



LA MAISON POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

présente

L'EXPOSITION



LIVRET PÉDAGOGIQUE



Ce dossier est un document de travail de l'association Femmes ici et ailleurs.

Il est mis à la disposition de la collectivité à usage exclusif d'accompagnement
de l'exposition "Tous les métiers sont mixtes".

Il ne peut être mis en ligne, vendu ou reproduit.

L'association Femmes ici et ailleurs tient à remercier

Najat Vallaud-Belkacem

Ministre de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche

Laurence Rossignol

Ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes

l'Institut Randstad

et en particulier

Aline Crépin et Ana de Boa Esperança

Antoine François

Région Centre

Gaëlle Abily et Frédérique Pondemer

Région Bretagne

Jérôme Teillard

Ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Julien Faure

Photographe

Et tous-toutes les professionnel-le-s qui ont accepté de participer à ce projet

Sourour Mansour, Grégoire Hervier, Marie-Alexandra Lafont, Clément Thélamon,
Sylvia Teste, Adrien Leverrier, Valérie Dubois, Benjamin Martin,
Camille Rosso et Florentine Bachelet, Olivier Gilardi, Isabelle Buffet, David Barral,
Marine Schmitter, Johan Razafimandimby, Eva Gonzalez Burga, Ulrike Mayrhofer,
Pierre Carbonnier, Chloé Dussour, Rougui Dia, Florian Candusso, Chrystèle Gimaret

Sous le haut patronage de

Najat Vallaud-Belkacem
Ministre de l'Éducation nationale,
de l'Enseignement supérieur et de la Recherche



Laurence Rossignol
Ministre des Familles, de l'Enfance et
des Droits des femmes



Le constat est souvent posé : seules 12 familles professionnelles sur 87 sont considérées comme mixtes. Les autres sont à dominante masculine (comme le bâtiment ou le transport) ou à dominante féminine (comme la garde d'enfant ou le soin aux personnes âgées), parfois de façon caricaturale (99 % des assistants maternels sont des femmes). Et cette situation progresse peu, trop peu.

Trois raisons principales justifient de rechercher une plus grande mixité dans les métiers :

- . la liberté : les individus, hommes et femmes, ne devraient pas avoir à choisir leur métier en fonction de leur sexe, mais seulement en fonction de leurs envies et de leurs capacités ;
- . l'égalité : les rémunérations des femmes sont inférieures en moyenne d'un quart aux rémunérations des hommes. La segmentation des métiers y contribue beaucoup, et une plus grande mixité favorisera alors une plus grande égalité salariale ;
- . l'efficacité : parmi les métiers non mixtes, beaucoup sont en tension. Les employeurs cherchent en vain des ingénieurs informatiques (20 % de femmes), des professions paramédicales (73 % de femmes). Que l'on raisonne à l'échelle d'une entreprise ou de notre économie, la mixité est un facteur de croissance démontré. Notre pays ne peut plus aujourd'hui se payer le luxe de se priver de la moitié de ses talents.

Ce sujet pourtant est complexe, car nous portons toutes et tous des stéréotypes. Ainsi, trop souvent encore, l'école, le service public de l'emploi, les employeurs, mais aussi les parents, les pairs, les médias, véhiculent des images et des clichés, qui concourent à donner une représentation sexuée des professions. Réussir la mixité des métiers est une ambition collective qui doit donc toutes et tous nous mobiliser.

Le gouvernement a lancé en 2014 une plateforme pour la mixité des métiers. Il s'est donné pour objectif d'atteindre un tiers des métiers mixtes à l'horizon de 2025. Nos ministères sont pleinement mobilisés, mais au-delà, des régions, des départements, des fédérations professionnelles, des entreprises, des associations sont réunis pour faire progresser la possibilité pour chacune et chacun de choisir sa voie professionnelle.

Cette exposition contribue à lutter contre les stéréotypes et à promouvoir la liberté de choix des métiers. En montrant simplement des femmes et des hommes, épanouis dans leur profession, en soulignant que les noms de métiers peuvent s'accorder au masculin tout comme au féminin, elle permet à chacune et chacun de se projeter dans l'univers professionnel de son choix.

Najat Vallaud-Belkacem
Ministre de l'Éducation nationale,
de l'Enseignement supérieur et
de la Recherche

Laurence Rossignol
Ministre des Familles, de l'Enfance
et des Droits des femmes

LE PARTENAIRE DE L'EXPOSITION



Intermédiaire de l'emploi, le **Groupe Randstad France** est engagé de longue date dans la promotion de l'égalité professionnelle. Composé à 75 % de femmes, le groupe place l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes parmi ses priorités stratégiques.

Le label Egalité Professionnelle délivré par l'AFNOR, que Randstad détient depuis 2008, témoigne des actions du groupe en matière de : communication auprès des collaboratrices et collaborateurs, gestion des ressources humaines et management, parentalité et équilibre des temps de vie.

Le Groupe Randstad a également obtenu en 2011 le label égalité professionnelle européen GEEIS (Gender Equality European and International Standard). Le groupe compte ainsi parmi les 6 premières entreprises mondiales à être récompensées pour leur engagement en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

L'Institut Randstad pour l'Egalité des chances et le Développement durable

Dès 2005, le Groupe Randstad France crée l'Institut Randstad, véritable laboratoire RH, qui soutient le développement de la politique du Groupe Randstad France en matière d'égalité des chances.

L'Institut Randstad active des partenariats institutionnels, publics et privés et contribue concrètement à la promotion du principe de l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi.

L'Institut Randstad a vocation à :

- engager des partenariats innovants, notamment associatifs, en faveur de l'égalité des chances,
- lancer des concours et appels à initiatives auprès de jeunes. L'objectif : innover dans la lutte contre les discriminations à l'embauche et dynamiser l'égalité des chances dans la vie professionnelle,
- attribuer des bourses pour soutenir la scolarité de jeunes méritants issus des quartiers populaires et favoriser leur accès à la formation et/ou à l'emploi,
- soutenir les écoles, universités disposant d'un programme "Egalité des chances".

Quelques actions concrètes en faveur des jeunes (F/H)

- Ateliers de présentation des métiers, visite d'entreprises et rencontre avec des professionnel-le-s,
- ateliers de redynamisation vers l'emploi : connaissance du bassin d'emploi, analyse d'une offre d'emploi, rédaction et valorisation du CV et de lettres de motivation, préparation aux entretiens d'embauche, le "e-recrutement", se positionner sur les réseaux sociaux,
- ateliers RH pour les jeunes créateurs/trices d'entreprise (le marketing de l'offre, comment recruter son-sa premier-ière salarié-e, etc.).

www.grouperandstad.fr/rse/institut-randstad

Alors que l'égalité entre les femmes et les hommes renvoie aux bases mêmes du contrat social, les brèches qui lui sont portées demeurent encore nombreuses. Résolument engagé dans l'égalité des chances, le Groupe Randstad France a fait de l'égalité professionnelle une priorité absolue. A ce titre, la mise en place d'une photographie régulière de la politique de rémunérations a permis de réduire les écarts salariaux injustifiés entre les hommes et les femmes à moins de 2 %. La convention signée avec le Ministère des Droits des femmes.

Actions en faveur de l'égalité professionnelle F/H

Quelques exemples d'actions déjà mises en œuvre par le Groupe Randstad France en matière d'égalité professionnelle F/H, tant pour ses salarié-e-s permanent-e-s qu'intérimaires :

■ Campagne de lutte contre les stéréotypes

Le groupe Randstad a produit une campagne de communication pour déconstruire les stéréotypes liés au sexe, sous la forme d'un calendrier de 12 dessins du dessinateur Antoine Chéreau, largement diffusés auprès de ses client-e-s et de ses partenaires.

■ Réduction des écarts de salaires entre les femmes et les hommes

Afin de garantir une égalité salariale F/H pérenne, le groupe Randstad a mis en place un tableur à destination des managers, qui permet de constater directement l'effet de leur politique salariale sur leur périmètre, en pointant les pourcentages d'augmentation des femmes et des hommes et le pourcentage de femmes augmentées par rapport aux hommes. L'utilisation de cet outil a permis une réduction des écarts dès la première année d'utilisation. Il a à la fois un effet pédagogique sur le comportement des managers et un effet direct de court terme sur la réduction des écarts.



A L'ORIGINE DE L'EXPOSITION

femmes

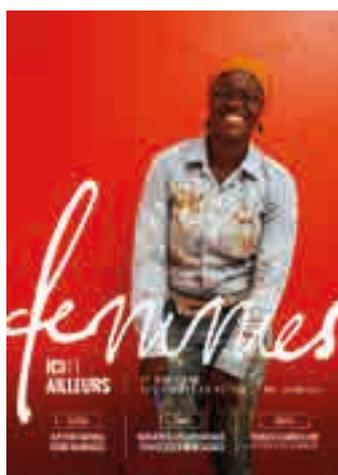
ICI ET AILLEURS

Dans les médias, plus de 80 % des sujets des informations sont des hommes. Et les femmes sont essentiellement cantonnées à des modèles "dits féminins" (mère, épouse, fashionista...) ou présentées comme victimes. Qu'en est-il des militantes, des scientifiques, des cheffes d'entreprise, des sportives ?...

L'association Femmes ici et ailleurs, fondée en 2003, entend faire connaître celles qui, à leur niveau, écrivent l'Histoire de notre temps. Reconnue d'intérêt général depuis 2012, elle mène des actions culturelles, informatives et éducatives afin de promouvoir celles qui, de par le monde, agissent pour la paix, la justice, la solidarité et l'égalité. Femmes ici et ailleurs œuvre également pour l'égalité professionnelle, l'entrepreneuriat féminin et la mixité des métiers.

Pour cela, elle s'appuie notamment sur des expositions muséales ou pédagogiques, des conférences, des rencontres avec les scolaires... Depuis l'origine, quelque 900 000 personnes ont été sensibilisées par les réalisations de l'association. A ce jour, plus de 80 expositions itinérantes traitant des Droits des femmes ont été produites pour près de 40 collectivités territoriales.

LE MAGAZINE FEMMES ICI ET AILLEURS, UNIQUE EN FRANCE



Pour donner toute leur place à ces femmes agissantes, le magazine *Femmes ici et ailleurs*, lancé par l'association en 2012 met en lumière celles qui sont oubliées des médias et des manuels scolaires, afin de lutter contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité et ouvrir d'autres champs des possibles, notamment pour les jeunes.

Trimestriel d'informations, le magazine a été conçu pour répondre aux besoins des enseignant-e-s, des documentalistes et des lycéen-ne-s.

Il comprend notamment une rubrique consacrée à la mixité des métiers

Le magazine est présent dans les Mémofiches SCEREN et référencé par l'ONISEP.

www.femmesicietaillleursmag.com

POUR NOUS CONTACTER

Tél. 04 37 43 02 35 / contact@femmesicietaillleursmag.com

SOMMAIRE

1. La Maison pour l'égalité femmes-hommes	13
2. Concepts et définitions	14
■ Equité, mixité, parité	14
■ Les stéréotypes	16
3. Dates clés et textes de référence	18
■ Au niveau international	18
■ Au niveau européen	19
■ Au niveau national	19
4. Les enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	21
■ Un enjeu de société aux dimensions multiples	21
■ Mixité-rentabilité	22
■ Mixité homme/femme : levier de performance et de renouveau du leadership	22
5. La mixité des métiers en France : état des lieux	24
■ Résumé	24
■ Une répartition déséquilibrée des professions entre les hommes et les femmes	24
■ Répartition femmes/hommes par métiers	27
6. Où se joue la mixité ?	37
7. Les objectifs nationaux et les dispositifs	38
■ Comment le gouvernement veut améliorer la mixité professionnelle d'ici à 2025	38
■ Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	39
8. Femmes dans des "métiers d'hommes" : entre contraintes et déni de légitimité	43
9. Divers pistes de réflexion, informations, initiatives et points de vue	48
■ La mixité dans l'orientation	48
■ L'égalité hommes-femmes au travail ? Pas avant 2095	49
■ Talents féminins très recherchés	50
10. Personnes et métiers de l'exposition	53



MAISON POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Centre de ressources métropolitain

La Maison pour l'égalité femmes-hommes est une structure publique de **Grenoble-Alpes Métropole** et de la **Ville d'Échirolles**. C'est un lieu ressources au service des personnes et structures de l'agglomération grenobloise pour le montage de projets sur :

- l'égalité et le respect entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons,
- la déconstruction des stéréotypes liés au sexe et au genre,
- la lutte contre les discriminations sexistes,
- la lutte contre les violences faites aux femmes.

Les missions principales du centre de ressources

- la mise en réseau des acteurs et actrices de l'égalité femmes-hommes principalement dans l'agglomération grenobloise,
- la sensibilisation des jeunes, des professionnel.le.s et des élu.e.s de l'agglomération sur la thématique de l'égalité femmes-hommes,
- l'accompagnement de projets portés par des acteurs et actrices de l'agglomération en faveur de l'égalité femmes-hommes,
- l'information sur l'actualité de la thématique sur le territoire et valorisation de l'existant à travers la mise en place d'un centre de documentation et d'une lettre d'information.

Spécifiquement à destination des jeunes

Grenoble-Alpes Métropole mène un appel à projets, « **Jeunes pour l'égalité** », lancé chaque année en septembre, pour favoriser l'émergence de projets sur l'égalité filles-garçons, chez les jeunes de 7 à 26 ans habitant le territoire de la métropole. Seul.e.s ou en groupe, accompagn.e.s ou non par des structures, ils.elles peuvent réaliser tout type de projet (artistique ou pas) : vidéos, conférences, écriture, musique, exposition, etc.

La Maison pour l'égalité accompagne ces jeunes toute l'année en plus du coup de pouce financier de la Métropole, et les projets sont largement valorisés au mois de juin.

NOUS CONTACTER

Pour se faire accompagner sur un projet,
emprunter gratuitement des outils, expos, etc.
ou pour tout autre préoccupation au sujet
de cette thématique :
maison-egalite@lametro.fr / 04 38 70 17 70.

2. CONCEPTS ET DÉFINITIONS

2.1. ÉQUITÉ, MIXITÉ, PARITÉ...

Source : Site internet du GREF Bretagne / www.gref-bretagne.com

Le principe d'égalité draine avec lui un certain nombre de termes. Parfois utilisés comme synonymes, ceux-ci renvoient à des notions bien distinctes.

L'égalité est un droit fondamental, inscrit dans nos textes de référence. En France, la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 affirme dès son article premier que "les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits". Plus d'un siècle et demi plus tard, la Constitution du 27 octobre 1946 inscrit le principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans son préambule : "La loi garantit à la femme dans tous les domaines des droits égaux à ceux de l'homme".

Mais cette égalité de droits ne se traduit pas par une égalité de fait. Dès lors, la mise en œuvre de l'égalité implique de recourir à différents moyens : la parité, la mixité, le traitement équitable entre les sexes...

Égalité entre hommes et femmes

L'égalité entre hommes et femmes implique que tous les êtres humains, hommes et femmes, sont libres de développer leurs aptitudes personnelles et de faire des choix en faisant abstraction des limitations imposées par les stéréotypes, une répartition rigide des rôles en fonction du sexe et les préjugés. L'égalité entre hommes et femmes signifie que les comportements, les aspirations et les besoins différents des hommes et des femmes sont considérés, évalués et favorisés à l'égalité. Elle ne signifie pas que les hommes et les femmes doivent devenir identiques, mais que leurs droits, leurs responsabilités et leurs chances ne doivent pas dépendre de leur sexe.

Source : ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes. Bureau international du travail, Genève, 2000.

Parité

Ce concept peut être perçu comme la reconnaissance d'un processus de participation des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes, à tous les niveaux et dans tous les aspects de fonctionnement d'une société démocratique. Il sous-entend que la participation de chaque sexe aux organes de décision doit s'effectuer sur une base paritaire aussi proche que possible des 50 %.

Source : L'égalité femmes/hommes dans la vie personnelle et professionnelle, Guide et DVD Timetis. Emergences, 2005.



Équité entre les sexes

L'équité entre les sexes signifie que les femmes et les hommes jouissent d'un traitement équitable compte tenu de leurs besoins respectifs. Ce concept peut impliquer un traitement égal ou un traitement différent, mais considéré comme équivalent en terme de droits, de prestations, d'obligations et de possibilités.

Source : ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes. Bureau international du travail, Genève, 2000.

Mixité

La notion de mixité professionnelle fait référence à la possibilité, pour les hommes et les femmes regroupés sur leur lieu de travail, d'avoir accès à une répartition égale de l'emploi. Autrement dit, elle remet en question l'attribution d'un genre au travail. Les résultats de la recherche "Mixité et partage du travail", financée par le ministère français du Travail, montrent qu'à l'image des différents modes de répartition du travail, la mixité se décline sous des formes plus ou moins égalitaires :

- Une "mixité de coexistence", reposant simplement sur la présence d'hommes et de femmes dans un même lieu de travail, mais occupés à des métiers, des fonctions et des tâches, spécifiques selon chacun des sexes. Des exemples courants concernent le maniement de pièces lourdes attribué la plupart du temps à des hommes, ou à l'inverse les manipulations soigneuses et délicates, attribuées de préférence à des femmes.
- Une "mixité aménagée", où hommes et femmes peuvent occuper un même poste de travail, sans toutefois être investis de tâches similaires. Des aménagements liés aux qualités supposées innées de l'un et l'autre sexe peuvent intervenir dans la définition des postes, qui vont légitimer aux yeux des entreprises un traitement différencié entre hommes et femmes.
- Une "mixité indifférenciée", lorsque hommes et femmes effectuent des tâches identiques, selon des conditions de travail identiques, mais restant sous l'influence forte d'un environnement davantage favorable aux hommes (situation de l'emploi en évolution vers une plus grande flexibilité et un recours plébiscité aux heures supplémentaires..).
- Une "mixité de coopération", où s'opère une vraie répartition du travail entre hommes et femmes entraînant l'interactivité et le transfert des compétences particulières de chacun pour contribuer à une amélioration du cadre de travail.

Sources :

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

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



Plafond de verre

Obstacle invisible résultant d'un ensemble complexe des structures au sein des organisations à prédominance masculine empêchant les femmes d'accéder à des fonctions supérieures.

Source : 100 mots pour l'égalité : Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Commission européenne, 1998.

Ségrégation professionnelle / ségrégation des emplois

Concentration des femmes et des hommes dans des types et des niveaux d'activité et d'emploi différents, où les femmes sont limitées à une gamme restreinte d'occupations (ségrégation horizontale) et à des niveaux inférieurs de responsabilité (ségrégation verticale).

Source : 100 mots pour l'égalité : Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Commission européenne, 1998.

2.2. LES STÉRÉOTYPES

Extrait du Rapport relatif à la lutte contre les stéréotypes, rapport n°2014-10-20-STER-013 publié le 20 octobre 2014

Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

Les catégories aident à penser, quand les stéréotypes piègent la pensée

Les stéréotypes sont des croyances partagées concernant les caractéristiques personnelles, généralement des traits de personnalité mais aussi des comportements d'un groupe de personnes (LEYENS, YSERBIT & SCHRADON, 1996).

HCE|fh

HAUT CONSEIL
à l'**EGALITE**
ENTRE LES
FEMMES ET
LES HOMMES

(...) Les stéréotypes servent de justification aux attitudes de rejets ou discriminatoires. Attention : il convient donc de ne pas confondre stéréotypes et catégorisation du monde. La catégorisation consiste à découper le monde environnant en ensembles de personnes ou de choses, à partir de leurs caractéristiques (GRESY, 2013), et elle est en cela un principe organisationnel utile à notre appréhension de la réalité ; (...) les stéréotypes, véhiculés et entretenus par l'environnement social (crèche, école, entreprise, famille, médias, etc.) sont des "représentations sociales cristallisées" (ALLPORT, 1954) qui caractérisent les individus pour orienter la manière de les considérer selon un principe hiérarchique. Les stéréotypes sont des croyances : ils se font faussement passer pour descriptifs, et ce indépendamment des preuves matérielles, scientifiques et empiriques qui attesteraient de leur crédibilité.

Les stéréotypes de sexe sont des représentations schématiques et globalisantes sur ce que sont et ne sont pas les filles et les garçons, les femmes et les hommes, sous-entendu par nature : "les femmes n'ont pas le sens de l'orientation", "les hommes sont compétents en technique", "les femmes sont intuitives", "les hommes ne sont pas émotifs",



Dans une école maternelle

etc. Ce faisant, les stéréotypes de sexe légitiment, en les "naturalisant", les deux catégories de sexe. Or, les femmes et les hommes ne constituent pas deux catégories.

Par ailleurs, les stéréotypes, dont les stéréotypes de sexe, ne sont pas nécessairement négatifs. Certains stéréotypes - être courageux, ou être empathique - peuvent même être considérés comme désirables socialement. Mais leur présence même et leur formulation ne se révèlent pour le moins critiquables. En effet attribuer une caractéristique même positive à un groupe de personnes (les hommes, par exemple) implique que les autres (les femmes) ne peuvent pas posséder cette caractéristique. Réserver des qualités à

une catégorie de personnes revient en effet à en priver d'autres. Par ailleurs, ces stéréotypes positifs minimisent les effets néfastes des stéréotypes et font obstacle à leur critique.

Les stéréotypes de sexe légitiment en les "naturalisant" des rôles de sexe différenciés

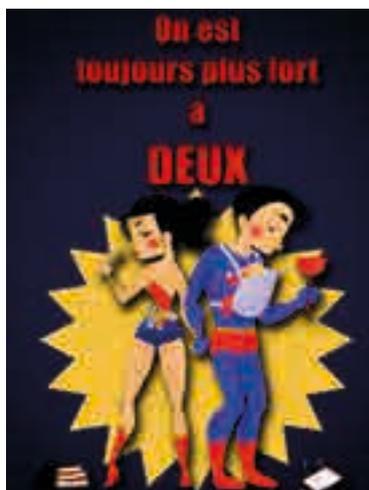
(...) Ces rôles de sexe sont des constructions sociales, qui traduisent la différenciation et la hiérarchisation entre les sexes. (...) Ces rôles de sexe, légitimés par les stéréotypes de sexe, sont des assignations à être, à se comporter et à faire selon les normes de la féminité pour les unes, et selon les normes de la masculinité pour les autres : "les femmes doivent", "les hommes doivent", et forment des incompétences a priori : "les femmes ne peuvent pas", "les hommes ne peuvent pas".

Les rôles de sexe “féminins” et “masculins” sont à la fois différents et hiérarchisés : ils correspondent à la mise en scène, en pratique, des normes de masculinité/féminité. Ces normes de masculinité/féminité sont interdépendantes et se définissent les unes par rapport aux autres. En outre ce système de normes est hiérarchisé et hiérarchisant (C. MARRO, 2010).

Les stéréotypes de sexe, instruments de la hiérarchie entre les femmes et les hommes, légitiment les inégalités

Les stéréotypes de sexe sont des agents de la hiérarchie entre les femmes et les hommes, qui outillent les discriminations et servent à légitimer, a posteriori, les inégalités. Contrairement à ce qui est souvent énoncé, les stéréotypes de sexe ne sont pas la source des inégalités entre les femmes et les hommes.

(...) Ainsi, les stéréotypes de sexe servent le sexisme : il n’y aurait pas de stéréotypes de sexe sans sexisme, de même qu’il n’y aurait pas de stéréotypes de race sans racisme. Les stéréotypes sont les chevilles ouvrières d’un système inégalitaire, de domination des hommes sur les femmes qui mènent aux inégalités que nous connaissons. Les stéréotypes de sexe sont donc l’un des maillons d’un système structurellement inégalitaire.



Affiches réalisées par des jeunes de 16 à 25 ans lors du concours EgalitéE 2014

3. DATES CLÉS ET TEXTES DE RÉFÉRENCE

Source : Site internet du GREF Bretagne / www.gref-bretagne.com

Aux niveaux international, européen et national, divers instruments sont mis en place pour lutter contre les inégalités entre femmes et hommes : conventions, résolutions, recommandations, directives... Il existe ainsi une interaction entre les différentes législations. Le droit international et le droit européen prévalent sur le droit national et les États sont tenus d'appliquer les textes à valeur contraignante. Mais ils peuvent aller plus loin en adoptant, au niveau national, une législation favorisant encore davantage l'égalité.

3.1. AU NIVEAU INTERNATIONAL

L'Organisation des nations unies (ONU) et des institutions spécialisées reliées à son système comme l'Organisation internationale du travail (OIT) élaborent des conventions et autres textes juridiques pour promouvoir l'égalité. Les États membres, en les ratifiant, s'engagent à les respecter. On peut relever entre autres :

- 1951 : la convention n°100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes,
- 1958 : la convention n°111 de l'OIT sur la discrimination (emploi et profession),
- 1975 : la résolution de la Conférence internationale du travail (la plus haute autorité de l'OIT) concernant un plan d'action en vue de promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses (CIT, 60^e session, Genève), la résolution concernant l'égalité de statut et l'égalité de chances pour les femmes et les hommes en matière d'emploi et de profession (CIT, 60^e session, Genève).
- 1979 : la convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), ratifiée par la France en 2003. Les pays qui ratifient cette convention s'engagent à prendre des mesures pour mettre fin aux discriminations à l'égard des femmes. Ils s'engagent également à présenter, un an après la ratification, puis tous les quatre ans, un rapport sur les mesures prises et les progrès réalisés.
- 1981 : la convention n°156 de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales.
- 1985 : la résolution sur l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses en matière d'emploi (CIT, 71^e session, Genève).
- 1991 : la résolution concernant l'action de l'OIT en faveur des travailleuses (CIT, 78^e session, Genève).
- 2000 : la convention n°183 de l'OIT sur la protection de la maternité.
- 2004 : la résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité (CIT, 92^e session, Genève).
- Des conférences mondiales consacrées à la promotion des droits des femmes sont également régulièrement organisées : Mexico (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) et Pékin (1995). A l'issue de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue à Pékin, une déclaration et une plate-forme d'action ont été adoptées énonçant les objectifs stratégiques et les actions devant être menées. Douze domaines d'actions prioritaires ont été dégagés. La conférence a également mis en avant la nécessité d'inclure l'égalité entre les sexes dans toutes les institutions, politiques et actions des États membres des Nations unies (concept de Gender mainstreaming).



3.2. AU NIVEAU EUROPÉEN

L'Union européenne a également développé un dispositif visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Les traités fournissent ainsi une base juridique. En 1957, le traité de Rome, fondateur de la Communauté économique européenne, pose le principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail (article 119). Les révisions successives du traité vont ensuite permettre de renforcer la promotion de l'égalité.

Le traité d'Amsterdam, signé le 2 octobre 1997, réalise une avancée majeure en ajoutant de nouveaux articles sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations. Il met l'égalité entre les hommes et les femmes au nombre des missions et objectifs de l'Union européenne (articles 2 et 3). Il donne au Conseil la possibilité de lutter contre les discriminations basées sur le sexe dans son article 13. Il réaffirme le principe d'égalité de rémunération et prévoit la possibilité d'adopter des mesures spécifiques en faveur des femmes pour faciliter l'exercice d'une activité professionnelle, prévenir ou compenser des désavantages dans leur carrière professionnelle (article 141).

La Charte des droits fondamentaux, solennellement proclamée à Nice le 7 décembre 2000, constitue la section II du traité établissant une Constitution pour l'Europe. Elle réaffirme l'interdiction de la discrimination et l'obligation de réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines (articles 21, 23, 33).

L'Union européenne a également adopté, depuis les années 1970, des directives portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que d'autres actes comme les résolutions ou les recommandations. Lois-cadres adoptées au niveau européen, les directives doivent ensuite être transposées par chaque État dans sa législation nationale.

Les nouvelles priorités 2010-2015 de l'Union européenne en matière d'égalité femmes-hommes sont données par la "Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015)", qui a été adoptée le 21 septembre 2010. S'inspirant de l'expérience de la "Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2006-2010)", elle doit contribuer à améliorer la place des femmes dans le marché de l'emploi, dans la société et dans les postes de décision, dans l'Union européenne, mais aussi dans le monde.



3.3. AU NIVEAU NATIONAL

En France, grâce notamment à l'activité des associations féminines et/ou féministes, différentes lois ont jalonné la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes. On peut citer notamment :

- La loi 65-570 du 13 juillet 1965 portant réforme des régimes matrimoniaux. Elle modifie le régime légal du mariage du couple se mariant sans contrat : les femmes peuvent gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.
- La loi 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.
- La loi 83-635 du 13 juillet 1983 (dite "loi Roudy") portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Elle prévoit notamment l'obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés de produire un rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes dont peut débattre le comité d'entreprise.



- La loi 2001-397 du 9 mai 2001 (dite "loi Génisson") relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle renforce les dispositions de la "loi Roudy"). L'égalité professionnelle devient un thème spécifique de négociation annuelle obligatoire et doit également être intégrée de manière transversale aux autres négociations annuelles. Les négociations doivent s'appuyer sur le rapport annuel de la situation comparée des hommes et des femmes à l'intérieur de l'entreprise.
- La loi ordinaire 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.
- La loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- Loi n°2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.
- Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.
- Décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en oeuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Décret n°2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en oeuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Décret n°2013-8 du 3 janvier 2013 portant création du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes. Installé le 8 janvier par le premier ministre, le Haut Conseil est présidé par Danielle Bousquet, ex-députée des Côtes d'Armor. Il sera composé de 4 collèges de 13 membres d'élus locaux ou nationaux, de représentants d'associations, de chercheurs et universitaires ou de diverses personnalités qualifiées.
- 3 juillet 2013 : accord cadre national portant sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé par le ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, le ministère des Droits des femmes et Pôle emploi.
- La loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.
- La loi n°2014-873 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. L'égalité des droits entre les femmes et les hommes est garantie par les lois. Si celles-ci sont des points d'appui, leur mise en oeuvre et leur application restent des enjeux pour le présent et l'avenir.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
LE PROJET DE LOI SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES
DONNE AUX ACTEURS LES MOYENS VÉRITABLES D'Y PARVENIR

- INTERDICTION D'ACCÈS AUX MARCHÉS PUBLICS ET AUX DÉLÉGATIONS DE SERVICE PUBLIC POUR LES ENTREPRISES NE RESPECTANT PAS LA LOI SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**
- SUPPRESSION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ET DES DIFFÉRENCES DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DÉSORMAIS À L'ORDRE DU JOUR DES NÉGOCIATIONS D'ENTREPRISE CHAQUE ANNÉE**
- POUR UN DIAGNOSTIC ÉCLAIRÉ, LES EMPLOYEURS DEVRONT PRODUIRE UN « RAPPORT DE SITUATION COMPARÉ » PLUS COMPLET, INCLUANT UN INDICATEUR DE PROMOTION SEXUE**
- LES EFFORTS RÉALISÉS PAR L'ENTREPRISE EN FAVEUR DE LA MIXITÉ DES EMPLOIS SERONT SOUTENUS PAR LES FONDS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**
- LES BRANCHES PROFESSIONNELLES, DANS LE CADRE DE LA RENÉGOCIATION DES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES, METTENT FIN AUX CRITÈRES SEXUELLEMENT DISCRIMINANTS CONDUISANT À UNE SOUS-VALORISATION DES MÉTIERS À PRÉDOMINANCE FÉMININE**
- LE FAVORI**
ENCOURAGEMENT À L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ : LA BANQUE PUBLIQUE D'INVESTISSEMENT FACILITERA L'ACCÈS DES FEMMES AUX PRÊTS ET AUX FINANCEMENTS EN FOND PROPRES

4. LES ENJEUX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

4.1. UN ENJEU DE SOCIÉTÉ AUX DIMENSIONS MULTIPLES

Source : Site internet du GREF Bretagne / www.gref-bretagne.com

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un enjeu de société majeur. L'égalité est un droit fondamental, un principe républicain. Sa mise en œuvre est d'abord une question de justice. Elle représente également un atout pour le développement de notre société.

Comme le souligne la Charte de l'égalité, l'égalité professionnelle recouvre trois enjeux :

- elle est "un impératif démocratique qui doit se traduire par une volonté caractérisée d'une plus grande justice sociale en direction des femmes et par une lutte au quotidien contre toutes les formes de discrimination".
- elle est "une exigence sociétale afin que les différents temps de vie soient également valorisés et assumés équitablement par les hommes et les femmes".
- elle est enfin "une nécessité économique face à la concurrence, à la compétitivité et au retournement démographique auxquels sont confrontées les entreprises françaises. A ce titre, les femmes constituent un vivier de compétences dont l'économie a besoin".



La question concerne les hommes et les femmes. Elle renvoie à des choix de société, invite à remettre en question les rôles sociaux traditionnellement attribués aux hommes et aux femmes. Elle implique une action des pouvoirs publics et des acteurs socio-économiques afin de "conforter la place des femmes au sein des entreprises et dans le champ des initiatives économiques, en leur garantissant une égalité de traitement pour assurer une croissance riche en emplois, bénéfiques aux hommes et aux femmes de notre pays".

Elle est toujours d'actualité. Des progrès sont mesurables. Les femmes sont aujourd'hui massivement présentes sur le marché du travail, représentant presque la moitié de la population active. A l'école comme à l'université, elles sont plus nombreuses que les hommes et y réussissent mieux. De plus en plus diplômées, elles progressent dans des professions prestigieuses, poursuivent leur carrière tout en devenant mères de famille.

Mais les inégalités sont tenaces :

- un taux de chômage plus élevé pour les femmes,
- un écart de rémunération entre 10 et 15 %,
- un accès plus difficile aux postes de décision,
- une concentration des femmes dans certains secteurs et certaines professions,
- un temps partiel beaucoup plus souvent imposé aux femmes,
- une prise en charge de la vie familiale et domestique qui pèse encore essentiellement sur les femmes.

4.2. MIXITÉ-RENTABILITÉ

Source : Femmes ici et ailleurs, septembre 2014

Les conclusions de l'enquête publiée en juillet par le cabinet Development dimensions international, réalisée sur plus de 2 000 entreprises, sont sans appel. Encourager la mixité parmi les décisionnaires induit une plus grande diversité de pensées qui entraîne une plus grande capacité à résoudre les problèmes et... davantage de bénéfices. Les 20 entreprises les plus rentables du panel comptent 37 % de femmes occupant des postes de leadership. Pour les moins performantes, c'est deux fois moins. Les stéréotypes sont profonds. Les chiffres sont têtus.

4.3. MIXITÉ HOMME FEMME : LEVIER DE PERFORMANCE ET DE RENOUVEAU DU LEADERSHIP

Source : Les Echos, 7 mars 2014 / De Paule Boffa-Comby

Et si entreprises, hommes et femmes avaient un intérêt à agir ensemble pour faire émerger de nouveaux critères de performance et d'organisations permettant à chacun d'apporter sa valeur ajoutée au collectif dans le respect des différences ? Et si s'attaquer aux causes profondes de la non-mixité, permettait, ce faisant, de co-construire une Entreprise du XXI^e, agile et performante ?

Chaque année à l'approche du 8 mars, les yeux sont rivés sur les statistiques et les preuves que les évolutions se confirment. Face à la ténacité des chiffres (moins de 10 % de femmes dans les instances dirigeantes), la tentation est parfois grande de penser que les entreprises sont de mauvaise volonté, les hommes machistes et/ou les femmes peu ambitieuses. La situation n'est - heureusement - pas aussi caricaturale.

L'étude des meilleures réussites dans le domaine montre ainsi que l'identification des obstacles et des bonnes pratiques qui permettent de les lever est essentielle, mais que la vraie différence se fait sur la capacité des entreprises à mobiliser l'ensemble des acteurs - hommes et femmes - sur le sujet. Une mobilisation qui passe par la mise en évidence univoque d'un intérêt commun à faire évoluer la situation.

Cet intérêt commun, ce gagnant-gagnant, apparaît "naturellement" dès lors que les acteurs sont replacés dans leur contexte d'entreprise et dans leur défi quotidien : être en mesure d'offrir la meilleure réponse possible aux besoins des clients, la meilleure innovation, le meilleur produit, la meilleure organisation, la plus grande efficacité, le meilleur process de fabrication pour l'emporter dans un environnement de concurrence exacerbée ?... En un mot, fournir les conditions de la réussite et de la croissance. Un défi, qui demande à chacun et aux entreprises de repenser leurs repères et de faire évoluer leurs organisations, leurs modes de management et leurs modèles de leadership pour être en mesure de générer toute l'intelligence collective nécessaire pour atteindre leurs objectifs.

Dans un monde complexe et incertain, ultra-connecté et globalisé, les leaders omniscients et omnipotents - qui devaient tout comprendre et tout réaliser seul sans avouer aucune faiblesse - ne sont effectivement plus de mise. Le leader d'aujourd'hui et de demain est un-e joueur-se collectif-ve, qui connaît sa valeur ajoutée et reconnaît celle de ceux qui l'entourent, un-e catalyseur qui s'engage pour des projets dépassant son seul intérêt personnel et qui impulse sens et confiance pour obtenir l'engagement de ses équipes et de son board pour accroître l'agilité et la capacité de rebond de son organisation.



De nouveaux modèles qui ouvrent de larges possibilités à ceux et celles qui ne se reconnaissent pas dans la culture de la présence, les modèles de leadership “omniscient et omnipotent”, les systèmes d'organisation très hiérarchiques et déresponsabilisants et la survalorisation de certaines fonctions par rapport à d'autres... Autant d'obstacles identifiés comme causes profondes du manque de mixité dans les instances dirigeantes par les entreprises ayant poussé la recherche au-delà des symptômes et des

process RH... C'est précisément là que mixité et performance se rejoignent, permettant la mobilisation de tous les acteurs sur un sujet qui, dès lors, dépasse la seule question de genre pour devenir une force et un intérêt commun.



Nombreux sont, ainsi, dans les entreprises pionnières, les hommes et les femmes, qui ont compris qu'ils avaient tout à gagner à mener front commun pour faire évoluer les critères de performance et les organisations afin qu'ils s'ancrent plus fortement dans la valorisation des compétences et de la capacité de chacun-e à apporter de la valeur ajoutée à l'entreprise et à la société.

Nombreuses sont, également, les entreprises qui ont mis ce faisant en évidence le lien univoque entre l'attention portée au bien-être et au développement des collaborateurs et leur efficacité, leur niveau d'engagement, leur capacité d'innovation et donc leurs performances économiques.

Ce changement de paradigme, grand levier d'efficacité et de performance, passe par une vraie prise de conscience par chacun-e du fait que la capacité à générer toujours plus d'intelligence collective est encore plus importante que les capacités individuelles prises isolément ; et que la différence est, dans ce contexte, une force et une nécessité qui mérite l'investissement de départ en temps et en énergie pour connaître et apprécier les atouts et forces de l'autre - y compris et surtout si son fonctionnement diverge du sien.

Ce changement de paradigme requiert, de ce fait, l'impulsion et le soutien, plein et entier, d'un CEO et d'un DRH porteurs d'une vision claire et déterminée, ainsi que l'investissement de tous les relais de changement que sont les dirigeants opérationnels. Ce sont eux, en effet, les vrais détenteurs des réels leviers de progrès : la capacité de mettre en évidence de nouveaux talents et de nouvelles manières de faire, de les promouvoir et de les valoriser pour accroître les viviers de celles et ceux qui feront le succès, d'aujourd'hui et de demain.

L'entreprise du XX^e siècle se co-construit grâce à eux. Et c'est par cette action commune que pourront aussi être atteints les 0,4 % de croissance par an que pourrait générer l'égalité professionnelle (Source : rapport OCDE, 2013).

5. LA MIXITÉ DES MÉTIERS EN FRANCE : ÉTAT DES LIEUX

5.1. RÉSUMÉ

Source : Ministère des Droits des femmes, 13 décembre 2013

(...) La DARES publie une étude quantitative qui mesure l'étendue de la ségrégation entre femmes et hommes dans le travail. Un chiffre de cette étude donne à lui seul l'ampleur de cette ségrégation et la nécessité d'une action volontariste : il faudrait aujourd'hui qu'un peu plus de la moitié des personnes en poste change de métier pour atteindre une parité des fonctions.

La DARES propose un indicateur synthétique de ségrégation : cet indicateur a gagné 4 points en 30 ans, passant de 41,7 % en 1983 à 47,5 % en 2011.

Mais près de la moitié des femmes (47 %) se concentre toujours dans une dizaine de métiers comme infirmière (87,7 % de femmes), aide à domicile ou assistantes maternelles (97,7 %), agents d'entretien, secrétaire ou enseignantes. Du côté des hommes, la répartition est plus dispersée, les 10 professions les plus "masculines" n'employant que 31 % d'entre eux : conducteurs de véhicules (près de 90 % d'hommes), l'armée, la police ou les pompiers (environ 75 %), ouvriers du bâtiment ou manutentionnaires.

Comme l'a rappelé, Najat Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes, 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 en cas d'annulation de l'écart de taux d'emploi) et pour la compétitivité.

5.2. UNE RÉPARTITION DÉSÉQUILBRÉE DES PROFESSIONS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Source : Observatoire des inégalités - Décembre 2014

La quasi totalité des aides à domicile sont des femmes, contre 2 % des ouvriers du bâtiment.

La participation des femmes au marché du travail ne cesse d'augmenter depuis les années 1960. Elle approche désormais celle des hommes : en 2012, 47,7 % des travailleurs sont des travailleuses. Toutefois, elles n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes et elles ne travaillent pas dans les mêmes secteurs.

Où travaillent les femmes ?

Les femmes sont surreprésentées dans les professions incarnant les "vertus dites féminines" (administration, santé, social, services à la personne) : 97 % des aides à domicile et des secrétaires, 90 % des aides-soignants, 73 % des employés administratifs de la fonction publique ou encore 66 % des enseignants sont des femmes. Des métiers souvent peu rémunérés.

On les retrouve logiquement au bas de la hiérarchie des catégories socioprofessionnelles : les femmes représentent 77 % des employés, 51 % des professions intermédiaires (dans les secteurs de la santé, du travail social ou de l'éducation), contre 16 % des chefs d'entreprise et 40 % des cadres supérieurs.



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

Source : Dares, d'après Insee - Données 2011, France métropolitaine.

La présence des femmes varie également selon les secteurs d'activité : largement majoritaires, à 67,4 %, dans les secteurs de l'administration publique et de l'enseignement-santé-action sociale, elles sont plus rares dans ceux de la fabrication de matériels de transport (20,1 %), de l'énergie (23,1 %) ou des transports (26,3 %), et ne sont plus que 10,4 % dans celui de la construction.

L'évolution de la situation entre 2008 et 2012 permet de constater deux mouvements différents : les femmes, de plus en plus diplômées, sont davantage présentes aux postes d'ingénieurs et de cadres d'entreprise ou dans les professions libérales, où leur progression est la plus forte (respectivement + 4,2 points et + 3,5 points). Ce qui explique sans doute une hausse importante de leur représentation dans la fabrication d'équipements électroniques et informatiques (+ 4,1) et de l'énergie (+ 2,4), même si ces secteurs sont parmi les moins féminisés. A l'inverse, leur proportion augmente dans le domaine des services où elles étaient déjà largement représentées, passant de 67,2 % en 2008 à 70,5 % en 2012 (+ 3,3).



Evolution de la présence des femmes selon le secteur d'activité	Femmes en % / 2008	Femmes en % / 2012	Variation
Agriculture, sylviculture et pêche	31,9	30,3	-1,6
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	40,7	40,4	-0,3
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, de machines	23,8	27,9	4,1
Fabrication de matériels de transport	17,1	20,1	3,0
Fabrication d'autres produits industriels	29,3	28,5	-0,8
Energie	20,7	23,1	2,4
Construction	10,6	10,4	-0,2
Commerce et réparations	48,1	46	-2,1
Transports	27,8	26,3	-1,5
Hébergement et restauration	47,4	48,1	0,7
Activités financières et d'assurance	58,3	56,5	-1,8
Information et communication	32,1	31,8	-0,5
Activités immobilières	53,6	53,7	0,1
Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien	43,8	44,3	0,5
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	66,9	67,4	0,5
Autres activités de service	67,2	70,5	3,3
Total	47,2	47,7	0,5

Source : Insee

Des métiers encore réservés aux hommes

Les femmes sont toujours peu nombreuses dans les professions incarnant les "vertus dites viriles" (force et technicité) : elles représentent 2 % des ouvriers du bâtiment, 10 % des chauffeurs, 15 % des policiers, pompiers et militaires.

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

Source : Dares, d'après Insee - Données 2011, France métropolitaine.

5.3. RÉPARTITION FEMMES / HOMMES PAR MÉTIERS

DARES Analyses

Publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques - Décembre 2013

Les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes métiers (...) En 2011 il faudrait qu'un peu plus de la moitié des femmes (ou des hommes) changent de métier pour aboutir à une répartition égalitaire des femmes et des hommes dans les différents métiers. 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-France, dans le secteur privé que dans le secteur public.



Durant les trente dernières années, l'indice de ségrégation a diminué de 4 points en France, passant de 56 en 1983 à 52 en 2011. Cette évolution de la ségrégation est imputable à un nombre limité de métiers. Le 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 a fortement contribué à réduire la ségrégation au cours des trois dernières décennies. Le 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 a également participé à cette baisse. Au contraire, la croissance des métiers d'aide à la personne et de la santé, pour la plupart largement féminisés, a renforcé la ségrégation.

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

Familles professionnelles	Emploi (en milliers)		Part des femmes dans l'emploi (en %)	
	1983	2011	1983	2011
Agriculteurs, éleveurs	1 610	541	36,6	27,1
Jardiniers, maraîchers, viticulteurs	326	317	25,9	23,2
Techniciens et cadres de l'agriculture	26	61	5,6	24,7
Marins, pêcheurs, aquaculteurs	57	35	14,9	14,2
ONQ gros oeuvre, travaux publics, béton	357	209	0,4	2,2
OQ travaux publics et béton	98	107	0,4	3,4
OQ bâtiment gros oeuvre	362	393	0,4	2,1
ONQ bâtiment second oeuvre	140	134	2,3	6,9
OQ bâtiment second oeuvre	487	527	0,6	2,2
Conducteurs d'engins du BTP	73	76	1,6	1
Techniciens et AM du BTP	233	288	4,9	7,8
Architectes et cadres du BTP	76	153	3,4	20,7
ONQ électricité électronique	81	34	53,9	41,5
OQ électricité électronique	85	59	24,2	34,9
Techniciens et AM électricité électronique	159	139	5,6	8,1
ONQ travail des métaux	112	43	24,9	26,9
OQ enlèvement de métal	159	101	1,5	9
OQ formage de métal	179	149	1,4	2,1
ONQ mécanique	347	162	19	18,2
OQ mécanique	166	147	6,5	17,6
Techniciens et AM industries mécaniques	306	225	3,6	10,1
ONQ industries de process	401	223	35,7	42,5
OQ industries de process	262	317	19,4	25
Techniciens et AM industries de process	209	224	11,6	20,9
ONQ textile et cuir	277	20	82	70,8
OQ textile et cuir	149	65	66,8	68,7
ONQ bois et ameublement	85	34	23,5	20,1
OQ bois et ameublement	93	97	5	8,4
Ouvriers des industries graphiques	124	59	26,9	25,9
Techniciens et AM matériaux souples, bois, industries graphiques	43	31	18	17,9
OQ maintenance	207	208	2,1	4,5
OQ réparation automobile	214	187	1,1	2,1
Techniciens et AM maintenance	244	435	2,9	8,9
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	105	252	3,5	22,5
ONQ manutention	438	341	35,3	31,2
OQ manutention	371	436	8,1	15,8
Conducteurs de véhicules	663	750	3,8	10,5
Agents d'exploitation des transports	54	98	8,2	19,1
Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	138	184	38,1	57,1
Cadres transports logistique et navigants	37	88	6,9	22,7
Artisans et ouvriers artisanaux	158	126	44,3	42,2
Secrétaires	593	434	95,7	97,6

Employés de la comptabilité	333	334	78,6	84,6
Employés administratifs d'entreprise	230	394	73,9	76,9
Secrétaires de direction	173	166	97	95,6
Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	144	382	45,7	70,5
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	224	638	24,2	49
Dirigeants d'entreprises	134	165	18,7	15,8
Employés et opérateurs de l'informatique	44	39	84,6	55
Techniciens de l'informatique et des télécom	128	162	19	11,7
Ingénieurs de l'informatique et des télécom	49	354	14,5	20,3
Personnels d'études et de recherche	134	368	9,9	22,6
Employés administratifs de la fonction publique (C et assimilés)	809	806	69,7	73,4
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique (B et assimilés)	370	414	61,1	68,5
Cadres de la fonction publique (A et assimilés)	255	463	26,7	45,1
Professionnels du droit (sauf juristes)	35	93	27,6	52
Armée, police, pompiers	337	390	4,6	14,8
Employés de la banque et assurances	350	267	61,2	77,1
Techniciens de la banque et assurances	104	197	40,1	65,9
Cadres de la banque et assurances	149	284	18	42,4
Caissiers, employés de libre service	253	293	84,8	78,5
Vendeurs	689	829	82,5	73,5
Attachés commerciaux et représentants	363	530	22,4	37,1
Maîtrise des magasins, intermédiaires du commerce	594	580	46,4	46,7
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	269	524	10,5	29,9
Bouchers, charcutiers, boulangers	300	243	9,4	18
Cuisiniers et aides de cuisine	262	351	30,4	37,2
Employés et AM hôtellerie restauration	181	39	58,1	63,8
Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	246	217	56,2	37,1
Coiffeurs, esthéticiens	158	229	73,9	87,7
Employés de maison	254	243	98	94,3
Aides à domicile, assistantes maternelles	333	992	99,5	97,7
Agents de gardiennage et sécurité	143	194	39,4	28,8
Agents d'entretien	1 124	1 234	77,9	70,5
Employés des services divers	62	150	44,3	32
Professionnels de la communication et de l'information	67	169	44,7	58,6
Professionnels des arts et spectacles	167	379	36,2	41,1
Aides-soignants et assimilés	265	575	90,3	90,4
Infirmiers	355	543	87,9	87,7
Médecins et assimilés.	208	381	35,8	48,4
Professions para-médicales	207	397	61,5	71,3
Professionnels de l'action sociale et orientation	106	319	71,5	72,8
Professionnels de l'action culturelle, sportive, surveillants	198	359	51,7	59,7
Enseignants	919	1 042	62,5	65,7
Formateurs	41	137	33,1	54,7
Politique et clergé	30	28	5,9	23,6
Ensemble	22 160	25 760	41,7	47,5

Sur les trois dernières décennies, le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans a continûment augmenté, se rapprochant de celui des hommes : il a ainsi progressé de 51,4 % en 1983 à 59,7 % en 2011, tandis que celui des hommes a diminué de 75,4 % à 68,2 % sur la même période. En conséquence, la part des femmes dans la population en emploi est passée de 41,7 % en 1983 à 47,5 % en 2011.

Cette évolution s'est faite en deux phases : du début des années 1980 au milieu des années 1990, le taux d'emploi des hommes a diminué sous l'effet conjugué de la montée du chômage, de l'allongement des études et de la moindre participation des seniors au marché du travail en raison de l'abaissement de l'âge moyen de la retraite et du recours à des dispositifs de cessation anticipée d'activité, alors que le taux d'emploi des femmes s'est accru. Dans une seconde phase, depuis le milieu des années 1990, le taux d'emploi des hommes est resté stable tandis que l'augmentation du taux d'emploi des femmes s'est accélérée.

Près de la moitié des femmes en emploi se concentrent dans une dizaine de métiers



Une première manière d'aborder la "ségrégation professionnelle" consiste à regarder la concentration des hommes et des femmes dans les différents métiers. Ces derniers sont appréhendés ici à travers les familles professionnelles désignées par la suite indifféremment par les termes de métier ou de profession. Si l'on considère la proportion cumulée des 10 métiers où les femmes (respectivement les hommes) prédominent dans l'emploi, la concentration est globalement bien plus forte chez les femmes que chez les hommes. Près de la moitié des femmes se concentrent dans une dizaine de métiers. Elles sont par exemple très nombreuses (20 % des femmes y occupent un emploi) parmi les métiers d'aides à domicile et d'assistantes maternelles, d'agents d'entretien ou d'enseignants. La répartition des hommes est plus dispersée : les 10 professions qui concentrent le plus d'hommes n'emploient que 31 % d'entre eux. La concentration dans les métiers reste plus forte pour les femmes malgré une

baisse observée depuis trente ans : 10 métiers concentraient 53 % de l'emploi des femmes en 1983 contre 47 % en 2011, alors que la proportion d'hommes dans les 10 métiers rassemblant le plus d'hommes est passée de 35 % en 1983 à 31 % en 2011. (...)

Les métiers à dominance masculine sont les plus nombreux

Une autre manière d'appréhender la ségrégation professionnelle consiste à caractériser les métiers à partir du critère de dominance proposé par Hakim (1993) se fondant sur la part des femmes parmi les personnes exerçant chaque métier. Dans cette classification, les métiers sont répartis en trois catégories : métiers à dominance féminine, masculine ou mixtes. 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, le métier est considéré comme mixte. Il y a relativement peu de métiers mixtes ainsi définis : ils sont 19 en 2011



(20 en 1983), et regroupent 19,8 % de l'emploi total (23,8 % en 1983). 13 métiers sont mixtes en début et en fin de période, parmi lesquels on compte une moitié de métiers de cadres (professionnels du droit, professionnels des arts et des spectacles, professionnels de la communication et de l'information). On trouve également parmi les métiers mixtes ceux d'ouvriers dans l'électricité - électronique ou dans les industries de process (industries agroalimentaires) où les femmes sont plus présentes que dans les autres métiers de l'industrie, tout en restant cependant minoritaires.

(...) Les métiers à dominance masculine sont les plus nombreux (44), aussi bien en 2011 qu'au début des années 1980. Les métiers à dominance féminine sont en revanche presque 2 fois moins nombreux, mais ils gagnent une profession entre 1983 (22) et 2011 (23).

(...) Cette relative stabilité du nombre de métiers à dominance masculine ou féminine coexiste avec de nombreux passages d'un groupe à un autre : sur les trente dernières années, 5 métiers étaient "masculins" et sont devenus mixtes, surtout des métiers très qualifiés (cadres administratifs comptables et financiers, cadres de la fonction publique, cadres des banques et assurances, attachés commerciaux et représentants). La réussite scolaire des filles a permis une montée en qualifications et leur accès à des métiers autrefois occupés essentiellement par des hommes. À l'inverse, 5 métiers qui étaient plutôt mixtes sont devenus des métiers à dominance masculine. Il s'agit notamment des ouvriers non qualifiés de la manutention et des agriculteurs, du fait du déclin dans le secteur rural des emplois d'aides familiaux essentiellement féminins. En effet, la part des conjointes des agriculteurs a sensiblement diminué dans les exploitations, les femmes d'exploitants exerçant aujourd'hui plus fréquemment un autre métier. Cela explique par ailleurs la diminution de la part des femmes parmi les agriculteurs. Dans le même temps, 2 métiers, les techniciens des services administratifs, comptables et financiers ainsi que les techniciens de la banque et des assurances étaient des métiers mixtes et sont devenus féminins, tandis que les employés ou opérateurs de l'informatique sont la seule profession féminine en 1983 qui soit devenue mixte en 2011. Si certaines familles professionnelles changent de catégorie, c'est parfois parce que les métiers qui les composent deviennent plus (ou moins) fréquents. Par exemple, en 1983, les gardiens et les agents de sécurité formaient un métier mixte en raison d'un nombre important de femmes parmi les concierges. Mais ce type d'emploi a diminué au profit de celui d'agent de sécurité surtout occupé par des hommes, provoquant le passage de cette famille professionnelle vers les métiers à dominance masculine.



Un peu plus de la moitié des femmes ou des hommes devraient changer de métier pour aboutir à une répartition égalitaire en 2011

(...) Pour aboutir à une répartition égalitaire des femmes et des hommes dans les différents métiers, il faudrait qu'au minimum 52 % des femmes (ou alternativement 52 % des hommes) changent de métier. Une manière de comprendre l'origine de la ségrégation en 2011 consiste à décomposer l'indice de ségrégation par métier. Les métiers d'aide à la personne ou de la santé tels que les aides à domicile, les assistantes maternelles, les aides soignants et les infirmiers, métiers très féminisés et avec des effectifs nombreux en 2011, contribuent fortement à la ségrégation. Les 3 métiers plutôt masculins qui produisent le même effet sont les conducteurs de véhicules, les ouvriers qualifiés du second oeuvre du bâtiment et du gros oeuvre du bâtiment.

La ségrégation professionnelle diminue sur trente ans

Deux périodes se dégagent dans l'évolution de l'indicateur de ségrégation professionnelle. La période de 1983 à 1997 se caractérise par une stabilité de l'indice (il est de 56 en 1983 et en 1997). Entre 1997 et 2011, l'indice diminue de 4 points, avec deux périodes de baisse sensible (1997-2002 et 2007-2011) entourant une phase de quasistabilité entre 2003 et 2007. Entre 1983 et 2011, la corrélation entre le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans et l'indice ID de ségrégation professionnelle est négative. Ainsi, sur la période, les années pendant lesquelles le taux d'emploi des femmes a le plus augmenté sont celles qui ont connu la baisse la plus forte de la ségrégation : les femmes qui investissent le marché du travail le font dans des métiers considérés comme plutôt masculins.

(...) La baisse globale de la ségrégation professionnelle entre les hommes et les femmes sur la période 1983-2011 apparaît comme la résultante de deux mouvements contraires. À ratios hommes/femmes dans les métiers constants au niveau de 1983, la déformation de la structure de l'emploi par métiers entre 1983 et 2011 a contribué à accroître la ségrégation professionnelle. (...) Cet "effet structurel" résulte d'évolutions hétérogènes selon les métiers. Plus précisément, les métiers qui contribuent le plus à l'expliquer sont les métiers très féminins ou très masculins dans lesquels le nombre d'emplois a davantage augmenté que l'emploi total entre 1983 et 2011. Il s'agit par exemple des métiers d'aides à domicile et

d'assistantes maternelles et des aides soignants, occupés très majoritairement par des femmes (en 1983, 99,5 % de femmes pour les aides à domicile et assistantes maternelles et 90,3 % pour les aides soignants), et des ingénieurs de l'informatique, métier faiblement féminisé en 1983 (14 %). Les aides à domicile constituent une profession en rapide développement, soutenue notamment par l'allongement de la durée de la vie, une réduction de la cohabitation entre générations, et une meilleure



prise en charge collective de la dépendance. En ce qui concerne les assistantes maternelles, leur nombre s'est accru en lien avec l'augmentation de la fécondité depuis le début des années 2000, l'élévation du taux d'activité féminin et les incitations à l'embauche induites par le développement des aides versées aux familles (comme la prestation d'accueil du jeune enfant créée en 2004). Tout comme les aides à domicile, le nombre d'aides soignants a augmenté en conséquence du vieillissement de la population et de l'accroissement des situations de dépendance. Enfin, la profession des ingénieurs informatiques s'est développée en lien avec l'innovation technologique et la diffusion des technologies de l'information et de la communication dans les entreprises, et en raison du développement du e-commerce et de l'économie numérique.

D'autres métiers ont contribué au contraire à atténuer la ségrégation professionnelle. Ceux qui y ont contribué le plus par le biais de l'effet structurel sont des métiers très féminins pour lesquels l'emploi s'est fortement replié entre 1983 et 2011. C'est le cas en particulier des métiers de secrétaires et d'ouvriers non qualifiés du textile et du cuir, qui étaient tous deux fortement féminisés en 1983, les femmes occupant respectivement 96 % et 82 % de ces emplois. La diminution du nombre de secrétaires peut s'expliquer principalement par le développement de l'informatique. En réponse à cette situation, les professionnels du secteur ont évolué en gagnant en responsabilités et en modifiant leurs fonctions vers un rôle qui consiste à "assister" leur supérieur hiérarchique. La baisse du nombre d'ouvriers non qualifiés du textile et du

cuir est à relier pour sa part au déclin de ce secteur d'activité dans l'économie française.

Si l'évolution de la structure des emplois par métier a eu tendance à accroître la ségrégation, celle-ci a globalement diminué du fait de l'évolution du ratio hommes/femmes au sein de chaque métier depuis 1983 (...). Ainsi, la mixité s'est accrue au sein de métiers précédemment très inégalement occupés par les femmes et par les hommes. Sur la période 1983-2011, les trois métiers qui ont contribué le plus à cet effet de composition sont les agents d'entretien, les vendeurs et les ouvriers non qualifiés du textile et du cuir,



fortement féminisés en 1983 et au sein desquels la part des hommes a progressé sensiblement sur la période.

À l'inverse, certains métiers ont évolué vers plus de ségrégation sur la période 1983-2011, notamment les agriculteurs, les ouvriers non qualifiés de la manutention et les employés de la banque et de l'assurance. Si ce dernier comportait déjà une part importante de femmes en 1983, il s'est féminisé davantage sur la période. Au contraire, la part des hommes parmi les agriculteurs et les ouvriers non qualifiés de la manutention s'est accru davantage sur la période.

La somme de ces deux effets ("l'effet de structure" et "l'effet de composition") ne suffit pas à expliquer la baisse totale de l'indice de ségrégation entre 1983 et 2011. Un troisième effet, "croisé" ou résiduel, est également intervenu : il est très négatif - c'est-à-dire qu'il va dans le sens d'une moindre ségrégation - lorsque certains métiers ont concomitamment connu un poids croissant dans l'emploi total et une mixité croissante. C'est le cas notamment des cadres des services administratifs, comptables et financiers et des aides à domicile et assistantes maternelles. L'effet croisé peut aussi être négatif quand certains métiers ont connu une ségrégation croissante alors que leur poids dans l'emploi total a diminué, comme les agriculteurs. (...)

Les hommes et les femmes les plus diplômés occupent de plus en plus les mêmes emplois



En amont même du fonctionnement du marché du travail, plusieurs facteurs contribuent à la ségrégation professionnelle. Parmi eux, l'éducation a une importance particulière. Couppié et Epiphane (2006) estiment que près de 60 % de la ségrégation professionnelle peuvent être attribués à une ségrégation éducative. On observe en effet des différences dans les filières suivies par les femmes, plus présentes dans les filières littéraires ou tertiaires, et les hommes, plus nombreux dans les filières scientifiques ou techniques.

En outre, en lien avec la filière suivie, la ségrégation professionnelle n'est pas la même selon le niveau de diplôme. À l'exception des titulaires d'un CAP ou BEP pour lesquels la ségrégation est plus forte que pour les non-diplômés, globalement plus le niveau de diplôme augmente, plus l'indice de ségrégation correspondant est bas : les plus hauts diplômés conduisent en effet à des métiers plus mixtes.

Non seulement la ségrégation est, chaque année de 1983 à 2011, la plus faible pour les personnes en emploi avec un niveau de diplôme supérieur à un bac +2, mais c'est aussi pour cette catégorie que l'indice de ségrégation a le plus diminué sur la période. En d'autres termes, les hommes et les femmes les plus diplômés occupent de plus en plus les mêmes emplois.

La baisse de l'indice entre 1983 et 2011 pour les individus ayant un niveau de diplôme supérieur à bac +2 s'explique

essentiellement par 2 métiers : les enseignants et les cadres des services administratifs, comptables et financiers. Ces 2 métiers ont connu une augmentation de la part de leurs effectifs ayant un niveau de diplôme supérieur à bac +2. Pour les enseignants, la part des femmes est passée de 56 % à 66 % en trente ans (ce qui va dans le sens d'une ségrégation plus forte). Cependant, même si l'effectif des enseignants avec un diplôme supérieur à bac +2 a augmenté entre 1983 et 2011, il a progressé moins vite que pour l'ensemble des diplômés au-delà du bac +2. Ainsi la part des enseignants parmi les plus diplômés a diminué sur la période (24,1 % des plus diplômés en 1983 contre 16,8 % en 2011). La baisse de la part de ce métier féminin avec des effectifs importants a donc au total contribué à la baisse de la ségrégation. Pour les cadres des services administratifs, comptables et financiers, le métier était à dominance masculine en 1983 et est devenu mixte en 2011. De plus, la part de ce métier a augmenté parmi les plus diplômés (7,4 % en 2011, contre 5,6 % en 1983).

À l'opposé de ce que l'on observe pour les plus diplômés, l'indice de ségrégation a augmenté pour les personnes non diplômées ou titulaires du seul brevet des collèges : les hommes et les femmes les moins diplômés sont répartis de manière plus différenciée entre les différents métiers qu'il y a trente ans. 5 métiers, caractérisés par une forte proportion de non-diplômés et une faible mixité, contribuent nettement à l'augmentation de l'indice de



ségrégation car leurs effectifs ont fortement augmenté entre 1983 et 2011 : les aides à domicile, aides ménagères, assistantes maternelles, les employés de maison, les aides-soignants (métiers presque exclusivement féminins) et les ouvriers qualifiés du gros oeuvre du bâtiment (métier presque exclusivement masculin). La ségrégation est toutefois la plus forte pour les titulaires d'un CAP ou BEP, en raison de la forte spécialisation des métiers préparés avec ce type de diplôme. Mais cette forte ségrégation tend à se réduire sur les trente années étudiées, ce qui s'explique en grande

partie par une réduction des effectifs des métiers fortement féminisés de secrétaires, d'employés de la comptabilité, d'employés administratifs de la fonction publique et d'ouvriers non qualifiés du textile et cuir.

Au total, en 2011, pour aboutir à une répartition égalitaire des femmes et des hommes dans les différents métiers, il faudrait que 66 % de femmes ou d'hommes changent de métier parmi les diplômés d'un CAP ou d'un BEP, contre "seulement" 31 % pour les titulaires d'un diplôme supérieur à un bac +2.

La ségrégation professionnelle reste élevée parmi les jeunes

En 1983, l'indice de ségrégation calculé par tranches d'âge était très hétérogène et nettement plus élevé pour les jeunes de 15 à 29 ans que pour les seniors de 50 ans et plus. Cette différence pouvait s'expliquer par les niveaux de diplôme, les jeunes ayant nettement plus souvent des CAP-BEP, la catégorie de diplôme pour laquelle les métiers s'avèrent les plus inégalement occupés par les femmes et les hommes : en 1983, 35 % des jeunes avaient un CAP-BEP, contre 25 % pour les 30-49 ans et 11 % pour les 50 ans ou plus.

Trente ans plus tard, le panorama est très différent en raison d'évolutions contrastées selon les âges. En effet, sur la période 1983-2011, la ségrégation a eu tendance à baisser pour les 15-29 ans mais elle a nettement augmenté pour les seniors. En 2011, les emplois des jeunes hommes et des jeunes femmes restent ainsi répartis de manière moins égalitaire que ceux de leurs aînés, mais l'indice de ségrégation est beaucoup plus homogène entre tranches d'âge qu'en 1983.

Ce phénomène pourrait être lié en partie à l'évolution de la structure par diplôme. En effet, en 2011, les parts des individus ayant un CAP-BEP (niveau de diplôme pour lequel on observe la plus forte ségrégation) se rapprochent pour les trois classes d'âge : 19 % pour les 15-29 ans, 25 % pour les 30-49 ans et 28 % pour les 50 ans ou plus.

L'augmentation de l'indice de ségrégation pour les seniors peut également s'expliquer par un effet structurel fortement positif (+9,7 points entre 1983 et 2011), à relier à l'essor des métiers d'aide à la personne qui sont souvent occupés par des femmes en seconde partie de vie active (reprises d'activité après avoir élevé leurs enfants).

Les métiers de la santé, d'agents administratifs et de professions intermédiaires de la fonction publique ont également contribué à la hausse de la ségrégation pour les seniors car ils se sont davantage féminisés sur la période. Les métiers de l'agriculture ont eux aussi alimenté la ségrégation en raison de l'augmentation de la part des hommes sous l'effet du déclin du nombre d'emplois d'aides familiaux, souvent occupés par les conjointes des agriculteurs.

Pour les jeunes, au-delà de la tendance globale à la baisse entre 1983 et 2011, les évolutions de l'indice de ségrégation n'ont pas été identiques sur l'ensemble de la période. Entre 1983 et 2002, la baisse de l'indice de ségrégation s'explique par la réussite scolaire croissante des filles qui a permis leur accès à des métiers qualifiés et moins inégalement occupés par les femmes et les hommes. Sur la période 2002-2007, les métiers qui participent le plus à la hausse de l'indice de ségrégation sont, d'une part, les ouvriers non qualifiés du bâtiment et les ouvriers qualifiés du second oeuvre du bâtiment qui sont des métiers très masculins en rapide augmentation entre 2002 et 2007, période haute de conjoncture et, d'autre part, des métiers très féminins comme les aides soignants et les infirmiers, eux aussi particulièrement dynamiques sur la période. À partir de 2007, les métiers qui contribuent le plus à la baisse de l'indice pour les jeunes, avec des effectifs en diminution sur les années 2007-2011, sont soit plutôt féminins tels que les métiers de secrétaires et de caissiers et d'employés de libre service, soit au contraire très masculins tels que celui d'ouvriers du second oeuvre du bâtiment.



Il est probable que l'évolution par âge résulte également d'autres évolutions dont les effets sur la ségrégation sont difficiles à cerner : les changements d'aspirations par génération, ou l'évolution éventuelle du comportement des employeurs vis-à-vis des nouveaux entrants sur le marché du travail.

La ségrégation professionnelle augmente avec le nombre d'enfants



La ségrégation varie selon le nombre d'enfants : plus ce dernier est élevé, plus l'indice de ségrégation est fort. Ainsi, la répartition des femmes et des hommes dans les différents métiers est plus différenciée quand le nombre d'enfants augmente. Quel que soit le nombre d'enfants, l'indice de ségrégation diminue toutefois sur l'ensemble de la période.

(...) Si l'on distingue selon l'âge de l'enfant, la ségrégation apparaît un peu plus forte pour les personnes ayant au moins un jeune enfant non scolarisé (de moins de 3 ans) : en 2011, pour aboutir à une répartition égalitaire des femmes et des hommes dans les différents métiers, il faudrait que 54 % des femmes ou des hommes ayant au moins un enfant de moins de 3 ans changent de métier, contre 52 % pour les autres. Certains postes sont peut-être difficilement accessibles aux parents (surtout les mères) de jeunes enfants, dépendants de modes d'accueil dont les contraintes horaires peuvent être ou paraître incompatibles

avec celles du métier. Il peut également y avoir des préjugés au sein des employeurs selon lesquels les postes à fortes responsabilités sont incompatibles avec la charge d'un jeune enfant. Certes, la ségrégation pour les parents d'enfants en bas âge diminue sur toute la période, mais moins que pour les personnes en emploi sans enfants de moins de 3 ans. (...)

Moins de ségrégation professionnelle en Île-de-France

L'indice de ségrégation professionnelle est plus bas en Île-de-France que dans les autres régions françaises : en 2011, pour aboutir à une répartition égalitaire des femmes et des hommes dans les différents métiers en Île-de-France, il faudrait que 43 % de femmes ou d'hommes changent de métier, contre 54 % pour les individus résidant en province. Cet écart tient probablement à la surreprésentation francilienne des cadres et des professions intellectuelles supérieures, métiers très qualifiés et moins inégalement occupés par les femmes et les hommes. Entre 1983 et 2001, l'indice de ségrégation professionnelle pour la région Île-de-France a baissé de manière continue et plus forte (-12 points) que l'indice pour l'ensemble des régions (-3 points). Cette très forte baisse de l'indice en Île-de-France s'explique par le repli depuis trente ans des effectifs de certains métiers très féminisés : secrétaires, employés administratifs de la fonction publique, agents d'entretien et secrétaires de direction.

Si l'on distingue les aires rurales des aires urbaines en excluant l'agglomération parisienne, on observe depuis 1991 une augmentation de l'indice de ségrégation professionnelle en milieu rural de 3 points jusqu'à une valeur de 57 en 2011. À l'opposé, la ségrégation baisse de 5 points pour les individus en emploi résidant dans une aire urbaine autre que l'agglomération parisienne pour aboutir à un indice de ségrégation de 53 en 2011. L'augmentation de la ségrégation professionnelle en milieu rural peut s'expliquer là encore notamment par le recul de la part des aides familiaux, qui étaient souvent les conjointes des agriculteurs.

La ségrégation professionnelle est plus forte dans le secteur privé que dans le secteur public

Sur la période 1983-2011, en France, la ségrégation est plus marquée pour les salariés que pour l'ensemble des individus en emploi. (...) Parmi les salariés, la ségrégation est plus forte

dans le secteur privé (l'indice vaut 56 en 2011) que dans le secteur public (40 en 2011) : les femmes et les hommes sont répartis entre les différents métiers de manière plus égalitaire dans le secteur public que dans le secteur privé. Cet écart s'explique notamment par une baisse de la ségrégation plus importante dans le public (-13 points entre 1983 et 2011) que dans le privé (-8 points). Sur les trente dernières années, la baisse de l'indice pour les salariés du public est expliquée en grande



partie par les évolutions d'un nombre restreint de métiers : les agents d'entretien, les enseignants et les employés administratifs de la fonction publique, métiers plutôt féminins qui ont vu leurs effectifs reculer sur la période.

6. OÙ SE JOUE LA MIXITÉ DES EMPLOIS ?

Source : www.egalitepro.fr

**Projet d'animation régionale "mixité des emplois et égalité professionnelle et salariale"
porté par le Cafoc de Caen, Basse-Normandie**

Agir en faveur de la mixité des emplois, pour tous les acteurs du pré-emploi et de l'emploi, c'est avoir une influence certaine sur les trajectoires professionnelles des hommes et des femmes.

Ce rôle implique une prise en compte des enjeux et questionnements propres à chacune "des étapes-clés" du parcours professionnel :



- *l'orientation* : que l'on soit sur l'orientation scolaire ou professionnelle, c'est permettre "l'élargissement des possibles" en ne se laissant pas influencer par les stéréotypes véhiculés par la société.
- *la formation* : permettre aux hommes et aux femmes de se positionner sur l'intégralité des parcours de formations implique une double prise en compte de la mixité par l'organisme de formation :
 - sur le dispositif de formation : c'est garantir à tous la faisabilité de suivre la formation malgré les situations particulières. L'organisme pourra entre autres être vigilant à certaines situations familiales impliquant des ajustements dans l'organisation de la formation ;
 - dans le groupe de formation : l'équipe pédagogique doit s'assurer de la bonne intégration du stagiaire, spécifiquement dans les secteurs où hommes et femmes peuvent être minoritaires .
- *l'entreprise* : pour favoriser la mixité des emplois, les entreprises disposent de plusieurs leviers :
 - sur l'embauche, l'entreprise a l'obligation légale d'ouvrir son recrutement tant aux femmes qu'aux hommes, et ce, sur tous les postes ;
 - elle sera particulièrement attentive à l'intégration du nouvel entrant dans l'équipe de travail, particulièrement dans le cas d'une femme arrivant dans un groupe quasi-masculin ;
 - en s'attachant à mettre en place une organisation et des conditions de travail favorisant la mixité professionnelle (améliorations ergonomiques, réflexion sur les conditions de travail, etc.)

7. LES OBJECTIFS NATIONAUX ET LES DISPOSITIFS

7.1. COMMENT LE GOUVERNEMENT VEUT AMÉLIORER LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE D'ICI À 2025

Source : 20 Minutes, 5 mars 2014, par Faustine Vincent

Aujourd'hui, seuls 12 % des Français travaillent dans une filière mixte. Plus de la moitié des femmes se regroupent dans seulement 12 métiers ou "familles professionnelles" sur 87. Pour tenter d'enrayer cette ségrégation professionnelle, le gouvernement lance une "plateforme d'actions pour la mixité des métiers" avec une trentaine de partenaires, dont des régions (PACA, Champagne-Ardenne...), des entreprises (Orange, Randstad...) et des fédérations professionnelles (Union des industries, Fédération française du bâtiment...). Une pléthore d'initiatives en faveur de la mixité existent déjà au niveau local ou de manière ciblée, avec des résultats décevants. Là, "c'est la première fois qu'il y a une politique publique sur ce thème", argue-t-on au ministère des Droits des femmes, en insistant sur "les objectifs précis et contractualisés". L'objectif fixé est d'avoir un tiers des métiers mixtes d'ici 2025, contre 12 % aujourd'hui. (...)

- *L'orientation.* Selon le Cereq, la ségrégation professionnelle trouve son origine à 60 % dans les orientations scolaires. Les garçons représentent 10 % des aides-soignants, mais 73 % des étudiants en écoles d'ingénieur. La plateforme prévoit de "mobiliser tous les acteurs qui interviennent au moment des choix d'orientation des jeunes", notamment en rendant visibles des modèles de réussite d'hommes dans des métiers perçus comme féminins et vice-versa.
 
- *La formation.* Les membres de la plateforme inciteront les entreprises et les organismes paritaires collecteurs agréés à se saisir de trois nouvelles dispositions législatives récentes. Parmi elles, le projet de loi relatif à l'égalité professionnelle, qui rend les actions de promotion de la mixité éligibles au financement de la formation professionnelle.
 
- *La révision des classifications de branche.* Lorsqu'un écart 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.
 
- *Le basculement dans la mixité de dix secteurs d'activité clés.* Dix plans d'action seront définis en 2014 avec des objectifs de mixité à 5 ans pour dix secteurs. Parmi ces derniers : l'accueil de la petite enfance, le grand âge, les services à la personne, la sécurité civile, l'énergie, les transports ou encore le développement durable. Ces métiers ont été choisis pour leur absence de mixité et parce qu'ils sont porteurs d'emploi.
 
- *La communication.* Une campagne nationale va être lancée s'adressant autant aux hommes qu'aux femmes. Elle sera cofinancée par la Fondation pour la mixité des métiers et l'égalité professionnelle, créée par la Fondation agir contre l'exclusion (FACE) que préside Gérard Mestrallet, PDG de GDF Suez.

Les conséquences de la "ségrégation professionnelle" sont nombreuses: inégalités professionnelles, déperdition de compétences, manque à gagner en terme de croissance (0,5 % du PIB par an, selon l'OCDE), et reproduction ad vitam du schéma assignant une profession à un sexe plutôt qu'un autre.

7.2. LE CONTRAT POUR LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Source : <http://travail-emploi.gouv.fr>

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - 20 février 2013

Synthèse

Le "contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois. Ce contrat vise ainsi à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise dans l'objectif de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Ce contrat peut, notamment, aider au financement d'actions de formation et d'adaptation au poste de travail dans des métiers majoritairement occupés par les hommes.

À savoir

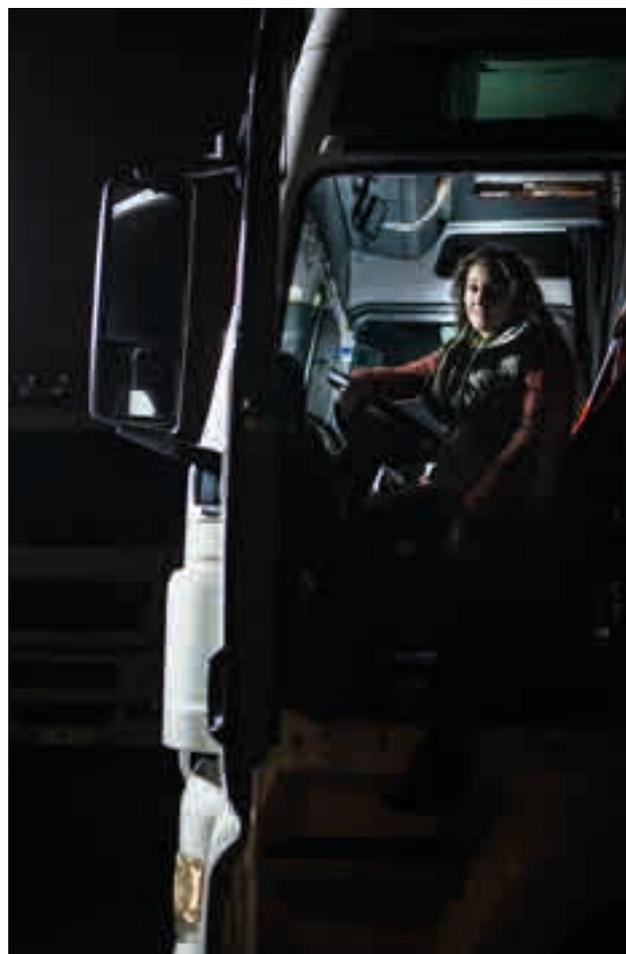
Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été mis en place par le décret n°2011-1830 du 6 décembre 2011, en vigueur depuis le 9 décembre 2011. Ce nouveau dispositif opère la fusion des deux dispositifs existants précédemment : le contrat pour l'égalité professionnelle et le contrat pour la mixité des emplois ; les contrats pour l'égalité professionnelle conclus avant le 9 décembre 2011 continuent de produire leurs effets jusqu'à leur terme.

Les conditions de mise en oeuvre de ce contrat font l'objet d'une présentation détaillée dans la circulaire du 17 février 2012 citée en référence, à laquelle on pourra utilement se reporter.

Quelles sont les entreprises concernées ?

Le dispositif est ouvert à l'ensemble des employeurs de droit privé sans condition de seuil d'effectif, et notamment aux sociétés civiles, commerciales, coopératives, aux associations, aux entreprises de travail temporaire conformément à l'article

L. 1141-1 du code du travail qui définit le champ d'application des articles du code relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est applicable aux organisations professionnelles en tant qu'employeur, pour leurs salariés. Même s'il peut également s'appliquer aux personnes publiques employant du personnel dans les conditions de droit privé, le secteur privé constitue la cible privilégiée de ce dispositif. Le contrat est conclu entre l'État et l'employeur, après avis des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national implantées dans l'entreprise si elles existent. Un modèle de contrat figure en annexe de la circulaire du 17 février 2012 citée en référence.



Il ne peut intervenir qu'après :

1. soit la conclusion d'un accord collectif de travail comportant des actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
2. soit l'adoption d'un plan pour l'égalité professionnelle,
3. soit l'adoption d'une ou plusieurs mesures en faveur de la mixité des emplois.

La demande de contrat doit être faite par la direction de l'entreprise qui doit constituer un dossier dont la composition figure en annexe de la circulaire du 17 février 2012 citée en référence. Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est conclu au nom de l'État par le préfet de région. Si son champ d'application excède le cadre régional, le contrat est conclu par le ministre chargé des droits des femmes. La procédure (instruction de la demande, décision, etc.) fait l'objet d'une présentation détaillée dans la circulaire du 17 février 2012 citée en référence.



Quel est le contenu du contrat ?

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes précise :

1. l'objet et la nature des engagements souscrits par l'employeur,
2. le montant de l'aide de l'État et ses modalités de versement (voir précisions ci-dessous),
3. les modalités d'évaluation et de contrôle de la réalisation des engagements souscrits.

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes trouve son fondement dans l'article L. 1142-4 du code du travail qui autorise des mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes, visant à établir l'égalité entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait dont font l'objet les femmes, par des mesures réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, et de l'amélioration des conditions de travail.

Quelles sont les bénéficiaires et les actions éligibles ?

Bénéficiaires

Seules des femmes peuvent bénéficier des actions éligibles. Cependant, les actions de sensibilisation peuvent s'adresser également aux hommes. Par ailleurs, comme le précise la circulaire du 17 février 2012 citée en référence : "Les actions en faveur de l'égalité professionnelle qui sont éligibles bénéficient directement à une ou plusieurs femmes, mais elles profitent en réalité à l'ensemble des salariés. C'est le cas bien évidemment quand il s'agit d'améliorer les conditions d'exercice physique du poste pour favoriser la mixité des emplois. Mais plus généralement, les actions en faveur de l'égalité professionnelle procèdent d'une plus grande équité sociale, et favorisent une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ce qui, in fine, bénéficie à l'ensemble de la collectivité de travail".

La ou les femmes directement concernées par des actions éligibles peuvent être demandeuses d'emploi ou déjà salariées de l'entreprise, quels que soient leur âge et leur niveau de qualification. Leur contrat de travail doit être à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins six mois ; elles peuvent aussi être en mission d'intérim d'au moins 6 mois.

Actions éligibles

Sont éligibles les actions prises dans le domaine de l'information, de la sensibilisation ou de la formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'embauche, la formation, la promotion, ou l'amélioration des conditions de travail. Il doit s'agir d'actions exemplaires dans le cadre d'un accord collectif ou à défaut d'un plan d'action, ou d'actions en faveur de la mixité des emplois.

Les actions éligibles sont donc très diverses : il peut s'agir d'actions individuelles ou collectives, portant sur une thématique précise de l'égalité professionnelle ou sur plusieurs, qu'il s'agisse de favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes ou leur promotion dans l'entreprise. Sur la nature de ces actions, on peut se reporter aux précisions figurant dans la circulaire du 17 février 2012 citée en référence.

Quelle est la nature des engagements pris par l'employeur ?

Nature des engagements

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes précise l'objet et la nature des engagements souscrits par l'employeur. Ceux-ci doivent avoir pour but de contribuer significativement à la mise en place de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ou l'établissement, ou de contribuer à développer la mixité des emplois, par l'adoption de mesures mentionnées ci-dessus : sensibilisation, embauche, formation, etc.

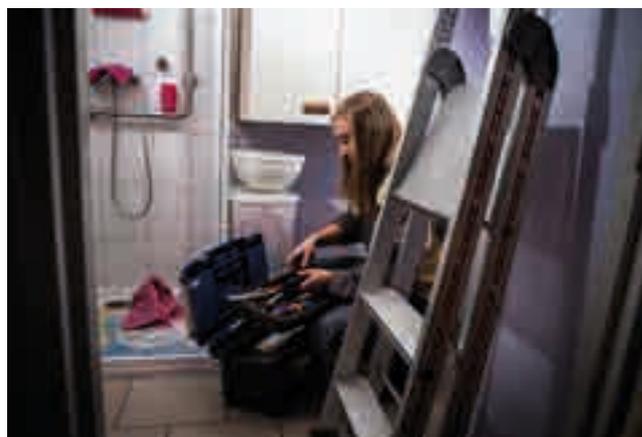
En cas de non-respect du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par l'entreprise, l'aide de l'État mentionnée ci-dessous fait l'objet d'un ordre de reversement.

Suivi et évaluation

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont régulièrement informés de l'exécution des engagements souscrits par l'employeur dans le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le compte rendu de l'exécution des engagements souscrits par l'employeur dans le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est adressé au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et au chargé de mission départemental aux droits des femmes et à l'égalité.

À terme du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une évaluation des engagements souscrits et des mesures concrètes mises en œuvre est réalisée sous la responsabilité de l'employeur signataire du contrat. Cette évaluation est transmise au Direccte et au chargé de mission départemental aux droits des femmes et à l'égalité.



Quelle est l'aide financière de l'État ?

La participation financière de l'État aux dépenses directement imputables à la réalisation du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, déduction faite de la TVA, est calculée dans la limite maximale d'un pourcentage variable selon la nature et le contenu des actions :

- 50 % du coût d'investissement en matériel lié à la modification de l'organisation et des conditions de travail,
- 30 % des dépenses de rémunération exposées par l'employeur pour les salariés bénéficiant d'actions de formation au titre et pendant la durée de la réalisation du plan pour l'égalité professionnelle. Sont exclues de l'aide éventuelle les augmentations de rémunérations, quelles qu'en soient les modalités, acquises par les salariés du fait de la réalisation du plan,
- 50 % des autres coûts.

Cette aide de l'État n'est pas cumulable avec une aide publique ayant un objet identique. Il n'est donc pas possible, par exemple, de la cumuler avec celle associée à un contrat aidé qui se traduit déjà par une aide publique à la formation. En revanche, le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est cumulable avec un contrat aidé pour le financement de mesures d'aménagement des locaux ou du poste de travail et des actions internes d'information, de sensibilisation et de formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour le bénéfice de l'aide financière, les actions en faveur des salariés sous contrat à durée déterminée et des salariés intérimaires sont prises en compte lorsque leur contrat, ou la durée de leur mission, est d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.



8. FEMMES DANS DES "MÉTIER S D'HOMMES" : ENTRE CONTRAINTES ET DÉNI DE LÉGITIMITÉ

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREP) consacre le numéro 324 de *Bref du CEREP* de novembre 2014 aux "Femmes dans des 'métiers d'hommes' : entre contraintes et déni de légitimité". Selon le résumé, pour une femme, exercer un métier traditionnellement masculin, c'est prendre le risque de se heurter à des résistances. Si des accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle sont parfois signés, ils ne suffisent pas à protéger les femmes du sexisme. En pratique, faire ses preuves ne suffit pas.

Article de : Alexandra d'Agostino (Céreq), Dominique Epiphane (Céreq), Irène Jonas (Sociologue indépendante), Fred Séchaud (Céreq), Emmanuel Sulzer (Céreq)

Comment les femmes intègrent-elles les bastions masculins de l'entreprise, tels que les métiers techniques, l'ingénierie, ou l'encadrement ? La tendance s'observe dans certaines entreprises, où les évolutions technologiques et stratégiques conduisent à une réorientation de certains métiers vers des activités de service. Dans ce contexte, la féminisation est alors perçue comme congruente avec les nouvelles exigences relationnelles et commerciales de l'activité. Les femmes sont en effet supposées apporter de nouvelles "compétences féminines" (écoute, intuition, recherche du consensus, pragmatisme...). À cet objectif s'ajoute celui d'élargir le vivier de recrutement.



Pour faciliter ce processus de féminisation, des accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle sont alors formalisés par les directions et les partenaires sociaux et sont censés être ensuite déclinés dans tous les collectifs de travail. Pourtant, en pratique, les femmes rencontrent bel et bien des difficultés spécifiques, comme en témoignent les récits recueillis auprès de technicien-ne-s, d'ingénieur-e-s, ou de personnes exerçant des fonctions d'encadrement dans une grande entreprise.

Dans ces univers masculins, si la grande majorité des femmes décrivent l'attachement à leur métier et les satisfactions qu'elles en retirent, elles doivent toutes faire face à de fortes résistances. Mais leurs difficultés ne sont pas du même ordre selon les différents métiers et leur positionnement dans la hiérarchie sociale. Ainsi, les techniciennes de terrain se heurtent à l'absence a priori de légitimité des femmes dans le domaine technique. Les ingénieures, les responsables de projets ou les manageuses, pour leur part, subissent de plein fouet l'exigence d'une forte disponibilité liée à la fonction et, en corollaire, les difficultés d'articulation avec la vie familiale.

Des “métiers d’hommes” où il est difficile de faire sa place

Dans des métiers techniques de tous temps masculins, les représentations et rapports sociaux semblent bien davantage figés que les technologies, et le sexisme est la première difficulté à laquelle les femmes sont confrontées. Ce sexisme peut se manifester de plusieurs façons : par des réflexions un manque de confiance, une mise à l’épreuve ou encore une non-reconnaissance ; les blagues, les remarques vis-à-vis de la maternité, les discussions à connotation sexuelle, l’affichage pornographique, les sollicitations sexuelles, sont autant de marques du sexisme. Celui-ci renvoie toujours à des stéréotypes et préjugés liés aux capacités physiques des femmes ou à leur place au travail.

Selon P. Glick et S. Fiske, le sexisme est ambivalent puisqu’il est formé de deux composantes clairement différenciées, bien qu’associées : l’hostilité et la bienveillance. Tandis que le sexisme hostile correspond fondamentalement à la conception traditionnelle du sexisme, à savoir une attitude négative à l’égard des femmes, le sexisme bienveillant, quant à lui, se manifeste comme un ensemble d’attitudes plus insidieuses à leur égard. Il continue à les confiner à certains



rôles, mais de façon positive. Comme le soulignent M. Sarlet et B. Dardenne, ces formes implicites de sexisme passent à travers les mailles des filets législatifs et sociaux mis en place. Elles rendent ainsi possible la cohabitation du principe d’égalité avec un sexisme dont les conséquences délétères sont toujours bien présentes et observables.

Le sexisme bienveillant reste donc du sexisme, malgré les sentiments positifs qu’il peut susciter. Il repose sur la domination traditionnelle de l’homme et partage les présupposés du sexisme hostile, à savoir que les femmes sont mieux adaptées à certains rôles et à certains espaces : “J’ai travaillé avec un collègue qui avait mon âge, et lui, si vous voulez, ce n’est pas qu’il ne me faisait pas confiance mais il ne voulait pas que je me salisse les mains, au contraire il était très protecteur et du coup, en étant trop protecteur il ne me faisait pas travailler ! Il trouvait que ce n’était pas ma place...”. (Femme, Technicienne)

Avec le temps, cette bienveillance peut très bien se transformer en hostilité. Ainsi, une technicienne subit depuis quelques temps les agissements hostiles de ses collègues masculins qui voient désormais en elle une concurrente : “Au début, quand j’étais jeune c’est surtout de la surprotection... Après, quand ils ont vu que je comprenais très bien, c’était : ‘Débrouilles-toi, tout ce qu’on n’a pas envie de faire, tu le fais !’” (Femme, Technicienne)

Le manque de confiance est une autre facette du sexisme. Ainsi, pour les techniciennes, le temps est ainsi parfois long avant que ne soient reconnues, par leurs pairs, leurs compétences : “Au niveau de mes collègues ce n’était vraiment pas facile. Parce que c’est un métier physiquement dur et là, ce n’est pas bien passé. Un manque de confiance, à chaque fois qu’il y avait une erreur de faite, c’était moi de toute façon, on ne cherchait pas à comprendre, c’était de ma faute. Et comme c’est des binômes, personne ne voulait travailler avec moi” (Femme, Technicienne).

Il en va de même au niveau de la clientèle : “Il y en a certains qui ont moins confiance. (...) Et puis des fois, on est accompagnée d’un homme donc... c’est vrai que beaucoup s’adressent à l’homme, même si c’est un jeune stagiaire, il va

s'adresser à l'homme plutôt qu'à la femme. C'est dingue ! C'est quand même un peu dans les moeurs. Alors j'interviens, je parle, je pose des questions... je suis obligée de me mettre en avant pour me sortir du lot, montrer que j'existe. Des fois c'est agaçant." (Femme, Technicienne)

Ce manque de confiance s'accompagne souvent d'une période de mise à l'épreuve, tout aussi sexuée : "Ce fut un accueil de la part des techniciens de terrain impitoyable : "T'as voulu venir là, tu te débrouilles !". C'est-à-dire aucune aide, rien ! Ils étaient vraiment impitoyables !". (Femme, Technicienne)

"D'office, on ne vous fait pas confiance. Donc il faut faire plus de preuves et plus longtemps. Après, par contre, il faut tenir le coup et après certaines années assez longues, c'est là qu'on commence à vous faire confiance et vous avez votre place" (Femme, Technicienne).



Face à ce sexisme ordinaire, les attitudes de défense des femmes divergent. La plupart du temps, elles font "profil bas", ou se sentent obligées d'en faire "deux fois plus"... Mais une autre forme de résistance féminine consiste à remercier in fine les hommes de les avoir mises à l'épreuve. "Tenir bon" peut alors être présenté comme une opportunité de devenir davantage professionnelle et compétente. Le sexisme est alors décrit comme une sorte de test, de bizutage professionnel dont on sort grandie si on parvient à le dépasser : "Quelque part, je les remercie, parce que grâce à ça, je me suis toujours dit : 'Je me débrouillerai seule, j'y arriverai seule et je serai aussi bien qu'eux'. Donc ça a été très positif. Au début, ça a été aussi des pleurs d'entendre toutes ces réflexions, parce que c'était vraiment méchant. Et tout doucement, je suis montée en compétences" (Femme, Planificatrice).



Les femmes engagées dans les métiers techniques doivent s'adapter aux stéréotypes, aux codes et aux valeurs d'un environnement masculin. Pour cela, elles incorporent des façons d'être et de se comporter propres à leur milieu. Pour échapper aux processus de stigmatisation, ces femmes sont confrontées à une double contrainte : maîtriser une gestualité "masculine", tout en démontrant leur appartenance à la catégorie femme. D'une façon générale, ces femmes se présentent comme atypiques, et s'auto-attribuent ainsi des caractéristiques stéréotypées qui sont à l'opposé de celles qui définissent ordinairement la féminité : "Je pense qu'il y a déjà au début une prédisposition, enfin, j'étais un garçon manqué quand j'étais petite, vous voyez. Ce n'est pas que je ne suis pas féminine, mais j'aime bien le côté très partagé en moi. Et du coup j'ai trouvé l'électricité. Je me suis dit que l'électricité ça pouvait m'intéresser" (Femme, Technicienne). Avoir été un "garçon manqué", avoir besoin de bouger, être sportive, aimer la technique... sont autant d'éléments apportés dans leurs récits comme des preuves qu'elles cherchent à donner de leur "côté masculin" et donc de leur légitimité à exercer leur métier, créant ainsi ce que Pierre Bourdieu désigne comme un effet de destin.

Un besoin de disponibilité totale générateur d'inégalités chez les cadres

Les métiers d'encadrement et d'ingénierie réservent d'autres types de désenchantements aux femmes. Ainsi, la forte implication que requièrent ces fonctions génère souvent de fait des inégalités entre hommes et femmes. Nombreux-ses sont ceux et celles qui expriment combien le passage à un niveau supérieur est vécu comme

difficile : il faut se “battre” et “réclamer”, voire “arracher” sa promotion. Dans certaines entreprises, la question du plafond de verre est liée à celle de la “culture du changement”. Les femmes éprouvent plus durement que les hommes la nécessité de s’inscrire dans une mobilité professionnelle - et souvent géographique - afin de bénéficier d’un passage à un niveau supérieur. Par ailleurs, elles sont confrontées à la dominance des codes et modèles managériaux calqués sur des normes dites masculines : investissement professionnel sans limite, mobilités et disponibilité, stéréotypes de comportements imprégnés de compétition, voire d’agressivité. Elles doivent aussi savoir se valoriser, se rendre “visibles sur des projets stratégiques”, et savoir développer un réseau relationnel. Par ailleurs, le problème que rencontrent ces cadres est l’intensification du travail. Dans certaines entreprises, ces dernières années ont été marquées par une augmentation de la pression en termes de délais et de charges de travail : “Il y a actuellement dans notre entreprise beaucoup de difficultés à cause du contexte économique actuel difficile mais également à cause d’une concurrence très forte dans notre secteur. Il n’y a actuellement aucun recrutement, énormément de travail, d’où une pression très forte. Par exemple, certains ingénieurs sont en interface constante avec le marketing qui met une grosse pression sur les équipes en termes de délais.” (Femme, D.R.H.)

Or, la question de la surcharge de travail met parfois les salariés - et en particulier les salariées - en grande difficulté : “[Notre ancien responsable] n’avait pas d’enfants, ne dormait que cinq heures par nuit, était là à 7h30 et partait à 20h30... et puis, à 22h30 il rebossait chez lui... Enfin moi, je n’en pouvais plus, je ne dormais plus, et essayais aussi de faire des horaires, parce que tous ils faisaient des horaires de dingues... (...) Ca m’est arrivé de me réveiller à 5h du matin (...) et d’aller bosser, en me disant que j’étais toute seule. Et ça m’est arrivé aussi de me retrouver à travailler le soir à 23h, pour essayer de finir mon compte-rendu que je n’avais pas réussi, et qu’il fallait absolument que je l’envoie ce soir-là parce que c’était important, et de me retrouver avec un collègue qui était aussi connecté à 23h et : ‘Qu’est-ce que tu fais !’ ‘Et toi ?!’ (rires). Là, j’étais dans une situation où vraiment je n’arrivais plus rien à gérer, et je ne pouvais pas continuer comme ça.” (Femme, Responsable de projets)



c’est plus les collègues femmes qui ont ce genre de soucis. Les collègues hommes, ça arrive, de ce que j’entends, mais c’est plus rare. Les collègues femmes sont un peu plus proches, ou plus liées dans le rythme, dans le sens où il faut aller les chercher à la crèche, s’occuper des enfants, etc. Ça se sent plus, et ça se voit aussi dans le sens où elles sont plus fatiguées. Travail un peu décalé, par exemple : là où moi, je peux me permettre de rester jusqu’à 19 ou 20 heures

La réponse au surcroît d’activité - qu’il soit conjoncturel ou récurrent - consiste donc souvent à empiéter sur son temps hors-travail, sur ses soirées, parfois ses heures de sommeil ou ses week-ends. Or, la possibilité de travailler à ces moments-là n’est pas donnée à tous, ni surtout à toutes. Les hommes, mais aussi les femmes sans enfants (ou, en tout cas, sans enfants trop jeunes) peuvent, au prix d’une forte disponibilité, voire d’une disponibilité totale, faire face à ce surcroît de travail. Ce qui, pour les jeunes mères, relève souvent de la gageure : “De ce que j’entends,

pour terminer un travail, d'autres vont prendre le PC et travailler au-delà de 22 heures pour terminer ce qu'elles ont à faire... Un travail un peu plus tardif, donc manque de repos, ce qui se voit physiquement sur la personne" (Femme, Responsable de projets, sans enfant)

Dans la grande majorité des cas, la difficulté ne réside pas dans le fait d'être mère pour travailler et s'investir dans son métier mais au contraire, c'est le surcroît d'activité qui pose des problèmes pour s'occuper - a minima - de sa famille. Le fait d'être en surcharge de travail, d'avoir des enfants et des temps de transport importants peut rapidement rendre la vie infernale à certaines femmes qui, bien qu'ayant mis en place une organisation sans faille, sont au bord du burn out : "À ce moment-là, j'ai fait le choix avec mon mari de deux choses : je suis passée à 80 % et puis en même temps, on a pris une baby-sitter, parce que moi ma santé s'était vraiment dégradée... J'avais beaucoup maigri, j'étais très faible [elle pleure]. (...) Quand est arrivé le deuxième enfant, le fait de courir, d'avoir énormément de trajet, je m'en sortais plus ! (...) Et c'est vrai qu'au niveau de la gestion de projet, j'avais des projets... j'allais dire de plus en plus prioritaires, avec de gros enjeux, donc j'ai eu aussi une charge de travail qui a augmenté, donc c'était un cumul de tout, qui a fait que quand... Quand le deuxième est arrivé en maternelle, je me suis un peu écroulée." (Femme, Responsable de projets, 2 enfants)



"Une heure et quart aller, une heure et quart retour... (...) Ma vie est chronométrée. Je n'ai pas de souplesse (...) Je n'ai pas de souplesse, mais si je veux bosser [le soir] chez moi, je bosse chez moi. Et sinon, le week-end aussi, ça m'arrive (...) Parce qu'en fait on travaille au résultat. (...) J'ai beaucoup trop de boulot et trop de stress." (Femme, Ingénieure, 3 enfants)

La tension entre temps de travail et temps de vie est ici flagrante. Mais, là où les techniciennes souffrent d'abord d'un déni de légitimité professionnelle, ces femmes cadres, hautement qualifiées, sont victimes de ce que V. de Gaulejac qualifie de système paradoxant. Elles sont en effet intégrées dans une organisation qui les place face à des injonctions paradoxales et met en tension leur développement professionnel en tant que salariées et leur assignation, en tant que femmes, au rôle reproductif. Face aux différentes formes de difficultés que peuvent rencontrer les femmes au travail, qu'elles se confrontent à un sexisme bienveillant ou non, c'est implicitement l'accès à certaines places dans l'entreprise qui leur est ainsi contesté. De là ce sentiment de devoir sans cesse "en faire plus" ou "faire ses preuves" pour donner corps à des fonctions techniques ou managériales que d'aucuns persistent à concevoir comme "naturellement" masculines. L'intensification du travail et la transformation des métiers viennent renforcer le sexisme préexistant dans les univers professionnels. D'où la nécessité accrue de parvenir à des accords sur l'égalité professionnelle qui soient réellement mis en oeuvre. Pour ce faire, il est nécessaire de veiller à leur application sur le terrain, au plus près des collectifs de travail.

9. DIVERS PISTES DE RÉFLEXION, INFORMATIONS, INITIATIVES, POINTS DE VUE

9.1. LA MIXITÉ DANS L'ORIENTATION

Blog personnel de Gaëlle Abily, Vice-Présidente de la Région Bretagne en charge de l'égalité femmes-hommes, Adjointe au Maire de Brest en charge de la Culture et membre du Haut Conseil pour l'Egalité / 27 février 2013

Le 7 février 2013, à Orléans, je suis intervenue à l'invitation de la Région Centre, de l'ARF et du Ministère des Droits des femmes sur "la mixité dans l'orientation", car la Bretagne mène depuis plusieurs années déjà des expérimentations auprès des élèves des lycées, auprès des familles, auprès des personnels des lycées ou encore auprès des conseillers chargés de l'orientation.

En Bretagne, comme ailleurs, les filles réussissent mieux que les garçons à l'école, et à tous les âges de la vie. Pour autant, elles s'insèrent en moyenne dans 12 familles professionnelles parmi les 87 existantes. De même à l'université, les filles sont majoritaires, mais on les retrouve plutôt dans des filières de formation très sexuées comme en arts, lettres, langues et désormais en médecine.

Ces constats sont avant tout le résultat d'une construction sociale et ne doivent rien à la nature, comme on l'entend encore trop souvent. Les filles n'ont pas de compétences naturelles à exercer tel ou tel métier, être femme de ménage est le résultat d'un apprentissage et non d'un savoir supposé acquis dès la naissance. Etre ouvrier boulanger est aussi le résultat d'un savoir maîtrisé et non la conséquence d'une prédisposition naturelle aux hommes. Les compétences ne sont pas sexuées, elles s'acquièrent et se développent au fil des apprentissages de la vie. Mais les stéréotypes, les images faciles, ont la vie dure.



La Région Bretagne s'est engagée dans une politique volontariste d'égalité des droits entre les femmes et les hommes, avec la résolution de s'attaquer au fondement de cette construction sociale qui cantonne les femmes dans les bas salaires et les hommes dans les métiers à forte charge.



4^e Biennale de l'égalité organisée par la Région Bretagne

Le défi posé est celui de déconstruire les stéréotypes, tout en construisant un nouveau vivre-ensemble entre les femmes et les hommes. Cette ambition passe par le développement d'une culture de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, une formation permanente à l'égalité des droits, tout au long de la vie.

Ce fil conducteur de notre politique régionale s'applique bien entendu dans le domaine de la formation et de l'orientation, principale compétence des régions aujourd'hui. Le jeu n'est pas uniquement de permettre aux filles d'investir les métiers majoritairement occupés par les hommes et vice-versa. L'enjeu nécessite d'intervenir à la fois dans tous les champs de la vie pour que l'action ait une chance d'aboutir et que la sensibilisation produise ses effets. Sinon le plus grand risque est de devoir réitérer la formation à chaque nouvelle génération. L'objectif est la mise en œuvre de l'égalité des droits.

Pour cela nous nous sensibilisons et formons :

- les élèves des lycées de Bretagne, au travers du dispositif Karta (5^e axe égalité filles-garçons), que de la déclinaison régionale de la convention interministérielle pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les filles-garçons dans le système éducatif, que des Biennales qui voient à chaque édition la participation de milliers de lycéen-ne-s,

- les enseignants, au travers des réunions de proviseurs, de la biennale et du Conseil pour l'égalité,
- les familles, invitées aux biennales,
- les Techniciens ouvriers de service qui sont des acteurs incontournables de la vie lycéenne, par la formation des agents du Conseil régional (label égalité professionnelle),
- les acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche, autre secteur de compétence partagée avec les conseils régionaux : l'expérimentation issue du Ministère des droits des femmes, porte sur ces publics en Bretagne,
- les professionnels de l'AIOA, accueil, information, orientation et accompagnement à la culture de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes. Par exemple, à ce jour plus de 160 salarié-es des missions locales de Bretagne ont bénéficié de cette formation.

Autre point important qui mériterait d'être généralisé au niveau national mais qui rencontre encore des freins juridiques. La Bretagne a inscrit l'obligation pour les organismes de formation bénéficiant des appels d'offres de la région, de dispenser auprès de leurs stagiaires une formation à l'égalité des droits et/ou de nous démontrer qu'ils respectent et mettent en oeuvre les lois sur l'égalité professionnelle en tant qu'employeur. Des freins juridiques importants liés au code des marchés publics perdurent. Il serait intéressant que le ministère nous aide à avancer en ce sens, à lever les obstacles et permettre de généraliser ces pratiques d'éducation à l'égalité.

De même, j'alerte sur la nécessité de définir un référentiel des formations à l'égalité des droits. De nombreuses formations fleurissent, dont les contenus sont très variables et toutes ne traitent pas au fond de l'égalité des droits.

9.2. L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES AU TRAVAIL ? PAS AVANT 2095

Les Echos du 28 octobre 2014

Depuis 2006, les inégalités dont souffrent les femmes en matière économique et d'emploi ont peu diminué, d'après un rapport publié par le Forum économique mondial. L'égalité hommes-femmes au travail, ce n'est pas pour demain... mais dans 81 ans ! Selon un rapport publié mardi à Genève par le Forum économique mondial (WEF), il faudra attendre 2095 pour atteindre l'égalité sur le plan professionnel. Depuis 2006, les inégalités dont souffrent dans le monde les femmes en matière économique et d'emploi ont peu diminué, souligne le WEF, en précisant que leurs opportunités dans ce secteur atteignent aujourd'hui seulement 60 % de celles des hommes au lieu de 56 % il y a neuf ans.



“En se fondant sur cette trajectoire, toutes choses égales par ailleurs, il faudra 81 ans dans le monde pour combler complètement ce handicap”, explique le WEF dans un communiqué. “Le monde aurait tout intérêt à accélérer ce processus, ne serait ce que pour des considérations économiques (...) Atteindre l'égalité entre les sexes est manifestement nécessaire pour des raisons économiques. Seules les économies qui offrent un accès complet à tous leurs talents resteront compétitives et prospéreront”, a estimé le fondateur et dirigeant du WEF, Klaus Schwab. L'étude du WEF, qui couvre 142 pays, montre en revanche que les inégalités entre les femmes et les hommes ont très nettement reculé dans les secteurs de la santé et de l'éducation. Outre le monde du travail, les inégalités en matière

de participation à la vie politique restent très importantes. Les femmes comptent pour seulement 21 % des décideurs politiques dans le monde, note ainsi le rapport. Mais même dans ce secteur à la traine, des progrès sensibles ont été réalisés ces dernières années. “Dans le cas de la politique, globalement dans le monde, il y a maintenant 26 % de parlementaires femmes en plus et 50 % de femmes ministres en plus par rapport à il y a neuf ans”, précise le WEF. Dans le classement des pays les plus égalitaires sur tous les plans, on retrouve en tête, sans surprise, les cinq pays du nord de l’Europe avec en première place l’Islande, suivis par le Nicaragua, le Rwanda, l’Irlande, les Philippines et la Belgique. La France se situe à la 16^e place alors que les Etats-Unis se classent au 20^e rang et la Grande-Bretagne au 26^e. Parmi les grands pays émergents, le Brésil occupe la 71^e place, devant la Russie (75^e), la Chine (87^e) et l’Inde (114^e), ajoute le WEF en notant que le Yémen reste en queue de classement.

93. TALENTS FÉMININS TRÈS RECHERCHÉS

Semestriel *Le Monde-Campus*, Novembre 2014 / Par Gaëlle Picut



Par conviction ou poussées par les obligations juridiques, les entreprises commencent à se donner les moyens de féminiser leurs effectifs... à tous les niveaux. Des talents féminins qui décrochent à cause du plafond de verre, d’un manque d’attractivité de l’entreprise ou des spécificités du secteur auprès des jeunes diplômées, la prise de conscience a fait son chemin.

Ce fut le cas pour Bouygues Construction, lorsqu’une étude révéla en 2010 que leurs messages avaient des difficultés à attirer les jeunes femmes. “Nous avons alors lancé une démarche globale intitulée ‘Ambition Mixité’ pour

promouvoir les femmes au niveau du recrutement, de la mobilité interne et de l’accès aux postes à responsabilité”, explique Didier Rabiti, responsable diversité et égalité des chances de l’entreprise.

Les entreprises interviennent sur trois axes. Le premier : la communication. En communiquant dans les écoles pour sensibiliser les jeunes filles, dès le collège, aux métiers auxquels elles ne pensent pas forcément.

Une trentaine de grandes entreprises travaillent avec IMS Entreprendre pour la cité, réseau de 230 entreprises engagées dans des démarches de responsabilité sociale, et son programme “Déployons nos Elles” qui agit en ce sens.

Un travail de fond est mené pour lever les freins culturels. “Nous formons nos managers avec pour ambition de créer un environnement de travail propice à l’épanouissement des femmes, décrit Didier Rabiti. On parlait d’une culture d’entreprise très masculine. Cela prend du temps de lever les freins, mais les choses évoluent”, estime-t-il.

Soutien à la parentalité

Chez Unibail, un important travail est effectué pour déminer en amont les craintes des jeunes femmes. “Elles se posent plein de questions sur ce qu’il leur sera possible en termes de métiers à l’heure de la maternité”, témoigne Armelle Carminati, directrice générale fonctions centrales du groupe Unibail-Rodamco et membre du Conseil supérieur de l’égalité professionnelle. Lorsqu’une candidate va avoir une promotion, on lui fait rencontrer une femme plus expérimentée pour la rassurer.”

Le soutien à la parentalité est également une façon de prendre soin de leurs jeunes salariées et de réduire le décrochage de certaines d’entre elles après leur maternité. Il passe par des entretiens pré et post-congé maternité afin de calmer les craintes de ne pas retrouver son poste au retour du congé maternité, de ne plus être dans le circuit des promotions-augmentations, voire d’être mis à l’écart des missions les plus intéressantes mais



nécessitant des déplacements. Développement du télétravail, crèches d'entreprise sont autant d'initiatives de soutien à la parentalité.

Dans son livre *Choisissez tout* (Lattès), Nathalie Loiseau, directrice de l'ENA depuis 2012, témoigne de son parcours professionnel (brillant) et encourage les jeunes femmes à mener de front carrière et vie familiale. Sensibilisée à l'égalité professionnelle femmes/hommes, elle les incite notamment à être candidates au concours de l'ENA et à faire carrière dans la haute fonction publique. Depuis sa prise de fonction à l'ENA, elle s'est mis en tête de rehausser le nombre d'étudiantes admises. Si les candidates ne sont que 40% -et 30% des admis- depuis des années, c'est que celles-ci s'autocensurent. De nombreuses embûches leur barrent la route. D'une part, l'épreuve orale les pénalise, car les jeunes filles sont moins incitées à prendre la parole durant leur parcours scolaire et se sentent donc moins à l'aise pour s'exprimer publiquement. D'autre part, "la différence d'attentes d'un jury face à un candidat ou à une candidate en raison de biais inconscients ressort régulièrement et a été scientifiquement documentée".



Jury mixte formé au recrutement

Nathalie Loiseau explique ce qu'elle a mis en place pour assurer une plus grande parité à l'ENA : un jury mixte formé au recrutement - "L'objectivation des critères est très importante, aussi bien pour un concours comme l'ENA que pour tout autre entretien auquel peut se présenter un candidat ou une candidate" - et un travail avec les universités et les IEP pour préparer davantage les candidates à l'expression orale.

Un autre ouvrage, *L'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, de Jacqueline Laufer (La Découverte), permet de resituer les enjeux politiques et économiques de la question. L'auteur remarque que "si le principe d'un droit des femmes à l'égalité professionnelle fait désormais l'objet d'un consensus, celui-ci disparaît quand il s'agit d'aborder la mise en œuvre de cette même égalité qui s'inscrit dans des définitions éventuellement concurrentes". D'autant plus que l'Etat ne montre pas l'exemple...

La loi sur la parité



Si le combat n'est pas gagné d'avance, malgré tout "la mobilisation des entreprises a progressé en raison des pressions législatives mais aussi en raison d'une évolution dans la manière d'envisager l'apport de démarches d'égalité professionnelles à l'efficacité des entreprises". Ce qu'illustrent les 43 % de femmes affichés au sein du comité exécutif de Sodexo (38 % pour son conseil d'administration), les conseils d'administration des sociétés de l'indice boursier SBF120 en revanche comportant en moyenne 29,1 % de femmes (une proportion qui tombe à 12,3 % pour les comités exécutifs), selon le palmarès publié

le 10 octobre par le secrétariat d'État chargé des droits des femmes.

Alors que la loi sur la parité prévoit que les sociétés cotées doivent avoir, dans leur conseil d'administration ou de surveillance, au moins 40 % de femmes administratrices... d'ici à janvier 2017. Ce qui laisse encore un peu de temps.



Le deuxième axe se situe au niveau du recrutement. Il consiste à créer des équipes mixtes avec les campus managers, chargés des relations écoles-entreprises et présents sur les forums emploi, et les responsables du recrutement des jeunes diplômés. Chez Unibail, lors du processus de recrutement, les candidates rencontrent une femme un peu plus âgée qu'elles à qui elles peuvent poser toutes les questions qu'elles souhaitent.

Bouygues Construction organise aussi chaque année Women at Work, une journée où des femmes de l'entreprise témoignent de leurs parcours. "Nous souhaitons leur montrer que faire carrière chez nous est possible", explique Benoît Forest, responsable relations écoles, marque employeur et recrutement de Bouygues Construction.

Des réseaux de femmes

Enfin, le troisième axe consiste à multiplier les témoignages de femmes, à faire évoluer les messages sur le site carrière et à développer les réseaux.

Certaines entreprises ont ainsi créé des réseaux de femmes depuis plus de dix ans déjà, comme chez Accenture, où Armelle Carminati, qui y était vice-présidente Engagement et Diversité d'Accenture France en 2004, avait lancé "Accent sur elles" "pour éviter que les femmes ne s'évaporent au fil des niveaux hiérarchiques".

D'autres s'y sont mis plus récemment, comme Bouygues construction, avec le lancement de Welink, en juin 2013. "Lorsque nous avons interviewé des femmes ayant quitté le groupe, certaines avaient évoqué leur isolement, explique M. Rabiti. Cet espace de liberté de parole a un effet très bénéfique et les propositions de Welink contribuent à notre politique de mixité." Les résultats commencent à se faire sentir. Depuis deux ans, la part de femmes cadres de premier niveau augmente (31 % fin 2013, contre 28 % fin 2010).

"Les entreprises moyennes et grandes ont acquis une maturité sur ces questions d'attractivité et de fidélisation et partagent volontiers leurs bonnes pratiques. En revanche, la mixité des métiers reste une préoccupation", conclut Armelle Carminati.



10. PERSONNES ET MÉTIERS DE L'EXPOSITION



CHERCHEUSE

SOUROUR MANSOUR

“J’ai toujours été très curieuse. Un jour, je suis tombée sur un article qui parlait de la génétique. Je me souviens encore du titre : ‘Sommes-nous orientés par nos gènes’. Au lycée, j’adorais la biologie. J’étais une élève moyenne. Ce n’est qu’à la fac que j’ai pris la décision d’aller plus loin en génétique, puis en psychiatrie génétique.” Sourour Mansour suit ses études en Tunisie, son pays d’origine et vient en France pour passer sa thèse.

A l’Inserm (Institut national de la santé et de la recherche médicale) depuis trois ans, elle travaille à identifier les modifications dans l’ADN de personnes souffrant d’un trouble bipolaire. “Je cherche à définir ces changements et à savoir, dans quelles mesures ils peuvent être responsables de cette maladie.

Grâce à cela, il sera possible de connaître les dysfonctionnements à l’origine des troubles bipolaires et, ainsi, de développer des traitements.”

En 2013, Sourour Mansour obtient la “Bourse L’Oréal-Unesco pour les femmes et la science”. Cette récompense a pour but de promouvoir les femmes en science et de les encourager à poursuivre leur carrière scientifique. “Cela m’a offert davantage de visibilité. J’ai été invitée à participer à des conférences. Et surtout, cela me donne une plus grande liberté d’action après ma thèse.”



EN CHIFFRES



27 % des chercheur-e-s sont des femmes.

EN 2 MOTS

Observer des phénomènes, formuler des hypothèses, trouver de nouvelles voies à explorer... La vie de chercheur-euse est une quête permanente. Un métier passion pour des scientifiques de haut vol. Grâce à ces études, des traitements peuvent être créés.

FORMATION

Selon la spécialisation choisie.

Après le BAC (S) :

- . Master
- . Doctorat



ÉTALAGISTE

GRÉGOIRE HERVIER

Étalagiste dans une boutique de décoration, Grégoire Hervier allie créativité et mise en valeur des produits à partir des préconisations du directeur du magasin.

Attiré au départ par la coiffure, Grégoire Hervier s'oriente finalement dans une filière merchandising à Lyon. "Je voulais garder le côté créatif dans mes études." Il apprend l'histoire de l'art, la vente, la création en milieu commercial, la gestion de l'espace et la maîtrise des outils de PAO (Publication assistée par ordinateur). Après avoir obtenu son bac professionnel, Grégoire Hervier prépare aujourd'hui un BTS manager des unités commerciales. "Je fais mon stage dans une petite boutique, ce qui me permet d'avoir des missions variées : accueil des clients, vente,

merchandising, gestion des stocks et des commandes..." Ce qui lui plaît le plus ? Le design de l'espace, le côté showroom et la vente : "Le produit doit être bien présenté pour que le client se sente à l'aise dans le magasin, c'est très important. C'est un vrai défi de faire du 'beau' avec notamment les contraintes techniques, budgétaires et de temps que l'on peut avoir."

Pour être étalagiste, il faut savoir "être partout sans être encombrant. Et surtout, il faut être attentif aux désirs des clients et savoir les traduire en décision d'achat. C'est un équilibre pas forcément évident à trouver. Mais c'est tellement gratifiant de créer une ambiance qui donne envie aux clients."

EN CHIFFRES

A titre d'exemple, dans la classe de Grégoire Hervier, il y a 5 garçons et 23 filles.

EN 2 MOTS

L'étalagiste-décorateur-trice met en scène les produits dans les vitrines et les rayons des magasins ou sur les stands des foires et des expositions. Sa mission : promouvoir des produits, des marques. Ses installations doivent attirer l'attention des passant-e-s, leur donner envie d'entrer et inciter à l'achat.

FORMATION

Jusqu'au BAC :

- . CAP Métiers de l'enseigne et de la signalétique
- . BAC PRO Artisanat et métiers d'art
- . BAC Sciences et technologies du design et des arts appliqués

Après le BAC :

- . BTS Design de communication espace et volume

SOUDEUSE

MARIE-ALEXANDRA LAFONT

Marie-Alexandra Lafont quitte l'école en troisième. À l'âge de 20 ans, elle décide de reprendre ses études et, après une remise à niveau, elle obtient un diplôme de vente. Elle travaille alors dans un magasin d'électroménager, "mais j'avais l'impression d'en avoir fait le tour. Je voulais faire un métier qui me plaît." En septembre 2013, elle se rend à un salon des métiers de l'aéronautique. Là, elle rencontre une personne qui lui présente le métier de soudeur. Après une journée de découverte, Marie-Alexandra Lafont débute une formation de soudure TIG au centre Apave de Montoir-de-Bretagne. "Nous avons tout de suite été considérés comme de futurs professionnels. Nous sommes arrivés avec notre équipement et on nous a demandé de faire des petites soudures." Quatre mois plus tard, elle obtient une licence qui lui donne l'autorisation de réaliser des soudures.

"La soudure TIG est un procédé particulier. Il s'agit d'une torche avec du tungsten au bout. Cela déclenche un arc électrique qui permet de faire des soudures très minutieuses. Mais ce procédé demande pas mal d'expérience. Alors je multiplie les missions via des agences d'intérim. C'est Randstad qui m'a mis le pied à l'étrier. Il faut savoir faire sa place."

Marie-Alexandra Lafont a trouvé aujourd'hui le métier qui lui plaît. "Je me suis rendue compte que j'aimais faire un métier physique. En plus, je ne suis pas ménagée parce que je suis une femme. Il n'est fait aucune différence."

"Nous communiquons beaucoup sur les métiers de l'industrie, car il y a un manque de main d'œuvre certain. Avec mes équipes, nous passons du temps à les faire connaître. Nous allons rencontrer des jeunes dans des missions locales, des maisons de l'emploi, à l'école de la deuxième chance. Aujourd'hui, les mentalités ont vraiment changé. Les industriels ne sont plus freinés par l'embauche d'une femme. Je dirais même que c'est l'inverse. Ils sont demandeurs. Le problème est lié au manque de candidatures. Nous avons même été mettre des flyers dans des crèches, des centres de fitness pour faire connaître nos offres au maximum de femmes."

Virginie Estève-Struillou, Directrice d'agence Randstad pros de l'industrie, Nantes



EN CHIFFRES



24 % des effectifs de la métallurgie sont des femmes.
44 % d'entre elles sont ouvrières
et 14 % ingénieures ou cadres.

EN 2 MOTS

Le travail de soudeur-euse est d'assembler par fusion des pièces métalliques grâce à différents procédés. Pour cela, le-la soudeur-euse doit maîtriser parfaitement ses outils. Il-elle peut travailler dans de nombreux secteurs de l'industrie.

FORMATION

Jusqu'au BAC :

- . CAP serrurier métallier ; réalisation en chaudronnerie industrielle
- . Bacs pro technicien outilleur, technicien en chaudronnerie industrielle
- . Bac techno STI2D (Sciences et technologies de l'industrie et du développement durable),
- . Mention complémentaire soudage



ASSISTANT ADMINISTRATIF

CLÉMENT THÉLAMON

Après un Bac S suivi d'un DUT de gestion et d'une licence de commerce, Clément Thélamon se lance dans une nouvelle formation pour devenir négociateur immobilier. "Après tout ça, j'ai créé une entreprise de vente d'équipements de chauffage et de climatisation. Cela pouvait être des pompes à chaleur par exemple..." À la suite de cette aventure qui dura deux ans, Clément Thélamon entre chez Savelys - GDF Suez, comme assistant administratif.

"Je m'occupe de la gestion du planning des techniciens, de la facturation, de rappeler les clients après leur avoir envoyé un devis, de gérer les contrats d'entretien de chaudières..." Un métier aux multiples casquettes où le contact client est essentiel.

"Il ne faut pas avoir peur du téléphone. On y passe pas mal de temps dans une journée, d'autant plus quand on fait du dépannage de chaudières. Le service après-vente peut être un peu délicat... Personnellement, je n'hésite pas à me mettre à la place du client. Ça aide dans les échanges."

Patience, organisation, sens de l'écoute sont quelques-unes des qualités d'un-e assistant-e administratif-ve.

"C'est un métier dans lequel je me sens vraiment bien d'autant plus que j'ai la chance de travailler dans un secteur tout le temps en mouvement, avec de nouveaux produits liés notamment aux énergies renouvelables, aux nouvelles réglementations... Ce n'est pas routinier."

EN CHIFFRES



97,6 % des assistant-e-s administratifs-ves
sont des femmes.

76,9 % des employé-e-s administratifs-ves
d'entreprise sont des femmes.

95,6 % des secrétaires de direction
sont des femmes.

EN 2 MOTS

L'assistant-e administratif-ve est le bras droit du dirigeant-e de l'entreprise, d'un-e chef-fe de service... Gestion des plannings, préparation des réunions, rédaction des courriers, accueil des clients... l'assistant-e administratif-ve doit savoir être polyvalent-e.

FORMATION

Jusqu'au BAC :

- . BAC PRO Gestion-administration
- . BAC Sciences et technologies du management et de la gestion

Après le BAC :

- . BTS Assistant-e de gestion de PME-PMI
- ou Assistant-e de manager

VIGNERONNE

SYLVIA TESTE

Sylvia Teste est fille de viticulteur. "J'ai été vite attirée par les vignes, mais surtout par le vin. Je voulais aller jusqu'à la vinification, ce que ne fait pas mon père." Elle obtient un bac scientifique puis un BTS viticulture-oenologie, en Bourgogne, avant de se spécialiser en œnologie grâce à une formation de deux ans. "Je me suis orientée dès la seconde. Je savais précisément ce que je voulais faire." Ses études terminées, Sylvia Teste participe à des vendanges en Australie et à Bordeaux. "L'avantage d'avoir deux hémisphères."

C'est en septembre 2010 qu'elle rentre chez elle, en Drôme provençale et commence son aventure. Elle achète des terres, en loue d'autres, plante des vignes, s'équipe en matériels lors de ventes aux enchères... les vignes de Sylvia Teste se trouvent dans une aire IGP (Indication géographique protégée) ce qui lui offre plus de libertés et lui permet de "planter les cépages que je voulais, car je fais avant tout le vin qui me plaît. Celui que j'aimerais boire. Par contre, ce sont des cépages moins connus." Pour ses cuvées, elle choisit des noms féminins. Naiade, Égéria, Amazone, Carmen... En plus d'une logique marketing, "c'était un pied de nez à ce qu'on me disait au début. On voulait me coller une étiquette de 'vin de femme'."

Etre vigneron-ne implique également de gérer la commercialisation du vin. "En ce moment, j'essaie d'être de plus en plus présente dans les salons. Il faut que l'on se fasse connaître au plus grand nombre. Je fais aussi partie d'une association de femmes vigneronnes. Nous montons des opérations ensemble. C'est un autre moyen de promouvoir mon vin et il est toujours plus facile de se développer à plusieurs."

Sylvia Teste est une passionnée. "C'est un projet de vie, d'autant plus que je ne compte pas m'arrêter là. Je continue d'acheter des terres pour cultiver encore plus de vignes."



EN CHIFFRES



23 % des maraîcher-ère-s, viticulteur-trice-s et des jardinier-ère-s sont des femmes.

EN 2 MOTS

Le-la vigneron-ne est souvent quelqu'un de passionné par ce métier. Travaillant aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur, il-elle cultive la vigne, récolte le raisin, élabore les crus puis vend ses vins.

FORMATION

Jusqu'au BAC :
 . CAPA vigne et vin
 . Bac pro conduite et gestion de l'exploitation agricole (option vigne et vin)
 BAC + 2
 BTS viticulture-oenologie



ASSISTANT SOCIAL

ADRIEN LEVERRIER

“Je cherchais un métier où je pouvais me sentir utile. Quand j’ai commencé à me renseigner, en terminale, j’ai été tout de suite intéressé par le métier d’assistant social.” Après un bac ES, Adrien Leverrier suit une année de préparation au concours. “J’ai été reçu dans plusieurs villes, dont Toulouse, où je vivais à l’époque. Je suis donc entré à l’Institut régional de formation sanitaire et sociale (IRFSS) de la Croix-Rouge, pour une formation de 3 ans.”

Adrien Leverrier débute dans un centre d’hébergement d’urgence, pour les personnes sans domicile fixe, avant d’intégrer la Caisse d’allocation familiale (CAF) en 2013. “Nous accompagnons les familles allocataires dans des domaines bien définis. Cela peut être lorsqu’il y a un impayé de loyers ou une

assignation au Tribunal, dans le cadre d’une séparation de couple, de l’entrée au collège d’un enfant, mais aussi lors du décès d’un enfant ou d’un parent. Je travaille également avec les bénéficiaires du RSA majoré, c’est-à-dire une femme seule avec un enfant de moins de 3 ans.” Adrien Leverrier gère 39 familles, “ce qui me permet de les connaître vraiment et de les suivre correctement. D’ailleurs, je ne trouve pas que le terme ‘assistant’ convienne, car nous sommes là pour accompagner les familles et non pas les assister. Pour les faire cheminer, afin d’améliorer leur situation, en tenant compte de leurs besoins et de leurs problématiques. J’estime avoir réussi mon travail quand les familles sont devenues autonomes, qu’elles n’ont plus besoin de nous.”

Pour Adrien Leverrier : “Plus de mixité ne peut être que positif. Il est important qu’il y ait des hommes, car nous travaillons notamment avec beaucoup de femmes victimes de violences. Je pense qu’avoir un homme en face d’elles peut les aider à se reconstruire.”

EN CHIFFRES



72,8 % des professionnel-le-s de l’action sociale et de l’orientation sont des femmes.

EN 2 MOTS

L’assistant-e social-e accompagne les personnes ou les familles en difficultés économiques, sociales ou psychologiques. Il-elle définit avec elles les mesures à mettre en œuvre pour améliorer leur situation.

FORMATION

Diplôme d’État d’assistant de service social (DEASS) dans une école publique ou privée agréée. Certains établissements proposent une formation préparatoire aux épreuves de sélection. Les études se déroulent en alternance.

AJUSTEUSE MONTEUSE CELLULES

VALÉRIE DUBOIS

Dans sa vie professionnelle, Valérie Dubois a appris à être polyvalente. "J'ai passé un CAP cartonnier formiste. C'est un savoir-faire très spécifique qui permet de fabriquer des boîtes de parfum par exemple. Puis j'ai été notamment chargée du contrôle qualité dans l'industrie pharmaceutique, préparatrice de commandes... J'ai travaillé dans plein de secteurs différents."

Aujourd'hui, Valérie Dubois suit une formation d'ajusteuse monteuse cellules qui débouchera sur un Certificat de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM). "C'est au salon de l'aéronautique du Bourget que j'ai rencontré des personnes de Randstad. J'étais venue déposer des CV. Elles m'ont ensuite contactée pour savoir si j'étais intéressée par une formation de monteuse ajusteuse cellules. J'ai dit 'oui', sans vraiment savoir. J'ai toujours appris sur le tas et le changement ne me fait pas peur. Au contraire, je n'aime pas quand ça stagne." S'ensuit une série de tests et d'entretiens. "Huit personnes ont été sélectionnées. Je suis la seule femme d'ailleurs." Dans cette formation, Valérie Dubois est suivie par un tuteur de la société AAA, à Argenteuil, qui l'embauchera par la suite. "Cette entreprise fait des morceaux pour les avions Falcon et Rafales de Dassault."



Etre monteur-euse ajusteur-euse cellules signifie de "savoir monter et ajuster une pièce au centième de millimètre près. Il faut être extrêmement précise et rigoureuse. En ce moment, j'apprends à réaliser un tronçon d'avion, à assembler les différentes pièces, à faire les bons gestes, car on ne peut pas prendre le risque de les abîmer en les manipulant."

EN CHIFFRES



24 % des effectifs de la métallurgie sont des femmes.
44 % d'entre elles sont ouvrières et 14 % ingénieures ou cadres.

EN 2 MOTS

L'ajusteur-euse-monteur-euse adapte les pièces d'un système mécanique, puis les assemble selon les plans du produit. Quand l'équipement est monté, il-elle en contrôle le bon fonctionnement par une série de tests et d'essais. Il-elle exerce dans la construction aéronautique, navale ou ferroviaire.

FORMATION

Jusqu'au BAC :
 . CAP Conducteur d'installations de production
 . BAC PRO Construction des carrosseries ou Maintenance des équipements industriels ou Réparation des carrosseries ou Technicien-ne d'usinage...



PROFESSEUR DOCUMENTALISTE

BENJAMIN MARTIN

Après un bac Scientifique, Benjamin Martin suit deux années de droit à l'université de Toulouse, avant de débiter une Licence en Information et Communication et enfin un Master en Ingénierie Documentaire et Edition. "J'ai toujours été fasciné par l'univers des livres... mais c'est lorsque j'ai travaillé dans une bibliothèque pénitentiaire que j'ai eu un vrai déclic : je voulais avant tout travailler au service du public". Il passe alors un Master en Sciences de l'Education à l'IUFM de Paris.

Benjamin Martin est professeur-documentaliste depuis quatre ans et enseigne aujourd'hui au lycée d'État Jean Zay. "C'est un établissement particulier, car il s'agit d'un internat d'excellence, qui accueille et accompagne

principalement des étudiants boursiers qui accèdent aux classes préparatoires des grandes écoles des lycées parisiens de renom." Dans ce lycée, les professeur-e-s sont recruté-e-s selon leur profil comme le ferait une entreprise privée. Benjamin Martin est embauché avec un projet professionnel spécifique : créer un Centre de connaissances et de culture. "Plus qu'un CDI, c'est un espace au cœur de l'établissement où les étudiants viennent tant pour travailler que pour se retrouver et se détendre. Nous nous chargeons aussi d'être un centre d'expérimentation pédagogique, prêtant des tablettes, des liseuses et des ordinateurs portables. Nous proposons également à nos étudiants de s'inscrire à de nombreuses sorties culturelles : des expositions, du théâtre, ou encore des opéras..." "J'aime le contact humain avec les élèves, et en tant que professeur documentaliste, nous pouvons avoir une relation vraiment privilégiée."

A l'avenir Benjamin Martin se voit renouveler une expérience à l'étranger. "J'ai déjà travaillé au Sénégal comme archiviste. Je partirais bien de nouveau à l'étranger, dans un lycée français en Chine."

EN CHIFFRES



88 % des professeur-e-s documentalistes sont des femmes.

EN 2 MOTS

Le-la professeur-e-documentaliste travaille dans le CDI (Centre de documentation et d'information) d'un collège ou d'un lycée. Il-elle accompagne les élèves pour les rendre autonomes dans leur accès aux savoirs.

FORMATION

Pour devenir professeur-documentaliste, il faut être titulaire du CAPES (certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré) de documentation. Pour cela, il faut obtenir une licence puis être inscrit en M1 MEEF métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation de second degré et réussir le CAPES. Une fois le concours réussi, les professeurs stagiaires suivent une formation en alternance en deuxième année de master qui se déroule à temps partiel dans un établissement.

BOULANGÈRES

CAMILLE ROSSO & FLORENTINE BACHELET

La boulangerie Basso est née de la volonté de deux amies, qui avaient fait une école d'ingénieur-e-s en agroalimentaire. L'une, Florentine Bachelet, voulait créer sa société et plus précisément une boulangerie et l'autre, Camille Rosso a toujours adoré le pain. "J'avais fait mon stage de troisième dans une boulangerie."

À 27 ans, elles décident de passer un CAP boulangerie en reconversion pour adultes. "Nous avons eu trois mois intensifs de cours, suivis de trois mois de stages. Ensuite, avec Florentine, nous avons continué de faire des stages afin d'occuper tous les postes d'une boulangerie." En même temps, Camille Rosso et Florentine Bachelet partent à la quête d'une boulangerie. "Nous avons eu un coup de cœur pour celle où nous sommes aujourd'hui. Son côté ancien notamment, car la boulangerie doit s'inscrire dans la tradition."

Commencent alors les recrutements. "Ce n'était pas facile. À la fin d'un entretien, une personne nous a demandé à voir 'le' patron. C'était un peu compliqué d'être une femme au début... Pendant les stages, on avait tendance à nous ménager. En fait, j'ai toujours eu l'impression de devoir faire davantage mes preuves, mais comme nous étions passionnées, ça n'a jamais posé de problème."

Camille Rosso et Florentine Bachelet développent des produits 100 % faits maison mêlant tradition et innovation. "On vient de la recherche et développement. Ceci n'y est pas étranger." Elles créent par exemple des pains en fonction des saisons. Butternut et carottes pour l'hiver ou encore framboise pour l'été. "Nous travaillons de plus en plus le côté traiteur avec des sandwiches surprises chaque jour. Ils sont assez étonnants. Par exemple, nous avons proposé des sandwiches à la banane et au jambon. Surprenant et délicieux."

"Même si l'image du boulanger qui commence au milieu de la nuit a disparu grâce notamment aux nouvelles technologies, il ne faut pas compter ses heures. La boulangerie est ouverte de 7 h à 20 h 30." Un métier passion !



EN CHIFFRES



18 % des boucher-ère-s,
charcutier-ère-s, boulanger-ère-s
sont des femmes.

EN 2 MOTS

Baguettes, flûtes, couronnes, brioches, croissants... Le-la boulanger-ère fabrique et vend une grande variété de pains et de viennoiseries. Il-elle doit savoir s'adapter à sa clientèle en proposant régulièrement de nouveaux produits. Artisan-e, il-elle est également chef-fe d'entreprise.

FORMATION

Le CAP boulanger est le diplôme de référence dans la profession, mais il n'est pas le seul.

Jusqu'au BAC :

- . CAP boulanger-ère
- . Bac pro boulanger-ère-pâtissier-ère
- . Brevet professionnel boulanger-ère



ORTHOPHONISTE

OLIVIER GILARDI

“C’est à la suite d’une rencontre avec une dame passionnée que j’ai voulu devenir orthophoniste. Elle était pleine de vitalité et d’énergie. C’est ce qui m’a donné envie de tenter le concours. Je l’ai loupé la première fois et réussi après. Il faut dire qu’entre-temps j’avais suivi un DEUG sciences du langage et fait une école préparatoire au concours. On travaille la grammaire, le français, l’orthographe, entre autres.”

Olivier Gilardi travaille maintenant dans son propre cabinet. “Le champ de compétences et d’activités d’un orthophoniste est souvent méconnu alors qu’il est très large, car il concerne tout ce qui est lié aux difficultés de langage.” Olivier Gilardi a la particularité de travailler autour de la voix. “Cela peut être à la

suite d’une pathologie ou d’un accident neurologique, pour récupérer ce qui a été lésé, ou tout simplement pour des personnes qui utilisent beaucoup leur voix. Les chanteurs, les avocats... Pour les adultes, je développe notamment une thérapie autour de la musique.”

Il travaille également avec les enfants pour des problèmes liés à la lecture et à l’écriture ou encore à la dyscalculie. “Par exemple, pour les tous petits, il peut s’agir de retards de paroles ou de langage. Je vais utiliser des jeux pour travailler sur des sons et les aider ainsi à structurer une phrase. Pour les enfants, cela doit toujours être ludique.”

Ce qu’il aime dans son métier ? “C’est hyper vivant, car on doit s’adapter à chaque patient. Je ne m’ennuie pas une seconde. C’est le plus beau métier du monde, tout simplement.”

EN CHIFFRES



96,3 % des orthophonistes sont des femmes.

EN 2 MOTS

L’orthophoniste corrige les troubles de la parole et du langage chez les enfants et les adultes. Il-elle développe des programmes de rééducation adaptés à chacun-e de ses patient-e-s.

FORMATION

Après le BAC (BAC + 5) :

- . Concours d’accès à une école d’orthophonie
- . Certificat de capacité d’orthophoniste

CONDUCTRICE ROUTIÈRE

ISABELLE BUFFET

Le métier d'Isabelle Buffet est de parcourir l'Europe au volant de véhicules poids-lourds ou super-lourds. "Ce sont de gros camions, qui peuvent peser jusqu'à 44 tonnes et faire 16 mètres de long."

C'est en tant qu'assistante de direction qu'elle entre chez le transporteur Gefco, avant de devenir cheffe de groupe service achats. "Le bureau ne me convenait pas. Je voulais être sur le terrain. J'ai donc passé les différents permis, C et EC et j'ai commencé par conduire des camions électriques de dix tonnes."

Isabelle Buffet a notamment été la première femme à conduire ce type de véhicules. "Au sein de Gefco, il y a différents types de transports. Personnellement, je travaille dans les 'transports spéciaux'. Je conduis un camion blanc, sans logo dessus." Des transports qui doivent passer inaperçus et confidentiels. "Je peux avoir dans mon camion des vieilles voitures de collection, des prototypes, des 'concept car'... C'est une grande responsabilité,

car ce ne sont pas n'importe quelles voitures ! Demain, j'en emmène une sur un circuit en Angleterre. Cela peut être aussi pour des tournages de pubs ou de films, des salons... Chaque voyage est différent !" Son transport le plus marquant ? "Je suis allée chercher une voiture dans la Creuse pour l'emmener dans le Sud de l'Espagne pour une publicité. C'était vraiment passionnant, car j'ai pu rencontrer les designers, les mécaniciens..." Pays-Bas, Italie, Angleterre et Norvège sont quelques-unes des destinations d'Isabelle Buffet. "Le plus loin que je sois allée, c'est en Turquie."

Avant de partir, Isabelle Buffet prépare son voyage. "Je calcule les distances et m'assure d'avoir les papiers nécessaires pour les frontières. Je regarde aussi où je vais m'arrêter le soir..." Un métier solitaire ? "Il ne faut pas croire que l'on est toute seule. Au contraire, il y a une grande solidarité entre routiers et, dans l'entreprise, nous avons recréé une vie de famille entre collègues."



“ Isabelle est 'un' conducteur comme les autres. Nous n'avons pas cherché à adapter son poste. Elle dispose du même équipement que les 29 autres conducteurs. Dans les 'transports spéciaux', il y aura toujours besoin de monde. C'est un domaine particulier où se tissent des relations très personnalisées avec nos clients.”

Olivier Vaillant, Responsable de l'agence Gefco transports spéciaux

EN CHIFFRES



10,5 % des conducteur-trice-s de véhicules sont des femmes.

EN 2 MOTS

Le-la conducteur-trice routier-ère est chargé-e de livrer des marchandises à bon port et à temps. Que ce soit en France ou à l'étranger, au volant d'une camionnette ou d'un poids-lourds, il-elle est également en contact direct avec les clients.

FORMATION

Jusqu'au BAC :

- . CAP Conducteur-trice livreur-euse de marchandises / Conducteur-trice routier marchandises / Conducteur-trice du transport routier de marchandises sur porteur / Conducteur-trice du transport routier de marchandises sur tous véhicules (ou véhicules articulés) / Conducteur-trice livreur-se sur véhicule utilitaire léger
- . Bac pro Conducteur-trice transport routier marchandises



MAQUILLEUR

DAVID BARRAL

“Maquilleur ? Ce n’était pas du tout un métier que j’avais envisagé”, commence David Barral. “J’ai toujours aimé le dessin, l’image. Alors, logiquement, j’ai été dans une école de graphisme après mon bac littéraire. J’y suis resté trois ans.” A la sortie, David Barral se met à rechercher un emploi. “Un an plus tard, je n’avais rien trouvé dans ce que je voulais faire. C’est alors qu’on m’a proposé de rencontrer une conseillère d’orientation psychologue.” Après une série de tests, le verdict tombe : “le maquillage professionnel faisait partie des métiers qui ressortaient vraiment. Ça ne m’était jamais venu à l’idée avant, mais j’ai eu envie d’essayer. Pourquoi pas après tout...” David Barral suit plusieurs formations de courte durée, pour voir plus précisément ce qu’implique ce métier. “Ça m’a plu tout de suite.

Ce n’était pas si éloigné du graphisme. Il y a les mêmes notions de formes, d’harmonie, d’utilisation des couleurs...” Pour continuer de se perfectionner, il entame une formation de six mois à l’académie Make up for ever, à Paris puis une de prothésiste onguulaire.

“Aujourd’hui, je suis maquilleur free-lance. Je navigue entre Rennes, où j’habite, et Paris.” David Barral a terminé ses études il y a juste quelques mois. “J’adore mon métier. Je ne m’ennuie jamais. Quand je suis à Rennes, je travaille surtout avec des particuliers. Je peux aller chez une femme qui a tout simplement envie de se faire maquiller ce jour-là, ou pour un mariage, une danseuse avant son spectacle...” A Paris, le rythme est différent : “Je me consacre davantage aux shootings de mode. J’aime beaucoup l’ambiance qu’il y a sur les plateaux. Mais, pour pouvoir entrer dans ce milieu fermé, il ne faut pas compter les heures et montrer ce que l’on vaut. Franchement, il faut le vouloir !” Une motivation sans faille dont fait preuve David Barral. “Je suis très heureux de pouvoir vivre de mon métier. J’aime faire en sorte que les femmes se sentent belles. Pour certaines, c’est aussi ma façon de les aider à se sentir mieux.”

EN CHIFFRES



87,7 % des coiffeur-euse-s et esthéticien-ne-s sont des femmes.

EN 2 MOTS

Le-la maquilleur-euse peut travailler dans plusieurs domaines : en studio ou backstage, sur un plateau de télé ou de cinéma, dans les loges d’un spectacle ou pour un-e client-e... Il-elle doit pouvoir adapter son style selon la demande.

FORMATION

Il n’existe pas de diplôme spécifique. Préparer une formation en esthétisme peut être une bonne base avant d’intégrer une école de maquillage.

Jusqu’au BAC :

- . CAP esthétique-cosmétique-parfumerie
- . BP esthétique-cosmétique-parfumerie
- . Bac pro esthétique-cosmétique-parfumerie

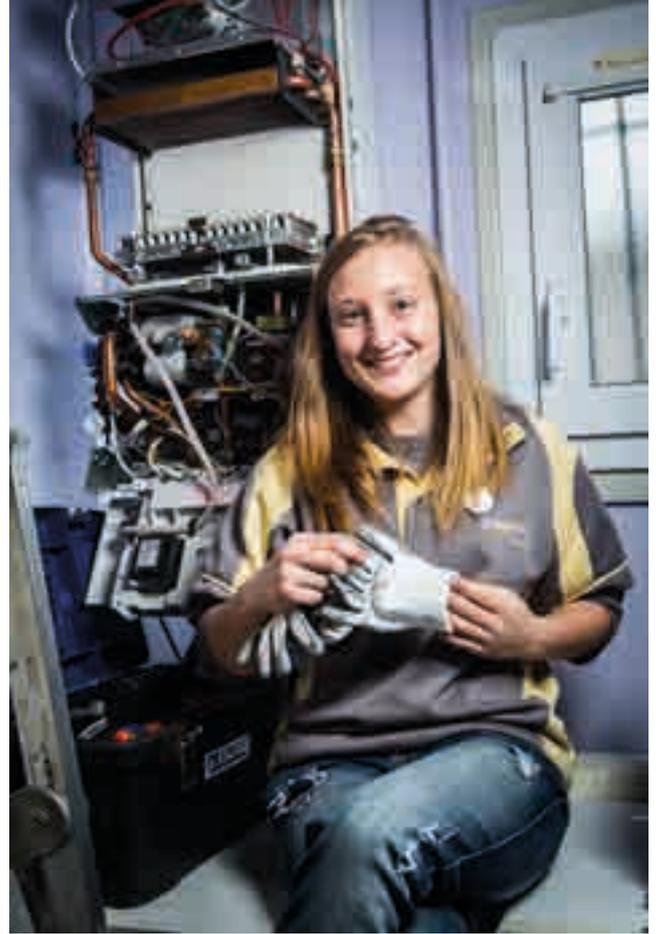
Après le BAC :

- . BTS esthétique-cosmétique.

TECHNICIENNE DE MAINTENANCE EN CHAUFFAGE

MARINE SCHMITTER

“Je ne connaissais pas ce métier avant de visiter une école des Compagnons du devoir. J’avais vu une pub pour une journée portes-ouvertes. J’y suis allée par curiosité. Et là, j’ai vraiment flashé sur le métier de plombier-chauffagiste. Je voulais être avec ceux que je voyais travailler, faire comme eux. Avant cette visite, je ne savais même pas que ces études existaient.” Marine Schmitter débute alors une formation de trois ans qui aboutira à un bac professionnel de technicien-ne en installation des systèmes énergétiques et climatiques. “Pendant que je préparais mon bac, j’ai travaillé chez un dépanneur de chaudières. Ça n’a pas été facile de trouver quelqu’un qui me fasse confiance. Les anciennes générations n’osent pas vraiment accueillir une femme, mais cela change.”



Après ses études, Marine Schmitter est embauchée par Savelys - GDF Suez, une société qui réalise des dépannages et des entretiens de chaudières. “Je préfère vraiment faire du dépannage. On doit réfléchir davantage plutôt que d’assembler ‘bêtement’ des tuyaux. Chaque panne est différente. J’aime que tout ne soit pas écrit.” Marine Schmitter intervient chez des particuliers, mais aussi pour des bailleurs sociaux, dans des petits immeubles. Là, elle réalise en même temps des contrôles électriques, pour lesquels elle a suivi une formation.

Originaire de Lens, Marine Schmitter travaille depuis trois ans chez Savelys. “Les gens sont souvent surpris de voir une femme derrière la porte. Et après, ils m’identifient plus facilement. Au final, c’est devenu un avantage !”

EN CHIFFRES



8,9 % des technicien-ne-s et agent-e-s de maîtrise de la maintenance sont des femmes.

EN 2 MOTS

Le métier de technicien-ne de maintenance en chauffage comprend la mise en service et le dépannage d’installations de chauffage d’une maison ou de petits collectifs. Il-elle réalise également les contrôles de sécurité, de performances et de qualité des rejets dans l’environnement.

FORMATION

Jusqu’au BAC :

- . CAP ou BEP Mécanique, électricité ou électrotechnique,
- . BAC PRO Technicien-ne en installation des systèmes énergétiques et climatiques.

Après le BAC :

- . BTS ou DUT en énergétique, chauffage, génie thermique, génie climatique.



SAGE-FEMME

JOHAN RAZAFIMANDIMBY

Avant de passer le concours à la fin de la première année de médecine, Johan Razafimandimby n'avait pas une idée précise de la spécialisation qu'il allait choisir. "Je savais juste que je voulais travailler dans le milieu médical. J'ai dit 'oui' tout de suite quand on m'a proposé d'entrer dans une école de sages-femmes, car en plus, les places sont limitées. Cela dépend de notre classement au concours." Pendant les quatre ans de sa formation, Johan Razafimandimby suit des cours théoriques et pratiques, notamment au Centre hospitalier Sud Francilien, où il sera embauché en 2013. "Ce que j'ai tout de suite aimé, c'est qu'en général, on ne s'occupe pas de personnes malades. On partage un événement heureux avec nos patientes." Son moment préféré ? "Quand je sors de la salle d'accouchement en laissant les

parents avec leur bébé. C'est magique."

Le travail de sage-femme a un champ d'activités très large. "Bien sûr, nous accompagnons les femmes lors des accouchements. Il y a près de 5000 naissances au Centre hospitalier. Mais, une grande partie de notre travail est liée à la suite de l'accouchement. Je passe beaucoup de temps à aider les nouvelles mamans à allaiter par exemple. Je réalise également la surveillance clinique, organise des réunions d'informations pour les jeunes parents... J'ai des collègues qui font aussi des consultations prénatales." Les sages-femmes s'occupent également de surveiller les grossesses à risques.

Un métier de femme ? "C'est un cliché qui tend de plus en plus à disparaître. Ce n'est pas parce que l'on est un homme que l'on ne peut pas le faire. C'est comme pour tout, il suffit d'être motivé."

“Nous avons trois hommes parmi les 80 sages-femmes. Ils sont tous arrivés la même année après avoir fait un stage dans notre service. Il n'y a aucune réticence à embaucher des hommes, mais nous ne recevons pas de candidatures.”

Marianne Lose, Cadre supérieur sage-femme, Centre hospitalier Sud Francilien

EN CHIFFRES



99 % des sages-femmes sont des femmes.

87,7 % des sages-femmes et des infirmier-ère-s sont des femmes.

EN 2 MOTS

La-le sage-femme (ou maïeuticien-ne) est surtout connu-e pour réaliser les accouchements. Mais son rôle va au-delà : il-elle intervient avant la naissance pour assurer le suivi de la grossesse et après pour surveiller la mère et le nouveau-né pendant quelques jours.

FORMATION

Cinq années d'études sont nécessaires pour devenir sage-femme : un an à l'université puis 4 ans dans l'une des 38 écoles de sages-femmes agréées par les régions. La formation débute par la PACES (première année commune aux études de santé) accessible après le bac (S de préférence). La PACES se termine par un concours au nombre de places restreint (20 % d'admis).

A l'issue de ces cinq années, les étudiants doivent également soutenir leur mémoire pour obtenir le Diplôme d'État de sage-femme.

TECHNICIENNE DE MAINTENANCE INFORMATIQUE

EVA GONZALEZ BURGA

“J’ai reçu mon premier ordinateur à huit ans. J’ai toujours voulu savoir ce qu’il y avait derrière l’écran. Mon oncle et mon père travaillaient dans l’informatique aussi.” C’est donc naturellement qu’Eva Gonzalez Burga s’oriente vers un bac professionnel systèmes électroniques numériques. Deux stages, dont un dans une société travaillant à l’Elysée, viennent la conforter dans son choix. Elle débute alors un BTS services informatiques aux organisations. Une formation en alternance qu’elle suit actuellement dans un centre de formation de Randsstad.



“Je suis détachée au ministère du développement durable. L’entreprise chez qui je fais mon stage réalise la ‘maintenance utilisateur’. Dans les grandes lignes, on s’occupe de la maintenance du parc informatique, du réseau et des serveurs. Cela peut être par exemple un simple problème avec un ordinateur, la création d’un serveur spécifique...”

Eva Gonzalez Burga passera son BTS à l’été 2015. Son job idéal : “Rester dans l’administration réseau et système, avant tout. Et continuer d’être détachée dans des entreprises. Ça permet de découvrir d’autres choses à chaque fois.”

EN CHIFFRES



- 11,7 % des technicien-ne-s de l’informatique et des télécom sont des femmes.
- 20,3 % des ingénieur-e-s de l’informatique et des télécom sont des femmes.

EN 2 MOTS

Installer, gérer, dépanner les équipements informatiques d’une entreprise, configurer son serveur et son réseau sont les missions d’un-e technicien-ne de maintenance informatique. Il-elle veille au bon fonctionnement des matériels et logiciels.

FORMATION

- Jusqu’au BAC :
 - . BAC pro SEN (Systèmes électroniques numériques)
- Après le BAC :
 - . BTS Informatique et réseaux pour l’industrie et les services techniques / Services informatiques aux organisations / Systèmes électroniques
 - . DUT Informatique / Réseaux et télécommunications / Génie électrique et informatique industrielle
 - . DEUST assistant micro réseaux et logiciels



ENSEIGNANTE-CHERCHEUSE

ULRIKE MAYRHOFER

C'est après avoir passé son baccalauréat qu'Ulrike Mayrhofer quitte l'Autriche pour poursuivre ses études à l'international. Elle se tourne naturellement vers la France, pays dont elle maîtrise parfaitement la langue et commence alors des études en sciences de gestion à l'EM Strasbourg, Université de Strasbourg. Son diplôme en poche, Ulrike Mayrhofer décide d'entreprendre un master de recherche en sciences de gestion, ce qui lui permet de préparer une thèse et de découvrir le métier d'enseignante. "Ce n'était pas une vocation. J'ai toujours été très intéressée par la dimension internationale, le management et le marketing. C'est pendant ma thèse que j'ai commencé à être en contact avec les élèves et ça m'a tout de suite plu." La thèse est le passeport d'entrée pour être maître de conférences à l'université.

En 2000, elle est nommée maître de conférences et, en 2005, elle réussit le concours de l'agrégation de l'enseignement supérieur et devient ainsi professeure des universités.

En 2007, elle obtient une mutation pour l'IAE Lyon, Université Jean Moulin Lyon 3, où elle enseigne désormais le management international, la stratégie et le marketing international. En parallèle, elle dirige le Centre de Recherche Magellan à l'IAE Lyon, qui comprend 140 chercheurs effectuant des travaux dans différents domaines des sciences de gestion. Ulrike Mayrhofer dit souvent qu'elle a trois métiers : "Je suis enseignante, chercheuse et manager. C'est passionnant, intellectuellement très stimulant. Il faut être curieux, toujours avoir envie d'apprendre."

Un conseil ? "Même si les étudiants pensent le contraire, c'est un métier accessible, à condition d'être passionné par son domaine."

EN CHIFFRES



22 % des professeur-e-s d'université sont des femmes.

EN 2 MOTS

L'enseignant-e-chercheur-se a une double mission au sein d'une université ou d'une grande école : faire progresser la recherche dans sa discipline et transmettre les connaissances qui en sont issues à ses étudiant-e-s.

FORMATION

L'enseignant-chercheur est un doctorant qui prépare une thèse (en 3 ou 4 ans) après un master recherche (bac + 5). Durant cette période, il bénéficie d'une allocation de recherche et peut assurer des cours en tant qu'attaché-e temporaire d'enseignement et de recherche.

ASSISTANT MATERNEL

PIERRE CARBONNIER

C'est avec la naissance de son fils en 2001 que l'idée de devenir assistant maternel à commencer à germer. "Le personnel de la crèche m'avait fait remarquer que j'avais un très bon contact avec les enfants. Ça a été pareil à l'école par la suite." Pour une question d'organisation personnelle, Pierre Carbonnier quitte la Fnac et entre à la mairie de Levallois. "J'ai notamment travaillé à la bibliothèque." En même temps, à 38 ans, il démarre en CAP petite-enfance par correspondance. Après trois mois de stage, "j'ai commencé dans une halte-garderie. C'était délicat de mettre en place des activités, car les enfants n'étaient pas là à plein temps. A l'époque, mon but était de travailler dans une école, mais en me renseignant, je me suis rendu compte que je préférerais consacrer davantage de temps et d'attention aux enfants dont je m'occupais." Pierre Carbonnier obtient alors son agrément de la PMI (Protection maternelle et infantile) pour ouvrir ce qu'il appelle sa "mini-crèche". Actuellement, il s'occupe de trois enfants âgés de sept mois, 18 mois et deux ans qui évoluent dans un espace qui leur est dédié. "C'est leur salle de jeux, leur univers. Au fil des ans, j'ai pu créer et développer une démarche particulière auprès des enfants, basée sur l'écoute et l'apprentissage de l'autonomie." Etre assistant maternel, ce n'est pas seulement se consacrer à amuser les enfants. "Je lis beaucoup sur le développement de l'enfant, sur les dernières découvertes liées à l'apprentissage... pour continuer de me former."



Autre élément important du métier d'assistant-e maternel-le, la gestion. "Je prends aussi les parents par la main pour les démarches administratives qu'ils doivent faire. Il ne faut pas négliger ce point, au contraire."

Et être un "homme assistant maternel" ? "Cela ne m'a jamais gêné et, plus important encore, cela ne pose pas de problème aux parents non plus. Il ne faut pas être freiné par le regard extérieur de la société, mais juste faire ce que l'on a envie."

EN CHIFFRES



99 % des assistant-e-s maternel-le-s sont des femmes.

EN 2 MOTS

L'assistant-e maternel-le s'assure du bien-être des enfants qui lui ont été confiés et veille à leur sécurité. Il-elle développe également des ateliers et des activités pour participer à leur éveil.

FORMATION

- Jusqu'au BAC :
- . CAP petite enfance
- . Diplôme d'état d'auxiliaire de puériculture



CHIRURGIENNE

CHLOÉ DUSSOUR

“Pour être chirurgienne, c’est douze ans d’études dont la moitié en médecine générale. On choisit sa spécialité pendant l’internat. C’est pour cela que nous faisons beaucoup de stages.” Après quelques hésitations, notamment avec l’oto-rhino-laryngologie, Chloé Dussour s’oriente vers la chirurgie gynécologique obstétrique. “C’est un domaine qui reste vaste, car par la suite, on peut aussi bien exercer dans un hôpital qu’en cabinet par exemple. Cela nous laisse la possibilité de changer de carrière. Et puis, j’avais fait un stage à l’hôpital Robert Debré qui m’avait donné envie de continuer.” Après être devenue cheffe de clinique, Chloé Dussour débute au Centre hospitalier Sud Francilien en tant que praticienne hospitalière, en 2010. “J’ai passé ensuite un concours pour me donner le droit d’être

médecin en hôpital public.”

Sa journée-type ? “Il n’y en a pas vraiment... J’opère deux jours par semaine. Ces jours-là, je rentre au bloc à 8h30, puis je vais voir les patients dans l’après-midi. Sinon, je consacre mon temps à des consultations. Cela peut être des personnes qui me sont adressées par leur médecin, le suivi de patients que j’ai opérés. Je m’occupe également d’un projet qui est particulièrement important pour moi. Il s’agit d’un centre dédié au cancer du sein.” Accueil sein réunit quatre services hospitaliers afin de dépister et de traiter le plus rapidement possible les femmes atteintes d’un cancer du sein. “Depuis son ouverture, fin 2012, nous avons déjà traité 120 personnes. C’est d’ailleurs ce qui me plaît dans la chirurgie : une opération peut suffire à guérir un patient. J’aime ce côté ‘rapide’ du traitement.”

EN CHIFFRES



26,1 % des chirurgien-ne-s sont des femmes.

Toutefois, elles représentent 44 % des chirurgien-ne-s en ophtalmologie et en gynécologie obstétrique, mais 16 % en chirurgie générale et 4,4 % en orthopédie et traumatologie.

EN 2 MOTS

Le-la chirurgien-ne est un-e docteur-e en médecine spécialisée. Il-elle pratique des interventions, répare des traumatismes, corrige des malformations, soigne des infections, retire des organes malades...

Il-elle allie compétences intellectuelles et grande dextérité manuelle.

FORMATION

11 années d’études sont nécessaires pour devenir chirurgien. Après le BAC :

. Faculté de médecine : concours à l’issue de la Première année commune aux études de santé (PACES),

. Diplôme d’état de docteur-e en médecine, avec mention de la spécialité.

L’internat en chirurgie dure 5 ans au minimum. Le futur chirurgien soutient une thèse qui débouche sur le diplôme d’État de docteur en médecine, avec mention de la spécialité.

CHEFFE CUISINIÈRE

ROUGUI DIA

A l'âge de quinze ans, Rougui Dia débute un CAP cuisine en pré-apprentissage. "Ça n'a pas été facile de trouver un maître d'apprentissage, car j'étais très jeune. Mais j'ai persisté et j'ai fait des petits boulots, toujours dans les cuisines, pour me former." Lors d'un moment de découragement, Rougui Dia décide d'entrer dans l'armée. "Mon inscription a été refusée, car je n'avais pas encore de diplôme." Retour à l'école, où elle obtient un premier CAP en cuisine, puis un deuxième en service en salle. Encouragée par ses formateurs, celle qui voulait quitter l'école reprend goût aux études et passe un BEP, suivi d'un Bac professionnel de service en salle. "Mes parents voulaient que je continue avec un BTS. Au même moment, on m'a proposé une place en cuisine, là où je faisais mon apprentissage. Je n'allais pas dire 'non' alors je l'ai passé en candidat libre."

Rougui Dia entre comme commis de cuisine au restaurant Les Persiennes, avant d'être nommée second de cuisine. Elle suit son chef au 144 pour être le second de Philippe Conticini. Un choix qui lui portera chance, car en 2005, elle devient elle-même cheffe de ce restaurant étoilé. "J'ai commencé par refuser, avant d'accepter. Je suis restée sept ans au 144, le restaurant d'Armen Petrossian. Je m'y sentais très bien, peut-être trop bien. J'avais envie de me 'mettre en danger' de nouveau." Au même moment, il lui est proposé le poste de cheffe au Buddha-Bar hôtel. Sa cuisine ? "Je propose une cuisine raffinée tout en restant assez simple. Je mélange les inspirations, entre cuisine du monde et cuisine française. Mais le plus important est d'être sincère avec le client."



EN CHIFFRES



37,2 % des cuisinier-ère-s ou des aides de cuisine sont des femmes.

Dans le guide Michelin en 2014, sur les 610 chef-fe-s étoilé-e-s, 16 femmes sont des femmes.

EN 2 MOTS

Le-la chef-fe cuisinier-ère s'exprime à travers sa cuisine. Créatif-ve, curieux-se, infatigable, il-elle va développer des plats pour satisfaire les papilles des client-e-s. Le-la chef-fe cuisinier-ère dirige l'ensemble du personnel en cuisine.

FORMATION

Du CAP au BAC + 2, il existe de nombreuses formations pour accéder au métier de cuisinier.

Jusqu'au bac :

- . CAP cuisine
- . Bac pro cuisine
- . Bac techno hôtellerie
- . BP cuisinier

Après le BAC :

- BTS hôtellerie-restauration



GREFFIER

FLORIAN CANDUSSO

Après un bac ES et un master en droit mention sciences politiques, Florian Candusso passe plusieurs concours, dont celui de greffier qui "est l'un des concours les plus accessibles, car il y a pas mal de postes à pourvoir". Ce qu'il voulait avant tout : travailler dans le droit et la justice. Il intègre alors l'Ecole nationale des greffes à Dijon pour une formation théorique et pratique (15 mois de stage). "Je ne connaissais pas vraiment ce métier. On n'en parle pas à la fac. C'est vraiment dommage qu'il ne soit pas mis davantage en avant."

Aujourd'hui, Florian Candusso travaille au tribunal pour enfants de Paris. Son rôle : assister le juge en authentifiant les procédures.

"On est loin de l'image du scribe. En tant que greffier, je suis le garant de la procédure. Une audience ne peut se tenir sans nous." Le métier de greffier-ère est très rigoureux. Le-la greffier-ère veille au respect des délais de convocation avant une audience. Puis il-elle note la décision rendue lors du jugement et, par la suite, en certifie la notification. "Même si le greffier est un travailleur de l'ombre, notre rôle est essentiel. Nous sommes en contact avec les services sociaux, les justiciables... Toutes les demandes passent par nous. Bien sûr, nous collaborons avec le juge. En fait, on ne peut travailler qu'ensemble !"

Au tribunal pour enfants, le-la greffier-ère s'occupe principalement des problèmes liés à l'autorité parentale, des conflits entre parents et enfants. "Je voulais être avec un juge pour enfants. J'avais été animateur en colonie et je souhaitais garder ce contact avec les jeunes." En plus, "mon travail est très varié, car j'interviens dans des procédures aussi bien civiles que pénales. Cela peut aller d'un décrochage scolaire à des délits plus graves."

Pour Florian Candusso, le métier de greffier-ère est "passionnant, car on peut être acteur pour les gens en situation difficile."

EN CHIFFRES

Environ 85 % des stagiaires de l'Ecole nationale des greffes sont des femmes.

EN 2 MOTS

Le-la greffier-ière est le premier contact du public avec la justice. Il-elle assiste les juges. Lors des instructions, il-elle est le-la garant-e de la procédure. Il-elle garde la trace des débats lors des audiences, authentifie les décisions de justice. C'est un métier de rigueur et de précision.

FORMATION

Le concours du ministère de la Justice est ouvert aux titulaires d'un BAC+2 (de droit généralement). De plus en plus de candidats se présentent avec un BAC + 3 au minimum. Le taux de sélection est d'environ 10 %. La formation se déroule à l'ENG (École nationale des greffes), à Dijon. Les études durent 18 mois, pendant lesquels les élèves sont rémunérés.

CHEFFE D'ENTREPRISE

CHRYSTÈLE GIMARET

Chrystèle Gimaret a été enseignante-chercheuse en mathématiques pendant dix ans. "J'ai toujours voulu être PDG. J'ai baigné dans un environnement d'entrepreneurs depuis mon enfance. Mais il me manquait LA bonne idée. Et c'est durant un voyage à l'étranger que je l'ai eue. J'allais mettre en scène le nettoyage lors d'événements."

Pendant un an, Chrystèle Gimaret continue d'enseigner, tout en développant son nouveau projet grâce notamment à l'appui du réseau Paris Pionnières. "J'ai été leur première créatrice d'entreprise. Nous nous sommes développés ensemble. Quand on se lance dans la création d'entreprise, il faut être très motivée. Franchement, vous nagez un peu. Et vous ne parlez que de ça. Avec le recul, je me dis que ça n'a pas dû être facile pour mon entourage..." Paris Pionnières l'accompagne notamment pour l'élaboration de son business plan, les premiers recrutements... et Artupox naît en 2005. Le concept ? Rendre "glamour" un secteur qui ne l'est pas habituellement, celui du nettoyage. Pour se démarquer encore davantage de ses concurrents, Chrystèle Gimaret décide de n'utiliser que des produits respectueux de l'environnement. "Le 'greenwashing' n'existait pas en France il y a encore deux ans, alors en 2005..."



Pour que le "nettoyage se montre, les poubelles sont 'déguisées' en coccinelles ou tournesols, pour être visibles de loin. Et le personnel est également habillé spécialement. Les gens dans les salons vont les voir spontanément. Les événements sont donc naturellement plus propres. On y gagne tous : les organisateurs, les visiteurs et nous, car nous pouvons remplir notre mission plus facilement." Une idée différente qui marche. Quasiment dix ans après sa création, Artupox est maintenant présent sur des grands salons comme celui de l'agriculture ou de l'auto. "Il ne faut pas se décourager. Au contraire. Il faut du temps pour obtenir la reconnaissance, mais on y arrive."

Un dernier conseil ? "Ne pas hésiter à aller plus loin que ce l'on nous apprend à l'école. Une des clés est d'être curieux, car c'est comme ça que viendra la fameuse idée de départ."

EN CHIFFRES



28 % des créateur-riche-s, repreneur-se-s et dirigeant-e-s d'entreprise sont des femmes.

EN 2 MOTS

Le-la chef-fe d'entreprise dirige une société de A à Z. En plus de gérer son équipe, il-elle définit les stratégies globales de son entreprise : l'activité commerciale, administrative et financière.

FORMATION

Il n'existe pas de formation spécifique, mais peuvent être conseillés, après le BAC :

- . DUT Gestion des entreprises et des administrations,
- . Diplômes d'école de commerce, d'universités...



FEMMES ICI ET AILLEURS

15, rue de la Bannière
F-69003 Lyon
Tél. 04 37 43 02 35

contact@femmesicietaileursmag.com