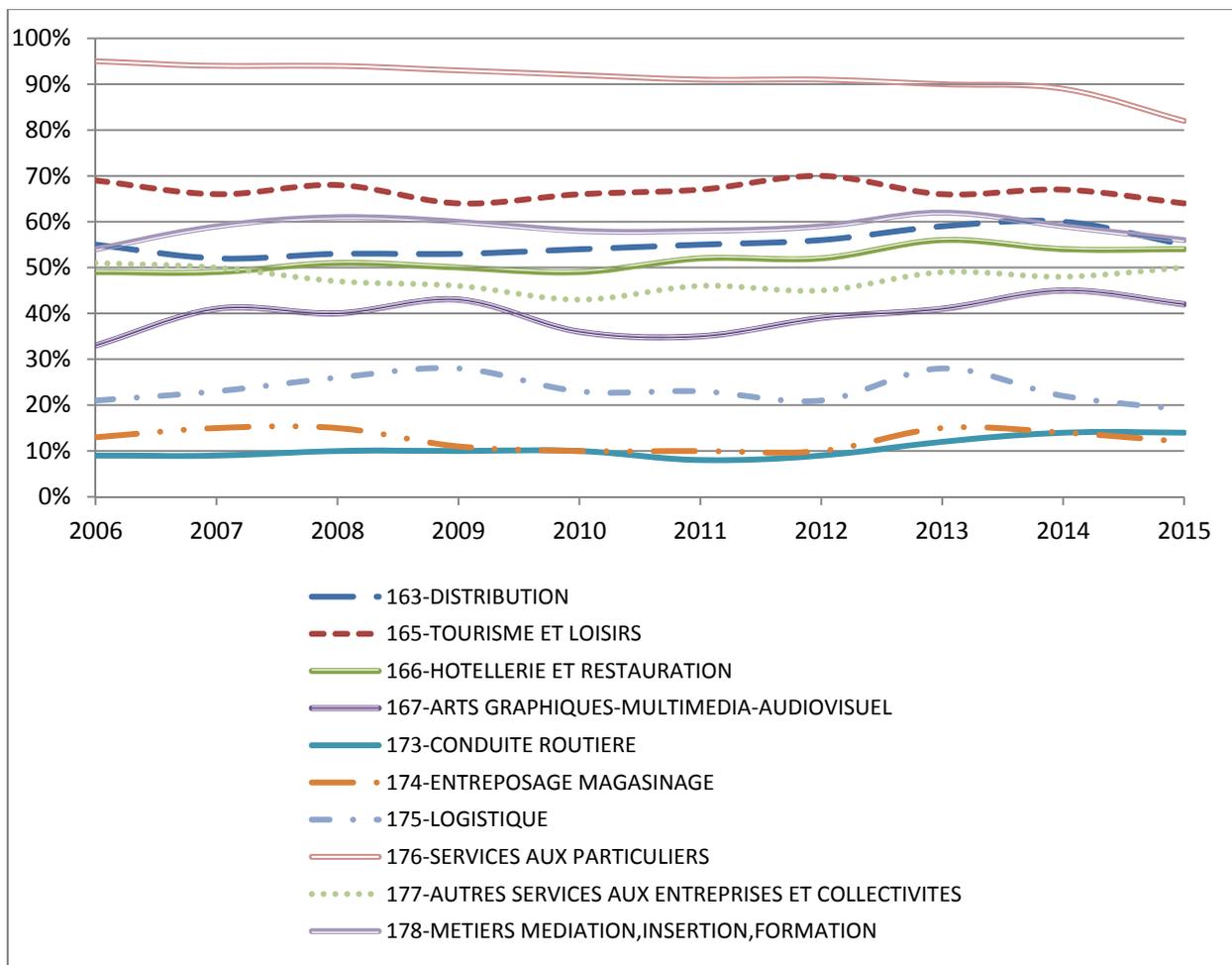
BTP



Industrie



Services (1)



ANNEXE N°8 : LA DEFINITION D'UN INDICATEUR SYNTHETIQUE D'ECART A LA MIXITE

Disposer d'indicateurs à la fois compréhensibles, fiables, robustes et disponibles avec une fréquence acceptable est une condition nécessaire pour pouvoir mesurer la progression des objectifs assignés aux politiques publiques.

La partie 1.2. revient sur les conditions nécessaires à la définition de tels indicateurs ainsi que sur les atouts et faiblesses des indicateurs actuellement utilisés. Afin de lever les difficultés identifiées, la mission propose de retenir deux indicateurs. Ils sont présentés ci-après dans le champ de l'emploi, mais peuvent être calculés selon les mêmes principes dans le champ de la formation initiale ou continue.

Le premier indicateur proposé correspond à la part des personnes en emploi travaillant dans un métier mixte. En 2012-2014, cet indicateur s'établit à 26,8 % si l'on considère comme mixte un métier comportant au moins un tiers de femmes ou d'hommes. Cette proportion tombe à 15,5 % si l'on retient un seuil de 40 % au lieu de 33 %.

Cet indicateur qui s'intéresse, par définition, aux seuls métiers mixtes gagnerait toutefois à être complété par un second reflétant la proportion de personnes qui devraient exercer un métier différent afin que l'ensemble des métiers soient mixtes. Un tel indicateur permettrait de mesurer les progrès enregistrés dans les métiers non-mixtes qui, par définition, ne sont pas pris en compte par le premier indicateur alors même que ces progrès peuvent être substantiels. A titre d'exemple, la part des femmes dans la famille professionnelle « conducteur de véhicules » est passée de 4 % en 1982-1984 à 10 % en 2012-2014, soit une proportion multipliée par 2,5 mais non visible au moyen d'indicateurs ne s'intéressant qu'aux métiers mixtes. En effet, malgré la progression de la part des femmes conductrices de véhicules, le métier reste non-mixte.

Un indicateur de ce type, qui pourrait fournir une mesure des efforts restant à réaliser, n'existe pas aujourd'hui. Sa définition suppose d'être à même de comptabiliser le nombre de personnes qui devraient exercer un autre métier afin que tous les métiers soient mixtes. Or, réaliser un tel décompte ne va pas de soi : il peut être fait de multiples façons et dépend de la signification précise que l'on souhaite donner à l'indicateur. La mission propose de dénombrer le nombre de changements d'emplois qu'il faudrait théoriquement réaliser pour atteindre la mixité, en permutant un nombre égal de femmes et d'hommes au sein de chaque métier afin de maintenir constant l'effectif de chaque métier constaté à la date du calcul.

Un tel calcul est illustré dans le tableau suivant, sur la période 2012-2014, à partir de la nomenclature des familles professionnelles (Fap) de la Dares. Un seuil de mixité de 33 % a été retenu afin d'explicitier le calcul. Les résultats obtenus par l'utilisation de seuils différents sont présentés plus avant.

Tableau 1 : Evaluation du nombre de changements de famille professionnelle nécessaires

Note de lecture: la colonne « variation de l'effectif féminin » correspond au nombre de femmes (en milliers) qui devraient rejoindre (quand le nombre est positif) ou quitter (négatif) la famille professionnelle pour atteindre le seuil de mixité. Le rééquilibrage s'opérant par permutation d'un nombre égal de femmes et d'hommes, ce nombre correspond également au nombre d'hommes qui devraient quitter ou rejoindre la famille professionnelle en question. Pour une famille mixte ce nombre est égal à 0.

Libellé	Effectif (milliers)	Effectif Féminin	Effectif masculin	Proportion de femmes	Variation de l'effectif féminin
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	534	139	395	26	37
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	326	72	254	22	36
Techniciens et cadres de l'agriculture	67	15	52	23	7
Marins, pêcheurs, aquaculteurs	31	5	26	16	5
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	186	7	179	4	54
Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	93	2	91	2	29
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	377	11	366	3	113
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	137	10	127	7	36
Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	530	16	514	3	159
Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	79	1	78	1	25
Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	300	24	276	8	75
Cadres du bâtiment et des travaux publics	164	31	133	19	23
Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	32	13	19	42	0
Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	49	17	32	34	0
Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique	143	11	132	8	36
Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	41	10	31	25	3

RAPPORT IGAS N°2016-090R/IGAENR N°2017-008

Libellé	Effectif (milliers)	Effectif Féminin	Effectif masculin	Proportion de femmes	Variation de l'effectif féminin
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	103	9	94	9	25
Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	151	3	148	2	47
Ouvriers non qualifiés de la mécanique	150	30	120	20	20
Ouvriers qualifiés de la mécanique	141	25	116	18	21
Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	234	23	211	10	54
Ouvriers non qualifiés des industries de process	186	82	104	44	0
Ouvriers qualifiés des industries de process	301	84	217	28	15
Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	239	55	184	23	24
Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	21	14	7	68	-0
Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	66	49	17	74	-5
Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	30	4	26	13	6
Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	95	10	86	10	22
Ouvriers des industries graphiques	56	15	41	26	4
Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques	31	5	26	16	5
Ouvriers qualifiés de la maintenance	194	12	182	6	52
Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	181	5	176	3	54
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	466	42	424	9	112
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	274	69	206	25	22
Ouvriers non qualifiés de la manutention	356	110	246	31	7
Ouvriers qualifiés de la manutention	459	73	386	16	78
Conducteurs de véhicules	773	77	696	10	178
Agents d'exploitation des transports	111	23	88	21	13
Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	197	110	87	56	0

RAPPORT IGAS N°2016-090R/IGAENR N°2017-008

Libellé	Effectif (milliers)	Effectif Féminin	Effectif masculin	Proportion de femmes	Variation de l'effectif féminin
Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	87	18	69	21	10
Artisans et ouvriers artisanaux	106	48	58	45	0
Secrétaires	431	422	9	98	-134
Employés de la comptabilité	316	262	54	83	-51
Employés administratifs d'entreprise	371	286	85	77	-37
Secrétaires de direction	159	151	8	95	-45
Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	397	278	119	70	-12
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	636	318	318	50	0
Dirigeants d'entreprises	152	26	126	17	24
Employés et opérateurs de l'informatique	36	17	19	47	0
Techniciens de l'informatique	165	26	139	16	28
Ingénieurs de l'informatique	356	71	285	20	46
Personnels d'études et de recherche	382	92	290	24	34
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	762	564	198	74	-53
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique (catégorie B et assimilés)	409	278	131	68	-4
Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)	447	210	237	47	0
Professionnels du droit (hors juristes en entreprise)	90	48	42	53	0
Armée, police, pompiers	382	53	329	14	73
Employés de la banque et des assurances	253	202	51	80	-33
Techniciens de la banque et des assurances	192	127	65	66	0
Cadres de la banque et des assurances	263	113	150	43	0
Caissiers, employés de libre service	295	233	62	79	-35
Vendeurs	839	604	235	72	-42

RAPPORT IGAS N°2016-090R/IGAENR N°2017-008

Libellé	Effectif (milliers)	Effectif Féminin	Effectif masculin	Proportion de femmes	Variation de l'effectif féminin
Attachés commerciaux et représentants	524	204	320	39	0
Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	547	263	284	48	0
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	533	160	373	30	16
Bouchers, charcutiers, boulangers	242	48	194	20	31
Cuisiniers	364	138	226	38	0
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	370	237	133	64	0
Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	213	79	134	37	0
Coiffeurs, esthéticiens	210	189	21	90	-48
Employés de maison	223	216	7	97	-67
Aides à domicile et aides ménagères + Assistantes maternelles	1 004	984	20	98	-311
Agents de gardiennage et de sécurité	219	59	160	27	13
Agents d'entretien	1 284	899	385	70	-39
Employés des services divers*	144	49	95	34	0
Professionnels de la communication et de l'information	157	93	64	59	0
Professionnels des arts et des spectacles	390	164	226	42	0
Aides-soignants	598	544	54	91	-144
Infirmiers, sages-femmes	567	493	74	87	-113
Médecins et assimilés	381	194	187	51	0
Professions para-médicales	428	308	120	72	-21
Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	322	238	84	74	-23
Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	375	221	154	59	0
Enseignants	1 061	700	361	66	0
Formateurs	146	80	66	55	0

RAPPORT IGAS N°2016-090R/IGAENR N°2017-008

Libellé	Effectif (milliers)	Effectif Féminin	Effectif masculin	Proportion de femmes	Variation de l'effectif féminin
Professionnels de la politique et clergé	30	6	24	21	4
Ensemble des métiers	25 762	12 331	13 431	48	

Source : *Données : Dares. Calculs : mission*

Pour dénombrer le nombre de changements de famille professionnelle permettant l'atteinte de la mixité, il n'y a pas lieu de comptabiliser l'ensemble des mouvements recensés dans le tableau *supra*, car cela générerait des doubles comptes. Ainsi, à titre d'exemple, on note que pour rendre mixte la Fap « Employés de la banque et des assurances », il faudrait remplacer 33 000 femmes par le même nombre d'hommes. De la même façon, pour atteindre la mixité au sein de la Fap « Armée, police, pompiers » il faudrait permuter 73 000 femmes et hommes. Le nombre de changements d'emploi nécessaires n'est cependant pas 33 000 (nombre de femmes quittant la première Fap)+ 33 000 (nombre d'hommes intégrant la première Fap) + 73 000 (nombre d'hommes quittant la seconde Fap) + 73 000 (nombre de femmes intégrant la seconde Fap). En effet, une personne quittant une famille professionnelle donnée doit se retrouver *in fine* dans une nouvelle famille professionnelle. Il convient donc de ne compter que le nombre de départs (ou d'arrivées) nécessaires afin de ne pas considérer qu'une femme quittant la Fap « Employés de la banque et des assurances » pour rejoindre la Fap « Armée, police, pompiers » change deux fois d'emploi. Il faut cependant ne pas omettre de réaliser le même calcul sur la population masculine.

Dans le tableau *supra*, cette méthodologie revient à ne comptabiliser que les nombre positifs de la dernière colonne et à multiplier le résultat de l'addition par deux puisque chaque mouvement de rééquilibrage se fait par permutation d'un homme et d'une femme. Le nombre de changements qu'il faudrait théoriquement réaliser pour atteindre la mixité est ainsi de 3 354 milliers soit 13,0 % des personnes en emploi.

La valeur de l'indicateur, sur la période 2012-2014, s'établit donc à 13,0 % ; le même calcul montre que cet indicateur s'établissait à 19,7 % en 1982-1984. Celui-ci possède par ailleurs l'avantage de pouvoir se décomposer par sexe de manière directe. Ainsi, en 2012-2014, il faudrait que 13,6 % des femmes et 12,5 % des hommes changent de famille professionnelle pour atteindre la mixité, en comparaison de 24,0 % et 16,8 % en 1982-1984. Le tableau suivant illustre les variations de l'indicateur en fonction du seuil de mixité retenu (40 %, 33 % ou 30 %).

Tableau 2 : Sensibilité de l'indicateur au seuil de mixité retenu (%)

	2012-2014			1982-1984		
	40	33	30	40	33	30
Seuil de mixité	40	33	30	40	33	30
Part des femmes en emploi devant changer de Fap	19,5	13,6	11,2	32,3	24,0	20,8
Part des hommes en emploi devant changer de Fap	17,9	12,5	10,3	22,7	16,8	14,6
Part des personnes en emploi devant changer de Fap	18,6	13,0	10,7	26,6	19,7	17,2

Source : *Mission*.

Soulignons enfin que le calcul de cet indicateur est toujours réalisable : parce que femmes et hommes sont à proportions équivalentes sur le marché de l'emploi et que leurs proportions respectives (48 %/52 %) sont comprises dans les différentes fourchettes habituellement utilisées pour définir la mixité¹⁸⁷, il est possible d'atteindre la mixité par le mécanisme de rééquilibrage explicité ci-dessus.

Cependant, comme explicité à la partie 1.2.1, le calcul des indicateurs de mixité ou de non mixité est fortement dépendant des nomenclatures utilisées pour décrire les métiers ou les filières de formation.

¹⁸⁷ Seuils de 30 %/70 %, 33 %/67 %, 60 %/40 % suivant les définitions.

SIGLES UTILISÉS

AFNOR	Agence française de normalisation
AFPA	Agence pour la formation professionnelle des adultes
AFT	Association pour le développement de la formation professionnelle dans les transports
ARACT	Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
BEP	Brevet d'études professionnelles
BMO	Besoins de main d'oeuvre
BTP	Bâtiment et Travaux publics
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAPEB	Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment
CDEFI	Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEREQ	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CESE	Conseil économique, social et environnemental
CFA	Centre de formation d'apprentis
CGE	Conférence des grandes écoles
CIDFE	Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes
CIDFF	Centre d'information sur les droits des femmes et des familles
CNAM	Conservatoire national des arts et métiers
CNEFOP	Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
CNFPT	Centre national de la fonction publique territoriale
CPRDFOP	Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles
CREFOP	Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
COMEEP	Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle
CPU	Conférence des présidents d'université
CSEP	Conseil supérieur de l'égalité professionnelle

DADS	Déclarations annuelles des données sociales
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (ministère chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle)
DEPP	Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (ministère de l'Education nationale)
DGCS	Direction générale de la cohésion sociale
DGER	Direction générale de l'enseignement et de la recherche (ministère de l'agriculture)
DGESCO	Direction générale de l'enseignement scolaire
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGESIP	Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DMA	Diplôme des métiers d'art
DRDFE	Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité
DREES	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (ministère des affaires sociales et de la santé)
DRH	Direction des ressources humaines
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EDEC	Engagement de développement de l'emploi et des compétences
EHPAD	Etablissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
ESPE	Ecole supérieure du professorat et de l'éducation
ETAM	Employés, techniciens et agents de maîtrise
FACE	Fondation Agir contre l'exclusion
FAP	Famille professionnelle
FEJ	Fonds d'expérimentation jeunesse
FESP	Fédération du service aux particuliers
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FSE	Fonds social européen
HCE	Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
IA-IPR	Inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional
IGAENR	Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche

IGEN	Inspection générale de l'éducation nationale
IGGN	Inspection générale de la gendarmerie nationale
INET	Institut national d'études territoriales
INETOP	Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IPP	Institut des politiques publiques
IUT	Institut universitaire de technologie
MRS	Méthode de recrutement par simulation
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ONISEP	Office national d'information sur les enseignements et les professions
OPACIF	Organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPIIEC	Observatoire paritaire des métiers du numérique, de l'ingénierie, des études et du conseil et des métiers de l'évènement
ORSE	Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises
PACES	Première année commune aux études de santé
PCS	Professions et catégories socioprofessionnelles
PISA	Program for international student assessment
PLIE	Plan local pour l'insertion et l'emploi
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSP	Période de mise en situation professionnelle
POEI	Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle
RSE	Responsabilité sociale et environnementale
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
SGMAP	Secrétariat général pour la modernisation de l'action publique
SNPTV	Syndicat national de la publicité télévisée
SPRO	Service public régional de l'orientation
STAPS	Sciences et techniques des activités physiques et sportives
STI2D	Sciences et technologies de l'industrie et du développement durable
ST2S	Sciences et technologies de la santé et du social
ST2A	Sciences et technologies du design et des arts
STMG	Sciences et technologies du management et de la gestion
STS	Section de technicien supérieur
UIMM	Union des industries métallurgiques et minières

BIBLIOGRAPHIE

RAPPORTS

Etudes et Avis du Conseil économique, social et environnemental

- 1968-2008 : Evolution et prospective de la situation des femmes dans la société française, janvier 2009 – rapporteure Pierrette Crosemarie
- « Agir pour la mixité des métiers », Novembre 2014 –rapporteur Patrick Liébus
- Les forces vives au féminin, octobre 2015 – rapporteure Claire Guichet

Rapports des inspections générales

- Rapport IGAS n°RM 2011-084P, juin 2011 : « L'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail »
- Rapport IGAS n°RM2013-001P, janvier 2013 : « La politique d'égalité professionnelle en France – éléments de comparaison avec le Québec, la Belgique et la Suède »
- Rapport IGAS/IGF/IGEN/IGAENR, Mai 2015 : « Evaluation des partenariats entre le monde éducatif et le monde économique en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes » (MAP)
- Rapport IGAS n°2016-007R « Evaluation des outils de mesure par les entreprises des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes »

Rapport du Commissariat général à la prospective, janvier 2014 : « Lutter contre les stéréotypes filles-garçons »

Rapports du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle :

- « La négociation collective sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de 50 à 300 salariés en 2012 et 2013 », n°2014-002, décembre 2014
- « Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité », n°2015-01, 6 mars 2015

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, DGAFP, Edition 2015

Rapport du Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes, n°2016-12-12-STER-025, février 2017 : « Formation à l'égalité filles-garçons : Faire des personnels enseignants et d'éducation les moteurs de l'apprentissage et de l'expérience de l'égalité »

Laboratoire d'économie et de sociologie des organisations de défense : « Bilan et perspectives de la mixité au sein de la gendarmerie nationale », 2003

Etude du CNFPTLV, septembre 2006 : « Les contrats d'objectifs et de moyens conclus en 2005 entre l'Etat et les régions en vue de développer, valoriser et moderniser l'apprentissage »

L'image des femmes dans les médias, Michèle Reiser et Brigitte Grésy, septembre 2008

Rapport de l'étude « Unique en son genre Haute Normandie – Filles et garçons minoritaires dans les formations techniques courtes au CFA et au lycée », octobre 2009

Québec – rapport du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, 2011 : La mixité au travail, un défi d'égalité

Rapport d'étude du CNAM (Inetop) pour la région Ile de France, décembre 2013 : évaluation de séances de sensibilisation relatives à la division sexuée de l'orientation sur les représentations sexuées des métiers/filières de formation et sur la représentation de soi d'élèves de seconde

Rapport d'une étude action 2013-2014 réalisée par SocialBuilder : Projection dans la carrière et trajectoires professionnelles des (futur-e-s) ingénieur-e-s

Genre et renouveau du travail social, DGCS, Cahiers stratégie et prospective, juillet 2014

Rapport de T. Breda pour l'Institut des politiques publiques, n°12, décembre 2015, Féminisation et performances économiques et sociales des entreprises

Rapport de l'observatoire paritaire des métiers du numérique, de l'ingénierie, des études et du conseil et des métiers de l'événement (OPIIEC) : « Attractivité des métiers du numérique et du conseil pour les publics féminins en France », février 2016

Note de l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) : Les réseaux féminins dans les entreprises, mai 2016

Préconisations du CNECSCO, juin 2016 : Expériences internationales, projets innovants en France - De vraies solutions pour améliorer l'orientation, les formations et l'insertion des jeunes de l'enseignement professionnel

Rapport de la mission sénatoriale d'information sur l'orientation scolaire, juin 2016

Les discriminations dans l'accès à l'emploi public, Rapport au Premier Ministre, Yannick L'Horty, juin 2016

Rapport du CEPREMAP : « Filles et sciences = une équation insoluble ? Enquête sur les classes préparatoires scientifiques », EDITIONSRUED'ULM, 23/06/2016

Etude du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) « Situation comparée entre les femmes et les hommes territoriaux : en marche vers l'égalité professionnelle ? », Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale, septembre 2016

Rapport au Premier ministre de Françoise Descamp Crosnier, députée des Yvelines : « Les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre femmes et hommes dans la fonction publique », décembre 2016

EVALUATIONS DES EXPERIMENTATIONS DE L'OBSERVATOIRE DE LA JEUNESSE (INJEP)

Fonds d'expérimentation pour la jeunesse « Expérimentations en matière de lutte contre les stéréotypes sexistes dans l'orientation : Premiers enseignements, novembre 2014 »

« Agir pour une orientation non sexiste » - Bulletin d'études et de synthèse de l'Observatoire de la jeunesse, INJEP, n°25 avril 2015 - Axelle Charpentier, Laëtitia Drean, Leïla Njee

RAPPORTS ISSUS DES EXPÉRIMENTATIONS FEJ (accessibles sur le site internet de l'INJEP)

- AP2_112 : « Questions d'avenir : « Osez large... voyez plus loin ! » », CORIF, Clersé-CNRS.
- AP2_141 : « Ouvrir les possibles », Conseil général de Seine-Saint-Denis, Planète Publique.
- AP3_003 : « L dans la Ville », Association Sport dans la Ville, E2i.
- AP3_021 : « Entreprises face à l'école. Agir pour l'égalité des femmes de demain », FACE Pyrénées- Atlantiques, Centre Émile Durkheim / Université Bordeaux 2.

- AP3_039 : « Sciences et technologie au féminin: Valoriser les parcours atypiques des jeunes filles du Limousin », Groupement d'Intérêt Public- Formation Continue et Insertion Professionnelle (GIP-FCIP), Cabinet ECARTS.
- AP3_048 : « Futures scientifiques », Association Lunes et l'Autre, CRÉDOC.
- AP3_081 : « FILAGRI : Combattre l'autocensure des jeunes filles dans l'enseignement technique agricole. Mettre en place un véritable dispositif d'accompagnement au sein de l'établissement, puis dans le parcours vers l'emploi », Réseau national Insertion-Egalité de l'enseignement agricole, UMR Dynamiques rurales / Université de Toulouse II Le Mirail.
- AP3_117 : « Place aux filles », FACE Hérault, Opus 3.
- AP3_129 : « Organiser l'information des jeunes filles et des familles en brisant les stéréotypes par la mixité », Union Nationale des Etablissements Techniques Privés, Elie Gallon.
- AP3_133 : « Déployons nos Elles ! Et si c'était pour moi ? », IMS Entreprendre pour la Cité, Pluricité.
- AP3_134 : « Métiers en tout genre », EGALITERE, PRISM.

OUTILS

CNRS, Institut national de la langue française : Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions – La Documentation française, 1999

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, 2006

Laboratoire de l'égalité : brochure « les stéréotypes, c'est pas moi, c'est les autres ! Lutter contre les stéréotypes pour construire une culture de l'égalité »

Défenseur des droits,

- Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine, décembre 2013 ;
- Guide pratique « agir pour l'égalité dans l'emploi », décembre 2015

MEDEF : Manuel de résistance aux stéréotypes sexistes en entreprise (2013)

Observatoire de la métallurgie : Etat des lieux des actions de promotion et d'attractivité des métiers de la métallurgie et de l'égalité professionnelle

Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes : Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe – novembre 2015

Préfecture de Haute-Corse : guide « Penser et construire la mixité professionnelle »

Préfecture de la région Normandie et Académie de Rouen (formats quatre pages) :

- Bonnes pratiques pour éviter les stéréotypes femmes/hommes dans la communication
- Bonnes pratiques pour éviter les stéréotypes femmes/hommes dans la communication visuelle

ORSE : Guide « Tout savoir sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », 2016

Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : Kit pour agir contre le sexisme, trois outils pour le monde du travail, novembre 2016

STATISTIQUES/ETUDES

Chiffres-clés – Vers l'égalité réelle entre les hommes et les femmes – DGCS Edition 2015 –

DARES Analyses, décembre 2013, n°079 : La répartition des hommes et des femmes par métiers : une baisse de la ségrégation depuis 30 ans

DARES Analyses, mars 2012, n°022 : Les métiers en 2020 : progression et féminisation des emplois les plus qualifiés ; dynamisme des métiers d'aide et de soins aux personnes

DARES Analyses, novembre 2015, n°082 ; ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes

DARES Analyses, septembre 2016, n°046 : Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont-ils plus fréquents ?

DARES Analyses, janvier 2017, n°003 : Comment ont évolué les métiers en France depuis 30 ans ?

DARES Synthèses stat', mars 2016, n°19 ; portraits statistiques des métiers 1982-2014

DARES Document d'études janvier 2015, n°92 : « la place du travail dans l'identité »

Direccte Ile-de-France Synthèse thématique n°66, avril 2016 : « Les hommes dans les métiers occupés majoritairement par des femmes en Ile-de-France

Insee, France portrait social édition 2009 : « Métiers et parcours professionnels des hommes et des femmes », Monique Méron, Laure Omalek et Valérie Ulrich

Insee Références, Femmes et hommes, l'égalité en question, édition 2017 : « Rôles sociaux des femmes et des hommes, l'idée persistante d'une vocation maternelle des femmes malgré le déclin de l'adhésion aux stéréotypes de genre », Adrien Papuchon

Sébastien Grobon, Michaël Portela, « Famille, Genre, immigration, les jeunes ont-ils des opinions spécifiques ? » *Les dossiers de la DREES*, août 2016 n°3, p. 11-28

OCDE (2014), *Résultats du PISA 2012 : Savoirs et savoir-faire des élèves : Performance des élèves en mathématiques, en compréhension de l'écrit et en sciences (Volume I)*, PISA, Editions OCDE

OCDE (2015), *L'égalité des sexes dans l'éducation : Aptitudes, comportement et confiance*, PISA, Editions OCDE

Pôle emploi Eclairages et synthèses, avril 2014, n°02 : Du chômage à l'emploi, une mobilité professionnelle importante et complexe

OUVRAGES

L'inversion du genre : Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin...et réciproquement, sous la direction de Yvonne Guichard-Claudic, Danièle Kergoat et Alain Vilbrod, Presses Universitaires de Rennes 2008, collection « Des Sociétés »

Les stéréotypes de genre : Identité, rôles sociaux et politiques publiques – sous la direction de Pascaline Gaborit, L'Harmattan, 2009

Etes-vous qualifié pour servir ? Monchatre S. La Dispute 2010, collection « Le genre du monde ».

Hommes-femmes, une impossible égalité professionnelle ? Dominique Meurs, CEPREMAP, Editions rue d'Ulm, 2014

Les métiers ont-ils un sexe ? Françoise Vouillot, Belin 2015, collection égale à égal

Variations de la conciliation vie familiale-vie professionnelle dans l'OCDE – numéro spécial de Chronique internationale de l'IRES, décembre 2015

Nos cerveaux, tous pareils tous différents ! Catherine Vidal, Belin 2016, collection égale à égal

Idées reçues sur l'égalité entre les femmes et les hommes – Thierry Benoit et Dominique Nadaud, Editions Le Cavalier Bleu, janvier 2016

BREFFS DU CEREQ

« Que sont les filles et les garçons devenus ? Orientation scolaire atypique et entrée dans la vie active » - n°178 septembre 2001 – Thomas Couppié et Dominique Epiphane

« Les hommes sont plus fonceurs mais les femmes mieux organisées » : quand les recruteur-e-s parlent du sexe des candidat-e-s - n°315 octobre 2013 – L. Chaintreuil et Dominique Epiphane

« Femmes dans des « métiers d'hommes » : entre contraintes et déni de légitimité – n° 324 novembre 2014 – Alexandra d'Agostino, Dominique Epiphane, Irène Jonas, Fred Séchaud, Emmanuel Sulzer

REVUE TRAVAIL, GENRE ET SOCIÉTÉS

Delphine Gardey, « Histoires de pionnières », *Travail, genre et sociétés* 2000/2 (n°4), p 29-34. DOI 10.3917/tgs.004.0029

Thomas Amossé, « Professions au féminin. Représentation statistique, construction sociale », *Travail, genre et sociétés* 2004/1 (N°11), p. 31-46. DOI 10.3917/tgs.011.0031

Philippe Charrier, « Comment envisage-t-on d'être sage-femme quand on est un homme ? L'intégration professionnelle des étudiants hommes sage-femmes », *Travail, genre et sociétés* 2004/2 (N°12), p. 105-24. DOI 10.3917/tgs.012.0105

Clotilde Lemarchant, « la mixité inachevée. Garçons et filles minoritaires dans les filières techniques », *Travail, genre et sociétés* 2007/2 (N°18), p.47-64

Nathalie Bosse, Christine Guégnard, « Les représentations des métiers par les jeunes : entre résistances et avancées », *Travail, genre et sociétés* 2007/2 (N°18), p. 27-46

Françoise Vouillot, « l'orientation aux prises avec le genre », *Travail, genre et sociétés* 2007/2 (N°18), p.87-108. DOI 10.3917/tgs.018.0087

Aurélié Dirickx, Monique Jeannet, Vincent Tournier (dir.), « Petites fabriques du genre. Identités, orientations et transformations sexuées en travail social », *Le sociographe. Recherches en travail social*, n° 49, 2015

REVUE REGARDS CROISÉS SUR L'ECONOMIE

Ghazala Amzat et al, « 12. Genre et marché du travail : les apports de l'approche expérimentale », *Regards croisés sur l'économie* 2014/2 (n°15), p. 215-224.

Durut-Bellat Marie, « 4. L'école, premier vecteur de la ségrégation professionnelle ? », *Regards croisés sur l'économie* 2/2014 (n°15), p.85-98

Thomas Breda, « 5. Pourquoi y a-t-il si peu de femmes en science ? », *Regards croisés sur l'économie* 2014/2 (n°15), p.99-116.

Séverine Lemièrre, Rachel Silvera, « 6. Où en est-on de la ségrégation professionnelle ? » *Regards croisés sur l'économie* 2014/2 (n°15), p. 121-136.

Julie Maurice, « Au-delà des taux de féminisation : une persistance des normes professionnelles masculines ? L'exemple de la Police », *Regards croisés sur l'économie* 2014/2 (n°15), p. 154-157.

Marta Dominguez Folgueras, « 10. L'inégal partage des responsabilités familiales et domestiques toujours d'actualité », *Regards croisés sur l'économie* 2014/2 (n°15), p. 183-196

Meurs Dominique, Pailhé Ariane, Ponthieux, Sophie, « 11. Quels effets des enfants sur les rémunérations et carrières des mères ? », *Regards croisés sur l'économie* 2/2014 (n°15), p. 197-210

Lemièrre Séverine, « 13. Le partage entre emploi et famille et entre femmes et hommes : une question de politiques... », *Regards croisés sur l'économie* 2/2014 (n°15), p. 230-244

REVUE SOCIOLOGIES PRATIQUES (2007)

Nicky Le Feuvre, Cécile Guillaume, Les processus de féminisation au travail : entre différenciation, assimilation et « dépassement du genre », *Sociologies pratiques*, 2007/1 (n°14), p 11-15

Nathalie Lapeyre, Magali Robelet, « Les mutations des modes d'organisation du travail au regard de la féminisation. L'expérience des jeunes médecins généralistes », *Sociologies pratiques* 2007/1 (n°14) p.19-30

Stéphanie Gallioz, « La féminisation des entreprises du bâtiment : le jeu paradoxal des stéréotypes de sexe », *Sociologies pratiques* 2007/1 (n°14), p.31-44

François Sarfati, « Quand la passion s'en mêle. La mixité à l'épreuve des modes d'engagement au travail », *Sociologies pratiques* 2007/1 (n°14), p.59-73

Valérie Broussard et al., « Une féminisation sur fond de segmentation professionnelle genrée : le cas des policières en commissariat », *Sociologies pratiques* 2007/1 (n°14) p. 75-88

Guillaume Malochet, « La féminisation des métiers et des professions. Quand la sociologie du travail croise le genre », *Sociologies pratiques* 2007/1 (n°14), p. 91-99

Elian Djaoui, Pierre-François Large, « L'imaginaire dans les rapports de genre dans le champ du travail social », *Sociologies pratiques* 2007/1 (n°14) p. 103-117

Irène Jonas, Djaouida Séhili, « De l'inégalité à la différence. L'argumentation naturaliste dans la féminisation des entreprises », *Sociologies pratiques* 2007/1 (n°14) p. 119-131

NOUVELLE REVUE DE PSYCHOSOCIOLOGIE

Anne-Christine Legendre, « Surveillantes dans les prisons pour hommes : entre indifférenciation des sexes et répétition des stéréotypes sexués », *Nouvelle revue de psychosociologie* 2014/1, (n°17), p. 45-58

François, Ndjapou, « Le genre et la mixité en formation d'éducateur(e) de jeunes enfants », *Nouvelle revue de psychosociologie* 2014/1, (n°17), p. 69-82

Laura Cottard, « Homme et sage-femme : un choix, une pratique, une construction identitaire », *Nouvelle revue de psychosociologie* 2014/1, (n°17), p. 97-108

Emmanuel Gratton, Xavier Léon, « Les masculinités au travail : l'idéal viril en question », *Nouvelle revue de psychosociologie* 2014/1, (n°17), p. 83-95

Jean-Pierre Durif-Varembont, Rebecca Weber, « *Insultes en tous genres : construction identitaire et socialisation des adolescents à l'école* », *Nouvelle revue de psychosociologie* 2014/1, (n°17), p. 151-165

AUTRES

Chiland, C. (1995), La naissance de l'identité sexuée. In R. Diatkine, M. Soulé, & S. Lebovici (Éds.), *Traité de psychiatrie de l'enfance et de l'adolescence* (pp. 297-317). Paris : P.U.F

Collins WA, Maccoby EE, Steinberg L, Hetherington EM, Bornstein MH." Contemporary research on parenting : The case for nature and nurture", *American Psychologist* 2000, 55:218-232.

Marie-José Legault, Rapport d'enquête sur l'intégration des femmes dans des secteurs d'emploi non traditionnellement féminins. Synthèse des facteurs locaux de succès et d'échec. Résultats finaux d'études de cas. *Télé-Université*, 2001

Goguikian-Ratcliff, B. (2002) « Le développement de l'identité sexuée. Du lien familial au lien social» Berne : Peter Lang.

Alexandre Steyer, Jean-Benoît Zimmermann, «Influence sociale et diffusion de l'innovation », *Math & Sci.hum. N°168*, 2004(4), p. 43-57

Francine Tougas et al., « Le sexisme, un barrage à deux voies : la résistance à l'intégration des femmes dans un secteur traditionnellement masculin », *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale* 2005/3 (Numéro 67-68), p. 23-32.

Thomas Couppié et Dominique Epiphane, « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers, entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail » *Formation Emploi* 2006 n°93, p.11-27

Marks JL, Lam CB, McHale SM. "Family patterns of gender role attitudes. Sex Roles", 2009 ; 61:221-234.

Rachel Crozon, Uri Gneezy, « Gender Differences in Preferences », *Journal of Economic Literature* 2009, 47:2, 1-27

Françoise Vouillot, « L'orientation, le butoir de la mixité », *Revue française de pédagogie*, 171 | 2010, 59-67

Lavinia Gianettoni, Pierre Simon-Vermot et Jacques-Antoine Gauthier, « Orientations professionnelles atypiques : transgression des normes de genre et effets identitaires », *Revue française de pédagogie* n°173, octobre-décembre 2010

Claudia Goldin, « A grand gender convergence: its last chapter », *American economic review* 2014, 104(4) : 1091-1119

C. Post et K. Byron, « Women on boards and firm financial performance: a meta-analysis", *Academy of management journal*, vol. 58 n°5, 2015

Francine D. Blau, Lawrence M. Kahn, « The gender wage gap: extent, trends, and explanations », NBER Working Papers series, janvier 2016

Claudia Olivetti, Barbara Petrongolo, « The evolution of gender gap in industrialized countries », *IZA DP N°9659*, janvier 2016

Brigitte Grésy, « L'accès des femmes aux responsabilités dans les entreprises : un chemin semé d'embûches », *GEOECONOMIE* 79, mars-avril 2016

Claudia Goldin, « The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family », *AEA Papers and proceedings*, mai 2016

Delphine Chauffaut, « Salaires et stéréotypes dans le monde du travail et dans la société », *Terra Nova, Note 37/44*, 19 mai 2016